

N° 405

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1985-1986

Annexe au procès-verbal de la séance du 12 juin 1986.

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des affaires sociales (1) sur le projet de loi,
ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE APRÈS DÉCLARATION D'URGENCE,
relatif à la suppression de l'autorisation administrative de
licenciement.

Par M. Louis SOUVET,

Sénateur.

(1) *Cette commission est composée de : MM. Jean-Pierre Fourcade, président ; Bernard Lemarié, Jean-Pierre Cantegrit, Jean Chérioux, Robert Schwint, vice-présidents ; Hubert d'Andigné, Roger Lise, Hector Viron, Mme Cécile Goldet, secrétaires ; MM. Jean Amelin, José Balarello, Pierre Bastié, Jean-Paul Bataille, Mme Marie-Claude Beaudou, MM. Henri Belcour, Jean Béranger, Guy Besse, Marc Bouff, André Bohl, Charles Bonifay, Jean-Marie Bouloux, Louis Boyer, Louis Caiveau, Marc Castex, Jean Cauchon, Henri Collard, Georges Dagonia, Marcel Debarge, Charles Descours, André Diligent, Franz Duboscq, Marcel Gargar, Claude Huriet, Roger Husson, André Jouany, Louis Lazuech, Pierre Louvot, Jacques Machet, Jean Madelain, André Méric, Michel Moreigne, Arthur Moulin, Lucien Neuwirth, Marc Plantegenest, Henri Portier, André Rabineau, Gérard Roujas, Olivier Roux, Paul Souffrin, Louis Souvet, Georges Treille.*

Voir les numéros :

Assemblée nationale (8^e législ.) : 109, 150 et T.A. 4.

Sénat : 400 (1985-1986).

Travail.

SOMMAIRE

	Pages
TRAVAUX DE LA COMMISSION	5
Audition de M. Jean-Claude Achille, président de la commission sociale du Conseil national du patronat français (C.N.P.F.)	7
Audition de M. Jean Kaspar, secrétaire national de la Confédération française démocratique du travail (C.F.D.T.)	11
Audition de M. Alain Deleu, secrétaire général adjoint de la Confédération française des travailleurs chrétiens (C.F.T.C.)	15
Audition de M. Paul Marchelli, président de la Confédération générale des cadres (C.G.C.)	18
Audition de M. Gilles Houbard, délégué à l'emploi à Force ouvrière (F.O.)	21
Audition de M. Jean Brunet, vice-président de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (C.G.P.M.E.)	24
Audition de M. Roger Pascre, du bureau confédéral de la Confédération générale du travail (C.G.T.)	26
Audition de M. Philippe Séguin, ministre des affaires sociales et de l'emploi	28
AVANT-PROPOS	31
I. — L'évolution du droit des licenciements économiques en France	34
A. — Le contrôle administratif de l'emploi né de l'ordonnance du 24 mai 1945 ..	34
B. — L'évolution conventionnelle du droit des licenciements économiques	36
C. — La loi du 3 janvier 1975	40
II. — L'état du droit des licenciements économiques chez nos principaux partenaires commerciaux	44
A. — Les différentes situations nationales	44
B. — Les caractéristiques principales de droit de licenciement économique en Europe ..	48
C. — La directive européenne du 17 février 1975	51
III. — Les problèmes posés par l'état actuel du droit des licenciements économiques ...	54
A. — L'évolution des licenciements pour motif économique depuis 1975	54
B. — Le coût des licenciements économiques en France	58
C. — Les conditions d'intervention de l'administration dans les licenciements économiques	61
D. — Les problèmes juridiques posés par l'état actuel du droit des licenciements économiques	66
IV. — Le contenu de la réforme proposée par le Gouvernement	69
A. — Les principes de la réforme envisagée	69
B. — Le contenu du dispositif du projet de loi	71
C. — La négociation avec les partenaires sociaux	75

V. — L'évaluation de l'impact de la réforme	77
A. — L'évaluation de l'impact économique de la réforme	77
B. — L'évaluation de la réforme au regard de la protection des salariés	84
EXAMEN DES ARTICLES	87
<i>Article premier.</i> — La suppression de l'autorisation administrative de licenciement	87
<i>Article 2.</i> — La responsabilité de l'employeur	89
<i>Article 3.</i> — Le dépôt d'un second projet de loi avant le 31 décembre 1986	90
<i>Article 4.</i> — Les mesures d'effet immédiat et à caractère transitoire	91
<i>Article 5.</i> — Le contrôle de l'emploi	93
<i>Article 6.</i> — Rapport statistique annuel sur la situation du marché du travail	94
TABLEAU COMPARATIF	95
ANNEXES :	
1. Les procédures de licenciement économique en droit du travail français	103
2. Les procédures de licenciement non économique en droit du travail français	105
3. Accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi (accord du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974)	107
4. Accord du 14 octobre 1974 sur l'allocation supplémentaire d'attente aux salariés licenciés pour motif économique	117
5. Directive du Conseil des Communautés européennes du 17 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs	120
6. Protocole du 16 décembre 1984 sur l'adaptation des conditions d'emploi	123
7. Éléments statistiques relatifs à la procédure de licenciement économique	126

TRAVAUX DE LA COMMISSION

La commission des affaires sociales s'est réunie le jeudi 12 juin 1986, sous la présidence de M. Jean Chérioux, vice-président, pour examiner le projet de loi n° 400 (1985-1986) relatif à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement dont M. Louis Souvet est le rapporteur.

Au cours de la discussion générale qui a suivi, M. Jean Chérioux a fait remarquer l'intérêt qu'il y avait à replacer le texte du projet de loi dans son contexte historique et international. A cet effet, on peut regretter l'absence des membres de l'opposition lors de l'examen de ce rapport ; en effet, la discussion autour de ce document exhaustif et très complet aurait permis d'éclairer le débat.

M. Pierre Louvot s'est inquiété de la position du Gouvernement à l'égard des amendements et du fonctionnement des tribunaux de prud'hommes.

M. Claude Huriet a évoqué quelques préoccupations quant à l'enjeu représenté par ce texte en ce qui concerne l'emploi à court terme, les conséquences pour la majorité politique et l'impact sur les relations sociales et syndicales.

Il s'est inquiété de l'articulation possible entre les mesures à court terme négatives et les conséquences à moyen terme positives.

MM. Jean Chérioux et Louis Souvet ont alors rappelé le terrible enjeu dans lequel la France était engagée en matière de lutte pour l'emploi et pour la compétitivité internationale. Dans ce contexte, il est urgent d'adopter de telles mesures tout en acceptant qu'à très court terme, elles aient des conséquences éventuellement négatives.

M. André Rabineau a fait observer qu'il importait de faire une distinction entre les grandes et les petites entreprises. Dans ces dernières, il est indéniable que les dispositions du présent projet de loi auront des effets

bénéfiques sur l'embauche et ce très rapidement. La commission a ensuite examiné les amendements proposés par le rapporteur.

Elle a adopté un amendement à l'article premier du projet de loi, justifié par deux considérations. Tout d'abord rectifier une disposition d'application immédiate de l'article 4, afin d'éviter que le dernier alinéa de l'article L 122-14-1 du code du travail, relatif à la lettre de licenciement envoyée au salarié ne soit supprimée alors même que l'autorisation administrative de licenciement en cas de licenciement collectif de plus de dix salariés subsiste jusqu'au 1er janvier 1987. De plus cet amendement propose une rédaction plus explicite de l'article premier.

Par coordination, elle a adopté un amendement déposé à l'article quatre.

Enfin, la commission a adopté un amendement proposant une nouvelle rédaction de l'article 3. Le projet de loi déposé, au vu des négociations entre partenaires sociaux, devra au minimum définir des garanties quant aux droits des salariés, aux règles de bon fonctionnement des tribunaux de prud'hommes, ainsi qu'au respect des normes minimales fixées par la directive européenne du 17 février 1975.

La commission a ensuite adopté à l'unanimité l'ensemble du projet de loi ainsi modifié.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

Séance du mercredi 4 juin 1986

AUDITION DE M. JEAN-CLAUDE ACHILLE,

Président de la Commission sociale
du Conseil national du patronat français (C.N.P.F.)

Répondant à certaines des questions qui lui avaient été adressées au préalable, M. Jean-Claude Achille a tout d'abord dressé un bilan négatif des effets de l'autorisation administrative de licenciement, dont il a rappelé que la France était un des seuls pays au monde à l'avoir instaurée.

Les délais qui existent en matière de licenciements économiques, qu'ils soient légaux ou conventionnels, sont beaucoup plus importants en pratique qu'en théorie, à tel point que les partenaires sociaux s'étaient entendus, en décembre 1984, pour réduire sensiblement les délais limites globaux.

Par ailleurs, cette procédure très contraignante et aléatoire conduit les employeurs à hésiter à embaucher, surtout dans les petites entreprises, car ils ne peuvent pas prendre de risques au-delà de leur horizon économique.

Enfin, elle incite à des comportements destinés à contourner son usage, tels que les recours excessifs à la faillite (qui représente à peu près un tiers des licenciements économiques), aux contrats à durée déterminée (qui ont représenté 60 % des entrées en activité en 1984, contre 27 % pour les contrats à durée indéterminée), et à la sous-traitance, parfois même à l'étranger.

Les effets positifs à attendre de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement sont, selon **M. Jean-Claude Achille**, difficiles à calculer en termes d'emplois. Car s'il est vrai que les entreprises en sureffectifs procéderont à des licenciements, compris dans une fourchette de 15 000 à 60 000 sur une période de six à huit mois, il est non moins vrai que de nombreuses entreprises, qui étaient en sous-effectifs du fait de l'existence de l'autorisation administrative, vont alors pouvoir embaucher. Une enquête de 1984 qui portait sur plusieurs mesures a conclu à une fourchette de 400 000 à 500 000 embauches supplémentaires dans un délai de 18 mois à deux ans. Répondant au président **Jean-Pierre Fourcade**, **M. Jean-Claude Achille** en a donc conclu que les effets positifs sur l'emploi l'emporteront incontestablement sur les effets négatifs.

La protection actuelle -notamment jurisprudentielle- des salariés licenciés ne devrait pas souffrir d'une suppression de l'autorisation administrative, puisque le "motif réel et sérieux" du licenciement, introduit par la loi du 13 juillet 1973, continuera à être exigé. Reste que, l'autorisation administrative de licenciement servant de justification au motif depuis 1975, sa suppression provoquera sans doute, dans un premier temps, une importante augmentation de litiges portés devant les conseils de prud'hommes. Il faudra certainement réfléchir à ce problème classique, lorsqu'il s'opère une transition, pour parvenir rapidement à l'équilibre.

Il a rappelé que les délais conventionnels en matière de licenciement économique avaient été négociés compte tenu de la distinction, justifiée à l'époque, entre les licenciements conjoncturels et les licenciements structurels, et qu'en tout état de cause, l'autorisation administrative de licenciement allonge encore ces délais conventionnels dans presque toutes les branches.

Enfin, **M. Jean-Claude Achille** a confirmé que des négociations s'engageraient avec les syndicats dès que la loi serait promulguée, et qu'au moins une réunion se tiendrait avant les vacances. Les points à traiter seront ceux des délais, des procédures, en particulier judiciaires, et des mesures à imaginer en faveur des personnes licenciées lorsque leur nombre est de moins de dix, puisque les garanties qui leur sont accordées dans le projet de loi ne sont que provisoires.

M. Louis Souvet a demandé à connaître les positions du CNPF au sujet du procédé à double détente imaginé par le projet

de loi, puis a suggéré de fixer des délais limites maximum pour que les prud'hommes rendent leur jugement, avant que de s'interroger sur le poids financier auquel conduira un contentieux en matière de licenciement, qui n'existait pratiquement pas jusqu'à présent du fait de l'intervention de l'administration.

M. Louis Boyer s'est inquiété d'un "effet-réflexe" nuisible à l'embauche qui continuera d'exister pendant un certain temps encore dans les petites entreprises, malgré la suppression de l'autorisation administrative de licenciement. A partir de l'exemple d'une entreprise américaine, il a également évoqué le rôle essentiel de la productivité dans la modernisation du tissu économique.

M. Charles Bonifay, sur la base des informations statistiques avancées par M. Jean-Claude Achille, a constaté qu'à court terme, les conséquences sur l'emploi de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement seraient plus négatifs que positifs. Au vu de quoi il s'est demandé si le mythe n'avait pas finalement, aux yeux des chefs d'entreprise, plus d'importance que les chiffres.

M. Paul Souffrin a évoqué les délais déjà très longs des recours devant les prud'hommes, qui risquent de se trouver encore allongés, puis a demandé à connaître quelle était la part, dans les faillites évoquées par M. Jean-Claude Achille, de celles qui l'étaient uniquement pour éviter l'autorisation administrative de licenciement, ainsi que l'origine des estimations chiffrées et des études citées.

M. Jean-Claude Achille a alors répondu aux commissaires. Le C.N.P.F. considère en effet que la procédure contenue dans ce projet de loi est insolite, car elle prolonge les opérations sur une longue période et suscite, ce faisant, des complications qui auraient pu être évitées. Il souhaite par ailleurs reprendre les termes du protocole de décembre 1984 pour conserver un délai global limite à l'ensemble de la procédure.

En ce qui concerne les recours juridiques, il estime qu'il n'est pas du pouvoir des partenaires sociaux d'imposer un délai au juge, et que le problème de l'engorgement possible des tribunaux est essentiellement lié à la transition entre deux systèmes. Quant au coût du licenciement pour l'entreprise, il n'est pas du tout sûr qu'il devienne plus important puisqu'actuellement, pour éviter des délais trop longs, beaucoup de licenciements sont négociés financièrement.

"L'effet réflexe" est certain mais, comme pour les problèmes de chiffres, il est difficile à estimer. Ainsi, les effets à court terme seront peut-être négatifs dans les premiers mois, mais on ne peut dire de combien en termes d'emplois, d'autant plus qu'il n'est même pas possible de définir avec certitude le "point de départ" de la suppression de l'autorisation administrative. De même, le nombre des faillites uniquement destinées à contourner l'autorisation n'est pas connu. Quoi qu'il en soit, plutôt que de vouloir chiffrer précisément les effets sur l'emploi d'une suppression de l'autorisation, il paraît sage et conforme à la réalité de s'exprimer en termes de tendance positive.

A M. Louis Caiveau qui l'interrogeait sur la part des licenciements qui permettent une substitution du capital au travail, M. Jean-Claude Achille a confirmé qu'on pourrait en citer de nombreux cas particuliers, mais qu'il était difficile d'en faire une loi générale.

AUDITION DE M. JEAN KASPAR

Secrétaire national de la Confédération française démocratique du travail (C.F.D.T.)

En observations liminaires, M. Jean Kaspar a rappelé que licencier étant un acte grave, ce problème ne peut être traité de façon uniquement technique, économique ou financière. Il a ajouté que tout recul ou modification de la loi doit être compensé par la négociation, et que toute société devrait être normée, au risque sinon de sombrer dans l'anarchie ou la loi du plus fort.

Le problème de l'autorisation administrative de licenciement n'étant pas sa suppression, mais son adaptation, M. Jean Kaspar a ensuite exposé pourquoi le projet de loi paraît, pour la C.F.D.T., mauvais pour l'emploi et dangereux pour la modernisation des entreprises. En portant atteinte à un certain nombre de garanties sans en élaborer d'autres, il rend aléatoire la négociation qui doit suivre, d'autant plus que le texte satisfait immédiatement la principale revendication d'une partie des négociations. A ce sujet, M. Jean Kaspar a regretté que la loi ait précédé la négociation, et informé la commission des inquiétudes que lui inspire le CNPF, qui semble incapable actuellement de mener des négociations. A ces critiques s'ajoute l'incohérence qui consiste à maintenir un contrôle administratif de la procédure pour les licenciements de plus de dix salariés et à supprimer celui qui pourrait s'opérer sur la procédure, introduite par la loi, prévue pour les licenciements de moins de 10 salariés. Enfin, dans les faits, le refus par l'inspecteur du travail d'une autorisation de licencier en raison de l'inexistence ou de la faiblesse du motif économique ne représente que 25 % des refus, soit 3 % seulement des demandes initiales. L'essentiel des refus porte donc sur les procédures et sur le plan social.

Les conséquences positives de l'autorisation administrative de licenciement sont d'ailleurs du même ordre d'idée : la contrainte évitant la facilité, les procédures prévues dans les

accords sont respectés, l'élaboration des plans sociaux est beaucoup plus sérieuse, un débat a lieu et une gestion prévisionnelle du personnel peut être envisagée, ce qui est essentiel dans la modernisation des entreprises.

C'est pourquoi la C.F.D.T. est partisan du maintien de l'autorisation administrative de licenciement, même si des aménagements sont possibles, tels ceux envisagés en 1984 au sujet des délais. Cependant, si le texte est approuvé, elle participera à la négociation prévue, et proposera qu'elle porte sur le maintien du contrôle des procédures par l'administration du travail, le rôle des institutions représentatives du personnel et le cas des entreprises de moins de neuf salariés qui pourrait se trouver en partie réglé par une sorte de mutualisation des mesures d'accompagnement.

M. Louis Souvet a insisté sur le fait que le licenciement est un acte grave pour tout le monde, l'employeur y compris, surtout dans les entreprises de moins de 50 salariés où tout le monde se connaît. Par ailleurs, il a contesté l'affirmation selon laquelle 75 % des refus portaient seulement sur les procédures, car certains manquements invoqués par l'inspecteur du travail sont tellement bénins qu'il s'agit bien d'un détournement de motif.

Enfin, il a constaté que le maintien du contrôle des procédures et du plan social était assuré par le projet de loi, et le rôle des institutions représentatives du personnel assuré.

M. Louis Boyer a demandé à M. Jean Kaspar de lui préciser pourquoi la suppression de l'autorisation administrative de licenciement était un danger pour la modernisation, ainsi que la position actuelle de la C.F.D.T. sur les négociations de 1984.

M. Charles Bonifay a estimé que le projet de loi portait atteinte aux garanties sans contreparties, et s'est inquiété de l'analyse faite par la C.F.D.T. des problèmes que connaît actuellement le C.N.P.F. et de leurs conséquences sur les futures négociations. Il a également souhaité savoir si la C.F.D.T. était surtout contre la suppression de l'autorisation ou surtout contre le fait que la négociation conventionnelle ne s'engage qu'après le vote de la loi.

M. Claude Huriet a rappelé à M. Jean Kaspar qu'un tiers des 400 000 licenciements économiques annuels arrivés étaient dus à des faillites, et que l'augmentation importante des contrats à durée déterminée étaient deux perversités qu'on pouvait imputer à l'existence de l'autorisation administrative de licenciement, et a souhaité connaître la position de la C.F.D.T. à

ce sujet. Il a également abordé le problème des délais qui, s'ils sont trop longs, peuvent conduire à une dégradation considérable de la situation de l'entreprise.

M. Jean-Pierre Fourcade, président, a demandé s'il semblait possible à la C.F.D.T. de développer le rôle des commissions paritaires pour l'emploi, et interrogé **M. Jean Kaspar** sur les situations comparées de Peugeot et de Renault.

Ce dernier a alors expliqué en quoi la suppression de l'autorisation administrative de licenciement était un danger pour la modernisation des entreprises. Elle peut conduire à la facilité pour les mauvaises entreprises qui ne lient pas l'économique et le social, et répondent à la conjoncture par le seul ajustement des effectifs au lieu de réfléchir à la gestion prévisionnelle, aux rapports sociaux, aux investissements, notamment humains, et à la formation. En ce qui concerne les délais, il a récusé qu'ils soient trop longs, la plus grande partie d'entre eux résultant d'un accord conventionnel entre les partenaires sociaux.

Il a ensuite précisé que la C.F.D.T. était contre le projet de loi initial, même si ce dernier avait l'avantage d'être cohérent, mais qu'elle contestait encore plus le fait que la loi supprime d'autorité un des moyens de la négociation qui était à la disposition des syndicats de salariés.

Par ailleurs, il a estimé que le C.N.P.F., revendiquait à la fois la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, l'assouplissement des recours aux contrats à durée déterminée et d'autres mesures de flexibilité, faisait courir des risques de précarisation et naître un sentiment d'insécurité chez les salariés qui était préjudiciable pour tout le corps social. Au président **Jean-Pierre Fourcade** qui lui demandait, entre la suppression de l'autorisation administrative de licenciement ou l'assouplissement des recours aux contrats à durée déterminée, laquelle des deux mesures il préférerait, **M. Jean Kaspar** a répondu qu'il appartenait à la négociation d'en décider, comme en 1984, et comme après si le C.N.P.F. avait voulu répondre favorablement aux sollicitations de la C.F.D.T.

Enfin, il a reconnu que les commissions paritaires pour l'emploi pouvaient effectivement avoir un rôle positif, qui mériterait d'être étendu, en matière de plans sociaux, de conseils aux entreprises et de garanties. Quant aux situations comparées

de Renault et de Peugeot, il a estimé que le fond du problème était qu'il n'y a pas de véritable débat dans les entreprises, et qu'en tout état de cause, la modernisation ne devrait pas être réservée à quelques-uns, mais au contraire toucher toute la société.

AUDITION DE M. ALAIN DELEU

Secrétaire général adjoint

de la Confédération française des travailleurs chrétiens

(C.F.T.C.)

Après avoir rappelé que, bien que la fonction initiale de l'autorisation administrative de licenciement soit actuellement présentée comme un contrôle du bon usage des fonds de l'UNEDIC, l'étude de l'exposé des motifs de la loi de 1975 montre à l'évidence que cette fonction était beaucoup plus large. M. Alain Deleu a alors dressé un bilan contrasté de son application.

Au passif, cette autorisation semble peu protéger les salariés qui, en outre, sont dissuadés d'un éventuel recours judiciaire. Les délais et retards, qui ne sont pas tous dus à l'administration, sont parfois fatals à l'entreprise. Enfin, il est possible qu'elle soit un frein à l'embauche.

A l'actif, elle stimule la recherche de solutions sociales, et la non protection totale des salariés et notamment des syndiqués, et réduit donc les tensions sociales.

M. Alain Deleu a ensuite considéré que le projet de loi était mal rédigé tant au point de vue juridique, puisque rien n'est prévu en ce qui concerne le juge de prud'hommes qui aura pourtant un rôle très important à jouer, qu'en matière sociale, puisque le texte fait prévaloir une conception matérialiste de la liberté et des rapports sociaux.

Par ailleurs, il a regretté que des négociations n'aient pas eu lieu au préalable, qu'un élément de discussion soit ôté aux syndicats, et que le cadre de négociation soit si étroit. Il a ajouté cependant que toutes les conventions étaient négociables, comme la discussion de 1984 l'avait montré, à condition pourtant que disparaissent les inquiétudes tenant à la situation actuelle au sein du CNPF et à sa capacité de négociation, puis il a affirmé que la protection des salariés des entreprises de moins de dix

salariés , ou des licenciés dans le cadre d'un licenciement de moins de dix personnes n'est pas garantie par le texte : l'entretien préalable n'est pas suffisant et la procédure prévue devrait être plus complexe, notamment en ce qui concerne l'énonciation écrite des motifs, l'ancienneté du salarié et la sanction juridique.

Enfin, les commissions paritaires de l'emploi pourraient effectivement avoir un rôle étendu, mais l'observation des dix dernières années fait apparaître qu'en pratique les faits ne suivent pas les discours. Il faudrait surtout rendre son efficacité à la juridiction du travail, créer une procédure d'urgence et suspensive de fait, et assurer un droit à la réintégration et à la priorité de réembauchage.

M. Jean Chérioux a estimé que, grâce au mécanisme à deux étages prévu par le projet de loi, une législation pourrait être proposée en cas d'échec des négociations ; dès lors les propositions de la C.F.T.C. pourraient éventuellement être reprises dans cette seconde loi.

M. Louis Souvet s'est inquiété de l'engorgement probable des prud'hommes et a demandé l'avis de la C.F.T.C. sur l'obligation de rendre une décision judiciaire dans des délais limites.

M. Charles Bonifay a souhaité connaître la position de la C.F.T.C. sur les effets en matière d'emplois de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, puisqu'elle récuse les chiffres avancés par le patronat. Il s'est par ailleurs inquiété des possibilités de négociation du côté du C.N.P.F., d'autant plus que le projet de loi donne à cette négociation une place fondamentale. Il a attiré, à ce sujet, l'attention de la commission sur les risques d'un échec.

Le président **Jean-Pierre Fourcade** s'est également étonné de la convergence des vues des organisations syndicales sur les problèmes internes au C.N.P.F. et les inquiétudes qu'ils suscitaient, mais il a rappelé que le C.N.P.F. n'est pas seul en cause du côté patronal.

M. Claude Huriet a lui aussi souhaité avoir des précisions sur les effets positifs et négatifs, éventuellement chiffrés, en matière d'emploi. Par ailleurs, il a demandé si la C.F.T.C. avait une position sur la nature que la juridiction du travail pourrait revêtir pour traiter des problèmes du licenciement.

M. Gérard Roujas a, quant à lui, regretté que la négociation intervienne a posteriori et non pas préalablement au dépôt du projet de loi.

M. Jean-Pierre Fourcade, président, a souhaité savoir quel était, entre Renault et Peugeot, le modèle de gestion de la C.F.T.C.

M. Alain Deleu a répondu en premier lieu que les employeurs risquaient de regretter l'ancienne formule en matière de licenciement économique. En matière de délais limites, la C.F.T.C. souhaite plutôt qu'il soit imposé une procédure d'urgence et à effet suspensif. Il a par ailleurs contesté les chiffres présentés par l'enquête du C.N.P.F. et leur préfère ceux de l'I.N.S.E.E. et du Plan qui conduisent, en cas d'ajustement immédiat des effectifs, à une diminution des emplois de 200 000 personnes dans les premières années et à un retour à l'équilibre seulement en 1991. Le problème en effet est avant tout économique. Selon M. Deleu, il est illusoire de croire que l'embauche est liée à la possibilité de débaucher alors qu'elle est uniquement conditionnée par la situation du marché.

Enfin il lui apparaît que les discours du C.N.P.F. sont contraires à l'observation des faits. Il ne semble pas y avoir de volonté de propositions de la part de l'organisation patronale et, dans ce cas, les négociations n'iront pas loin dans le cadre du projet de loi.

AUDITION DE M. PAUL MARCHELLI,

Président de la Confédération générale des cadres (C.G.C.)

M. Paul Marchelli a tout d'abord informé les commissaires que plusieurs amendements proposés par la C.G.C. avaient été envoyés à tous les groupes politiques du Sénat. Il a ensuite affirmé que dans ce débat sur l'autorisation administrative de licenciement, il ne fallait pas confondre le fond et la forme. Sur le fond, l'autorisation administrative de licenciement, telle qu'elle a été conçue en 1975 et telle qu'elle a été utilisée depuis, ne présente pas une véritable protection pour les salariés. C'est pourquoi une suppression de l'autorisation administrative de licenciement pourrait être envisagée à la condition cependant de prévoir une compensation sous la forme d'un élargissement des compétences des partenaires sociaux dans les entreprises.

Il a regretté à ce propos que le Gouvernement n'ait pas profité de ce texte pour augmenter les rôles des représentants du personnel, notamment dans les P.M.E. qui souffrent du manque de représentation et de l'absence de syndicats. En ce qui concerne la forme, il a regretté qu'un Gouvernement qui s'est mis en place sous l'auspice du "moins d'Etat" n'ait pas laissé plus de place aux partenaires sociaux. C'est d'ailleurs l'objet du premier amendement présenté par la C.G.C. qui renvoie le projet de loi sur l'autorisation administrative de licenciement à une date postérieure à une négociation inter professionnelle. **M. Paul Marchelli** a également exposé ses craintes sur l'actuelle situation interne du C.N.P.F., dangereuse pour l'avenir.

Par ailleurs, un second amendement portant sur l'article 3 vise à élargir le champ des négociations futures prévues par le projet de loi. Un troisième amendement stipule que l'abrogation de l'autorisation administrative de licenciement ne sera possible que dans les entreprises qui comprennent au moins deux organisations syndicales représentatives au plan national. Un quatrième amendement enfin, sous la forme d'un article additionnel, prévoit une période probatoire de trois ans à l'issue

de laquelle le législateur pourrait être amené à revenir sur l'autorisation administrative.

M. Paul Marchelli a conclu que trop d'importance avait été donnée à un aspect psychologique que le fond même du dispositif ne mérite pas, et que ce projet risque d'entraîner la suspicion et le durcissement du climat social dans les entreprises.

M. Louis Souvet a estimé qu'un accroissement des recours devant le juge du contrat de travail risquait d'augmenter les coûts du licenciement pour les entreprises.

M. Paul Souffrin a souhaité connaître la position de la C.G.C. sur les prévisions chiffrées en termes d'emplois présentées par le C.N.P.F., et notamment celles qui concernent les cadres.

M. Charles Bonifay s'est à nouveau inquiété de la déliquescence du C.N.P.F. constatée par **M. Paul Marchelli** et s'est demandé, dans ces conditions, si l'amendement n° 1 ne devait pas être le seul proposé en ce moment.

M. Jean Chérioux a considéré que le projet de loi devait contraindre le C.N.P.F. à négocier, et le motiver à peine de voir l'Etat légiférer. Il a par ailleurs rappelé que l'aspect psychologique était déterminant et que la confiance était fondamentale en matière d'investissement et d'emploi.

M. Jean Béranger s'est demandé si les effets de seuil n'étaient pas plus importants que l'autorisation administrative de licenciement pour alléger le coût des entreprises et favoriser l'emploi. Il a de plus affirmé son soutien à une réactivation des commissions paritaires de l'emploi pour éviter un recours trop systématique aux prud'hommes.

M. Hector Viron a trouvé très significatif que l'entreprise Peugeot effectue des licenciements au moment même où se déroule le débat sur la suppression de l'autorisation administrative de licenciement et a considéré que, pour les salariés, cet aspect psychologique n'était pas particulièrement favorable. Il a également insisté sur la concordance des positions des syndicats et a rappelé qu'en ce domaine, la négociation aurait dû précéder le dépôt du projet de loi.

M. Louis Souvet s'est trouvé satisfait que **M. Paul Marchelli** ait traité de la compétitivité et rappelé que, dans le projet de loi, l'aspect social et la durée de mise en place du plan social étaient capitaux.

M. Jean-Pierre Fourcade, président, a souhaité savoir si le Gouvernement n'aurait pas gagné un temps précieux en légalisant le protocole d'accord de décembre 1984 qu'avait signé la C.G.C.

M. Paul Marchelli a estimé qu'il ne fallait pas transférer la responsabilité du contrôle uniquement au niveau des tribunaux mais au contraire la limiter par des négociations préalables, par exemple effectivement dans le cadre des commissions paritaires de l'emploi.

En ce qui concerne les chiffres, il a rappelé que l'étude de Pragma citée par M. Yvon Gattaz ne servait plus de référence aujourd'hui. Selon la C.G.C. il y aurait quelque 80 000 emplois supprimés dans les mois qui viennent, alors que les effets à attendre sur l'embauche sont beaucoup plus aléatoires car les anticipations des employeurs sont essentiellement fondées sur les perspectives économiques.

M. Paul Marchelli a par ailleurs regretté que le patronat ait vu sa revendication principale satisfaite avant toute négociation, et réaffirmé que, si la négociation doit être l'élément fondamental dans l'avenir, il faut que la confiance soit également instaurée dans les milieux salariaux.

Il a trouvé discutable qu'on puisse moderniser les entreprises sans toucher à l'emploi ; actuellement, dans l'industrie, un million de personnes sont employées en sureffectif. A cet égard, a-t-il constaté le problème de l'autorisation administrative de licenciement est dérisoire.

Enfin, il a rappelé qu'en janvier 1985 il avait proposé au Gouvernement précédent de légaliser le protocole de 1984 qui semblait tout à fait adapté à la bataille qui doit être menée en faveur de l'emploi.

AUDITION DE M. GILLES HOUBARD

Délégué à l'emploi à Force Ouvrière (F.O.)

M. Gilles Houbard a tout d'abord indiqué que son organisation n'était pas convaincue de la nécessité de supprimer l'autorisation administrative de licenciement. Dans la réalité, les délais de mise en œuvre de la procédure sont plus courts que les délais théoriques ; de plus, les sorties d'emplois ne sont dues que pour 10 % aux licenciements économiques. A l'inverse, la suppression de l'autorisation administrative constitue une menace grave pour les salariés âgés de 50 à 55 ans. D'autre part, on peut s'inquiéter des conséquences de cette suppression sur la situation sociale. Toute protection est supprimée pour les licenciements de moins de dix personnes, et l'on peut craindre un engorgement des tribunaux de prud'hommes et s'interroger sur leur compétence pour statuer au fond. Enfin, M. Gilles Houbard s'est déclaré sceptique sur les chances d'une négociation ultérieure. Le contenu de la négociation est très mince, puisque tout est prévu par la loi, notamment les délais. De plus, les organisations patronales n'ont aucune marge de manœuvre et refusent a priori toute augmentation des charges sociales.

Un débat a suivi.

M. Louis Souvet s'est interrogé sur la corrélation pouvant être faite entre la forte progression du nombre de contrats à durée déterminée et l'existence de l'autorisation administrative en cas de licenciements économiques. Il a également remarqué que la France était le seul pays, parmi les pays industrialisés, à être soumis à la procédure de l'autorisation administrative.

Enfin, il s'est interrogé sur le rôle du juge prud'homal en tant que juge du contrat de travail.

Lui répondant, M. Gilles Houbard a indiqué que la progression du nombre des contrats à durée déterminée était due à de nombreux facteurs : environnement économique, activité

économique variable des entreprises. Dans ce contexte, la procédure de l'autorisation administrative n'est qu'un facteur marginal. En ce qui concerne les pays industrialisés, il a tenu à rappeler le contenu de la directive européenne du 17 février 1975 qui prévoit, au minimum, la notification des licenciements à l'autorité publique compétente. Quant aux juges prud'homaux, ils devront faire face à un fort accroissement des recours, et on peut se demander s'ils disposeront de plus d'éléments pour se prononcer au fond.

M. Charles Bonifay a indiqué qu'en dépit des conditions dans lesquelles elle avait été votée, on pouvait être satisfait de la loi du 3 janvier 1975. Sa suppression, sur le principe duquel il était opposé, était de plus, inopportune étant donné la conjoncture économique actuelle. Les conséquences seraient particulièrement graves pour les salariés âgés de 50 à 55 ans. Il s'est interrogé sur le rôle éventuel d'une commission paritaire statuant sur les licenciements.

En réponse, **M. Gilles Houbard** a rappelé que son organisation était tout à fait prête à négocier sur une modification de la loi du 3 janvier 1975, mais avant qu'un texte de loi, abrogeant l'autorisation administrative, ne soit soumis au Parlement. Enfin, à propos d'une commission paritaire, il s'est interrogé sur sa légitimité et ses compétences. Pour son organisation, participer à une telle structure pose de graves problèmes d'éthique syndicale.

M. Paul Souffrin s'est interrogé sur la réalité des chiffres avancés par les uns et les autres. Le C.N.P.F. annonce la création de 350 000 emplois si l'autorisation administrative de licenciement est supprimée, alors que la C.G.C. estime qu'il y a un million d'emplois en trop dans le secteur industrialisé.

M. Gilles Houbard a souligné qu'il était très difficile de chiffrer les sureffectifs, mais confirmé que l'adoption du projet de loi entraînerait le licenciement de certains sureffectifs latents.

En réponse à **M. Hector Viron**, il a de plus indiqué que le Conseil économique et social n'avait pas examiné ce projet de loi.

M. Henri Collard est intervenu pour se demander pourquoi il était si difficile de supprimer le dispositif mis en place par la loi du 3 janvier 1975, alors que l'ensemble des partenaires admettait que bien entendu la loi du 3 janvier 1975 ne constituait pas une assurance vie contre le chômage, mais qu'il s'agissait d'une "béquille" ; sa suppression risquait de déséquilibrer le dispositif.

M. Jean Chérioux a rappelé que tous les partenaires souhaitaient l'intervention d'un arbitre, mais il se demandait si l'inspection du travail était la plus apte à jouer ce rôle.

En réponse, **M. Gilles Houbard** lui a confirmé que selon lui, l'inspection du travail était la plus compétente, disposant par exemple du maximum d'éléments pour apprécier la qualité du plan social.

M. Robert Schwint a dénoncé le procès mené contre la loi du 3 janvier 1975 et contre l'application qui en était faite. Il s'est élevé contre la suppression du dispositif mis en place par cette loi, et contre l'organisation de négociations, alors même que les partenaires sociaux ne disposent d'aucune marge de manœuvre.

AUDITION DE M. JEAN BRUNET

Vice-Président de la Confédération générale des petites
et moyennes entreprises (C.G.P.M.E.)

M. Jean Brunet a tout d'abord dressé un bilan négatif de la loi du 3 janvier 1975 qui donne à l'administration un droit de regard sur le fonctionnement de l'entreprise. Par cette loi, la France cumule en matière de licenciement les effets d'une procédure trop longue et des coûts d'indemnisation très élevés. La loi du 3 janvier 1975 a eu pour conséquence le maintien d'emplois périmés empêchant les entreprises de créer des emplois nouveaux. M. Jean Brunet a regretté que le projet de loi, modifié par l'Assemblée nationale, donne un caractère définitif à des mesures qui auraient pu faire l'objet de négociations. Ces dernières pourraient également porter sur l'information de salariés, ainsi que sur le reclassement des personnes licenciées.

M. Louis Souvet s'est interrogé sur le contenu de la négociation entre les partenaires sociaux, à partir du moment où le patronat est satisfait par la loi. Quel sera alors le rôle de la C.G.P.M.E. ? De plus, peut-on envisager une mutualisation de la formation, voire même de l'ensemble du plan social ?

M. Jean Chérioux s'est également interrogé sur l'impact psychologique de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement comme préalable à toute négociation.

M. Jean Brunet a indiqué en réponse, qu'il incombait à chacun de prendre ses responsabilités. Le législateur devait décider la suppression du dispositif existant, et les partenaires sociaux, au travers des négociations, arrêter les modalités d'application du nouveau système. Il s'est déclaré hostile à toute mutualisation du plan social, impliquant la confusion des intérêts des grandes et des petites entreprises.

M. Charles Bonifay s'est demandé si l'opposition de la C.G.P.M.E. à la loi du 3 janvier 1975 était de principe ou si elle avait été forgée par la mauvaise application du texte. En ce qui concerne la future négociation, il a rappelé que les syndicats se plaignaient de la position de faiblesse du Gouvernement ; en cas d'échec de cette négociation au 31 décembre 1986, il a demandé si la C.G.P.M.E. acceptait un retour à un dispositif amélioré de la loi du 3 janvier 1975.

M. Paul Souffrin s'est demandé si la suppression de l'autorisation administrative de licenciement permettait d'espérer une amélioration du niveau de l'emploi. Il s'est interrogé sur la volonté de la C.G.P.M.E. de vouloir banaliser les emplois précaires dans les P.M.E. Enfin le retard de l'économie française en matière de compétitivité est-il imputable au seul mécanisme de l'autorisation administrative de licenciement ou au refus d'investir.

M. Marc Bœuf sur ce sujet, s'est interrogé sur l'impact représenté par les 3 ou 4 % des refus de licenciements économiques.

M. Robert Schwint a rappelé que les partenaires sociaux pouvaient inspirer certains textes de loi mais qu'ils n'étaient pas chargés de voter la loi, sauf à empiéter sur la liberté du législateur. En ce qui concerne le dispositif même des licenciements économiques, il s'est interrogé sur la notion de délai minimum adéquat. Il a reconnu que la protection du salarié était garantie de façon fallacieuse par la loi du 3 janvier 1975, mais que le projet de loi supprimait quant à lui toute sécurité et protection. Selon lui, le coût de l'indemnisation du chômage étant partiellement pris en charge par l'Etat, justifiait au minimum un droit de regard de ce dernier.

En réponse aux différents intervenants, **M. Jean Brunet** a affirmé que les négociations auraient certainement un résultat positif et qu'il était, en tout état de cause, hors de question de revenir au dispositif de la loi du 3 janvier 1975.

Il a réaffirmé que le projet de loi permettait d'espérer une amélioration quant à la situation de l'emploi. Mais cette amélioration sera lente, et liée également à d'autres facteurs : conjoncture économique, politique commerciale, adéquation des qualifications offertes aux besoins des entreprises. Ce projet de loi n'aura pas pour conséquence de banaliser l'emploi dans les petites entreprises.

AUDITION DE M. ROGER PASCRE,

Collaborateur au Bureau confédéral de la
Confédération générale du travail (C.G.T.)

M. Roger Pascre a replacé le projet de loi relatif à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement dans le contexte plus général de la politique menée par le Gouvernement en matière d'emploi. Ce texte illustre ainsi la volonté de précariser l'emploi des salariés, ces derniers n'étant que les objets de la volonté patronale. Il s'est inquiété des effets de ce texte à court terme, sur le chômage. Rappelant qu'en 1975 l'objectif de la loi était d'introduire l'administration comme garant du droit au travail des salariés, il dénonce la volonté actuelle de responsabiliser le patronat, sans qu'aucune sanction ne soit prévue. A son avis, le présent projet de loi cache trois duperies, quant au contenu de la négociation, quant aux partenaires sociaux qui ne sont pas sur un pied d'égalité et quant à la mise en œuvre de cette négociation une fois que la loi aura tout aboli.

M. Louis Souvet est revenu sur les conséquences du projet de loi en ce qui concerne l'activité des juges prud'homaux. Il est indéniable que la suppression de l'autorisation administrative de licenciement va impliquer un net accroissement des recours devant les prud'hommes.

M. Hector Viron a souligné la convergence quasi unanime de tous les partenaires sociaux pour dénoncer les méfaits du projet de loi.

M. Jean-Pierre Fourcade a fait remarquer qu'en ce qui concerne les partenaires européens, la Belgique et le Danemark avaient été traduits devant la Cour de Justice de La Haye pour méconnaissance des dispositions de la directive du 17 février 1975.

Enfin, en conclusion, M. Roger Pascre a souligné avec force, que son organisation était très fortement opposée à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement.

Séance du mardi 10 juin 1986

AUDITION DE M. PHILIPPE SEGUIN

Ministre des affaires sociales et de l'emploi

M. Philippe Séguin a tout d'abord rappelé le contexte historique entourant la loi du 3 janvier 1975, et qui se fondait sur un double édifice conventionnel élaboré en 1969 et 1974. Sur ces bases, la loi du 3 janvier 1975 vise pour l'essentiel les licenciements de plus de dix salariés et assure une triple fonction : contrôler le respect des procédures d'information et de consultation des représentants du personnel, vérifier la qualité et le contenu du plan social, contrôler la réalité du motif économique invoqué pour les licenciements, afin de ne pas alourdir les charges de l'U.N.E.D.I.C. Ce texte de loi a, certes, permis le développement de procédures de consultation et l'élaboration de plans sociaux, mais il n'a aujourd'hui plus de raison d'être, puisque depuis 1984, l'indemnisation pour chômage économique a perdu sa spécificité.

A l'inverse, l'allongement des délais que ce texte entraîne s'ajoute au frein psychologique que constitue l'appréciation portée par l'Administration sur les choix économiques de l'entreprise. Mais, la législation française restera conforme aux dispositions de la directive européenne du 17 février 1975.

Le ministre a par ailleurs indiqué que l'adoption du présent projet de loi ne permettait pas d'espérer un redressement miraculeux de la situation de l'emploi à court terme. Mais, ce texte traduit la volonté affichée par le Gouvernement et approuvée par la majorité des électeurs. Il importe, dans un deuxième temps, que les partenaires sociaux, par la négociation, comblent le vide juridique ainsi créé. Les parties en présence ont

intérêt à négocier pour arrêter de nouveaux délais de consultation, garantir l'information des salariés, décider de procédures de conciliation, voire d'arbitrage par des instances extérieures, commissions paritaires de l'emploi, éventuellement l'administration, et réfléchir enfin, à une modification des règles de fonctionnement des tribunaux de prud'hommes.

En tout état de cause, un second projet de loi sanctionnera le résultat de ces négociations, que ce dernier soit ou non positif.

Un débat a suivi.

MM. Gérard Roujas et Marc Bœuf sont intervenus pour déplorer que la négociation entre les partenaires sociaux n'ait pu avoir lieu avant l'adoption du projet de loi relatif à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement. Ils ont jugé très dangereux le vide juridique qui en résultait pendant les mois qui viennent.

M. Philippe Séguin, en réponse, a fait remarquer que le Gouvernement assume ses responsabilités et asseoit sa crédibilité en présentant ce projet de loi qui traduit son engagement électoral, approuvé par la majorité des électeurs.

Dans un deuxième temps, il appartiendra alors aux partenaires sociaux de prendre leurs responsabilités en menant à bien les futures négociations.

M. Henri Collard après s'être interrogé sur le vide juridique qui pourrait se produire pendant les six mois qui viennent, s'est inquiété de l'encombrement des juges prud'hommes.

M. Philippe Séguin a précisé que la période qui s'ouvrirait constituait une phase d'observation, au terme de laquelle une nouvelle loi tirerait les conséquences juridiques qui s'imposent.

En ce qui concerne les tribunaux de prud'hommes, le ministre a rappelé la diversité des situations actuelles tout en annonçant des mesures éventuelles les concernant dans le deuxième projet de loi.

M. André Bohl s'est étonné de ce que certains restent partisans de l'autorisation administrative de licenciement, alors même que l'indemnisation d'un licenciement pour motif économique a perdu toute spécificité. En ce qui concerne les tribunaux prud'hommes, il a attiré l'attention du ministre sur le fonctionnement particulièrement exemplaire de l'échevinage notamment en matière de règlement des conflits collectifs.

M. Philippe Séguin a rappelé que sur le fond, le présent projet s'inscrivait dans le sens de l'histoire du droit social. En effet, depuis 1945, on assiste au lent déclin de l'intervention administrative en matière d'emploi et au développement parallèle de dispositions conventionnelles. Il est important de mettre fin à la pause intervenue en 1945 pour des raisons financières conjoncturelles, aujourd'hui disparues.

M. Charles Bonifay a fait observer que face aux réactions hostiles des syndicats on pouvait s'inquiéter de la relative inconsistance de la position patronale alors même que s'ouvre une période de vide juridique.

Répondant à **M. Jean Madelain**, le ministre a donné des précisions quant au calendrier souhaitable pour les mois à venir. En tout état de cause, les négociations devraient aboutir avant novembre 1986.

Enfin, en réponse à **M. Jean-Pierre Fourcade**, président, **M. Philippe Séguin** a estimé qu'il n'y avait pas à craindre d'effet de substitution au sein des entreprises, par mise en œuvre concomitante du plan d'emploi pour les jeunes et du présent projet de loi.

AVANT-PROPOS

La suppression de l'autorisation administrative de licenciement ne mérite assurément ni le surcroît d'honneur, ni l'excès d'indignité, qu'on lui porte actuellement.

En effet, créée par la loi du 3 janvier 1975, cette autorisation administrative avait avant tout comme fonction la protection des finances de l'UNEDIC par le contrôle du motif économique du licenciement, car elle ouvrait alors droit à une allocation supplémentaire d'attente, instituée par l'accord interprofessionnel du 14 octobre 1974, qui représentait 90 % de la rémunération antérieure du salarié.

Certes, l'autorisation administrative de licenciement a induit, depuis 1975, des modifications positives dans les relations du travail, notamment par l'incitation à l'établissement d'un plan social au moment où ont lieu des licenciements collectifs dans l'entreprise ; mais la suppression, en 1982, de l'allocation supplémentaire d'attente a retiré à cette autorisation l'essentiel de ses raisons d'être.

Les critiques portées aux conséquences du contrôle administratif du licenciement sont ainsi multiples, à commencer par la rétention à l'embauche que feraient les chefs d'entreprise auxquels la procédure, complétée par les accords conventionnels, retirerait la responsabilité de la gestion de leurs effectifs.

D'un point de vue juridique, l'institution de l'autorisation administrative a contribué à augmenter la complexité d'un droit du licenciement qu'un professeur d'université, dans un grand quotidien du soir, qualifiait récemment d'extravagant ; et il ajoutait : "mais, après l'adoption du projet de loi sur la suppression de l'autorisation administrative, le nombre de cas de figure sera tel que leur exposé en chaire, quels que soient les talents du professeur, tiendra du numéro de cabaret" (Jean-Jacques Dupeyroux, Le Monde, jeudi 5 juin 1986).

Car, en réalité le droit de licenciement en France fait coexister à l'heure actuelle de multiples situations, selon que l'on

a à faire à un licenciement individuel, à des licenciements collectifs de moins de dix salariés ou à des licenciements collectifs de plus de dix salariés ; pour chacun de ces cas, les procédures de licenciement diffèrent, si bien que le nombre de situations que doivent prendre en compte, et l'entreprise, et le juge, dans l'appréciation d'un licenciement, relève d'un véritable puzzle. "Pourquoi faire simple quand on peut faire si compliqué ?" s'interrogeait notre professeur de droit social. La question vaut bien d'être posée.

Mais, plus grave que les discussions des juristes, c'est le problème de l'emploi qui, prioritairement, doit retenir notre attention. Car si le moindre doute devait subsister sur les effets négatifs, à l'égard de l'embauche, du maintien d'une disposition instituée dans un contexte économique différent de celui dans lequel vit actuellement notre pays, alors il conviendrait d'urgence, comme le demande le Gouvernement, de modifier les règles d'un droit social qui doit s'adapter aux exigences de la compétition économique internationale.

C'est d'ailleurs un syndicaliste qui écrivait récemment : "Alors que la France compte trois millions de chômeurs, les organisations syndicales n'ont pas le droit de camper sur les avantages acquis... une stabilité excessive des droits des salariés peut à la fois constituer la négation de ces droits, générer la sclérose économique et empêcher les entreprises de procéder aux indispensables mutations". (Paul Marchelli, Le Monde, mardi 22 avril 1986)

Certes, il convient que le législateur soit prudent lorsqu'il remet en cause une disposition du droit social, et c'est la raison pour laquelle ce rapport s'attachera à examiner l'impact en termes d'emploi de la réforme ; mais le législateur ne doit pas non plus oublier le contexte mondial dans lequel se joue l'avenir de notre pays, si bien qu'à trop attendre la France risque de perdre non seulement la bataille pour l'emploi, mais aussi la bataille économique de cette fin de vingtième siècle.

Alors, on pourra toujours continuer à discuter de l'évolution du droit social français, mais sur le champ des ruines de nos entreprises fermées.

C'est pourquoi l'examen du projet du Gouvernement doit être mené avec le sérieux et la responsabilité qu'exige la situation économique de la France ; soucieux également de la

paix sociale, qui est une des conditions essentielles de la compétitivité des entreprises, on n'aura garde surtout d'entrer dans une polémique stérile qui cacherait les nécessaires évolutions que doit maintenant subir le Code du travail.

*

* *

I - L'EVOLUTION DU DROIT DES LICENCIEMENTS ECONOMIQUES EN FRANCE

Le droit des licenciements économiques s'est mis en place en France par une double évolution de type législative et réglementaire d'une part, et de type conventionnel d'autre part, qui a abouti à l'équilibre provisoire contenu dans la loi du 3 janvier 1975.

De cette évolution sont issus trois types de textes :

- l'ordonnance du 24 mai 1945 et les textes qui l'ont complétée (notamment le décret du 23 août 1945) ;

- les dispositions conventionnelles de l'accord inter professionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, étendues par l'arrêté du 11 avril 1972 et modifiées par l'avenant du 21 novembre 1974 ;

- enfin, la loi du 3 janvier 1975 complétée par le décret du 5 mai 1975 et par l'arrêté du 21 juin 1975.

A - Le contrôle administratif de l'emploi né de l'ordonnance du 24 mai 1945

Le contrôle de l'emploi mis en place par l'ordonnance du 24 mai 1945 et dont les dispositions essentielles ont été codifiées aux articles L. 321-1 et L. 321-2 du Code du travail ainsi que par les articles R. 321-2 à R. 327 du même Code avaient été inspirées, dans la période de l'après-guerre, par le souci d'assurer à des fins d'ordre économique une répartition rationnelle de la main d'oeuvre selon les besoins de l'industrie et du commerce.

Ces dispositions, qui prévoyaient le contrôle des embauches et des licenciements, soumettaient les établissements industriels

et commerciaux au régime de l'autorisation administrative préalable ; elles visaient tous les travailleurs salariés quelle que soit leur catégorie professionnelle, à l'exception toutefois des travailleurs agricoles et des employés de maison, et étaient applicables à tous les cas de résiliation du contrat de travail et d'embauche.

Dans les secteurs industriels et commerciaux, même à caractère artisanal, l'ordonnance soumettait le licenciement à autorisation préalable du service départemental de la main d'oeuvre, l'employeur devant transmettre à l'inspecteur du travail dont il relevait une demande d'autorisation de licenciement indiquant notamment ses motifs. L'interdiction de prononcer un licenciement sans que l'autorisation ait été demandée suivant cette procédure était générale et absolue, et il n'y avait aucune distinction à faire selon que le licenciement était justifié par des motifs économiques ou par des raisons tenant à la personne du salarié.

Le service de la main d'oeuvre devait répondre dans un délai de sept jours prolongé autant que nécessaire pour complément d'information, et sa décision était susceptible de recours administratif devant le préfet, de recours hiérarchique devant le Ministre, ou de recours contentieux devant les tribunaux administratifs.

Bien que ces dispositions soient toujours en vigueur, les raisons qui avaient conduit à la rédaction de l'ordonnance du 24 mai 1945 ayant progressivement disparu, le régime du contrôle de l'emploi s'est progressivement assoupli et l'arrêté du 15 décembre 1977 relatif aux établissements assujettis à la réglementation sur le contrôle de l'emploi a transformé la fonction de contrôle en fonction d'information de l'administration sur la situation de l'emploi, en faisant obligation aux entreprises concernées d'adresser, dans les huit premiers jours de chaque mois, au directeur départemental du travail et de l'emploi, le relevé des contrats de travail conclus ou résiliés au cours du mois précédent.

Par ailleurs, les articles L. 321-2 et R. 321-5 du Code du travail stipulent qu'un registre spécial, prévu à l'arrêté du 15 décembre 1977, doit être tenu à la disposition du service de l'emploi et des délégués du personnel, y compris dans les établissements de moins de 50 salariés, et qu'il doit contenir les mentions des engagements, des licenciements, des démissions et de l'expiration des contrats à durée déterminée.

En outre, le même arrêté du 15 décembre 1977 soumet également à autorisation administrative préalable à l'embauche et au licenciement non fondé sur un motif économique, toute entreprise dans laquelle ont été prononcés un ou plusieurs licenciements pour cause économique au cours des douze mois précédant la date envisagée par l'employeur pour recruter ou licencier du personnel.

L'autorisation administrative préalable à l'embauche doit être accordée ou rejetée dans un délai de sept jours prolongé une fois et l'administration, qui est tenue, conformément à la loi n° 79-587 du 4 juillet 1979, de motiver ses décisions de refus ou de restructuration à l'embauche, doit vérifier les renseignements fournis par l'employeur, et notamment contrôler la matérialité des mesures de reclassement des salariés licenciés dans les douze mois précédents, dans le cas d'un licenciement économique d'au moins 10 salariés au cours d'une période de trente jours.

B - L'évolution conventionnelle du droit des licenciements économiques

D'une optique incontestablement dirigiste, cette législation issue du contrôle de l'emploi de la période de la Libération fondait cependant, par l'ordonnance du 22 février 1945 sur les comités d'entreprise, modifiée ultérieurement par la loi du 18 juillet 1966 et codifiée sous l'article L. 432-4, la politique contractuelle du droit de licenciement, par l'information préalable du comité d'entreprise avant tout licenciement économique.

En effet, cet article stipulait que le comité d'entreprise "est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs" et "est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression d'effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail".

Les modalités de consultation du comité d'entreprise et les garanties accordées aux salariés dans le cadre de licenciements collectifs ont été précisées dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de

l'emploi qui avait été signé par le CNPF et les PME d'une part et les organisations syndicales des travailleurs les plus représentatives ; cet accord interprofessionnel a été étendu par l'arrêté du 11 avril 1972, et son extension l'a rendu applicable à toutes les entreprises dont l'activité est représentée au sein des organisations patronales signataires.

Les principales dispositions de cet accord, qui est fourni en annexe, étaient les suivantes :

- mention expresse du projet de licenciement collectif dans l'ordre du jour du comité d'entreprise ou d'établissement et remise d'un document écrit donnant des indications sur les mesures envisagées ;

- étude des conséquences dans le domaine de l'emploi des fusions, concentrations ou restructurations ;

- fixation d'un délai, en cas de licenciement collectif pour raisons économiques, entre la date de réunion du comité d'entreprise où est annoncé le projet de licenciement et celle où la décision sera prise (huit jours pour un nombre de licenciements compris entre 10 et 50, 15 jours entre 50 et 100, un mois au-delà de 100).

- en cas de licenciements consécutifs à une fusion ou une concentration d'entreprises ou une restructuration, délai porté à un mois pour les licenciements compris entre 10 et 200, à deux mois pour les licenciements compris entre 200 et 300, à trois mois au-delà de 300 ;

- en cas de mutations internes dues à des causes structurelles, maintien du salaire antérieur du salarié déclaré pendant une durée égale à celle qui lui serait applicable en cas de licenciement et octroi pendant les quatre mois suivants d'une indemnité temporaire dégressive.

L'accord du 10 février 1969 avait en outre prévu la constitution de commissions paritaires de l'emploi au niveau national pour chaque profession ou groupe de professions, qui devaient avoir pour tâche l'étude de la situation de l'emploi à venir, l'examen des problèmes de formation professionnelle continue et la mise en oeuvre, en cas de licenciement collectif, des moyens de reclassement et de réadaptation en liaison avec les divers organismes publics et privés ayant un rôle en matière d'emploi (ANPE, Association pour la formation professionnelle continue, UNEDIC, etc...).

Les dispositions de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi ont été complétées ou modifiées par l'avenant du 21 novembre 1974 signé d'une part par le CNPF et d'autre part, par les organisations syndicales représentatives des salariés, à l'exception de la CFDT et de la CGT, qui avaient alors estimé que cet accord n'apportait pas d'améliorations assez substantielles et ne garantissait pas la sécurité de l'emploi en matière de reclassements préalables au licenciement.

Il faut toutefois noter que cet avenant améliorait sur plusieurs points les procédures mises en place par l'accord de 1969 en matière de licenciement collectif par :

- la définition du licenciement collectif ressortissant des procédures particulières comme celui portant sur 10 salariés ;

- la communication au comité d'entreprise d'un projet de plan social lors de l'annonce d'un projet de licenciement, comportant notamment les dispositions envisagées pour éviter ou limiter les mesures de licenciement et faciliter le reclassement du personnel ;

- l'appel à un organisme de conciliation, comme la commission paritaire de l'emploi compétente nationale ou régionale ou les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, en cas de désaccord entre le comité d'entreprise et la direction, lorsque le licenciement porte sur plus de 10 salariés ;

- l'allongement des délais conventionnels entre la première réunion du comité d'entreprise et la décision définitive de l'employeur (d'une semaine au moins) ;

- la fixation d'un délai minimum de 15 jours prévu pour la consultation du comité d'entreprise en cas de licenciement individuel pour motif économique d'un cadre ;

- l'amélioration des dispositions assurant le maintien du salaire en cas de mutation interne due, soit aux mesures prises pour éviter un licenciement collectif, soit à des opérations de fusion ou de restructuration.

Cet avenant du 21 novembre 1974 n'a pas été étendu en son temps car la CGT et la CFDT ne sont pas revenues sur leurs positions lors de la consultation de la commission supérieure des conventions collectives.

Cette politique conventionnelle avait désormais entouré le licenciement collectif de nombreuses mesures protectrices des salariés, mais elle avait aussi engendré des rigidités excessives notamment en termes de délais pour les entreprises dont les conséquences peuvent être dramatiques et conduire à des disparitions d'activité. C'est pourquoi les partenaires sociaux, conscients de ces problèmes, lors de la négociation de ce qui devait aboutir au protocole du 16 décembre 1984 sur l'adaptation des conditions d'emplois, avaient convenu d'une révision des délais de réflexion fixés aux articles 13 et 14 de l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi de 1969, ainsi ramenés à 21 jours pour les licenciements compris entre 10 et 50, à 30 jours pour les licenciements compris entre 50 et 100, à 42 jours pour les licenciements compris entre 100 et 200, à 60 jours pour les licenciements compris entre 200 et 300 et 90 jours au-delà de 300. En outre, ces délais ne devaient plus s'appliquer que dans les entreprises et établissements occupant au moins 50 salariés ; ils ne pouvaient plus être prolongés, même si la commission paritaire de l'emploi ou les organisations syndicales avaient été saisies, et leur caractère suspensif n'aurait pu concerner que la procédure de licenciement.

Par ailleurs, au regard de l'autorisation administrative, le protocole du 10 décembre 1984, qui est joint en annexe, stipulait que la réponse de l'autorité administrative devait intervenir avant la fin d'un délai égal à 36 jours à compter de la date où le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, auraient été réunis pour les licenciements compris entre 10 et 50, 45 jours pour les licenciements compris entre 50 et 100, 57 jours pour les licenciements compris entre 100 et 200, 75 jours pour les licenciements compris entre 200 et 300 et 105 jours au-delà de 300.

Le même protocole indiquait qu'au-delà des délais qui lui auraient été impartis, l'absence de l'autorisation administrative aurait valu autorisation de licenciement et l'autorisation administrative d'embauche ou de licenciement dans les douze mois qui suivent un licenciement économique, prévue par l'arrêté du 15 décembre 1977, aurait été supprimée.

On sait que ce protocole d'accord ne fut pas ratifié par les organisations syndicales des salariés à l'exception de la CGC et donc que les délais conventionnels de 1969, modifiés par l'avenant de 1974, continuent toujours à s'appliquer.

C - La loi du 3 janvier 1975

Parallèlement aux négociations menées par les partenaires sociaux sur la sécurité de l'emploi, qui avaient été encouragées à l'époque par les pouvoirs publics, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés avaient également abouti le 14 octobre 1974 à un accord instituant une allocation supplémentaire d'attente (ASA) pour les salariés licenciés pour motif économique, correspondant au versement pendant un an d'un revenu égal à 90 % de leur salaire brut antérieur.

Cet accord constituait un avenant à la convention du 31 décembre 1958 sur l'assurance chômage et il précisait dans son paragraphe 3.21 que le bénéfice de l'allocation supplémentaire d'attente versée aux salariés licenciés pour un motif économique entraînant suppression d'emploi, était subordonnée à l'attestation de ce motif par l'inspection du travail.

En effet, les partenaires sociaux, conscients du poids financier important pour l'UNEDIC de cette allocation (80 % à la charge des employeurs et 20 % à la charge des employés), avaient souhaité éviter des abus dans le recours au licenciement pour motif économique. Le but de l'ASA était en effet d'apporter aux salariés licenciés pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel, ou victimes d'un règlement judiciaire ou d'une liquidation de biens, une aide au reclassement, lorsque ce licenciement n'avait pu être évité et que le reclassement n'était pas assuré immédiatement. Cette allocation garantissait à ses bénéficiaires âgés de moins de 60 ans le maintien de 90 % du salaire de référence (c'est-à-dire calculé en additionnant à la rémunération antérieure brute des trois derniers mois un montant proratisé concernant les primes dont la périodicité était annuelle) pendant une période maximale d'un an.

Le régime de l'allocation supplémentaire d'attente qui était en 1974 égal à la différence entre, d'une part les 90 % du salaire de référence et, d'autre part, les allocations d'aide publique et les allocations spéciales versées par les ASSEDIC, a évolué d'une manière importante depuis cette date.

En effet, une convention du 21 mars 1979 a tout d'abord substitué une allocation spéciale d'assurance-chômage à l'allocation supplémentaire d'attente et, afin d'enrayer certains

abus, les taux sont devenus dégressifs pour une partie proportionnelle au salaire de référence, une autre partie demeurant fixe, et le total de l'allocation ne devant pas être inférieur de 75 % au salaire de référence du premier trimestre, 70 % au deuxième trimestre, 65 % au troisième trimestre et 60 % au quatrième trimestre, ni inférieur à 90 % du SMIC, ni à 70 % de la somme du SMIC et de la partie fixe.

Par ailleurs, par décret en date du 24 novembre 1982, les pouvoirs publics ont supprimé le régime conventionnel établi le 21 mars 1979 et ont notamment réduit l'allocation spéciale de l'assurance-chômage en limitant son versement à deux trimestres au lieu d'un an, en plafonnant son montant, et en ne la calculant plus sur les trois derniers mois de salaires, mais sur les six derniers mois ; devant les difficultés de l'assurance-chômage qui se sont encore accrues entre 1982 et 1984, l'ordonnance 84-198 du 21 mars 1984 a enfin mis un terme à l'allocation spéciale de chômage, par la suppression de l'indemnisation spécifique du licenciement économique, qui a donc vécu en tout environ dix ans. Mais l'ordonnance du 21 mars 1984 n'a pas tiré toutes les conséquences de la suppression de l'allocation, puisqu'elle n'a pas supprimé l'autorisation administrative préalable de licenciement qui avait été inscrite dans la loi du 3 janvier 1975 pour assurer l'application de l'accord conventionnel du 14 octobre 1974.

En effet, la loi du 3 janvier 1975 avait eu essentiellement pour fonction, à l'époque, de consacrer les institutions et les procédures figurant dans les accords collectifs du 10 février 1969, modifiés par l'avenant du 21 novembre 1974, ainsi que dans l'accord du 21 octobre 1974 instituant l'allocation supplémentaire d'attente.

La loi aboutissait, pour la mise en oeuvre de cette dernière disposition, à redonner force de loi à une disposition de l'ordonnance du 24 mai 1945, mais qui était tombée en désuétude, en imposant à l'employeur de demander une autorisation administrative pour tout licenciement à caractère économique structurel et conjoncturel, lui permettant ainsi de limiter les éventuels abus dans le recours à l'allocation supplémentaire d'attente financée par l'UNEDIC.

Saisie de cette demande, l'autorité administrative dispose donc, depuis la loi du 3 janvier 1975, d'un délai de sept jours renouvelable une fois pour vérifier la réalité du motif économique évoqué et faire connaître sa décision.

La loi a en outre donné une définition nouvelle des licenciements économiques et institué une procédure spéciale pour les licenciements collectifs. Sont ainsi désormais définis comme tels tous les licenciements intéressant au moins dix personnes sur une même période de trente jours.

La procédure prévue comporte deux phases :

- **une consultation obligatoire des représentants du personnel, comité d'entreprise ou délégués syndicaux selon l'importance de l'entreprise** : dans les entreprises de 11 à 49 salariés, ce sont les délégués du personnel au titre des articles L 421-1 et L 321-3 du code du travail ; dans les entreprises de 50 salariés et plus, c'est la consultation du comité d'entreprise au titre des articles L 432-4 et L 421-3 ;
- **un contrôle administratif du licenciement confié au service départemental du travail et de la main-d'oeuvre avec un délai de trente jours donné à l'administration pour traiter le dossier et prendre sa décision et l'employeur ne pouvant, sous peine de sanction pénale, à laquelle peuvent s'ajouter le cas échéant des dommages-intérêts pour licenciements abusifs, procéder au licenciement avant, soit la fin du délai, soit l'acceptation expresse de l'administration.**

La loi du 3 janvier 1975 crée enfin des dispositions nécessaires à une meilleure connaissance par les services du travail de l'évolution de l'emploi et des prévisions pour l'année à venir.

Il faut insister sur le fait que la loi du 3 janvier 1975 répondait alors à des préoccupations spécifiques qui étaient de définir dans la loi le licenciement à caractère économique avec pour conséquence l'octroi à l'intéressé, s'il entrait dans le champ d'application de l'accord du 14 octobre 1974, de l'indemnité d'attente pour perte d'emploi ; la loi généralisait également pour l'essentiel les dispositions de l'avenant du 21 novembre 1974, qui n'avaient été signées ni par la CGT, ni par la CFDT, elle respectait enfin les recommandations formulées dans une proposition de directive du Conseil des communautés européennes après consultation de l'assemblée parlementaire des communautés européennes et du conseil économique et social et qui était alors sous présidence française.

Pour être complet, il faut ajouter au contrôle de l'emploi institué par l'ordonnance du 24 mai 1945, aux dispositions conventionnelles de l'accord du 10 février 1969, modifié par

l'avenant du 21 novembre 1974 et à la loi du 3 janvier 1975, les dispositions de la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973, modifiant le code du travail en ce qui concerne la résolution du contrat de travail à durée indéterminée, qui limite le droit de licencier, et qui étend la protection des salariés. Cette loi a réformé le droit de licenciement des articles L 122-4 et suivants du code du travail ; elle a été complétée par le décret n° 73-808 du 10 août 1973 (articles L 142-1 et suivants du code du travail) et elle dispose que le salarié sur le point d'être licencié doit être convoqué à un entretien par son employeur ou son représentant, et que le licenciement lui est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans laquelle figurent, si le salarié le demande, les motifs du licenciement ; le licenciement doit avoir une cause réelle et sérieuse.

Cette loi n'a cependant pas un caractère général, puisque ses dispositions ne s'appliquent pas aux salariés des entreprises de moins de onze employés, ni à ceux ayant moins d'un an d'ancienneté.

En réalité, ce texte ne concerne que les licenciements individuels fondés sur des motifs liés à la personne du salarié ou à la restructuration technique de l'entreprise. Mais il faut constater que ce texte double d'une certaine manière les licenciements économiques individuels définis dans la loi du 3 janvier 1975 et que la superposition des textes de 1945, de 1973 et de 1975 a engendré une situation jurisprudentielle complexe qui justifie la remarque contenue dans le rapport Bloch-Lainé "La France en mai 1981" : "la jurisprudence extraordinairement sophistiquée atteint les limites de l'incohérence. Malgré le très grand nombre de licenciements accordés et le caractère très largement ineffectif de la protection des salariés un véritable mouvement de fuite devant la législation peut être observé".

Les tableaux fournis en annexe résument les différents cas de figure des procédures de licenciements non économiques et économiques actuellement en vigueur dans le droit du travail français et ils confortent cette dernière remarque de la Commission du Bilan de mai 1981.

*

* *

II - L'ÉTAT DU DROIT DES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES CHEZ LES PRINCIPAUX PARTENAIRES COMMERCIAUX DE LA FRANCE

L'état du droit des licenciements économiques dans les pays développés occidentaux est caractérisé par une hétérogénéité extrême, qui rend difficile les comparaisons. Chaque système repose sur des traditions nationales particulières qui donnent à la loi, aux conventions collectives et au contrôle de l'administration des rôles d'importances variables. Pourtant en Europe, certains grands traits peuvent être dégagés, montrant que la France occupe, en matière de licenciements économiques, une place extrême, qu'elle partage cependant avec d'autres pays. Reste que la plupart des membres de la C.E.E. respectent une procédure minimale prévue par la directive du Conseil européen n° 75/129/C.E.E. du 17 février 1975.

A - Les différentes situations nationales

D'une manière générale, les systèmes juridiques sont essentiellement fondés à partir de deux catégories de notions pouvant parfois se combiner. Il s'agit des distinctions entre licenciement individuel et licenciement collectif d'une part, et licenciement économique et licenciement de droit commun d'autre part. Plus les définitions sont précises, plus les procédures de mise en oeuvre sont rigides et les garanties accordées aux salariés étendues.

a) U.S.A. - En l'absence de législation fédérale, à l'exception du cas spécial de la réglementation des compressions d'effectifs dans la fonction publique, et de la définition légale des licenciements, la totalité du droit applicable est laissée à l'appréciation des partenaires sociaux par le biais des

conventions collectives, conclues le plus souvent au niveau de l'entreprise, et de la jurisprudence.

A signaler toutefois que dans le Wisconsin et le Maine existent des législations spécifiques aux licenciements collectifs structurels à la suite de fermetures d'usines, qui imposent une notification préalable au ministère du travail de l'Etat.

b) Japon - En raison des relations sociales du travail qui font l'originalité de ce pays, le licenciement est une procédure relativement marginale, dont les modalités sont déterminées pour l'essentiel par les conventions collectives et les règlements intérieurs des entreprises.

La notion de licenciement économique existe cependant juridiquement, qui permet aux entreprises de prétendre le cas échéant à une aide financière de l'Etat. Un plan social doit alors être soumis à l'administration qui peut accorder ou non son assistance au vu de sa qualité. Il ne s'agit donc en aucun cas d'une autorisation administrative de licenciement stricto sensu.

Par ailleurs, une loi de 1966 modifiée en 1973 oblige l'employeur à signaler les réductions d'emplois auxquelles il procède aux services de la main-d'oeuvre.

c) R.F.A. - Si de nombreuses lois régissent la protection des salariés contre les licenciements à partir de la notion de "licenciement socialement justifié", il n'existe pas de référence expresse à la notion de licenciement économique.

Les différences de procédures et de garanties tiennent en revanche à la qualification du licenciement, qui peut être soit individuel, soit collectif (au moins six personnes dans les entreprises employant plus de 20 salariés et moins de 60, 10 % du personnel ou plus de 25 salariés dans celles employant de 60 à 500 salariés, et plus de 30 personnes dans celles ayant plus de 500 salariés).

Dans ce dernier cas, le Bureau du Travail doit être informé de la décision de licencier, et il peut soit offrir, soit se voir demander sa médiation en cas de difficultés pendant ou à la suite des négociations entre le comité d'entreprise et l'employeur.

Quelle que soit la taille du licenciement cependant, la consultation du comité d'entreprise axée sur la recherche d'un

accord, est nécessaire et le rôle des conventions collectives essentiel.

d) Italie - Le droit du licenciement est assez peu développé, en raison de l'importance des possibilités de recours au chômage partiel de longue durée ("Cassa Integrazione"). Des distinctions existent cependant entre le licenciement individuel dans les petites entreprises, très peu protégé, et le licenciement individuel dans les moyennes et grandes entreprises, qui peut avoir pour "motif objectif justifié" tout problème lié à l'activité productive ou à l'organisation du travail dans l'entreprise. Ce quasi licenciement économique individuel octroie quelques garanties procédurales au licencié (notification par écrit, motivation expresse par exemple).

Quant au licenciement collectif économique, il est organisé non par une loi, mais par l'accord intersyndical du 5 mai 1965 qui impose l'information préalable des syndicats ouvriers, la recherche de la conciliation et un délai de 25 jours après lequel l'employeur peut licencier.

Enfin, les autorités locales de l'emploi doivent être obligatoirement informées lorsqu'il n'y a pas eu de négociation collective préalable, et ce seulement dans les secteurs non industriels. Il est alors mis en place une commission de consultation.

e) Belgique - Les modalités applicables, fondées tant sur des lois que sur des règlements et surtout des conventions collectives, sont distinctes selon que le licenciement est individuel ou collectif.

Ce dernier est soumis à des procédures de consultation préalable des représentants du personnel et à des modalités particulières de calcul des indemnités de licenciement, ainsi qu'à l'obligation de notification du projet de licenciement collectif auprès de l'autorité administrative pour les entreprises de 20 salariés au moins (Arrêté Royal du 24 mai 1976). Outre que les délais du licenciement en sont allongés de 30 à 60 jours parfois, cette notification se complète d'une discussion sur les possibilités d'éviter ou de limiter l'ampleur des licenciements.

f) Suède - Tous les licenciements sont soumis à la loi du 24 février 1982 qui touche à peu près tous les salariés. Le motif

"manque de travail" est une des raisons objectives, réelles et sérieuses de licenciement prévues par cette loi, et entraîne certaines dispositions spécifiques, tel le droit pour les salariés dont l'ancienneté est d'un an au moins, de bénéficier d'une priorité de réembauchage, s'ils le demandent, et pendant les douze mois qui suivent leur licenciement.

En cas de licenciement économique par ailleurs, une loi de 1976 sur la participation aux décisions dans le travail pose le principe de la négociation obligatoire avec les organisations syndicales représentées dans l'entreprise, dont les résultats ne concernent que les seuls adhérents à ces syndicats. Le licenciement est subordonné à l'accord des syndicats et, à défaut de celui-ci, ne peut être autorisé que par une décision du tribunal de justice saisi par l'employeur (contre laquelle le ou les salariés licenciés peuvent ensuite se pourvoir si elle est favorable). Le rôle des syndicats s'apparente donc fortement à celui tenu par l'administration dans le système français.

g) Grande-Bretagne - Deux lois de 1975 et 1979 sont particulières au licenciement économique, qui peut être individuel ou collectif. Elles ouvrent droit à une protection du salarié qui s'ajoute à celle minimale prévue en cas de licenciement de droit commun. Elles prévoient ainsi la consultation des syndicats pendant une durée de 30 à 90 jours selon le nombre de licenciements projetés (supérieur à 10 en tout état de cause), l'existence d'une "période protégée" durant laquelle la rémunération du salarié est assurée, qu'il travaille ou non, le versement d'une indemnité de licenciement, dont une partie est récupérée par l'employeur sous forme de ristourne garantie par l'Etat (41 %), à tout salarié comptant au moins deux ans d'ancienneté, et enfin la notification du projet de licenciement au Secrétariat d'Etat à l'emploi, entre un mois et trois mois à l'avance, selon la taille du licenciement lorsqu'il est collectif (supérieur à 10).

h) Pays-Bas - La procédure de licenciement collectif est prévue par une loi de 1975 qui, tout en favorisant la concertation et la négociation sociales entre représentants des salariés et employeurs, introduit, pour les entreprises de plus de 20 salariés désirant procéder à un licenciement collectif et sauf urgence, l'obligation de solliciter une autorisation auprès de l'administration régionale du travail. Le délai de réponse de celle-ci est d'un mois, et sa décision, toujours positive lorsque le

comité d'entreprise a émis un avis favorable, est susceptible de recours ultérieurs à des échelons administratifs supérieurs.

i) Espagne - Le licenciement économique est expressément visé par la Charte des Travailleurs de 1980 dans son article 51 qui traite des "...raisons techniques ou économiques..." qui peuvent conduire à licencier. Il nécessite, comme en France, une autorisation administrative préalable. Après la transmission de la demande par l'employeur ou par les travailleurs, une période obligatoire de trente jours au moins est consacrée à la négociation entre les partenaires sociaux. En cas d'accord, l'autorité administrative lui donne un avis conforme. Sinon, après de nouveaux délais variables selon les tailles de l'entreprise et du licenciement, l'administration du travail prononce une décision. En tout état de cause, le travailleur licencié a droit à une indemnité de 20 jours par année de service, à concurrence de douze mois, à défaut d'accords individuel ou collectif plus favorables.

B - Les caractéristiques principales du droit du licenciement économique en Europe.

L'exposé succinct des différentes situations nationales permet de constater en premier lieu qu'en matière de licenciements économiques, la situation en Europe est en général bien plus codifiée qu'au Japon ou aux Etats-Unis. En conséquence et second lieu, les protections des salariés menacés y sont beaucoup plus étendues, et garanties par de nombreuses procédures. En dernier lieu enfin, en dépit d'une certaine hétérogénéité, quelques traits caractéristiques du droit du licenciement économique en Europe peuvent être dégagés.

a) Licenciement collectif et licenciement individuel

En matière de motif économique, le licenciement collectif est l'objet de beaucoup plus d'attentions que le licenciement individuel. Ce dernier n'est en effet que rarement soumis à une procédure préalable de négociation avec les syndicats ou les représentants du personnel (en Suède et en R.F.A., il ne s'agit que de les informer), à des délais particuliers supérieurs aux

délais légaux du licenciement de droit commun (sauf en R.F.A.), à des garanties salariales ou inderanitaires spéciales (sauf en Grande-Bretagne), et enfin à des procédures de notification à l'autorité administrative compétente, voire de demande d'autorisation (sauf en Espagne). Il faut noter par ailleurs que la notion de licenciement collectif ne commence en général qu'à partir d'un seuil minimal, qui se trouve être le plus souvent celui de dix salariés dans les trente jours.

De même, la protection dans les petites entreprises est également bien moins garantie que dans les grandes, le premier seuil étant généralement fixé à 20 salariés.

b) L'importance du rôle reconnu aux organisations syndicales et aux organismes de représentation des salariés dans l'entreprise

Outre qu'une grande partie des règles applicables en matière de licenciement est posée par des accords conventionnels (ou des lois n'ayant fait qu'en légaliser certains), dans tous les pays l'information et la consultation préalable des divers organes de représentation est obligatoire, pendant des délais plus ou moins longs. Cette obligation conduit le plus souvent, par la force des choses, à de véritables négociations avec l'employeur sur l'ensemble des points concernant le licenciement : effectif, mesures de sauvegarde, désignation des salariés, plan social, clauses financières, etc... Il est à noter qu'un accord entre les partenaires est même légalement obligatoire en Suède, jouant ainsi le rôle dévolu en France à l'autorisation administrative, et qu'il est quasi légal en R.F.A. où l'importance du mouvement syndical et la tradition de cogestion limitent singulièrement les marges de manoeuvre du chef d'entreprise.

En Espagne comme aux Pays-Bas enfin, un accord préalable avec les syndicats rend plus léger le contrôle de l'administration, laquelle, dans ce cas, se contente en guise d'autorisation de licenciement, de donner un avis favorable aux résultats de la négociation préalable.

c) L'élaboration du plan social

La négociation permet essentiellement de limiter au plus strict minimum le nombre des licenciements prévus, et de trouver des mesures d'accompagnement sociales et financières. Les contre-propositions économiques avancées par les syndicats

ou le comité d'entreprise doivent être prises en compte par l'employeur, en particulier lorsqu'elles permettent de diminuer le nombre des licenciements effectués (Suède - R.F.A. - Grande-Bretagne).

Le plan social détermine les conditions matérielles du licenciement (critères, ordre, délais éventuellement, indemnités) et établit les mesures de formation et de reclassement envisageables. Il est partout considéré comme fondamental, et peut être extrêmement rigoureux pour l'employeur, à tel point que la R.F.A., par une loi de 1985, en a limité l'application en matière d'indemnités afin d'alléger les charges pesant sur les employeurs désireux de restructurer leur entreprise.

d) Les protections accordées aux salariés

Globalement, et outre la négociation entre leurs représentants et l'employeur, elles s'organisent autour de quatre axes :

. les préavis et délais : qui permettent la recherche immédiate d'un nouvel emploi pour le salarié menacé, la réflexion pour l'employeur, la discussion entre les partenaires sociaux. Ils sont le plus souvent déterminés par la loi et rarement inférieurs à 30 jours au moins, mais peuvent bien entendu toujours être augmentés par convention ou accord collectifs.

. Les protections particulières : elles peuvent être absolues pour certains salariés dans l'entreprise (femmes enceintes, invalides, élus du personnel, etc...) ou relatives, fonction le plus souvent de l'âge et de l'ancienneté. On constate ainsi que les personnes engagées depuis moins de deux ans sont partout beaucoup moins protégées contre le licenciement que leurs collègues. Au chapitre de ces protections se trouvent également toutes les mesures contenues dans le plan social et concernant la formation, le recyclage, le reclassement et le réembauchage prioritaire. A ce propos, on peut noter que cette dernière disposition est inscrite dans la loi en Suède.

. Les indemnités : dans ce domaine, l'hétérogénéité est assez grande. Dans certains pays, comme l'Italie, l'Espagne ou la Suède, il n'existe pas d'indemnité particulière au licenciement économique prévue par la loi. Dans d'autres pays au contraire, elles existent, mais sont d'importances variables : en Grande-Bretagne par exemple, elle est obtenue en combinant le salaire hebdomadaire de la personne licenciée, son âge et son nombre d'années d'ancienneté.

Le recours juridictionnel : il est prévu dans tous les pays. Cependant, il est confié le plus souvent à des tribunaux du travail particuliers, comparables aux prud'hommes français, comme en Grande-Bretagne (tribunal industriel), en R.F.A. ou en Suède. Les sanctions sont également très semblables, allant de l'amende au paiement de dommages et intérêts en passant par la réintégration, leurs niveaux étant cependant variables selon les pays et selon les motifs justifiant la sanction du juge.

e) Le contrôle de l'administration

Il n'existe, en Europe, que dans quatre pays, outre la France : l'Espagne, les Pays-Bas, la Grèce et le Portugal. Encore faut-il rappeler qu'aux Pays-Bas, l'autorisation administrative n'est obligatoire que pour les licenciements collectifs dans les entreprises de plus de vingt salariés, et qu'elle ne sanctionne, comme en Espagne d'ailleurs, que le désaccord entre les représentants du personnel et l'employeur, à l'issue de la période de concertation (en cas d'accord, l'administration donne un simple avis conforme). Seule la France est donc soumise au régime de l'autorisation administrative pour tous les licenciements économiques, tant individuels que collectifs, et quelles que soient les positions des partenaires sociaux.

Il faut remarquer cependant que la notification à l'autorité administrative compétente en cas de licenciement collectif existe en R.F.A. et en Grande-Bretagne, et que l'administration doit intervenir comme médiateur en cas de problèmes, et qu'en Suède, le contrôle syndical est tel qu'il produit les mêmes effets qu'une autorisation administrative préalable.

C - La directive européenne

Il apparaît ainsi que la plupart des pays membres de la C.E.E. respectent la procédure minimale prévue par la directive du Conseil n° 75/129/CEE du 17 février 1975 relative aux licenciements collectifs, bien qu'elle ne concerne pas exclusivement les licenciements pour motif économique. (voir document en annexe)

Les dispositions qu'elle contient ne sont naturellement qu'une norme minimale des délais de préavis et des rôles des autorités publiques et des représentants des travailleurs.

a) L'article premier de la directive donne la **définition communautaire du licenciement collectif**, qui résulte de la combinaison de deux critères cumulatifs. D'une part, le ou les motifs du licenciement ne sont pas inhérents à la personne du travailleur et, d'autre part, un seuil minimal est requis quant au nombre de licenciements intervenus pendant une certaine période de temps (ce seuil varie selon la taille de l'établissement). Cette définition ne concerne cependant pas quelques catégories de travailleurs telles que les fonctionnaires ou les salariés d'établissements de droit public, les équipages de navires de mer, les travailleurs à contrats à durée déterminée, et ceux touchés par la cessation des activités de l'établissement lors que celle-ci résulte d'une décision de justice.

b) L'article 2 pose l'obligation pour l'employeur de mener des consultations avec les représentants des travailleurs "en vue d'aboutir à un accord". L'information doit être complète et écrite, et la consultation porter sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que d'en atténuer les conséquences. Mais aucun délai n'est prévu, ni pour la consultation elle-même, ni pour l'intervention effective des licenciements qui lui font suite.

c) L'employeur est par ailleurs tenu de notifier son intention de licencier à l'autorité publique compétente, dans des formes identiques à celles qui prévalent pour l'information des représentants des salariés (motifs, nombre, caractéristiques de l'établissement, période sur laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements). Obligatoirement prévenus de cette démarche, les représentants des travailleurs peuvent adresser leurs observations éventuelles à l'autorité administrative compétente.

d) Celle-ci a ensuite, en vertu de l'article 4 de la directive, un délai de trente à soixante jours au plus pour chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés. S'il ne s'agit en aucun cas d'une autorisation

administrative préalable obligatoire, cela peut cependant prendre la forme d'une médiation, parfois menée de façon très approfondie.

L'autorisation administrative de licenciement, telle qu'elle est conçue en France, est donc bien une originalité en droit du travail dans la mesure où elle existe quelle que soit la taille du licenciement pour motif économique et presque indépendamment des négociations préalables entre les partenaires sociaux.

Mais par ailleurs, la faiblesse du mouvement syndical est aussi un élément tout à fait spécifique à notre environnement social. Dans les autres pays, en effet, le licenciement est en fait, sinon en droit, un phénomène qui, intéressant tous les partenaires dans l'entreprise, les oblige à s'entendre. Ce n'est qu'en cas de désaccord qu'un arbitre est alors saisi ; cet arbitre peut être l'administration du travail, qui intervient alors comme partie prenante du licenciement (Pays-Bas et Espagne), ou comme médiateur (Grande-Bretagne, R.F.A. et Belgique), ; cet arbitre peut également être le juge comme en Suède (et partout ailleurs en second niveau).

III - LES PROBLEMES POSES PAR L'ETAT ACTUEL DE LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT ECONOMIQUE EN FRANCE

Les problèmes posés par l'état actuel des licenciements économiques sont nombreux et complexes. Quatre points doivent en France cependant faire l'objet d'un examen particulier :

- l'évolution des licenciements économiques depuis l'instauration de la loi du 3 janvier 1975 ;
- le coût des licenciements économiques ;
- les conditions d'intervention de l'administration dans les licenciements économiques ;
- les problèmes juridiques posés par l'état actuel du droit des licenciements.

A - L'évolution des licenciements pour motif économique depuis 1975

On dispose d'éléments statistiques particulièrement précis sur l'évolution des licenciements économiques en France depuis la mise en oeuvre de la loi du 3 janvier 1975, puisque le service des études et de la statistique du ministère du travail recueille chaque mois auprès des directions départementales du travail et de l'emploi l'information relative aux refus et aux autorisations de licenciements pour motifs économiques délivrés dans le mois, que ce soit à la suite d'une première demande ou d'un recours gracieux de la part de l'employeur.

Pour chaque décision, sont indiqués sur un état statistique, outre le motif du licenciement (structurel, conjoncturel, de liquidation de biens ou liquidation judiciaire), le nombre de

salariés concernés ventilés par sexe, nationalités regroupées, et tranche d'âge ainsi que l'effectif et l'activité de l'entreprise.

On constate ainsi qu'entre 1975 et 1984, le nombre d'établissements ayant licencié du personnel pour raison économique a plus que doublé passant de 53.454 à 124.173 et que le total des salariés licenciés est passé de 260.186 à 429.386, soit environ 3,3 % des salariés du secteur industriel et commercial privé. On constate également que le nombre de salariés licenciés à la suite des règlements judiciaires ou d'une mise en liquidation représentait 29 % du total des salariés licenciés (123 507 en 1984) et qu'en 1984 le nombre de licenciements pour motif économique a augmenté de 17,3 % par rapport à 1982 pour atteindre un niveau record depuis l'origine de la législation actuelle.

Le tableau ci-dessous fournit les données générales sur les licenciements économiques en France depuis 1975.

TABLEAU N° 1.

DONNÉES GÉNÉRALES SUR LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES 1975-1984)

	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984
Etablissements ayant licencié du personnel	53.464	52.615	71.515	77.837	71.863	86.439	107.983	97.252	106.168	124.173
Total des salariés licenciés	260.186	212.068	290.724	320.733	271.922	309.521	365.138	316.173	366.173	429.386
Hommes	»	140.523	198.575	223.496	185.374	198.325	239.379	220.215	257.483	301.080
Femmes	»	71.545	92.149	97.237	86.548	111.196	125.759	95.958	108.690	128.306
Ressortissants des pays de la C.E.E. (Français y compris)	»	186.137	252.645	278.076	239.140	276.206	327.992	281.813	321.519	379.875
Ressortissants des pays tiers	»	25.931	38.079	42.657	32.782	33.315	37.146	34.360	44.654	49.511
Agés de moins de vingt-cinq ans	»	43.768	59.547	62.223	48.987	58.116	63.571	51.463	63.182	69.174
Agés de vingt-cinq à quarante ans	»	123.735	166.465	185.363	151.271	172.043	198.373	172.505	216.401	250.506
Agés de cinquante ans et plus	»	44.567	64.712	74.147	71.664	79.362	103.194	92.205	86.590	109.706
Salariés licenciés à la suite d'un règlement judiciaire ou d'une mise en liquidation .	»	61.903	84.722	117.709	96.032	116.166	107.409	96.391	117.259	123.507
Nombre de salariés licenciés, selon la taille des établissements :										
● 1 à 9 salariés	»	49.569	67.623	76.304	133.242	89.767	107.472	100.117	111.291	124.434
● 10 à 49 salariés	»	70.051	97.814	100.817	78.857	100.409	110.853	95.148	110.878	124.306
● 50 à 199 salariés	»	56.033	74.336	73.736	42.148	62.741	72.524	59.139	74.291	92.405
● 200 salariés et plus	»	36.415	50.951	69.876	17.675	56.604	74.289	61.769	69.717	87.241

Source : Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

De l'examen des demandes d'emplois enregistrées selon les raisons de leur dépôt auprès de l'ANPE, on constate toutefois que les licenciements pour motif économique ne sont pas la part la plus importante des causes de licenciements puisque, en 1985, ils n'ont représenté que 14,9 % alors que 37,4 % relèvent des fins de contrat à durée déterminée et 15,7 % d'une première entrée sur le marché du travail ; d'ailleurs depuis 1979 cette proportion est restée quasiment stable puisqu'elle était à l'époque de 13 %.

Le tableau ci-dessous fourni l'évolution depuis 1979 des demandes d'emplois enregistrées selon la raison de leur dépôt.

TABLEAU N° 2

DEMANDES D'EMPLOI ENREGISTRÉES SELON LA RAISON DE LEUR DÉPÔT (1979-1984 *)

	Effectifs							Structure						
	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
Licenciement pour cause économique	338.336	413.987	533.320	469.321	491.334	549.658	564.307	13,0	13,2	15,5	13,1	13,9	14,9	14,9
Autre licenciement	401.018	399.829	387.500	367.388	344.275	327.550	320.378	13,5	12,8	11,2	10,3	9,7	8,9	8,5
Démission	410.267	416.412	387.789	371.088	339.533	283.607	252.114	13,8	13,3	11,2	10,4	9,6	7,7	6,7
Fin de contrat à durée déterminée	755.474	873.453	1.045.600	1.190.289	1.218.900	1.307.156	1.416.423	25,3	27,9	30,3	33,3	34,4	35,3	37,4
Fin de mission d'intérim	169.078	214.973	247.365	233.540	200.043	182.575	191.158	5,7	6,8	7,2	6,5	5,6	4,9	5,0
Première entrée	513.464	488.711	532.338	559.556	553.292	606.078	595.355	17,2	15,6	15,4	15,7	15,6	16,4	15,7
Reprise d'activité	267.799	233.663	216.977	265.320	281.228	318.460	309.788	9,0	7,5	6,3	7,4	7,9	8,6	8,2
Autre cas	75.286	86.911	100.556	113.719	116.685	123.359	138.088	2,5	2,8	2,9	3,2	3,3	3,3	3,6
Ensemble	2.980.722	3.127.939	3.451.445	3.570.221	3.545.290	3.698.443	3.787.611	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* A l'occasion de la réforme des statistiques du marché du travail intervenue en novembre 1982, le mode de calcul de la série des demandes enregistrées a été modifié, ce qui entraîne une légère discontinuité dans cette série en 1982.

Source : Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

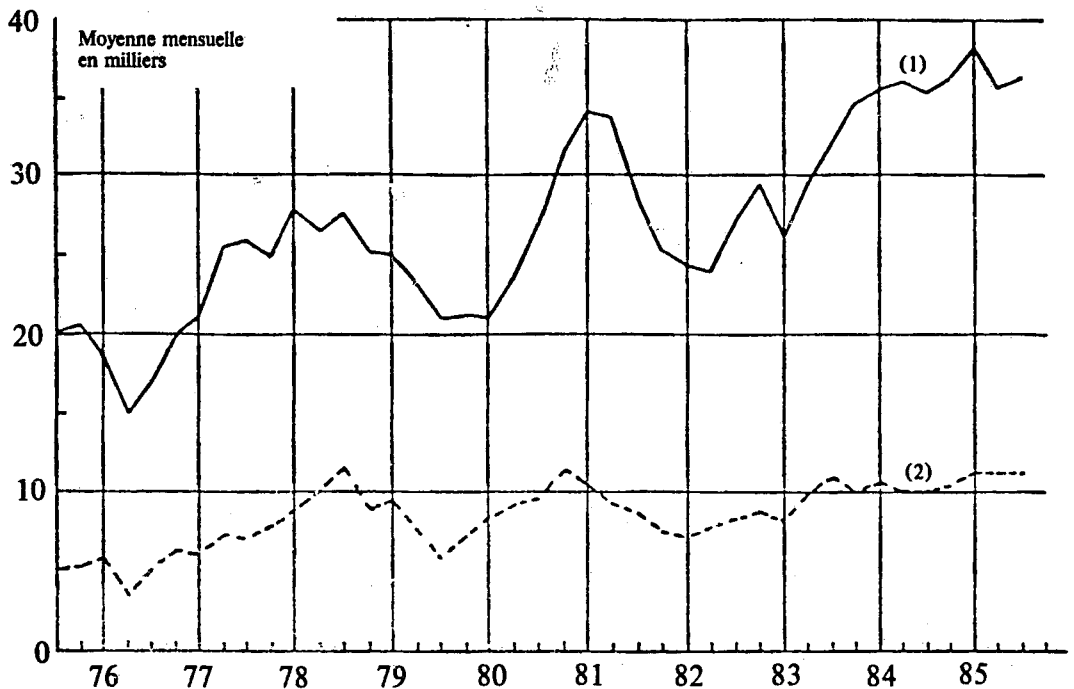
L'examen de la courbe des licenciements économiques qui est fournie dans le graphique suivant montre que si le flux des licenciés économiques a pratiquement doublé depuis 1975, ce mouvement n'a connu de pose ou ne s'est inversé, que dans les rares années de haute conjoncture comme en 1976/1979, ou en 1982 à la suite de ce qu'on a appelé le traitement social du chômage ; pour ce qui est des licenciements faisant suite à un

dépôt de bilan, ceux-ci oscillent depuis 1975 autour de 30 % avec une pointe à 35 % en 1983 et certains économistes pensent qu'il existe des causes communes aux faillites et à la contraction des effectifs.

LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

Graphique n° 1.

Evolution des licenciements économiques et des dépôts de bilans depuis 1976.



(1) Total.

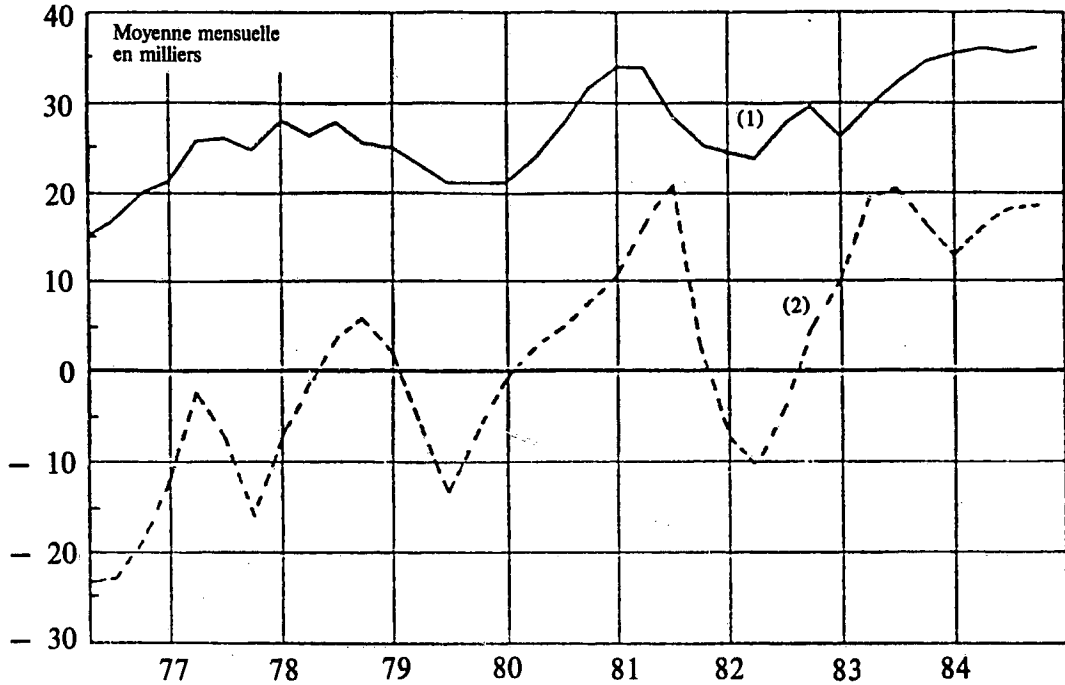
(2) Licenciements faisant suite à un dépôt de bilan.

Il est d'ailleurs paradoxal de constater à la lecture du graphique suivant sur les suppressions d'emplois et les licenciements, qu'alors que les pertes d'emplois deviennent très sévères en 1983 et 1984 avec environ deux cent mille emplois perdus chaque année, les licenciements eux, continuent à évoluer de manière modérée, les entreprises, semble-t-il, étant dissuadées de licencier pour de multiples raisons, les contrôles administratifs jouant vraisemblablement leur part dans ce phénomène. Mais l'examen de ce graphique permet également de prendre conscience des sureffectifs qui se sont progressivement installés dans l'économie française et qui expliquent les pertes de compétitivité de nos entreprises à l'exportation.

SUPPRESSIONS D'EMPLOIS ET LICENCIEMENTS

Graphique n° 2.

Evolution des suppressions d'emplois et des licenciements économiques depuis 1976.



- (1) Licenciements économiques.
(2) Suppressions nettes d'emplois.

B - Le coût des licenciements économiques en France

La connaissance du coût des licenciements n'est pas inutile pour l'appréciation de l'impact du projet de loi au regard des créations ou des pertes d'emplois.

D'après une étude réalisée par l'institut IPECODE en mars 1986, tout licenciement se traduit pour l'employeur par des coûts, que ceux-ci soient identifiables ou connus à l'avance parce que connus au contrat de travail, ou qu'ils résultent de façon indirecte des délais imposés par la réglementation.

Du côté des coûts contractuels, on relève notamment :

- le coût du préavis de licenciement qui ne peut descendre au-dessous d'un minimum légal d'un mois à moins d'un an

d'ancienneté à deux mois au-delà et qui est de l'ordre de 21 700 F par personne, soit 6,6 milliards de francs pour l'ensemble des licenciements annoncés en 1984, ou 0,4 % de la masse salariale des branches marchandes ;

- **le coût de l'indemnité de licenciement prévue au contrat de travail** qui ne peut descendre au-dessous d'un plancher fixé par la loi à un dixième du salaire mensuel par employé et par année d'activité. Cette indemnité semble désormais pour une bonne part collectivisée par le fonds national pour l'emploi et les dispositifs connexes de ressources et de préretraites ; son montant en 1984, sur la base d'une ancienneté moyenne de dix ans par employé, aurait donc été de 3,3 milliards de francs ;

- **le coût des délais de licenciement** correspond au montant des salaires versés aux intéressés sans contre-partie en terme de production pendant la totalité des délais légaux ou contractuels. Le temps d'attente moyen généré par la répartition des licenciements, selon le nombre, est de 18 à 26 jours pour la procédure de consultation et de 18 à 21 jours pour le délai administratif si bien que, en fonction du nombre de licenciements prononcés en 1984, le coût de la réglementation -et en l'absence de tout retard- s'échelonne de 6.500 à 47.300 francs par salarié licencié avec un sommet dans le secteur de la chimie à 72 000 francs (pour un délai de consultation qui a été porté du fait des convention à cinq mois et demi) ;

- **le coût des refus opposés par l'administration**, (qui sont, comme on le verra plus loin, de l'ordre de 15 % des demandes, soit un effectif de 56 000 personnes environ en 1984) pèse essentiellement sur les petites firmes de moins de dix salariés, soit pour 13 300 personnes concernées par ces refus, une charge de 4,5 milliards de francs pour les entreprises françaises en 1984 conduisant à majorer le coût de chacun des 305.000 licenciements d'environ 15.000 francs.

Le tableau ci-dessous récapitule la totalité des coûts de licenciements économiques tels que l'institut de l'IPECODE les a chiffrés pour l'année 1984 et qui seraient donc de l'ordre de 14,5 milliards de francs au titre des coûts contractuels et des coûts liés à la réglementation (dont 2,2 milliards de francs pour la seule autorisation administrative de licenciement, auxquels il convient d'ajouter les coûts supplémentaires de refus d'autorisation et de contentieux de l'ordre de 4,5 milliards ainsi que les coûts de négociations informelles et de financement du plan social qui sont variables selon les entreprises).

TABLEAU N° 3

LE COÛT DES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

	Délais en jours	Effectifs en attente	Coût unitaire en francs	Coût (1) total en milliards de francs
<i>Coûts contractuels :</i>				
1. Préavis (2) (2 mois)	»	»	21.700	6,6
2. Indemnités (1 mois de salaire) (2)	»	»	10.800	3,3
<i>Coûts liés à la réglementation :</i>				
3. Consultation des représentants du personnel (moyennes)	22	18.300	7.800	2,4
(min-max)	(11-101)		(4.000-37.000)	
4. Autorisation administrative (moyenne)	20	17.000	7.300	2,2
(min-max)	(7-30)		(2.500-10.800)	
Total (lignes 1 à 4)	42	35.300	47.600	14,5
(min-max)	(18-131)		(39.000-80.000)	
<i>Coûts supplémentaires :</i>				
6. Refus et contentieux	Si 1 an d'attente	40.800	14.600	4,5
7. Négociation informelle	De 0 à 9 mois (?)		Effectifs et coûts en proportion	
8. Financement du « plan social »	Pour mémoire :		Variable selon les entreprises	

(1) Pour les 306.000 licenciements explicitement autorisés en 1984.

(2) Minima légaux pour un salarié ayant 10 ans d'ancienneté.

En définitive, le coût total de l'autorisation administrative de licenciement ainsi que les coûts complémentaires de refus d'autorisation et de contentieux auraient été de 6,7 milliards de francs en 1984 pour les entreprises françaises.

Comme on le notait sur le graphique des licenciements économiques rapportés aux pertes d'emplois, le contrôle administratif a pour effet de ralentir les ajustements d'effectifs inévitables ressortissant de la complexité et de la lourdeur d'une procédure qui était notée dans la première partie de ce rapport.

Pour les chefs d'entreprises, l'intervention de l'administration dans le licenciement économique provoque ainsi différents effets négatifs, qui peuvent être résumés de la manière suivante :

- une surestimation volontaire des demandes de licenciements,
- un allongement des délais théoriques,
- une interférence avec le processus politique au niveau local et national,

- une difficulté pour le chef d'entreprise d'apprécier le coût du licenciement, le coût subjectif étant supérieur au coût réel,
- une forte progressivité du coût des licenciements au niveau de la taille de l'entreprise qui pénalise les secteurs capitalistiques,
- des dépôts de bilan provoqués par la lenteur de la procédure,
- une incitation aux dépôts de bilan puisque les licenciements économiques sont dans ce cas dispensés d'autorisation.

C - Les conditions d'intervention de l'administration dans la procédure de licenciement économique

Pour mieux cerner les conditions d'intervention de l'administration dans la mise en oeuvre de l'autorisation administrative de licenciement, on dispose d'une étude réalisée par le service des études de la statistique et de la délégation à l'emploi à l'automne 1984 après investigation auprès des directions départementales du travail et de l'emploi.

Cette étude, qui a été publiée dans les dossiers statistiques du travail et de l'emploi en février 1986, avait porté sur les demandes de licenciements de dix salariés et plus ayant fait l'objet d'une décision administrative entre le 1er novembre et le 31 décembre 1983 ; collectés en août et septembre 1983 auprès des directeurs départementaux du travail et de l'emploi, 678 dossiers de licenciement ont ainsi servi à l'établissement de l'enquête à laquelle il est fréquemment fait référence.

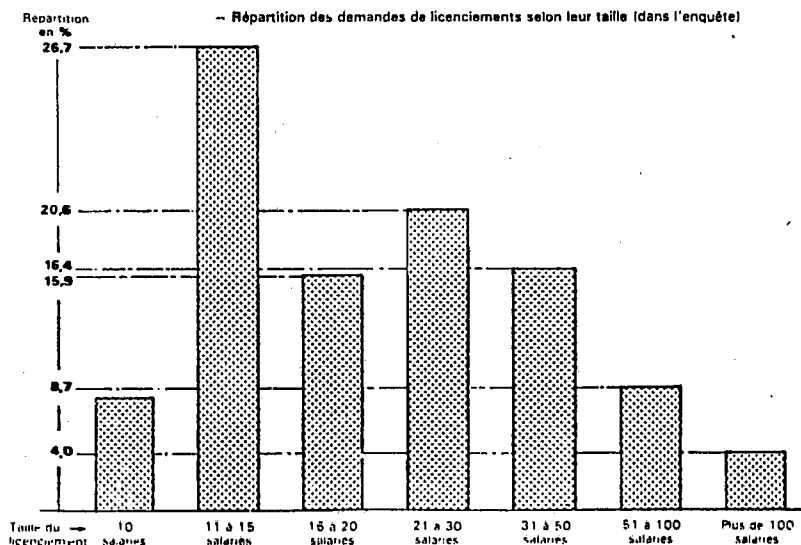
Il résulte de cette enquête que le taux de refus définitif de l'administration était alors de 13 % et que dans 75 % des cas des contacts informels avaient eu lieu entre les entreprises et les inspecteurs du travail avant le dépôt officiel de la demande de licenciement.

Les tableaux qui suivent permettent de se faire une idée des conditions dans lesquelles l'inspection du travail accorde la demande d'autorisation préalable. Cependant il convient de noter que l'enquête ne concernait que les demandes de licenciements de 10 salariés et plus et excluait donc les petites entreprises qui sont beaucoup plus sensibles que les grandes entreprises aux conditions du licenciement économique. En outre, différents observateurs ont noté que l'échantillon choisi

traduisait une sur-représentation de l'industrie par rapport à la branche du bâtiment et des travaux publics et au secteur tertiaire non marchand.

Toutefois et sous ces réserves, on constate d'après l'histogramme qui est fourni ci-après, que l'essentiel des demandes de licenciements porte sur des licenciements collectifs compris entre 11 et 15 salariés puis entre 21 et 30 salariés.

Graphique n° 4.

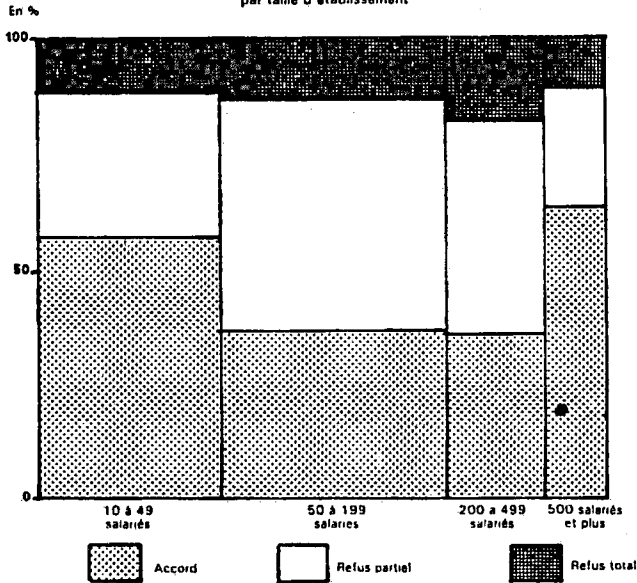


Source : Ministère des affaires sociales.

D'après les deux tableaux ci-dessous concernant la répartition des réponses de l'administration à la première demande de licenciement, on constate également, d'une part que le refus total est plus important pour les établissements ayant entre 200 et 500 salariés et qu'il est également plus important pour les licenciements compris entre 50 et 100 salariés.

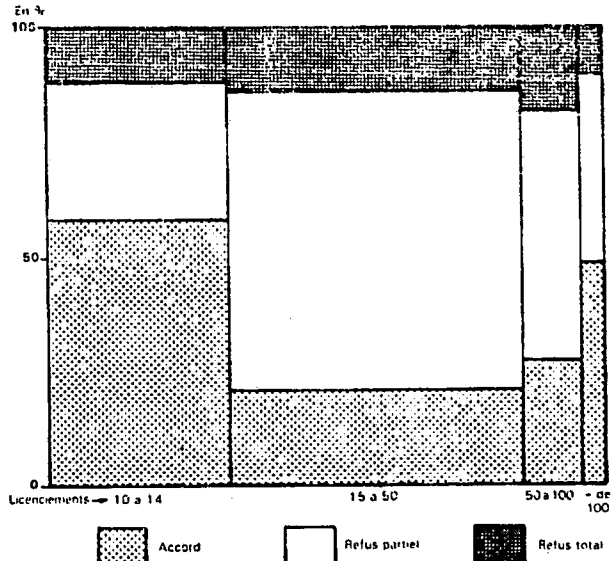
Graphique n° 5.

- Réponse de l'Administration à la première demande de licenciement par taille d'établissement



Graphique n° 6.

- Réponse de l'Administration à la première demande de licenciement selon le nombre de licenciements demandés



D'après le tableau ci-dessous, relatif aux motifs de refus opposés par l'administration à la première demande, on constate qu'en premier lieu, c'est l'insuffisance du plan social qui justifie le refus opposé par l'administration (39 %) devant l'absence de justification du motif économique (19 %).

TABLEAU N° 4.

MOTIFS DE REFUS OPPOSÉS PAR L'ADMINISTRATION A LA PREMIÈRE DEMANDE

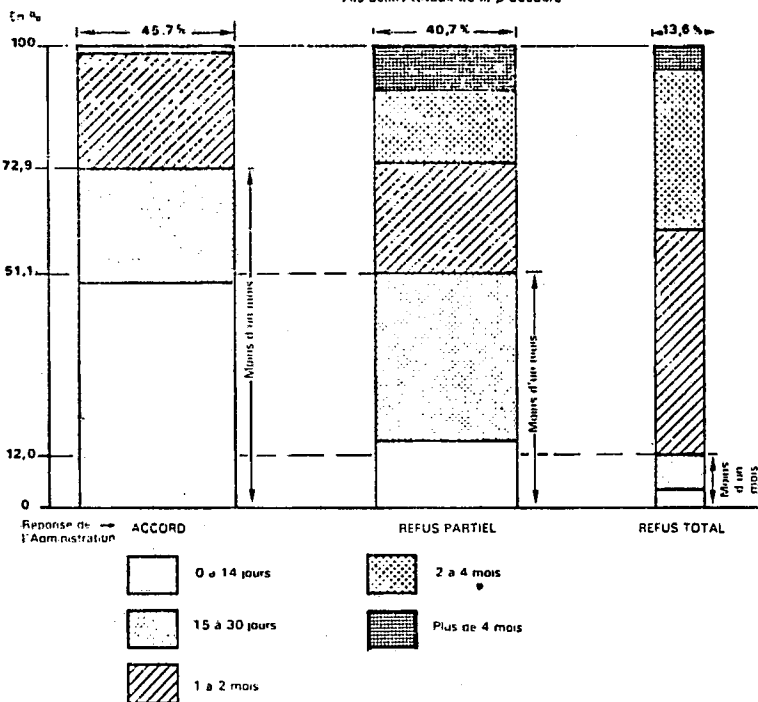
(En pourcentage.)

Motif de refus	Procédure de consultation non respectée	Absence de justification du motif économique	Insuffisance du Plan social	Autres					
				Conclusion des conventions ASFNE	Raisons de type social	Raisons de type économique	Licenciement discriminatoire	Autres	Non précisé
100	8	19	39	9	14	4	3	2	2

Au regard des délais totaux de la procédure tels qu'ils apparaissent dans le graphique ci-dessous, on constate en outre que les accords sont donnés à 73 % environ dans un délai de moins d'un mois, que le refus partiel l'est à 51 % dans un délai de moins d'un mois et le refus total à 12 % dans le même délai.

Graphique n° 7.

- Les délais totaux de la procédure



Sur l'ensemble des demandes examinées dans cette enquête, 87 % des licenciements demandés ont finalement été accordés. Il est intéressant de constater que sur les 678 cas examinés, l'entreprise s'est maintenue en activité dans 76 % des cas et que ce sont les petites entreprises qui sont tombées le plus souvent en défaillance avec 45 % pour les moins de 50 salariés contre seulement 11 % des entreprises de 200 à 500 salariés et 3 % de plus de 500 salariés.

On constate également que la réponse de l'administration à la première demande de licenciement ne peut être considérée comme un facteur déterminant du maintien ou non de l'activité de l'entreprise, puisque 29 % des entreprises qui se sont vu accorder le licenciement demandé sont tombées en défaillance dans les six mois, contre 19,7 % de celles qui ont subi un refus partiel ou total. Cependant il faut corriger cette première impression par le fait que les refus totaux ou partiels étant d'une part plus volontiers opposés aux entreprises de grande taille et que les entreprises de grande taille sont moins fragiles à la défaillance que les petites, le résultat est facilement compréhensible et ne peut en aucune manière justifier en soi la neutralité de la demande administrative de licenciement sur le fonctionnement des entreprises.

On trouvera en annexes les principaux résultats de cette enquête, notamment :

- la répartition des demandes de licenciement selon leur taille ;
- les délais de réponse de l'administration à la première demande de licenciements et la nature de la réponse ;
- la réponse de l'administration à la première demande et le nombre de licenciements demandés ;
- les motifs de refus ;
- l'attitude des entreprises ayant subi un premier refus à leur première demande en fonction de la raison de ce refus ;
- le délai de procédure selon la réponse de l'administration à la première demande.

Les statistiques contenues dans cette étude du ministère du travail ont été souvent reprises dans les débats à l'Assemblée nationale et dans la Presse, notamment quant au chiffre de 87 % des demandes de licenciement accordées, le refus définitif

n'intervenant que pour 13 %. Il convient cependant d'être très réservé sur ce chiffre, puisqu'il ne concerne que les licenciements supérieurs à 10 salariés. En outre il faut constater que l'autorisation immédiate n'est accordée que dans 46 % des cas, 41 % correspondant à un refus partiel générateur de nouvelles procédures, et dans un délai dont on a vu plus haut le coût réel. En outre, l'enquête n'a porté que sur une période extrêmement limitée comprise entre le 1er novembre et le 31 décembre 1983, période statistiquement trop courte pour être scientifiquement significative.

Les réserves méthodologiques semblent donc suffisamment importantes pour qu'on ne tire de ce chiffre de 87 % de demandes accordées qu'une valeur indicative dont le législateur ne devrait pas se satisfaire pour examiner les problèmes réels posés par le maintien de l'autorisation administrative de licenciement en France.

D - Les problèmes juridiques posés par l'état actuel du droit de licenciement économique

L'existence d'une double législation au regard des licenciements, à savoir d'une part celle née du contrôle de l'emploi de l'ordonnance du 24 mai 1945 prolongée par la loi du 3 janvier 1975 sur les licenciements économiques, et d'autre part la loi du 13 juillet 1973 relative à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, a induit une superposition des compétences entre les juridictions judiciaires et les juridictions administratives dont la combinaison n'a pas apporté aux salariés licenciés les garanties auxquelles ils pouvaient prétendre alors même que la Cour de Cassation notait dans son dernier rapport annuel de 1985 "l'irritante complexité de la dualité des compétences instituée pour régler les conflits nés des licenciements pour motif économique, suscitée par un labyrinthe infernal de la procédure de licenciement pour motif économique".

D'ailleurs, comme l'ont noté un certain nombre d'auteurs comme François Loubéjac dans un article de mars 1986 de la revue Droit social : "Dans le domaine technique et pratique, le paysage est plus riche en accident de terrain que ce qui est ordinairement décrit".

Le licenciement économique est ainsi l'occasion idéale de superposer plusieurs procédures officielles ou occultes, justifiées ou contestables, mais dont chacune peut être bloquante, car si, d'après le code du travail, la juridiction prud'homale dispose d'une compétence générale pour juger les litiges nés de l'exécution ou de l'abrogation du contrat de travail, en réalité le référé et le jugement au fond lui ont été retirés de par le caractère administratif de l'autorisation de licenciement délivrée par l'inspection du travail.

En effet, au nom du principe de la séparation des pouvoirs, la jurisprudence prud'homale a, la plupart du temps, estimé qu'elle ne pouvait empiéter dans le domaine relevant de la compétence de l'administration au regard de l'estimation de la gravité de la situation économique et financière de l'entreprise, et la chambre sociale de la Cour de Cassation s'est orientée, la plupart du temps, vers un refus de compétence en concurrence avec les juridictions administratives, estimant ainsi qu'elle ne pouvait apprécier le caractère réel et sérieux du motif économique, et qu'il s'agissait en la matière d'une question préjudicielle conduisant à surseoir à statuer.

Dans une étude très complète sur le contrôle administratif des licenciements économiques publiée en 1983 par Franck Moderne, professeur de droit public à l'université de Paris I Sorbonne, on constate que le report sur la jurisprudence administrative du contrôle du motif économique des licenciements a conduit à une réelle impuissance du juge et partant de là, dans certains cas, à de véritables dénis de justice dont les salariés ont été les victimes. "Était-il vraiment opportun et réaliste, se demande cet auteur, de demander aux services du travail de contrôler toutes les justifications économiques et tous les licenciements individuels ou collectifs dans des délais qui leur permettent tout juste de prendre connaissance des dossiers ? Comment ne pas s'étonner -et s'inquiéter- du nombre des décisions implicites qui traduisent au mieux l'impuissance de l'administration ? Ne fallait-il pas s'attendre à ce qu'elle ratifie - fût-ce par résignation- la plupart des affirmations des employeurs ? Le législateur n'a-t-il pas de la sorte transféré à l'autorité administrative, la responsabilité des licenciements qui relèvent pourtant au premier chef de la politique des chefs d'entreprise ?" (Franck Moderne, Le contrôle administratif des licenciements économiques, Editions Sirey)

En effet, le juge administratif, saisi du contrôle des motifs par report de compétence du juge judiciaire, s'est déterminé en

fonction d'un contrôle minimum, et il s'est borné à apprécier si l'administration avait ou non commis une erreur manifeste (Conseil d'Etat, ministre de l'agriculture contre syndicat CFDT 23 avril 1979). En outre, lorsque le juge administratif a statué sur la légalité d'une décision de l'autorité administrative, la juridiction prud'homale ne peut plus accorder de dommages et intérêts aux salariés victimes d'un licenciement économique abusif (Chambre sociale de la Cour de Cassation, arrêt Terrié contre société centre européen Mauvernay, 9 janvier 1980).

Seule une faute lourde commise par l'administration peut engager la responsabilité de l'Etat, soit à l'égard du salarié licencié par son employeur en cas d'autorisation administrative illégale, soit à l'égard de l'employeur en cas de refus illégal de l'autorisation (Conseil d'Etat, arrêts Encoignard et Szczepaniach du 2 juillet 1982).

En définitive, le contrôle du pouvoir discrétionnaire de l'administration par les juridictions administratives reste très limité, notamment aux motifs de fait, et la juridiction prud'homale, obligée de surseoir à statuer par un renvoi préjudiciel, ne peut intervenir dans la protection jurisprudentielle des salariés, qu'à l'issue d'un délai fortement dissuasif. Comme le notait encore François Loubéjac dans l'article cité plus haut : "Non que ceci soit convenable, mais faute d'en avoir pris réellement conscience, le législateur a mal articulé les aspects collectifs et les aspects individuels de la gestion et du contrôle, et en définitive, joué contre l'emploi".

IV - LE CONTENU DE LA REFORME PROPOSEE PAR LE GOUVERNEMENT

Comme de très nombreux auteurs ont pu l'écrire récemment, sauf à considérer que l'Etat sait mieux que l'entreprise qu'elle n'a aucun besoin de licencié, et dès l'instant où la protection de l'emploi est assurée par le respect des procédures et des délais et par l'application du plan social, la vérification du motif économique est devenue certainement inutile.

Le contrôle des embauches est, par ailleurs, en totale inadéquation avec la situation des entreprises en pleine modernisation, et avec la fluidité comme avec la rapidité qui s'imposent à une politique d'embauche. C'est donc en fonction de ce constat que le Gouvernement a décidé de déposer le présent projet qui a pour objectif de supprimer "les effets pervers de l'autorisation administrative de licenciement sans remettre en cause les garanties des salariés en matière de consultation des représentants du personnel et d'élaboration du plan social", comme le déclarait récemment le Premier ministre.

Sur le contenu de la réforme proposée, trois points sont à examiner :

- les principes de la réforme ;
- les mesures d'effet immédiat ;
- les conditions de la négociation avec les partenaires sociaux.

A - Les principes de la réforme envisagée

Le Gouvernement a insisté, lors de la présentation de son texte, sur le fait que le projet de loi portant suppression de l'autorisation administrative de licenciement s'insère dans le cadre d'une politique globale pour l'emploi, dont les mesures

comme l'allègement des charges sociales des entreprises, la révision des contrats à temps différencié, la réforme du placement des demandeurs d'emploi, les mesures incitatives en faveur de l'emploi des jeunes, ne peuvent chacune présentée isolément, redresser la situation de l'emploi en France, mais doivent toutes contribuer à créer les conditions favorables à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises.

Le ministre des Affaires sociales a d'ailleurs souligné, comme on l'a noté plus haut, que la procédure d'autorisation préalable instituée par la loi du 3 janvier 1975 avait perdu une grande part de sa raison d'être depuis la suppression de l'allocation supplémentaire d'attente attribuée par l'ancien régime d'assurance chômage aux licenciés économiques.

Cette autorisation préalable a également pour effet d'ouvrir entre l'entreprise et l'administration, comme le Ministre l'a souligné, "un marchandage qui allonge considérablement les délais de licenciement économique ajoutant une lourde charge financière sur les entreprises déjà en difficulté". Enfin l'effet pervers principal, aux yeux du Gouvernement, de la procédure actuelle est le frein à l'embauche, que constitue notamment pour les petites entreprises le maintien d'une procédure administrative dont on voit mal la justification économique.

Le Gouvernement insiste aussi sur le fait que la procédure d'autorisation, qui est enfermée en principe dans des délais stricts, allonge en réalité considérablement ceux-ci en raison de la concertation qui s'engage entre l'entreprise et l'administration, avant même le déclenchement de la procédure légale, l'allongement de la procédure faisant alors peser sur des entreprises déjà en difficulté, une charge financière importante, qui a pu être chiffrée plus haut, et qui les conduit, dans un certain nombre de cas, au dépôt de bilan.

La démarche retenue par le Gouvernement pour la suppression de l'autorisation administrative de licenciement est une démarche en trois temps.

1°) Dans l'immédiat, le Gouvernement entend supprimer le contrôle de la réalité du motif économique, contrôle de nature à décourager l'embauche et qui semble contraire à toute sa politique en faveur de l'emploi, laquelle a pour objet de fournir, rappelons-le, aux entreprises les conditions optimales de leur développement et de souplesse de gestion de leurs effectifs tant en embauche qu'en licenciement.

2°) Pour le respect des règles de procédure et l'élaboration du plan social issu des accords conventionnels de 1969 et 1974 et repris dans la loi de 1975, le Gouvernement a décidé d'inviter les partenaires sociaux à engager une négociation collective afin de définir de nouvelles procédures se substituant à la procédure actuelle d'autorisation qui sera supprimée à compter du 1er juin 1987.

3°) Dans un second projet de loi qui sera déposé à la prochaine session ordinaire de 1986-1987, le Gouvernement tirera les conséquences de cette négociation, soit en sanctionnant ses résultats positifs par les dispositions législatives nécessaires, comme il l'avait fait en 1975, soit en définissant lui-même en cas d'échec, une procédure de substitution.

B - Le contenu du dispositif du projet de loi

Le projet de loi comporte deux séries de mesures, les unes d'effet immédiat, les autres applicables à compter du 1er janvier 1987,

1) Les mesures d'effet immédiat

Les mesures d'effet immédiat sont au nombre de trois et elles concernent :

- la suppression du contrôle de la réalité du motif économique ;

- la suppression de la procédure d'autorisation administrative préalable des embauches et des licenciements dans les douze mois qui suivent un licenciement économique ;

- la suppression de la consultation de l'autorisation administrative sur les licenciements prononcés dans le cadre d'une procédure de redressement judiciaire.

a) La suppression dans le cadre de la procédure actuelle d'autorisation administrative de licenciement du

contrôle de la réalité du motif économique est la première mesure à effet immédiat (art. 4 - I du projet de loi).

Cette suppression a une double portée :

- pour les licenciements de plus de dix salariés (sur une même période de trente jours), la procédure d'autorisation administrative subsistera jusqu'au 31 décembre 1986, mais elle ne portera plus que sur le respect des règles de consultation des représentants du personnel et sur la portée du plan social envisagé par l'employeur et non plus sur la réalité du motif économique ;

- pour les licenciements de moins de dix salariés, la procédure d'autorisation, qui porte exclusivement sur le contrôle de la réalité du motif économique, est supprimée dès la publication de la loi. Mais afin de permettre aux salariés concernés de s'expliquer sur les motifs de leur licenciement et pour éviter ce que certains syndicalistes ont appelé "un vide juridique", le projet applique à ces licenciements les dispositions de l'article L. 122-14 du code du travail prévues par la loi du 13 juillet 1973 relative au licenciement individuel et qui porte sur l'obligation d'un entretien préalable avec l'employeur ; cet entretien obligatoire est donc étendu à titre provisoire jusqu'au 31 décembre 1986 à tous les licenciements pour motif économique y compris dans les entreprises de moins de onze salariés et pour les salariés comptant au moins un an d'ancienneté (art. 4 - III du projet de loi).

Il faut noter à ce propos que la consultation des représentants du personnel dans les entreprises de moins de onze salariés demeure pour toute compression d'effectifs, même inférieure à dix licenciements sur trente jours, par application de l'article L. 422-1 du code du travail relatif aux délégués du personnel et L. 432-1 du code du travail pour le comité d'entreprise.

b) La seconde mesure immédiate porte sur la suppression de la procédure d'autorisation administrative préalable des embauches et des licenciements dans les douze mois qui suivent un licenciement économique et qui était issue de l'ordonnance du 24 mai 1945 sur le contrôle de l'emploi (art. 5 du projet de loi).

Il faut noter que cette suppression avait déjà été envisagée dans le cadre du protocole non signé du 16 décembre 1984 sur

l'adaptation des conditions de l'emploi, notamment pour les entreprises en voie de modernisation importante, qui peuvent avoir besoin tout à la fois de licencier certains salariés et d'en recruter d'autres sur place ou dans d'autres établissements.

Par ailleurs, la procédure d'autorisation de licenciement insérée à l'article L. 321-1 du code du travail fait double emploi avec la procédure d'autorisation de licenciement pour motif économique qui est précisément supprimée par le présent projet de loi.

Toutefois le dispositif maintient un contrôle des embauches sur une base conventionnelle entre l'Etat et l'entreprise lorsque celle-ci procède à une réduction d'effectifs ayant comporté le recours à des allocations spéciales du fonds national pour l'emploi, c'est-à-dire essentiellement les pré-retraites.

Le dispositif maintient en outre la procédure de déclaration des embauches et des licenciements qui reste nécessaire pour la connaissance statistique des mouvements de l'emploi en France.

c) La troisième mesure d'effet immédiat concerne la suppression de la consultation de l'autorité administrative sur les licenciements prononcés dans le cadre d'une procédure de règlement judiciaire qui avait été prévue par la loi du 25 janvier 1985 (article 4 - II du projet de loi).

En effet, il a été constaté que la consultation de l'autorité administrative, dans le cadre de ces procédures, avec un délai de dix jours pour émettre son avis, peut avoir pour effet de priver les salariés du bénéfice du régime d'assurance des salaires dans tous les cas où l'intervention de ce régime est subordonnée à la notification du licenciement dans les quinze jours qui suivent le jugement prononçant la liquidation judiciaire. Cette suppression semblait particulièrement souhaitable, même si l'autorité administrative reste informée des licenciements envisagés par l'employeur ou le liquidateur judiciaire.

2°) Les mesures à effet ultérieur

Les mesures à effet ultérieur sont de deux ordres.

a) Tout d'abord la totalité de la procédure d'autorisation administrative de licenciement pour motif économique sera supprimée à compter du 1er janvier 1987 (art. 1 et 2 du projet de loi), certains articles du code du travail pouvant être abrogés, d'autres devant être réécrits. Cette suppression porte notamment sur le contrôle du motif économique des licenciements collectifs de plus de dix personnes pendant une durée de trente jours. Mais, comme l'a souligné le ministre au cours d'une conférence de presse, la suppression de cette procédure administrative doit laisser intactes les règles légales de consultation des représentants du personnel en cas de licenciement économique défini dans la loi du 3 janvier 1975, ainsi que les procédures spécifiques de licenciement des salariés protégés qui comportent toujours l'intervention d'une autorité administrative.

Ces règles s'appliquent au projet de licenciement économique d'ordre conjoncturel ou structurel visant au moins dix salariés dans une même période de trente jours, à savoir, la consultation des délégués du personnel dans les entreprises de plus de dix salariés et la consultation du comité d'entreprise dans celles de plus de cinquante salariés ou, à défaut, des délégués du personnel (art. L. 321-3 et L. 321-4 du code du travail qui ne sont pas modifiés par le projet de loi).

b) La seconde mesure à effet ultérieur sera le dépôt, au cours de la prochaine session ordinaire de 1986-1987, et donc avant le 1er janvier 1987, d'un second projet de loi qui définira, en fonction des résultats de la négociation menée avec les partenaires sociaux, de nouvelles procédures destinées à vérifier le respect des règles d'information et de consultation des représentants du personnel, ainsi que l'élaboration par l'employeur d'un plan social comportant des mesures de reclassement et d'indemnisation (art. 3 du projet de loi).

Ce second projet de loi tirera les conséquences de cette négociation, soit en sanctionnant ses résultats positifs et en leur donnant une valeur législative, soit en définissant une procédure de substitution à l'exclusion du rétablissement d'une autorisation administrative préalable.

Au cours de la présentation à la presse de ce projet de loi, le ministre des Affaires sociales a souligné que le projet restait fidèle à la directive de la communauté européenne du 17 février 1975 relative au licenciement collectif et à l'esprit de la loi du 3 janvier 1975 et à ses objectifs tels qu'ils étaient définis par son exposé des motifs, c'est-à-dire "éviter les licenciements collectifs hâtifs, inciter les entreprises à une meilleure gestion prévisionnelle de leur personnel dans une hypothétique perspective de l'emploi, permettre une meilleure préparation des mesures de reclassement, protéger les travailleurs et réduire les coûts sociaux et humains qui découlent de tout licenciement, mais en préservant l'indispensable mobilité de l'emploi".

C - La négociation à intervenir avec les partenaires sociaux

Si le présent projet de loi a pour objectif immédiat la suppression de l'autorisation administrative de licenciement pour motif économique ou au plus tard au 1er janvier 1987 pour les licenciements de plus de dix salariés dans un délai de trente jours, en revanche il renvoie, pour la définition des procédures ou des règles de protection des salariés qui devront contrebalancer cette suppression, à une négociation collective entre les partenaires sociaux.

Selon le Gouvernement, cette négociation devrait avoir un double objectif :

1°) adapter aux réalités économiques actuelles les règles de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, complété par l'avenant du 21 novembre 1974 qui a renforcé les garanties des salariés en cas de licenciement collectif pour motif économique, notamment en ce qui concerne la procédure de consultation des représentants du

personnel, les délais de réflexion et l'élaboration d'un plan social destiné à faciliter le reclassement des licenciés.

2°) définir de nouvelles procédures conventionnelles, administratives ou judiciaires destinées à se substituer à la procédure actuelle d'autorisation administrative préalable qui sera naturellement supprimée comme le présent projet de loi en décide au 1er janvier 1987.

Cette négociation revêt une importance toute particulière et votre commission des Affaires sociales s'est attachée à en examiner les possibilités de réussite lors de la séance d'audition des partenaires sociaux qu'elle a menée le 4 juin 1986 et dont le contenu est résumé dans l'analyse des travaux de la commission.

Il ressort de ces auditions que la totalité des organisations syndicales ont émis des réserves sur les possibilités d'aboutir à un accord, même si la plupart d'entre elles ont estimé que le protocole du 16 décembre 1984 relatif à la révision des délais conventionnels et aux modalités d'utilisation de l'autorisation administrative de licenciement pouvait servir de base à la discussion.

Les organisations patronales se sont dites prêtes à la négociation et optimistes quant à ses résultats, mais les organisations syndicales ont marqué des craintes quant à la possibilité de trouver chez leurs interlocuteurs patronaux des propositions sérieuses permettant d'aboutir à la définition de nouvelles procédures de protection des salariés, s'inspirant des motifs de la loi de 1975 et permettant de transférer la responsabilité qui incombait à l'autorité administrative à celle des partenaires sociaux, soit au niveau des branches, soit au niveau des régions, soit au niveau des entreprises.

En tout état de cause, votre commission a estimé que des garde-fous devaient d'ores et déjà être fixés dans le présent projet de loi pour définir les objectifs du deuxième projet de loi que votre assemblée aura à examiner d'ici le 1er janvier 1987 ; et ces objectifs, lui semble-t-il, ne peuvent être définis qu'en fonction d'une évaluation tant en termes d'emploi qu'en termes de protection des salariés de l'impact de la réforme.

*

* *

V - L'ÉVALUATION DE L'IMPACT DE LA RÉFORME DU DROIT DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

L'évaluation de l'impact de la réforme du droit du licenciement économique en France est difficile aussi bien en termes d'emploi qu'en termes de protection juridique des salariés et elle a conduit plutôt jusqu'à présent à une polémique inutile. Toutefois, même si cette évaluation est difficile, le devoir du législateur est d'examiner les différentes hypothèses émises, quitte à conclure qu'aucune ne peut refléter à elle-seule la totalité du problème posé.

A - L'évaluation de l'impact économique de la réforme de l'autorisation administrative de licenciement

Dans les débats sur l'impact de la réforme, différents chiffres ont été cités qui ont été puisés à trois études principales réalisées par les instituts Pragma, Ipecode et l'OFCE.

1) Les résultats de l'enquête Pragma

Cette enquête avait été demandée par le C.N.P.F. en 1984 pour évaluer l'effet des dispositions envisagées à l'époque en matière d'emplois nouveaux à contraintes allégées (ENCA). Cette étude avait été réalisée sous forme d'entretiens auprès d'un échantillonnage de 230 chefs d'entreprises et elle devait permettre de chiffrer le nombre d'emplois que seraient susceptibles de créer les chefs d'entreprises français dans l'hypothèse d'une évolution de la réglementation du droit du travail.

Trois conclusions étaient apparues dans le cadre de cette enquête :

- tout d'abord, **un certain nombre d'emplois potentiels pourraient être créés si certaines barrières étaient levées et les chefs d'entreprises interrogés proposaient dans l'ordre : la suppression de l'autorisation préalable de licenciement pour les nouveaux embauchés, le report des effets de seuil et l'exonération des diverses taxes ;**

- **ce réservoir d'emplois existerait surtout pour les petites et les moyennes entreprises et pour les entreprises de moins de 200 salariés ;**

- **un changement de comportement des chefs d'entreprises serait possible dès l'instant où ceux-ci, face à un environnement difficile et imprévisible, ne veulent pas prendre le risque supplémentaire d'une décision d'embauche si celle-ci se révèle irréversible.**

Ils veulent, en cas de refus de la clientèle, de baisse d'activité ou d'échec commercial, pouvoir adapter leurs effectifs à leur niveau d'activité. Ils ne peuvent pas et ne veulent pas cumuler l'aggravation des risques économiques avec une trop forte rigidité des conditions d'emploi.

En termes d'emploi, et toujours sur la base des entretiens menés avec les chefs d'entreprises, les mesures d'assouplissement des procédures de licenciement, c'est-à-dire à la fois probabilité d'embauche et accroissement attendu des effectifs pour les entreprises se déclarant prêtes à embaucher si des emplois nouveaux à contraintes allégées étaient appliqués, aboutissaient à un chiffre de 220 000 emplois nouveaux créés dans les entreprises de plus de cinq salariés, (correspondant à une augmentation des effectifs de 1,8 %, la quasi totalité de ces emplois venant des entreprises de 200 personnes) et à un chiffre de 146 000 emplois nouveaux pour les entreprises de un à cinq salariés, (soit plus de 8 % de leur effectif actuel). Au total, cette mesure aurait entraîné, d'après l'institut Pragma la création de 367 000 emplois nouveaux.

Ce chiffre a été souvent évoqué ces derniers mois par le C.N.P.F. qui était commanditaire de l'étude, mais des réserves ont été faites depuis sur le plan méthodologique, aussi bien en raison de la faible taille de l'échantillon que de sa composition ; par ailleurs, il faut insister sur le fait que le chiffre de 367 000 emplois ne couvrait pas seulement la suppression de

l'autorisation administrative de licenciement, mais également un accroissement attendu des effectifs par le moyen d'emplois nouveaux à contraintes allégées. Il est donc peu vraisemblable que l'on puisse, à l'heure actuelle, évaluer les emplois créés par la seule mesure touchant la suppression de l'autorité administrative de licenciement autour du chiffre de l'institut Pragma, et d'ailleurs les représentants du C.N.P.F., auditionnés par votre commission, ont volontiers reconnu que, dans un premier temps, l'effet de cette mesure conduirait à une augmentation du nombre des licenciements, les créations d'emplois n'intervenant au mieux qu'au bout d'un délai de l'ordre de deux ans, sous forme d'amélioration de la productivité des entreprises.

2°) Les résultats de l'étude menée par l'Office Français de Conjoncture Economique (O.F.C.E.)

L'étude menée par l'Office Français de Conjoncture Economique, qui a été publiée en janvier 1986 dans "La lettre de l'O.F.C.E." s'appuie, comme d'ailleurs la plupart des études portant sur l'autorisation administrative de licenciement, sur les résultats de l'enquête du service des études statistiques du ministère du travail, qui a été présentée plus haut, pour déterminer le stock actuel des salariés en sureffectif.

Sur la base de la structure sectorielle des licenciements économiques en 1984, l'étude de l'O.F.C.E. aboutit à des sureffectifs conséquence des refus administratifs de licenciement, qui sont de l'ordre de 13,5 % des licenciements autorisés dans l'agriculture et dans l'agro-alimentaire, 11,3 % dans l'industrie, 11,2 % dans le bâtiment et les travaux publics, 9,6 % dans le tertiaire marchand. Pour aboutir au stock de salariés en sureffectif à un moment donné, l'étude applique une vitesse d'écoulement des sureffectifs par référence au taux de rotation des effectifs dans les entreprises de l'ordre de cinq ans dans l'industrie et de trois ans dans les autres secteurs d'activité. Sur ces bases méthodologiques, les sureffectifs encore existant au début de 1986, du fait des refus d'autorisation de licenciement, seraient alors de l'ordre de 60 000 salariés.

Il résulte de cette simulation que le principal effet macroéconomique à court terme consisterait en une réduction de la demande des ménages qui déprime la croissance. Toutefois, l'effet positif de l'amélioration de la productivité du travail se

ferait sentir assez rapidement, et dès l'année 1987 (pour une suppression de l'autorisation administrative supposée intervenue le 1er avril 1986) l'embauche est positive sur la croissance globale ; celle-ci est due pour l'essentiel à l'amélioration de la compétitivité des entreprises qui permet un accroissement des exportations et l'augmentation des investissements productifs ; à partir de cet enchaînement, la situation d'ensemble s'améliore progressivement et la production industrielle atteint en 1990 un niveau supérieur de 4 % à celui du compte de référence, mais entre temps, et notamment sur les années 1986-1988, la capacité de financement des administrations s'est détériorée de 4,4 milliards en moyenne chaque année.

TABLEAU N° 5

IMPACTS MACROÉCONOMIQUES DE LA SUPPRESSION
DE L'AUTORISATION ADMINISTRATIVE DE LICENCIEMENT

Ecart par rapport à la situation de référence	... dus à la disparition des sureffectifs (délais et refus)					... dus aux embauches supplémentaires (effets psychologiques)				
	1986 (*)	1987	1988	1989	1990	1986 (*)	1987	1988	1989	1990
P.I.B. marchand (%)	- 0,05	0	0,2	0,4	0,5	0,05	0,1	0	0	- 0,1
Production industrielle (%)	0	0,2	0,6	1,0	1,4	0,1	0,2	0	- 0,1	- 0,3
Consommation des ménages (%)	- 0,1	- 0,1	0	0,1	0,1	0,1	0,1	0	0	0
Investissement des entreprises (%)	0,05	0,5	1,0	1,5	1,9	0	0	- 0,2	- 0,3	- 0,4
Emploi total (en milliers)	- 60	- 72	- 54	- 32	- 7	+ 33	+ 51	+ 31	+ 17	+ 7
Chômage (en milliers)	+ 31	+ 52	+ 42	+ 26	+ 9	- 17	- 39	- 27	- 15	- 7
Niveau général des prix (%)	0	- 0,2	- 0,3	- 0,5	- 0,6	0	0,1	0,2	0,3	0,4
Capacité de financement des administrations	- 3,7	- 6,5	- 5,0	- 2,3	+ 1,0	+ 1,9	+ 5,0	+ 4,5	+ 3,2	+ 2,3
Capacité de financement de la nation	+ 0,8	+ 0,4	- 2,2	- 2,7	- 1,0	+ 0,5	+ 0,5	1,9	2,3	1,6

(*) La suppression de l'autorisation administrative de licenciement est supposée intervenir le 1^{er} avril 1986.
Source : simulations du modèle O.F.C.E.-trimestriel.

Au regard des emplois créés et tel que le montre le tableau ci-dessus, et en fonction d'un raisonnement microéconomique s'appuyant sur la notion de coût anticipé constant pour l'entrepreneur qui décide d'embaucher, les résultats du modèle aboutissent à la conclusion que les entreprises cherchent progressivement à ajuster leurs effectifs à l'évolution de la production de telle sorte qu'à moyen terme les effets symétriques de la résorption des sureffectifs et des embauches supplémentaires dues à l'effet de coût anticipé tendraient chacun à s'annuler. On pourrait ainsi espérer à moyen terme une

quasi neutralité de cette mesure sur l'emploi. Mais l'étude ne cache pas que l'on peut s'attendre, à court terme, à une augmentation induite du chômage de 15 à 20 000 personnes.

3°) Les résultats de l'étude réalisée par l'I.P.E.C.O.D.E.

Dans l'étude menée par l'I.P.E.C.O.D.E. qui a été publiée en mars 1986 et à laquelle il a déjà été fait référence plus haut, l'évaluation de l'impact de la réforme envisagée s'appuie sur une autre notion qui est celle d'une réduction du coût des licenciements tel qu'il a pu être chiffré par cet institut et qui était -rappelons-le- de l'ordre de 8,7 milliards de francs au seul titre de l'autorisation administrative de licenciement.

Par ailleurs, les délais supplémentaires engendrés par l'existence d'une autorisation administrative pour les licenciements acceptés atteignent 37 jours en moyenne, comme on l'a vu plus haut, pour les licenciements d'au moins dix salariés et 28 jours pour les licenciements de moins de dix salariés qui représentaient 56 % du total des licenciements en 1984.

Sur la base, en définitive, d'un délai moyen pour l'ensemble des procédures de licenciement de l'ordre d'un mois, le retard apporté à l'ajustement des effectifs par l'existence de l'autorisation administrative de licenciement engendrerait un sureffectif permanent supplémentaire d'environ 20 000 personnes pour 1986.

Dès lors, l'existence de l'autorisation administrative générerait un sureffectif permanent d'environ 80 000 personnes à la fin de 1985 (60 000 d'entre eux au titre des refus, et 20 000 d'entre eux au titre des délais) qui serait donc progressivement résorbé à la suite de la suppression de l'autorisation de licenciement et le chiffre de 60 000 réductions d'emplois sur neuf mois en 1986 a été retenu par les auteurs de l'étude pour l'analyse des impacts macroéconomiques de la suppression de cette autorisation administrative.

Par ailleurs, en faisant intervenir le délai moyen d'ajustement de l'emploi effectif à l'emploi désiré, l'étude permet de constater que la production industrielle est majorée de 0,6 % en fin de simulation (1990) et l'emploi dans l'industrie, qui diminue brutalement en début de simulation de 25 000 unités, augmente à nouveau de 13 000 unités entre 1986 et 1990, la moitié du déficit initial en emplois étant alors comblé. Au total, d'après cette étude, les effectifs salariés qui avaient diminué de

56 000 remontent de 25 000 unités, et il reste 17 000 demandeurs d'emploi supplémentaires en 1990 contre 41 000 à la fin de 1986.

En résumé, indiquent les auteurs de l'étude de l'I.P.E.C.O.D.E., "les conséquences macroéconomiques d'une suppression de l'autorisation administrative de licenciement, calculées dans un modèle, où par construction les comportements sont calqués sur le passé, semblent de faible ampleur. De plus, on a vérifié qu'il existait en germe des mécanismes propres à régénérer des emplois que la mesure aura initialement détruits".

Le tableau ci-dessous résume les principaux résultats de la variante "suppression de l'autorisation administrative de licenciement" entre 1986 et 1990 réalisée par l'I.P.E.C.O.D.E.

TABLEAU N° 6

VARIANTE « SUPPRESSION DE L'AUTORISATION ADMINISTRATIVE DE LICENCIEMENT »

(accélération de la procédure pour 57.600 personnes au 2^e semestre 1986.)

Ecarts au compte de référence.

Ecarts en % (1)	1986	1987	1988	1989	1990
P.I.B. marchand volumes	0	+ 0	+ 0,1	+ 0,2	+ 0,3
Production industrielle	0	+ 0,1	+ 0,3	+ 0,5	+ 0,6
Importations de biens et services	0	- 0	- 0,2	- 0,3	- 0,4
Consommation des ménages volumes	0	+ 0	+ 0	+ 0	+ 0
F.B.C.F. des ménages	- 0,1	- 0,4	- 0,6	- 0,6	- 0,2
F.B.C.F. des S.O.S. et E.I.	0	+ 0,1	+ 0,2	+ 0,4	+ 1,0
Exportations de biens et services	0	+ 0	+ 0,1	+ 0,2	+ 0,2
Taux d'inflation (points)	- 0,1	- 0,4	- 0,4	- 0,4	- 0,2
Croissance des taux salaire dans les branches marchandes (points)	- 0	- 0,5	- 0,6	- 0,5	- 0,3
Solde de la balance des biens et services	- 0,1	- 1,3	- 1,6	- 1,1	- 0,5
Solde commercial industriel	- 0,1	- 0,2	- 0,6	- 1,0	- 1,5
Demandes d'emploi non satisfaites (milliers en fin d'année)	+ 41	+ 29	+ 24	+ 20	+ 17
Emploi salarié (id.)	- 56	- 50	- 43	- 36	- 31
Taux de marge brute des S.O.S. et E.I.	+ 0,1	+ 0,1	+ 0,2	+ 0,2	+ 0,2
Taux d'épargne des S.O.S.	+ 0	+ 0,1	+ 0,2	+ 0,2	+ 0,2
Taux d'autofinancement des S.O.S.	+ 0,2	+ 0,5	+ 0,5	+ 0,5	+ 0,5
Gains de pouvoir d'achat des ménages	0	0	- 0	- 0	0
Taux d'épargne des ménages	0	- 0	- 0	+ 0	+ 0,1
Besoin de financement des administrations publiques (en % du P.I.B.)	+ 0	+ 0,1	+ 0,2	0	+ 0
Taux de prélèvements obligatoires (id.)	0	0	- 0	- 0,1	- 0,1

+ 0 et - 0 : valeur très faiblement négative ou positive.

(1) Sauf indication contraire.

D'une manière générale, les études économétriques portant sur la suppression de l'autorisation administrative de licenciement montrent que dans un premier temps la résorption des sureffectifs conduit à une aggravation du chômage de l'ordre de 20 à 60 000 salariés ; les créations d'emploi engendrées par les effets de productivité contribuent progressivement à contrebalancer cet effet sur l'emploi et à moyen terme à en annuler les effets négatifs ; mais, en aucune manière, semble-t-il, les modèles testés n'induisent une forte création d'emplois au titre de la seule suppression de l'autorisation administrative de licenciement. Et on ne peut que souligner que l'amélioration globale de la situation des entreprises françaises, en termes de compétitivité internationale, ne pourra résulter que d'un ensemble de mesures ayant pour objet l'allègement de leurs charges, non seulement juridiques mais aussi économiques et fiscales.

B - L'évaluation de la réforme au regard de la protection des salariés

Le principe de la suppression immédiate du contrôle du motif économique du licenciement pour les licenciements de moins de dix salariés et à compter du 1er janvier 1987 pour les licenciements de plus de dix salariés conduit à un changement important dans les conditions de protection des salariés puisque le contrôle de la procédure incombera désormais au Conseil des Prud'hommes, et non plus à l'inspecteur du travail.

D'un point de vue strictement juridique, l'unité jurisprudentielle du contrôle des motifs du licenciement semble préférable à la dualité antérieure, mais les délais actuels avec lesquels les prud'hommes sont conduits à juger laissent une grande incertitude quant à la protection réelle que pourront obtenir les salariés dans la contestation d'un licenciement collectif.

Par ailleurs les règles de procédure à mettre en place pour garantir la protection des salariés et qui doivent être examinées au cours de la négociation collective entre les partenaires sociaux devraient conduire à la définition de règles de protection au moins aussi efficaces que celles mises en œuvre dans la loi du 3 janvier 1975.

Au cours de l'audition des organisations syndicales menée le 4 juin 1986, votre commission a entendu plusieurs propositions et notamment celles de la Confédération générale des cadres (C.G.C.) qui s'articulent autour de quatre principes :

- tout d'abord la suppression administrative de licenciements devrait être liée à la présence dans l'entreprise d'au moins deux organisations syndicales représentatives sur le plan national car selon elle "à tout recul de l'administration doit correspondre un élargissement de l'espace de responsabilités des partenaires sociaux" et parce qu'elles sont les plus qualifiées et les plus aptes à défendre les intérêts des salariés, seules les organisations syndicales représentatives, estime la C.G.C., sont susceptibles de reprendre le rôle de médiation tenu jusque là par l'administration du travail tout en garantissant la qualité et la régularité des procédures ;

- ensuite, la réforme devrait être adoptée à titre expérimental et soumise à une période probatoire qui pourrait être de trois ans et qui serait alors mise à profit pour vérifier la sincérité des procédures et surtout pour permettre aux employeurs de concrétiser leur volonté de créer des emplois ; un bilan serait effectué au terme de cette période et à défaut de résultat, le retour aux dispositions actuelles serait envisagé ;

- la procédure de consultation des représentants du personnel devrait par ailleurs être garantie et améliorée et un recours auprès des commissions paritaires de l'emploi serait organisé en cas de désaccord auprès de l'employeur et du comité d'entreprise sur la nécessité du licenciement projeté ;

- enfin l'autorisation administrative de licenciement des représentants du personnel devrait être maintenue.

La Confédération française des travailleurs chrétiens a de son côté suggéré que soit mis en place en contre point de l'autorisation administrative de licenciement un dispositif de protection a posteriori fondée sur un système analogue à celui existant en République fédérale d'Allemagne, bénéficiant d'une juridiction administrative de recours, d'une procédure suspensive et d'urgence et d'un droit de réemploi du salarié après licenciement économique.

D'une manière générale, votre commission a ressenti la nécessité de prévoir un renforcement des garanties des salariés, sur la base de la responsabilité des partenaires sociaux dans les entreprises, pour contrebalancer la suppression de l'intervention

de l'inspection du travail dans la procédure des licenciements économiques et elle a décidé de déposer dans ce sens un amendement à l'article 3 du projet du Gouvernement.

*

* *

En définitive, votre commission a constaté, à la suite des travaux de fond qu'elle a pu mener tant sur les aspects économiques que sociaux ou juridiques de l'autorisation administrative de licenciement, qu'une évolution de notre droit du travail s'imposait.

Certes des garanties sérieuses devront être réservées aux salariés victimes de licenciements économiques à compter du 1er janvier 1987 et c'est le sens de la nouvelle rédaction de l'article 3 qu'elle vous propose de retenir, qui concerne les procédures, le fonctionnement des conseils de prud'hommes et le respect des normes minimales de la directive européenne du 17 février 1975.

Mais l'enjeu véritable de cette évolution du droit du travail reste avant tout celui de la bataille pour l'emploi qui passe d'abord par l'amélioration de la compétitivité de nos entreprises.

Aussi, consciente de l'urgence du problème et sous les réserves précédentes, votre commission vous demande d'adopter le présent projet de loi.

EXAMEN DES ARTICLES

ARTICLE 1er

Suppression de l'autorisation administrative de licenciement

La suppression de l'autorisation administrative de licenciement pour motif économique est organisée en deux temps :

- dans certains cas, fixés à l'article 4 du projet de loi, elle est d'effet immédiat ;
- de façon générale, elle sera absolue à compter du 1er janvier 1987.

En conséquence, à cette date, seront abrogés les articles du code du travail relatifs à cette procédure prévue par la loi n° 75-5 du 3 janvier 1975, à savoir :

. le premier alinéa de l'article L 321-7 qui impose, quelle que soit l'entreprise ou la profession et sauf en cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, l'autorisation de l'autorité administrative compétente préalablement à tout licenciement, individuel ou collectif, fondé sur un motif économique, d'ordre conjoncturel ou structurel ;

. l'article L 321-8 qui précise que la saisine de l'autorité administrative n'est pas exclusive de la procédure d'information et de consultation du personnel, préalable au licenciement collectif ;

. l'article L. 321-5 qui prévoit le délai minimum de 15 jours séparant cette procédure de consultation de la demande

d'autorisation administrative, pour les entreprises ou établissements d'au moins cinquante salariés ;

. l'article L 321-9 qui organise les délais maximums de réponse dont dispose, en fonction du nombre des licenciements prévus, l'autorité administrative compétente, ainsi que la date d'envoi des lettres de licenciement ;

. l'article L 321-12 qui prévoit des dommages et intérêts pour les salariés licenciés sans qu'ait été présentée une demande d'autorisation à l'autorité administrative.

Votre commission vous propose, sur ces dispositions, d'adopter un amendement tendant à une nouvelle rédaction de l'article et qui est justifié par deux considérations.

En premier lieu, il s'agit de rectifier une disposition d'application immédiate de l'article 4 qui, en l'état actuel du texte, pourrait être préjudiciable au salarié menacé de licenciement pendant la période transitoire. Celle-ci, en effet, tend à supprimer, dès la promulgation de la loi, le dernier alinéa de l'article L 122-14-1 du code du travail, relatif à la lettre de licenciement qui ne peut être envoyée au salarié licencié qu'après autorisation de l'administration, alors même que l'autorisation administrative de licenciement en cas de licenciement collectif de plus de dix salariés dans les trente jours n'est supprimée qu'à compter du 1er janvier 1987. C'est pourquoi il est nécessaire de transférer la référence à l'article L 122-14-1 de l'article 4 d'application immédiate à l'article premier d'application différée.

En second lieu, il paraît souhaitable de rendre cet article de principe plus explicite, d'une part en distinguant la mesure de fond qui est la suppression de l'autorisation administrative de licenciement pour motif économique prévue au premier alinéa de l'article L 321-7 du code du travail, des mesures qui n'en sont que les conséquences, et d'autre part en rappelant clairement à quoi sont relatifs les articles abrogés.

ARTICLE 2

Responsabilité de l'employeur

A compter du 1er janvier 1987, deux modifications, qui complètent les dispositions prévues à l'article précédent et rendent cohérent l'ensemble du chapitre 1er du titre II du livre III du Code du Travail relatif au contrôle de l'emploi, sont apportées :

. à l'article L 321-2, en donnant à l'employeur des pouvoirs en matière de fixation de l'ordre des licenciements qui, auparavant, devait être soumise à l'autorité administrative compétente :

. à l'article L 321-11, qui, tout en augmentant le plafond des amendes prévues, n'en prévoit la prononciation qu'au seul motif de l'absence de consultation des représentants du personnel préalable au prononcé du licenciement.

La responsabilité redonnée au chef d'entreprise en matière de licenciements s'étend donc tout naturellement à leur mise en oeuvre, mais n'exclut cependant pas les procédures traditionnelles de consultation et de négociation avec les partenaires sociaux.

Par ailleurs, la sanction pécuniaire des infractions est sensiblement aggravée, afin de rendre l'employeur plus conscient de ses devoirs vis-à-vis des salariés et de leur représentation.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

ARTICLE 3

Dépôt d'un second projet de loi avant le 31 décembre 1986

Il est prévu que, compte tenu des résultats d'une négociation collective entre les organisations patronales et syndicales qui aura pour objet, comme l'a précisé le Ministre des Affaires sociales et de l'Emploi, d'adapter aux réalités économiques actuelles les règles de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, complété par l'avenant du 21 novembre 1974, le Gouvernement déposera à la première session ordinaire de 1986-1987 un projet de loi définissant les procédures destinées à assurer le respect des règles d'information et de consultation des représentants du personnel et d'élaboration des mesures de reclassement et d'indemnisation envisagées par l'employeur en cas de licenciement pour cause économique.

Sur cet article, votre commission vous propose d'adopter un amendement ayant pour objet une nouvelle rédaction de l'article dans le sens d'un renforcement des garanties des salariés, dans le deuxième projet de loi que le Gouvernement devra déposer avant le 31 décembre 1986; en effet, pour contrebalancer la suppression de l'intervention de l'inspection du travail dans le procédure des licenciements économiques il lui a semblé que ce texte, qui sera pris au vu des négociations menées avec les partenaires sociaux, devra en tout état de cause, non seulement définir les procédures de garantie des droits d'information et de protection des salariés, mais également assurer un bon fonctionnement des conseils de prud'hommes sur lesquels sera transféré un contentieux important des licenciements économiques et enfin respecter les normes minimales en matière de licenciement collectif telles qu'elles avaient été précisées dans la directive européenne du conseil des ministres du 17 février 1975.

ARTICLE 4

Mesures d'effet immédiat et à caractère transitoire

Cet article apporte immédiatement de nombreuses modifications au droit du licenciement pour motif économique, qui sont de natures et d'importances variées.

Tout d'abord, en fonction du I de cet article :

. ne sont plus soumis à l'autorisation administrative préalable tous les licenciements individuels fondés sur un motif économique, ni les petits licenciements économiques collectifs, c'est-à-dire inférieurs à 10 salariés dans une même période de 30 jours, de par les modifications apportées au premier alinéa de l'article 321-7 ;

. en conséquence, le second alinéa de l'article L. 321-9, qui prévoit le délai de réponse de l'administration pour ce type de licenciement, est abrogé. Il en est de même des derniers alinéas des articles L 122-14 et L 122-14-1 ;

. enfin, par modification du premier alinéa de l'article L 321-9, la vérification par l'autorité administrative de la réalité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier les licenciements est supprimée. En vertu des dispositions précédentes, cette suppression concerne les licenciements économiques collectifs. Il faut noter en outre que le dernier alinéa de l'article L 321-9 subit une très légère modification formelle afin de le rendre compatible avec celui qui le précède.

Par ailleurs, en ce qui concerne particulièrement le redressement ou la liquidation judiciaires, l'administrateur ou, à défaut, l'employeur ou le liquidateur, suivant les cas, n'est plus tenu que d'informer l'autorité administrative compétente avant de procéder à des licenciements pour motif économique, et non plus de la consulter. En conséquence, le délai de réponse de dix

jours prévu dans l'ancien texte disparaît également. C'est l'objet du II de l'article 4. Cette simplification permet en outre de supprimer une difficulté résultant des délais très brefs imposés pour la mise en oeuvre du régime d'assurance garantie des salaires (AGS).

En ce qui concerne le III de ce même article, afin d'éviter tout vide juridique pour les licenciements économiques concernant moins de dix salariés dans les trente jours, il leur est appliqué, de manière transitoire jusqu'à la publication de la loi qu'il est prévu de déposer aux termes de l'article 3, une procédure particulière. Cette procédure s'apparente à celle de droit commun qui s'applique à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, prévue à l'article L 122-14-1 du code du travail, puisqu'elle impose un entretien préalable entre l'employeur et le salarié, qui peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, entretien au cours duquel le ou les motifs de licenciement sont indiqués. Mais ces motifs devront en outre être confirmés dans la lettre de licenciement prévue à l'article L 122-14-1 du code du travail, ce qui est une garantie nouvelle et fondamentale, notamment en matière juridictionnelle puisque la charge de la preuve est alors inversée en cas de recours contentieux.

Ainsi, la procédure d'autorisation :

- est supprimée pour les licenciements de moins de dix salariés sur une même période de trente jours ;
- est réduite au contrôle du respect des règles de consultation des représentants du personnel et de la portée du plan social envisagé par l'employeur, à l'exclusion de celui de la réalité du motif économique, pour les licenciements de plus de dix salariés.

Votre commission vous propose par conséquent d'adopter l'article 4, modifié par l'amendement de coordination avec l'amendement déposé à l'article premier qui, en supprimant au troisième alinéa du I la référence au dernier alinéa de l'article L 122-14-1 du code du travail, permet de la transposer à l'article 1er du présent projet de loi, et d'éviter ainsi un éventuel vide juridique préjudiciable aux salariés.

ARTICLE 5

Contrôle de l'emploi

Cet article, qui modifie l'article L 321-1 du Code du Travail, a une double fonction immédiate :

. celle de supprimer toute référence générale à l'autorisation administrative tant de licenciement que d'embauche ;

. et celle de préciser que l'autorisation préalable à une embauche ne concernera plus désormais, et de façon exclusive, que celle intervenant dans la période d'effet d'une convention FNE passée entre l'Etat et une entreprise ayant procédé à un licenciement pour motif économique.

La première mesure ne fait que prendre acte de l'abandon, dans les faits, des demandes d'autorisation administrative pour les licenciements autres qu'économiques, et pour les embauches autres que celles intervenant moins d'un an après un licenciement pour motif économique. Elle permet de plus d'adapter le droit aux réalités de plus en plus complexes de la production et de la nature de l'offre de travail, qui conduisent nombre d'entreprises à devoir concomitamment licencier certains salariés et en embaucher d'autres.

La seconde mesure répond très logiquement au droit de l'Etat de conserver un pouvoir de contrôle sur les embauches postérieures à des licenciements ayant bénéficié de l'aide du FNE, c'est-à-dire ayant comporté le recours à des allocations spéciales, sous forme de préretraites, largement financées par les deniers publics.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

ARTICLE 6

Rapport statistique annuel sur la situation du marché du travail

A partir des renseignements statistiques sur les embauches et résiliations de contrat de travail, portés à la connaissance des services publics de la main d'oeuvre, comme il est stipulé à l'alinéa 1er de l'article L 321-1 du Code du travail, le Ministre chargé du travail et de l'emploi sera tenu de présenter chaque année au Parlement un rapport sur la situation du marché du travail.

A une analyse statistique détaillée s'ajoutera le cas échéant un compte rendu des mesures prises ou à prendre, en matière tant législative que réglementaire, pour permettre à ce marché du travail de fonctionner de façon satisfaisante.

Les dispositions de cet article s'inscrivent donc bien au-delà du seul problème du licenciement pour motif économique et ont une vocation générale en faveur de l'emploi.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
CODE DU TRAVAIL	Article premier.	Article premier.	Article premier.
Livre troisième.	L'autorisation administrative de licenciement pour motif économique est supprimée à compter du 1 ^{er} janvier 1987, sauf dans le cas, fixés à l'article 4 ci-après, où elle l'est dès la date de publication de la présente loi.	Sans modification.	<i>A compter du 1^{er} janvier 1987, l'autorisation administrative de licenciement pour motif économique est supprimée. A cet effet, à compter de cette date, le premier alinéa de l'article L. 321-7 du code du travail est abrogé.</i>
TITRE II : <i>Emploi.</i>	A cet effet, et sous réserve des dispositions de l'article 4 ci-après, sont abrogées, à compter du 1 ^{er} janvier 1987, les dispositions de l'article L. 321-5, du premier alinéa de l'article L. 321-7, des articles L. 321-8, L. 321-9 et L. 321-12 du code du travail.		<i>En conséquence, à compter du 1^{er} janvier 1987, et sous réserve des dispositions de l'article 4 ci-après, sont également abrogés :</i>
<i>Art. L. 321-5. — Dans les entreprises ou établissements mentionnés à l'article L. 321-3 où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés, un délai doit obligatoirement s'écouler entre la consultation des représentants du personnel prévue audit article et la demande d'autorisation de licenciement collectif visée à l'article L. 321-8. Ce délai ne peut être inférieur à quinze jours, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par accords contractuels.</i>			<i>— le dernier alinéa de l'article L. 122-14-1 du code du travail relatif à la lettre de licenciement ;</i>
<i>Art. L. 321-7. — (voir ci-dessous.)</i>			<i>— l'article L. 321-5 du code du travail relatif au délai légal qui s'écoule entre la consultation des représentants du personnel et la demande d'autorisation administrative de licenciement ;</i>
<i>Art. L. 321-8. — L'employeur ne peut saisir l'autorité administrative compétente d'une demande d'autorisation de licenciement collectif dans les cas prévus à l'article L. 321-3 qu'au terme de la procédure d'information et de consultation du personnel telle qu'elle est organisée par les articles L. 321-4 et L. 321-5 et éventuellement précisée par des accords contractuels.</i>			<i>— l'article L. 321-8 du code du travail conditionnant la demande d'autorisation administrative de licenciement à la procédure d'information et de consultation du personnel ;</i>
<i>Art. L. 321-9. — (voir ci-dessous.)</i>			<i>— l'article L. 321-9 du code du travail traitant des obligations de l'autorité administrative saisie de la demande d'autorisation ;</i>
<i>Art. L. 321-12. — Lorsque l'employeur prononce un ou plusieurs licenciements pour cause économique sans qu'ait été présentée une demande d'autorisation à l'autorité administrative, ou en méconnaissance des dispositions du der-</i>			<i>— et l'article L. 321-12 du code du travail prévoyant les sanctions du défaut de demande d'autorisation administrative de licenciement.</i>

Dispositions en vigueur

nier alinéa de l'article L. 321-9, le salarié a droit, indépendamment des indemnités prévues par les lois, règlements et conventions ou accords collectifs de travail en vigueur, à des dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat.

Art. L. 321-2. — Dans les établissements visés à l'article précédent, à défaut de convention ou d'accord collectif de travail applicable, l'employeur indique à l'autorité administrative, compétente pour autoriser le licenciement pour motif économique, les critères retenus, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, pour fixer l'ordre des licenciements. Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille et en particulier celles des parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise et les qualités professionnelles.

Art. L. 321-11. — Sera puni d'une amende de 1.000 à 15.000 F, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par la ou les infractions visées ci-dessous, l'employeur qui :

1° Aura procédé à un licenciement sans avoir présenté la demande d'autorisation prévue à l'article L. 321-7 ou malgré un refus d'autorisation ;

Texte du projet de loi

Art. 2.

A compter du 1^{er} janvier 1987 :

I. — La première phrase de l'article L. 321-2 du code du travail est remplacée par les dispositions suivantes :

« En cas de licenciement collectif pour motif économique, à défaut de convention ou accord collectif de travail applicable, l'employeur définit, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. »

II. — Les dispositions du premier alinéa de l'article L. 321-11 du code du travail sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Sera puni d'une amende de 1.000 à 15.000 F, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction, l'employeur qui aura prononcé un licenciement sans avoir au préalable procédé aux consultations prévues à l'article L. 321-3. »

Texte adopté
par l'Assemblée nationale
en première lecture

Art. 2.

Sans modification.

Propositions de la commission

Art. 2.

Conforme.

Dispositions en vigueur

2° Aura présenté une demande d'autorisation de licenciement sans avoir, au préalable, procédé aux consultations prévues à l'article L. 321-3 ;

3° N'aura pas observé les dispositions du dernier alinéa de l'article L. 321-9.

Est passible des mêmes peines l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur qui n'aura pas observé les dispositions prévues aux articles L. 321-7, deuxième alinéa et L. 321-10.

Art. L. 321-3. — Dans les entreprises ou établissements agricoles, industriels ou commerciaux, publics ou privés, dans les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations de quelque nature que ce soit, où sont occupés habituellement plus de dix salariés et moins de cinquante salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel sont tenus de réunir et de consulter les délégués du personnel lorsque le nombre de licenciements envisagé est au moins égal à dix dans une même période de trente jours.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 432-4, dans les entreprises ou professions mentionnées ci-dessus où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement dans les conditions visées à l'alinéa précédent sont tenus de réunir et de consulter le comité d'entreprise.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise et notamment lorsque l'inspecteur du travail a été saisi d'un procès-verbal de carence dans les conditions prévues par l'article L. 433-13 du présent code, le projet de licenciement collectif est soumis aux délégués du personnel.

Texte du projet de loi

**Texte adopté
par l'Assemblée nationale
en première lecture**

Propositions de la commission

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale
en première lecture

Propositions de la commission

Art. 3.

Le Gouvernement déposera à la session d'automne de la présente année un projet de loi définissant, compte tenu des résultats de la négociation collective entre les organisations patronales et syndicales, les procédures destinées à vérifier le respect des règles d'information et de consultation des représentants du personnel et d'élaboration des mesures de reclassement et d'indemnisation envisagées par l'employeur.

Art. 4.

Dès la publication de la présente loi :

Art. L. 321-7 (1^{er} alinéa). — Quelle que soit l'entreprise ou la profession et sauf en cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, tout licenciement, individuel ou collectif, fondé sur un motif économique, d'ordre conjoncturel ou structurel, est subordonné à une autorisation de l'autorité administrative compétente.

I. — Au premier alinéa de l'article L. 321-7 du code du travail, les mots : « tout licenciement, individuel ou collectif, fondé sur un motif économique, d'ordre conjoncturel ou structurel, » sont remplacés par les mots : « tout licenciement collectif portant sur les cas visés à l'article L. 321-3 ».

Art. 3.

Le Gouvernement déposera au cours de la première session ordinaire du Parlement de 1986-1987, un projet de loi...

... destinées à assurer le respect des règles...

... l'employeur en cas de licenciement pour cause économique.

Art. 4.

Alinéa sans modification.

I. — 1^o Alinéa sans modification.

Art. 3.

Au vu des résultats de la négociation collective entre les organisations patronales et syndicales, le Gouvernement déposera, au cours de la première session ordinaire du Parlement 1986-1987 un projet de loi définissant :

1^o les procédures destinées à assurer le respect des règles d'information et de consultation des représentants du personnel et d'élaboration des mesures de reclassement et d'indemnisation envisagées par l'employeur en cas de licenciement pour cause économique,

2^o les mesures susceptibles d'améliorer le fonctionnement des conseils de prud'hommes,

3^o les modifications à apporter au droit du travail pour le mettre en conformité avec la directive du conseil des communautés européennes n^o 75/129/CEE du 17 février 1975 relative aux licenciements collectifs.

Art. 4.

Alinéa sans modification.

I. — 1^o Alinéa sans modification.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p><i>Art. L. 321-9</i> — Pour toutes les demandes de licenciements collectifs portant sur les cas visés à l'article L. 321-3 du présent code, l'autorité administrative compétente dispose d'un délai de trente jours, à compter de la date d'envoi de la demande de licenciement, pour vérifier les conditions d'application de la procédure de concertation, la réalité des motifs invoqués pour justifier les licenciements, ainsi que la portée des mesures de reclassement et d'indemnisation envisagées et pour faire connaître à l'employeur soit son accord, soit son refus d'autorisation.</p>	<p>Les mots : « la réalité des motifs invoqués pour justifier les licenciements » sont supprimés dans le premier alinéa de l'article L. 321-9 dudit code.</p>	2° Alinéa sans modification	2° Alinéa sans modification
<p>Pour toutes les autres demandes de licenciement pour cause économique, l'autorité administrative dispose d'un délai de sept jours, renouvelable une fois, pour vérifier la réalité du motif économique invoqué et pour faire connaître soit son accord, soit son refus d'autorisation.</p>	<p>Le deuxième alinéa de l'article L. 321-9, ainsi que le dernier alinéa des articles L. 122-14 et L. 122-14-1 du même code sont abrogés.</p>	3° Alinéa sans modification	<p>3° Le deuxième alinéa de l'article L. 321-9 et le dernier alinéa de l'article L. 122-14 du même code sont abrogés.</p>
<p>Des lettres de licenciements ne peuvent être adressées par l'employeur aux salariés concernés qu'après réception de l'accord de l'autorité administrative compétente, ou à défaut de réponse de celle-ci qu'après expiration des délais prévus aux alinéas précédents.</p>		4° Le troisième alinéa de l'article L. 321-9 est ainsi rédigé :	4° Alinéa sans modification.
		« Dans les cas prévus à l'alinéa précédent, des lettres de licenciement ne peuvent être adressées par l'employeur aux salariés concernés qu'après réception de l'accord de l'autorité administrative compétente ou, à défaut de réponse de celle-ci, qu'après expiration du délai prévu ».	
<p>Libre premier</p>			
<p>TITRE II <i>Contrat de travail.</i></p>			
<p><i>Art. L. 122-14</i>. — L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.</p>	<p>II — Le second alinéa de l'article L. 321-7 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	II — Sans modification.	II — Sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale
en première lecture

Propositions de la commission

Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

En cas de licenciement pour motif économique, la demande d'autorisation mentionnée à l'article L. 321-7 ne peut être adressée par l'employeur à l'autorité administrative compétente qu'après l'entretien visé au premier alinéa ci-dessus.

Art. L. 122-14-1. — L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'article L. 122-14.

En cas de licenciement pour motif économique, cette lettre ne peut être expédiée qu'après réception de l'autorisation de l'autorité administrative compétente ou le défaut de réponse prévu à l'article L. 321-9.

Art. L. 321-7 (2^e alinéa). — En cas de redressement judiciaire, l'administrateur ou, à défaut, l'employeur ou le liquidateur, suivant les cas, doit informer et consulter l'autorité administrative compétente avant de procéder à des licenciements pour motif économique dans les conditions prévues aux articles 45, 63, 148 et 153 de la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 précitée. L'autorité administrative dispose d'un délai de dix jours à compter de la date d'envoi du projet de licenciement pour faire connaître son avis. A défaut de réponse dans ce délai, l'avis est réputé acquis.

• En cas de redressement ou de liquidation judiciaires, l'administrateur ou, à défaut, l'employeur ou le liquidateur, suivant les cas, doit informer l'autorité administrative compétente avant de procéder à des licenciements pour motif économique dans les conditions prévues aux articles 45, 63, 148 et 153 de la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 relative au redressement et à la liquidation judiciaires des entreprises. -

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale
en première lecture

Propositions de la commission

Art. 122-14 - (voir ci-dessus.)

Art. L. 122-14-5 - Les dispositions des articles L. 122-14, L. 122-14-2 et L. 122-14-4 ne sont pas applicables aux salariés qui font l'objet d'un licenciement collectif justifié par un motif économique.

Art. L. 122-14-6 - Les dispositions des articles L. 122-14, L. 122-14-2 et L. 122-14-4 ne sont pas applicables aux licenciements opérés par les employeurs qui occupent habituellement moins de onze salariés.

Les dispositions de l'article L. 122-14-4 ne sont pas applicables aux salariés qui ont moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, et celles des articles L. 122-14 et L. 122-14-2 ne le sont pas à ceux qui ont moins d'un an d'ancienneté.

Les salariés visés aux alinéas précédents peuvent prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi.

III - A titre transitoire et jusqu'au 31 décembre 1986, les dispositions de l'article L. 122-14 sont applicables, par dérogation aux dispositions de l'article L. 122-14-5 et du premier alinéa de l'article L. 122-14-6, aux licenciements pour motif économique autres que ceux visés à l'article L. 321-3, dans les conditions d'ancienneté prévues au deuxième alinéa de l'article L. 122-14-6.

Si, pendant la période transitoire susmentionnée, le licenciement d'un salarié relevant des dispositions de l'alinéa qui précède survient sans qu'ait été observée la procédure prévue à l'article L. 122-14, mais pour une cause réelle et sérieuse, le tribunal saisi doit imposer à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorder au salarié à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Art. 5.

Des la publication de la présente loi, l'article L. 321-1 du code du travail est ainsi rédigé :

Art. L. 321-1. - En vue d'assurer le contrôle des conditions d'emploi le ministre chargé du travail et les ministres intéressés, déterminent, après avis des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs :

1° les établissements ou professions dans lesquels tout embauchage ou résiliation de con-

* Art. L. 321-1. - Les établissements ou professions dans lesquels tout embauchage ou résiliation de contrat de travail doit être portée à la connaissance des services publics de la main-d'œuvre sont définis par arrêté du ministre chargé du travail et des ministres intéressés.

III - A titre transitoire et jusqu'à la publication de la loi adoptée en application de l'article 3, tout licenciement pour motif économique, autre que ceux visés à l'article L. 321-3 du code du travail, de salariés ayant au moins un an d'ancienneté doit être précédé d'un entretien entre l'employeur et le salarié. Au cours de cet entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié. Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Le ou les motifs du licenciement doivent être confirmés dans la lettre prévue à l'article L. 122-14-3 du même code.

Si, pendant...

... d'un salarié survient sans qu'ait été observée la procédure prévue à l'alinéa précédent mais pour une cause réelle...

de salaire.

Art. 5.

Alinéa sans modification

* Art. L. 321-1 - Les établissements... dans lesquels toute embauche ou résiliation...

interesses

III - Sans modification

Art. 5

Conforme

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>trat de travail doit être porte a la connaissance des services publics de main-d'œuvre :</p>	<p>« Lorsqu'à l'occasion d'un licenciement pour motif économique, le ministre chargé du travail passe avec une entreprise l'une des conventions prévues au 2° de l'article L. 322-4 du présent code, cette convention peut être subordonnée à l'engagement de l'entreprise de soumettre ses embauches ultérieures, pendant la durée d'effet de ladite convention, à l'accord préalable de l'autorité administrative compétente. »</p>	<p>Alinea sans modification</p>	
<p>2° les établissements ou professions dans lesquels tout embauchage ou résiliation de contrat de travail est subordonné à l'autorisation préalable de l'autorité administrative compétente.</p>		<p>Art 6</p>	<p>Art 6</p>
		<p>Le ministre chargé du travail et de l'emploi présentera au Parlement le 30 juin de chaque année, dès 1987, un rapport sur les licenciements et embauches intervenus au cours de l'année précédente.</p>	<p>Conforme</p>
		<p>Ce rapport comportera des indications précises sur le nombre, les motifs, la taille de l'entreprise et les branches d'activité, et fera ressortir les mesures prises, les perspectives ainsi que les difficultés et les modifications législatives ou réglementaires nécessaires.</p>	

ANNEXE N° 1

LES PROCÉDURES DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE
EN DROIT DU TRAVAIL FRANÇAIS

- A l'exclusion : ● du redressement judiciaire ;
● des procédures particulières aux salariés protégés dans l'entreprise.

Taille de l'entreprise	Inférieure à 10 salariés.	Supérieure ou égale à 11 salariés.		
Taille du licenciement.	Individuel et collectif.	Individuel.	Inférieur à 10 salariés dans les 30 jours.	Supérieur à 10 salariés dans les 30 jours.
Nécessité d'une autorisation administrative de licenciement.	Oui (loi du 3 janvier 1975 - Article L. 321-7 du code du travail)			
Réunion et consultation des représentants du personnel (comité d'entreprise, ou, à défaut, délégués du personnel).		Non, sauf pour les cadres dans les entreprises adhérentes au C.N.P.F. (avenant de 1974 signé par le seul C.N.P.F. à l'accord de 1969 signé par le C.N.P.F. et la C.G.P.M.E.)	Oui (accord 1969 et avenant 1974)	Oui (articles L. 321-3 et 321-4 du code du travail). Saisine de la commission paritaire de l'emploi (C.P.E.) en cas de difficultés, dans les entreprises adhérentes au C.N.P.F. (avenant 1974).
Information des commissions paritaires de l'emploi (C.P.E.), préalablement au licenciement.	Éventuellement, et seulement en cas de licenciement collectif (accord de 1969).	Non.	Éventuellement (accord de 1969).	Oui, après qu'aient été informés les représentants du personnel. Les C.P.E. peuvent le cas échéant participer à l'élaboration du plan social (avenant 1974).
Entretien préalable avec le salarié qui peut se faire assister par une personne de son choix.	Non.	Oui pour tout salarié dont l'ancienneté est supérieure à 2 ans (articles L. 122-14, L. 122-14-5 et L. 122-14-6).	Non.	Non.
Information de l'autorité administrative préalable au licenciement.	Non pour l'individuel, oui pour le collectif dans les entreprises adhérentes au C.N.P.F. (avenant 1974).	Non.	Oui pour les licenciements intervenant dans une entreprise adhérente au C.N.P.F. (avenant 1974).	Oui, (avenant de 1974 et article L. 321-4 du code du travail). Plus envoi du P.V. de la réunion avec les représentants du personnel (article L. 321-4 du code du travail).
Délais minimaux entre la consultation des représentants du personnel (ou l'entretien avec le salarié) et la décision de	Pas de délais prévus.	Pas de délais prévus	Pas de délais prévus	Dans les entreprises de plus de 50 salariés 15 jours au moins (article L. 321-5 du code du travail).

<p>licencier (i.e. l'envoi de la demande d'autorisation à l'administration).</p>			<p>En cas de licenciement conjoncturel pour les entreprises adhérentes à la C.G.P.M.E. : 8 jours pour $10 \leq L < 50$, 15 jours pour $50 \leq L < 100$, et 1 mois lorsque $L \geq 100$ (accord 1969). Pour les entreprises adhérentes au C.N.P.F. : 15 jours pour $10 \leq L < 100$, et 1 mois lorsque la C.E.P. est saisie, et 1 mois pour $L \geq 100$, et 5 semaines si la C.P.E. est saisie (avenant 1974). En cas de licenciement structurel envisagé dans un délai de 6 mois, pour les entreprises adhérentes à la C.G.P.M.E. comme au C.N.P.F. : 1 mois pour $10 \leq L < 200$, 2 mois pour $200 \leq L < 300$ et 3 mois pour $L \geq 300$ (accord 1969). Pour les seules entreprises adhérentes au C.N.P.F. lorsque la C.P.E. est saisie, les délais sont portés respectivement à 5, 9 et 14 semaines (avenant 1974).</p>
<p>Portée du contrôle de l'administration et délais de réponse.</p>	<p>Realité du motif économique. Délai de 7 jours, renouvelable une fois. Silence vaut autorisation de l'administration (article L. 321-9, alinéa 1, du code du travail).</p>		<p>Respect des procédures de consultation, réalité du motif économique, portée du plan social. Autorisation doit être explicite. Délai d'un mois (Article L. 321-9, alinéa 2, du code du travail).</p>
<p>Notification du licenciement et délai-congé.</p>	<p>Les procédures sont les mêmes que celles du licenciement non économique de droit commun (articles L. 122-6, L. 122-14-1, L. 122-14-5 et L. 122-14-6 du code du travail.)</p>		
<p>Indemnités de licenciement.</p>	<p>A l'indemnité minimum légale (d'un mois de salaire au plus) se substituent, pour les licenciements collectifs conjoncturels ou structurels, des indemnités compensatrices variables selon l'ancienneté des salariés (accord de 1969 et avenant de 1974, et plans sociaux).</p>		
<p>Sanction du défaut de procédure.</p>	<p>Amendes, ainsi que dommages et intérêts dus par l'employeur au salarié, victime d'une rupture abusive du contrat (articles L. 321-11 et L. 321-12 du code du travail).</p>		

ANNEXE N° 2

LES PROCEDURES DE LICENCIEMENT NON ECONOMIQUE EN DROIT DU TRAVAIL FRANÇAIS

- A l'exclusion : ● de la periode d'essai, d'une faute grave commise par le salarié, ou d'un cas de force majeure conduisant a la cessation de l'entreprise ;
● des procedures particulieres aux salariés protégés dans l'entreprise.

Taille de l'entreprise	Inférieure ou égale a 10 salariés	Égale ou supérieure a 11 salariés
Taille du licenciement	Individuel	Individuel
Nécessité d'une autorisation préalable de l'administration	Non, sauf licenciement économique intervenu l'année précédente (article L. 321-1 (2°) du code du travail et arrêté du 15 décembre 1977)	
Réunion et consultation des représentants du personnel	Non	
Entretien préalable avec le salarié qui peut se faire accompagner d'une personne de son choix	Non	Oui pour tout salarié dont l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure a deux ans. Convocation par lettre recommandée avec A.R. (articles L. 122-14 et L. 122-14-6 du code du travail)
Information de l'autorité administrative préalable au licenciement	Non (sauf licenciement économique intervenu l'année précédente, qui oblige a demander une autorisation administrative de licenciement) (article L. 321-2 du code du travail et arrêté du 17 décembre 1977)	
Notification du licenciement	Lettre recommandée avec A.R. qui ne contient pas le motif du licenciement. Sa date de présentation au salarié fixe le point de départ du délai-congé (article L. 122-14-1 du code du travail).	<i>Idem</i> . De plus, pour les salariés dont l'ancienneté est supérieure a deux ans, la date d'envoi doit être au moins un jour franc après l'entretien (article L. 122-14-1 du code du travail)
Délai-congé	Déterminé par la loi (au minimum un mois pour le salarié dont l'ancienneté est comprise entre six et vingt quatre mois et deux mois pour celui dont l'ancienneté est supérieure a deux ans), par des conventions ou des accords collectifs du travail, ou par les usages pratiqués dans la localité ou dans la profession, pour le salarié dont l'ancienneté est inférieure a six mois et pour tous les autres salariés lorsque les dispositions légales sont moins favorables (article L. 122-6 du code du travail)	
Indemnité minimale de licenciement	N'est due qu'au salarié comptant au moins de ... ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur. Les taux et modalités de calcul sont fixés par voie réglementaire (article L. 122-9 du code du travail)	
Énonciation du motif par écrit	Non	Pour le salarié dont l'ancienneté est supérieure a un an, et a sa demande écrite, l'employeur est tenu d'énoncer dans une lettre les causes réelles et sérieuses du licenciement. Les procédures et délais sont fixés réglementairement (article L. 122-14-2 du code du travail)

Sanction du non-respect des procédures	Indemnité compensatrice en cas d'observation du délai-congé	<i>Idem</i> De plus, le tribunal doit imposer à l'employeur d'accomplir la procédure, et accorder au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire (payée par l'employeur).
Sanction du défaut de cause réelle et sérieuse motivant le licenciement		Le tribunal peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien des avantages acquis. A défaut, condamnation de l'employeur à verser une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Par ailleurs l'employeur doit rembourser aux organismes concernés les indemnités chômage versées au salarié indument licencié.
Information de l'autorité administrative postérieurement au licenciement.	Non	Non pour les entreprises de 11 à 49 salariés Oui pour celles de plus de 50 salariés (article L. 321-1 (1°) du code du travail et arrêté du 15 décembre 1977).

ANNEXE N° 3

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

sur la sécurité de l'emploi

(Accord du 10 février 1969 : CNPF, CGPME
et CFDT, CFTC, CGC, CGT, CGT-FO
modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 : CNPF, CFTC, CGC,
CGT-FO.)

PRÉAMBULE

1. Lors des négociations des 26 et 27 mai 1968, il avait été prévu que les confédérations syndicales de salariés, d'une part, les représentants du CNPF et de la CGPME, d'autre part, se rencontreraient avant le 1^{er} octobre en vue de rechercher un accord en matière de sécurité de l'emploi et portant notamment sur :

- les mesures de nature à assumer les reclassements nécessaires en particulier en cas de fusion et de concentration,
- l'institution de commissions paritaires de l'emploi par branches professionnelles et les missions qu'il convient de donner à ces commissions devant fonctionner en principe au niveau national et le cas échéant aux niveaux territoriaux.

Des leur première réunion du 26 septembre 1968, les membres de la délégation patronale et les représentants des confédérations syndicales de salariés sont convenus d'ajouter aux deux points mentionnés expressément par le projet de protocole de Grenelle, la question du délai d'information en temps utile du comité d'entreprise.

Si, pour des raisons d'efficacité, ils ont limité leur négociation aux trois problèmes énumérés ci-dessus, ils confirment que, conformément au projet de protocole de Grenelle, ils entreprendront au cours du deuxième trimestre 1969 l'étude des moyens permettant d'assurer, avec le concours de l'Etat, la formation et le perfectionnement professionnels, un accord particulier devant être recherché dans ce domaine en ce qui concerne les cadres. Ils confirment également qu'ils examineront le problème d'un assouplissement de l'âge de la retraite, en particulier dans le cas de privation d'emploi et d'inaptitude au travail. Ils considèrent enfin qu'une réduction progressive de la durée du travail constitue un des éléments d'une politique active de l'emploi.

II. Les parties signataires du présent Accord sont convaincues qu'une politique active de l'emploi s'impose dans une économie en mouvement : une telle politique doit viser à l'utilisation optimale des capacités de travail et par conséquent à la réduction des périodes de non-emploi. Elles affirment leurs responsabilités respectives en ce domaine.

Les discussions paritaires engagées le 26 septembre 1968 ont permis d'aboutir à la mise au point des dispositions ci-après. Les parties signataires estiment nécessaire de rappeler préalablement certains aspects du problème de l'emploi qui leur paraissent essentiels.

Nota : figurent en italique les modifications apportées par l'avenant à l'accord

III. Convaincus que la généralisation de commissions paritaires de l'emploi, professionnelles et interprofessionnelles, permettra à toutes les parties intéressées de progresser dans la connaissance des problèmes de l'emploi et pourtant de faciliter la solution des difficultés que peuvent rencontrer les travailleurs, les parties signataires sont convenues des dispositions ci-après qui règlent les conditions générales suivant lesquelles les commissions paritaires doivent être créées ainsi que leurs modalités de fonctionnement.

Soucieuses de ne pas imposer un cadre rigide dans un domaine où l'adaptation aux caractéristiques des professions est particulièrement nécessaire, elles laissent aux commissions paritaires de l'emploi elles-mêmes le soin de fixer certaines règles d'organisation et notamment les conditions de participation aux réunions des représentants des organisations signataires.

Les commissions paritaires de l'emploi doivent recourir au reclassement des salariés dont il n'aura pas été possible d'éviter le licenciement. Lorsqu'elles seront saisies de cas de licenciements collectifs d'ordre économique posant un problème grave de reclassement qui n'aurait pu être résolu, elles devront s'assurer de la mise en œuvre des moyens disponibles pour permettre le réemploi des salariés licenciés.

Les organisations signataires décident de se revoir une fois par an pour échanger leurs vues sur la situation générale de l'emploi et faire le point sur le rôle joué par les commissions paritaires de l'emploi.

IV. Les entreprises doivent jouer leur rôle dans cette politique de sécurité de l'emploi. Dans tous les cas elles doivent s'efforcer de faire des prévisions de façon à établir les bases d'une politique de l'emploi. Lorsqu'elles entreprennent des opérations de fusion, de concentration, de restructuration (1), visant à augmenter la compétitivité des entreprises, elles doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles en ce qui concerne l'emploi et préparer les solutions permettant de réduire les éventuels licenciements notamment par un effort de formation facilitant des mutations internes.

Aux termes de l'article 3, paragraphe 6 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 18 juin 1966, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel... Il est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression d'effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord ont défini les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise devait être saisi des projets de licenciements. L'information et la consultation en ce domaine doivent permettre des échanges de vues réguliers sur les problèmes de l'emploi dans le cadre de chaque entreprise ou établissement, ces échanges pouvant conduire à une solution satisfaisante des difficultés rencontrées.

V. Lorsque des changements de structure importants, de nature à entraîner des licenciements collectifs, seront envisagés par une profession, les parties signataires recommandent que des conversations soient engagées entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de la profession en vue de déterminer les mesures propres à limiter les conséquences sociales des décisions à intervenir et notamment les conditions dans lesquelles pourraient être conclues des conventions avec le Fonds national de l'emploi, en particulier en ce qui concerne les actions de formation et de réadaptation professionnelles, l'attribution d'allocations dégressives et la situation des salariés de plus de soixante ans.

(1) Chaque fois qu'il est utilisé dans le présent accord le mot « restructuration » vise également les opérations de modernisation d'une certaine ampleur et entraînant des conséquences sur l'emploi.

C'est en vue de faciliter ces conversations que les organisations signataires du présent accord ont fait auprès du Ministre d'Etat chargé des Affaires sociales une démarche commune pour lui demander des éclaircissements sur l'action du Fonds national de l'emploi et sur les conditions d'application de la loi du 31 décembre 1968 sur la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle. Les réponses qui leur ont été faites le 20 janvier 1969 et confirmées par écrit figurent en annexe du présent accord.

VI. Les parties signataires conscientes des problèmes que pose, en matière de sécurité de l'emploi la situation du personnel des entreprises ayant été amenées à déposer leur bilan, décident de procéder en commun à un examen de cette question au cours du premier trimestre 1975, en vue d'aboutir à des conclusions avant la fin du premier semestre.

TITRE PREMIER

GÉNÉRALISATION DE COMMISSIONS PARITAIRES DE L'EMPLOI

Article premier. — En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi, les parties signataires décident que des commissions paritaires de l'emploi devront être instituées avant le 31 mai 1969 dans les différentes professions.

Art. 2. — Les commissions paritaires de l'emploi seront constituées au niveau national dans chaque profession ou groupe de professions. Les commissions nationales professionnelles ainsi créées auront la faculté de mettre en place des commissions régionales professionnelles dans les régions où la densité d'une profession le rendrait possible et souhaitable.

Dans le cas où l'institution d'une commission nationale professionnelle se heurterait à des difficultés tenant aux structures de la profession, des commissions régionales professionnelles devront être constituées.

Art. 3. — Eu égard aux aspects régionaux souvent déterminants en matière d'emploi, les parties signataires décident également de mettre en place progressivement, au niveau des régions de programmes, des commissions inter-professionnelles régionales.

Ces commissions devront être constituées avant le 1^{er} janvier 1975.

Art. 4. — Les commissions paritaires de l'emploi comprendront au moins un représentant de chacune des confédérations syndicales signataires du présent accord et un nombre de représentants patronaux égal au total des membres salariés.

Lorsque ces commissions comporteront des membres suppléants, ceux-ci recevront les mêmes documents que les membres titulaires.

Art. 5. — Les commissions paritaires de l'emploi ont pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- de procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existants pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;

- de promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation dans les professions ou régions de leur ressort ;
- d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;
- d'effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement, en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation.

Un rapport doit être établi, au moins annuellement, sur la situation de l'emploi et son évolution.

Afin de permettre aux commissions paritaires de l'emploi d'avoir une meilleure connaissance de cette situation, lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique portera sur plus de 10 salariés appartenant au même établissement, les commissions paritaires de l'emploi, professionnelles et interprofessionnelles compétentes seront informées par la direction sitôt que, conformément aux dispositions de l'article 12, le comité d'entreprise ou d'établissement l'aura lui-même été.

Le cas échéant, elles participeront à l'établissement du plan social prévu audit article.

D'autre part, si des difficultés surviennent au sein du comité d'entreprise ou d'établissement au sujet d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la commission paritaire de l'emploi compétente pourra être saisie dans les conditions prévues à l'article 12 précité.

Enfin, si un licenciement collectif d'ordre économique pose des problèmes de reclassement non résolus au niveau de l'entreprise, les commissions paritaires de l'emploi compétentes seront saisies dans les conditions prévues à l'article 15 ci-après.

Le rapport annuel visé ci-dessus fera un bilan de l'action entreprise à l'occasion des licenciements collectifs dont les commissions paritaires de l'emploi seraient saisies.

Les commissions paritaires professionnelles de l'emploi doivent également, conformément aux dispositions de l'accord du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, établir et tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elles comme présentant un intérêt reconnu pour la profession et retenu à partir de critères définis par elles, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique.

Pour chacun des cours, stages ou sessions ainsi répertoriés, les commissions paritaires de l'emploi préciseront les catégories de travailleurs auxquelles ils sont destinés.

Il appartiendra aussi aux commissions paritaires professionnelles de l'emploi, compte tenu de la nature et de la durée des formations qu'elles auront agréées, de préciser dans quelles circonstances et pour quelle durée, la rémunération sera maintenue totalement ou partiellement au-delà du délai de quatre semaines ou 160 heures prévu à l'article 35 de l'accord précité et d'examiner dans ce cadre, les conditions de prise en charge éventuelle, en cas de licenciement collectif d'ordre économique, des droits d'inscription et des frais de scolarité.

Elles établiront, en outre, la liste des centres ou établissements d'enseignement dans lesquels les salariés visés par l'avenant du 30 avril 1971 - "accord du 9 juillet 1970" pourront demander à exercer des fonctions enseignantes en bénéficiant des dispositions prévues aux articles 7 et 12 dudit avenant.

Art. 6. — Les commissions fixent la périodicité de leurs réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

Art. 7. — L'organisation patronale assumera la charge du secrétariat de la commission.

Art. 8. — Les commissions paritaires de l'emploi devront prendre toutes initiatives utiles pour établir, à leur niveau territorial et professionnel, les liaisons nécessaires avec les administrations, commission et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels, en particulier, que l'Agence nationale pour l'emploi, l'AFPA et les comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ainsi qu'avec l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), l'UNEDIC et les ASSEDIC, en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elles pourraient disposer ou avoir besoin. Les commissions paritaires de l'emploi rechercheront leur coopération aux tâches qu'elles assument et leur offriront leur collaboration.

Art. 9. — Dans le délai d'un an à compter de la date du présent accord, et ultérieurement chaque année, les organisations signataires se rencontreront pour examiner ensemble la situation de l'emploi et faire le point sur l'application de l'accord et sur le rôle joué par les commissions paritaires de l'emploi.

TITRE DEUXIÈME

INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE SUR LES PROJETS DE LICENCIEMENTS COLLECTIFS POUR RAISONS ÉCONOMIQUES

Art. 10. — *Des échanges de vues sur l'évolution de l'emploi doivent avoir lieu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou d'établissement. A cette occasion, des indications seront données sur l'importance de la main-d'œuvre temporaire utilisée, sur son affectation et sur les raisons qui motivent son emploi.*

En outre, dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en œuvre de ces prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds National de l'Emploi.

Si une entreprise est dans l'obligation de déposer son bilan, elle en informe aussitôt son comité d'entreprise.

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront informés et consultés au lieu et place dudit comité.

Art. 11. — Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif pour raisons économiques, conjoncturelles ou structurelles, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

En outre, la direction informera l'autorité administrative compétente, dès que le comité d'entreprise ou d'établissement aura lui-même été informé.

Le comité d'entreprise ou d'établissement devra également être informé des projets de licenciements individuels pour raisons économiques, conjoncturelles ou structurelles concernant le personnel d'encadrement, la décision définitive du chef d'entreprise ne pouvant intervenir dans ce cas avant l'expiration d'un délai de quinze jours.

Art. 12. — En vue d'assurer une information complète du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle consultatif, tel qu'il est défini par la loi et rappelé au point IV du préambule du présent accord, la direction doit, dans un document écrit :

- lui donner les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduites à présenter le projet soumis pour avis au comité ;
- lui préciser l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles concernées.

En outre, elle communique au comité d'entreprise ou d'établissement le projet de plan social qu'elle devra avoir établi comportant les dispositions qu'elle envisage de prendre pour, d'une part, éviter ou limiter les mesures de licenciement et, d'autre part, faciliter au maximum le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité :

- recours à une politique de mutations ;
- aménagement des horaires de travail supérieurs à la durée légale, en vue de leur réduction, lorsque celle-ci apparaît possible et de nature à éviter les licenciements ;
- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;
- recherche des possibilités de reclassement ;
- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;
- cessation anticipée d'activité pour les salariés de plus de soixante ans susceptibles de bénéficier de l'accord du 27 mars 1972 ;
- convention avec le Fonds national de l'emploi.

Lorsque le plan n'aura pu être établi, il sera fait appel au concours de la commission paritaire de l'emploi compétente ou des organisations syndicales d'employeurs et de salariés visées ci-après. A cet effet, celles-ci disposeront des délais appropriés prévus aux articles 13 et 14.

La direction mènera à l'étude, dans les délais de réflexion prévus par ces mêmes articles, les suggestions, relatives au plan social, que représenterait le comité d'entreprise ou d'établissement et donnera une réponse motivée.

Ces délais, ainsi que ceux prévus au dernier alinéa de l'article 11, ayant un caractère suspensif, les lettres de préavis ne peuvent être adressées aux salariés intéressés qu'après l'expiration desdits délais.

D'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ou si le projet de licenciement porte sur plus de 10 salariés occupés dans le même établissement (ce chiffre étant éventuellement calculé sur une période de trente jours), les difficultés éventuellement survenues au sujet de ce projet au sein du comité d'entreprise ou d'établissement pourront être examinées :

- soit au niveau utile le plus proche possible du lieu du licenciement, par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, en présence des représentants de la direction et du personnel de l'entreprise ou de l'établissement concerné, ainsi que, le cas échéant, des représentants des administrations et organismes ayant à jouer un rôle en la matière ;
- soit par la commission paritaire de l'emploi compétente qui, en vue de contribuer à la recherche d'une solution, pourra prendre toutes dispositions pour faciliter une réunion des parties au niveau convenable et pourra solliciter la collaboration des représentants des administrations et organismes exerçant une mission dans le domaine de l'emploi, de la formation ou du placement.

Cet examen s'inscrira dans les délais prévus aux articles 13 et 14.

Les organisations syndicales précitées et les commissions paritaires de l'emploi professionnelles et interprofessionnelles devront établir entre elles une liaison suffisante pour éviter tout double emploi. »

Article 13. — Lorsque, pour des raisons économiques conjoncturelles une entreprise envisage un licenciement collectif, elle doit — à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence — respecter un délai entre la date où le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par ledit licenciement est réuni à ce sujet et la décision définitive du chef d'entreprise ou d'établissement.

Ce délai est de :

- quinze jours lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
- un mois lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à 100 ;

Ces délais pourront être prolongés par accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement.

En outre, lorsque la commission paritaire de l'emploi ou les organisations syndicales auront été saisies, soit qu'un projet de plan social n'ait pu être établi, soit qu'il y ait désaccord à son sujet, les délais visés ci-dessus seront respectivement portés à un mois et à cinq semaines, dont quinze jours au moins réservés à l'instance saisie.

Article 14. — Dans le cas où le licenciement collectif est envisagé, dans un délai maximum de six mois, consécutivement à une fusion de plusieurs entreprises, à une concentration des moyens de production ou de plusieurs entreprises ou à une restructuration de l'entreprise, le délai d'information prévu ci-dessus est fixé à :

- un mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 10 et inférieur à 200 ;
- deux mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 200 et inférieur à 300 ;
- trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 300.

Ces délais pourront être prolongés par accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement.

En outre, lorsque la commission paritaire de l'emploi ou les organisations syndicales auront été saisies, soit qu'un projet de plan social n'ait pu être établi, soit qu'il y ait désaccord à son sujet, les délais visés ci-dessus seront respectivement portés à cinq semaines, à neuf semaines et à quatorze semaines, dont quinze jours au moins réservés à l'instance saisie.

TITRE TROISIÈME

GARANTIES PRÉVUES EN CAS DE MUTATIONS ET LICENCIEMENTS COLLECTIFS D'ORDRE ÉCONOMIQUE

Article 15. — *Si des licenciements collectifs pour raisons économiques conjoncturelles ou structurelles n'ont pu être évités et posent un problème de reclassement, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés visées à l'article 12 ou les commissions paritaires de l'emploi compétentes pourront être saisies :*

- soit d'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement,
- soit lorsque le licenciement portera sur plus de 10 salariés occupés dans le même établissement (ce chiffre étant éventuellement calculé sur une période de trente jours) ;

Elles s'efforceront d'élaborer un plan comportant des propositions de reclassement ou de formation en vue d'un redressement à terme et tenant compte des différents régimes d'indemnisation en vigueur.

Elles pourront, si elle le jugent opportun, décider la constitution de commissions d'intervention agissant localement au niveau le plus proche possible du lieu de licenciement, réunissant des représentants des organisations syndicales ou des commissions paritaires en cause, et faisant appel au concours des représentants de toutes administrations ou de tous organismes, tels que ceux énumérés à l'article 8, susceptibles de contribuer au reclassement, à la formation, au recyclage, au perfectionnement, à l'indemnisation du personnel licencié.

Ces commissions d'intervention, qui n'auront qu'une existence temporaire dans les limites du mandat qui leur aura été fixé, exerceront un rôle d'animation, de coordination, de conseil et d'orientation.

Les organisations syndicales précitées et les commissions paritaires de l'emploi professionnelles et interprofessionnelles devront établir entre elles une liaison suffisante pour éviter tout double emploi.

Art. 16. — Si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires.

Dans ce même cas, lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elles doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelles prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Art. 17. — Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques, conjoncturelles ou structurelles, et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement (1) et au minimum pendant :

- trois mois pour les salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- quatre mois pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- cinq mois pour les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Art. 18. — Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 17 et pendant les quatre mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par la loi du 18 décembre 1963, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des quatre mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 17 pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

— pour le premier mois suivant	80 %
— pour le deuxième mois suivant	60 %
— pour le troisième mois suivant	40 %
— pour le quatrième mois suivant	20 %

Si le déclassement entraînant une réduction de salaire d'au moins 5 % provient d'une mutation interne résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et que le travailleur compte au moins un an d'ancienneté, l'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour les 8 mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 17, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

— pour les premier et deuxième mois suivants	80 %
— pour les troisième et quatrième mois suivants	60 %
— pour les cinquième et sixième mois suivants	40 %
— pour les septième et huitième mois suivants	20 %

(1) La durée du préavis pris en considération est celle prévue par la convention collective ou par la loi lorsque celle-ci prévoit un préavis de plus longue durée.

10 % et deux ans dans l'accord de 1969.

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base 40 heures, primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

Art. 19. — En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

Art. 20. — Dans le cas où la mutation conduit le salarié à occuper un emploi dans un autre établissement de l'entreprise, cette dernière doit par toutes les démarches utiles faciliter à l'intéressé l'obtention des allocations de transfert prévues par la loi du 18 décembre 1963 relative au Fonds national de l'emploi.

Art. 21. — Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie.

Art. 22. — Les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux. Elles les feront connaître au comité d'entreprise ou d'établissement intéressé.

Art. 23. — Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis, et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées dans des conditions à établir avec le chef d'entreprise.

Art. 24. — La prise en charge par les ASSEDIC des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les ASSEDIC compétentes.

Art. 25. — Les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Art. 26. — Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut sur sa demande obtenir de son nouvel employeur un congé non payé, s'il n'a pas un an de présence au 1^{er} juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

TITRE QUATRIÈME
DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 27. — Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence nationale pour l'emploi leurs offres d'emploi. Pour les postes de cadres cette déclaration est faite à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) ou à sa section régionale.

Art. 28. — La situation des voyageurs, représentants et placiers au regard des problèmes de l'emploi fera l'objet avant le 31 mai 1969 d'un examen au sein d'une commission paritaire où seront représentées les organisations syndicales de VRP.

Art. 29. — Les dispositions du présent accord s'inspirent des considérations générales énoncées dans le préambule et doivent être appliquées dans leur esprit.

Ayant pour objet de fixer des règles applicables à la généralité des professions, elles ne remettent pas en cause les accords déjà intervenus et ne font pas obstacle à la conclusion d'accords dans le cadre des conventions collectives.

Art. 30. — Dépôt aux prud'hommes...

ANNEXE N° 4.

ACCORD DU 14 OCTOBRE 1974 (1) sur l'Allocation supplémentaire d'attente aux salariés licenciés pour motif économique.

1. — Objet.

Une allocation supplémentaire d'attente est créée.

Cette allocation a pour but d'apporter aux salariés licenciés pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel y compris dans le cas d'un règlement judiciaire ou d'une liquidation de biens, une aide au reclassement lorsque le licenciement n'a pu être évité et que le reclassement n'est pas assuré immédiatement.

Elle leur garantit le maintien de leur rémunération antérieure pendant une période maximale d'une année lorsque, malgré leurs efforts et ceux des organismes qui doivent concourir à leur reclassement, ils sont encore dans l'attente de celui-ci.

2. — Cadre Institutionnel.

Ce régime est institué par un avenant à la convention du 31 décembre 1958. Il fonctionne dans le cadre des structures de l'UNEDIC.

3. — Bénéficiaires.

3.1. — Champ d'application.

Le régime est applicable aux salariés relevant du régime d'allocations spéciales de chômage et qui répondent aux conditions d'ouverture du droit visées au 3.2. ci-après.

3.2. — Conditions d'ouverture du droit.

Les salariés doivent remplir les conditions suivantes :

- 3.21. — Etre licencié pour un motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel entraînant suppression d'emploi ; le motif du licenciement devra être attesté par l'inspecteur du travail ;
- 3.22. — Avoir appartenu pendant six mois au régime d'allocations spéciales de l'UNEDIC au cours des douze mois précédant la date de rupture du contrat ;
- 3.23. — Etre âgé de moins de soixante ans à la date de rupture du contrat ;
- 3.24. — Etre physiquement apte à l'exercice d'un emploi ;
- 3.25. — Etre inscrit comme demandeur d'emploi ;
- 3.26. — Ne pas être en chômage saisonnier ;

(1) Cet accord a été inséré par accord du 31 octobre 1974 en deux avenants à la convention du 31 décembre 1958 (UNEDIC). Avenant A1 au règlement du régime interprofessionnel d'allocations spéciales aux travailleurs sans emploi du commerce et de l'industrie. Avenant à l'annexe du régime d'allocations spéciales des salariés sans emploi de plus de 60 ans. Avenants agréés par arrêté du 28 novembre 1974. (J.O. du 1^{er} décembre 1974.)

3.27. — N'avoir pas refusé, sans motif valable, de suivre une formation professionnelle proposée notamment par l'ANPE ou par l'APEC ;

3.28. — N'avoir pas refusé sans motif valable, un emploi offert notamment par l'ANPE et répondant aux conditions prévues au 2° de l'article 4 du décret du 25 septembre 1967.

4. — Durée de l'allocation.

Le droit à l'allocation supplémentaire d'attente qui sera versée jusqu'au reclassement ou jusqu'au soixantième anniversaire de l'intéressé à compter de la rupture du contrat est ouvert pour une période d'un an.

Toutefois, à l'expiration du troisième mois, du sixième mois et du neuvième mois d'indemnisation, le dossier de chaque bénéficiaire sera examiné par une commission paritaire qui, compte tenu :

- des possibilités et des efforts de reclassement de l'intéressé,
- des offres d'emploi qui lui auront été faites dans le cadre d'une des procédures prévues par les textes en vigueur : lois, règlements et accords (1),
- des stages de formation professionnelle proposés ou suivis,

décidera s'il y a lieu de maintenir le versement de l'allocation supplémentaire d'attente.

5. — Montant de l'allocation.

L'allocation supplémentaire d'attente sera égale à la différence entre, d'une part 90 % du salaire de référence en vigueur dans le Régime d'allocations spéciales et, d'autre part, le total des allocations d'aide publique et des allocations spéciales (ou l'allocation unique qui, dans le cas de la simplification, se substituerait à ces deux catégories d'allocations).

Si l'intéressé suit un stage de formation professionnelle, l'allocation supplémentaire d'attente sera égale à la différence entre 90 % du salaire de référence et les indemnités versées au titre du stage.

6. — Modalités de versement de l'allocation.

L'allocation supplémentaire d'attente sera versée dans les mêmes conditions que les allocations spéciales de chômage.

7. — Interruption du versement de l'allocation.

7.1. — Le paiement de l'allocation cesse lorsque l'intéressé atteint l'âge de soixante ans.

Toutefois il percevra les allocations de garantie de ressources dans les conditions définies au point 10 ci-après.

7.2. — Le service de l'allocation est interrompu du jour où l'intéressé retrouve une activité professionnelle, salariée ou non ; il reprend dès la cessation de l'exercice de cette nouvelle activité si l'intéressé répond aux conditions fixées par l'article 4, § 2 du règlement.

8. — Financement.

Pour la part non financée par l'Etat, l'indemnité d'attente entrera dans les charges de l'UNEDIC, les cotisations à cet organisme continuant à être réparties entre employeurs et salariés dans la proportion respective de 4/5 et de 1/5.

(1) L'ANPE, de même que l'APEC, communiqueront toutes indications utiles à ce sujet à la commission paritaire.

9. — Date d'application.

- 9.1. — Le nouveau régime entrera en vigueur à compter de la première quatorzaine qui suivra l'agrément de l'avenant à la convention du 31 décembre 1958.
- 9.2. — Les salariés répondant aux conditions prévues au 3.2. ci-dessus, et licenciés depuis moins d'un an à la date d'application du régime, bénéficieront, au maximum pour la durée restant à courir sur le délai d'un an prévu au point 4 ci-dessus, de l'allocation supplémentaire d'attente dans les conditions prévues audit point 4.

10. — Modifications à apporter au régime de la garantie de ressources.

Le régime de la garantie de ressources institué par l'accord du 27 mars 1972 sera modifié dans les conditions suivantes :

- 10.1. — Le délai d'attente, prévu à l'article 2-d de l'Annexe au règlement du régime d'allocations spéciales relative aux salariés de plus de soixante ans privés d'emploi, sera supprimé :
- pour les salariés âgés de soixante ans ou plus à la date de rupture de leur contrat et remplissant toutes les autres conditions fixées au 3.2. ci-dessus ;
 - pour les salariés en cours d'indemnisation au titre de l'allocation supplémentaire d'attente, au jour de leur soixantième anniversaire.
- 10.2. — Les salariés entrant dans l'un des deux cas visés au 10.1. ci-dessus et qui remplissent toutes les conditions requises pour bénéficier du régime de la garantie de ressources, à l'exception de la condition de dix ans prévue à l'article 2-c) de l'Annexe au règlement du régime d'allocations spéciales relative à la situation des salariés de plus de soixante ans privés d'emploi, bénéficieront néanmoins de ce régime :
- dans le premier cas, pendant un an à compter de leur licenciement ;
 - dans le deuxième cas, à compter de leur soixantième anniversaire et pour la durée restant à courir sur le délai d'un an prévu au point 4 ci-dessus.

11. — Dispositions diverses.

La nouvelle allocation étant un supplément aux allocations du régime spécial déjà versées, les dispositions concernant la validation des périodes indemnisées pour l'assurance maladie, l'assurance vieillesse et les régimes complémentaires recevront application de plein droit.

N.B. — Organisations signataires de l'Accord : CNPF, CGPME, CFDT, CFTC, CGC, CGT, CGT-FO.

ANNEXE N° 5.

**DIRECTIVE DU CONSEIL
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
DU 17 FÉVRIER 1975**

**concernant le rapprochement des législations des Etats membres
relatives aux licenciements collectifs.**

Le Conseil des Communautés européennes,

vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 100,

vu la proposition de la Commission,

vu l'avis de l'Assemblée,

vu l'avis du Comité économique et social,

considérant qu'il importe de renforcer la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs en tenant compte de la nécessité d'un développement économique et social équilibré dans la Communauté ;

considérant que, malgré une évolution convergente, des différences subsistent entre les dispositions en vigueur dans les États membres de la Communauté en ce qui concerne les modalités et la procédure des licenciements collectifs ainsi que les mesures susceptibles d'atténuer les conséquences de ces licenciements pour les travailleurs ;

considérant que ces différences peuvent avoir une incidence directe sur le fonctionnement du marché commun ;

considérant que la résolution du Conseil, du 21 janvier 1974, concernant un programme d'action sociale, prévoit une directive pour le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs ;

considérant qu'il est par conséquent nécessaire de promouvoir ce rapprochement dans le progrès au sens de l'article 117 du traité,

A arrêté la présente directive

SECTION I

Définitions et champ d'application

Article premier

1. Aux fins de l'application de la présente directive

a) on entend par licenciements collectifs les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs lorsque le nombre de licenciements intervenus est, selon le choix effectué par les États membres

soit pour une période de 30 jours

1) au moins égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs

2) au moins 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs ;

3) au moins égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs ;

soit, pour une période de 90 jours, au moins égal à 20, quel que soit le nombre des travailleurs habituellement employés dans les établissements concernés ;

b) on entend par représentants des travailleurs les représentants des travailleurs prévus par la législation ou la pratique des États membres

2 La présente directive ne s'applique pas

a) aux licenciements collectifs effectués dans le cadre de contrats de travail conclus pour une durée ou une tâche déterminées, sauf si ces licenciements interviennent avant le terme ou l'accomplissement de ces contrats ;

b) aux travailleurs des administrations publiques ou des établissements de droit public (ou, dans les États membres qui ne connaissent pas cette notion, des entités équivalentes) ;

c) aux équipages de navires de mer ;

d) aux travailleurs touchés par la cessation des activités de l'établissement lorsque celle-ci résulte d'une décision de justice

SECTION II

Procédure de consultation

Article 2

1 Lorsque l'employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord

2 Les consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences

3 Afin de permettre aux représentants des travailleurs de formuler des propositions constructives, l'employeur est tenu de leur fournir tous renseignements utiles et, en tout cas, par une communication écrite, les motifs de licenciement, le nombre des travailleurs à licencier, le nombre des travailleurs habituellement employés et la période sur laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements

L'employeur est tenu de transmettre à l'autorité publique compétente copie de la communication écrite prévue au premier alinéa

SECTION III

Procédure de licenciement collectif

Article 3

1 L'employeur est tenu de notifier par écrit tout projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente

La notification doit contenir tous renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif et les consultations des représentants des travailleurs prévues à l'article 2, notamment les motifs de licenciement, le nombre des travailleurs à licencier, le nombre des travailleurs habituellement employés et la période sur laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements

2 L'employeur est tenu de transmettre aux représentants des travailleurs copie de la notification prévue au paragraphe 1

Les représentants des travailleurs peuvent adresser leurs observations éventuelles à l'autorité publique compétente

Article 4

1. Les licenciements collectifs dont le projet a été notifié à l'autorité publique compétente prennent effet au plus tôt 30 jours après la notification prévue à l'article 3 paragraphe 1, sans préjudice des dispositions régissant les droits individuels en matière de délai de préavis.

Les États membres peuvent accorder à l'autorité publique compétente la faculté de réduire le délai visé au premier alinéa.

2. L'autorité publique compétente met à profit le délai visé au paragraphe 1 pour chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés.

3. Dans la mesure où le délai initial prévu au paragraphe 1 est inférieur à 60 jours, les États membres peuvent accorder à l'autorité publique compétente la faculté de prolonger le délai initial jusqu'à 60 jours après la notification lorsque les problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés risquent de ne pas trouver de solution dans le délai initial.

Les États membres peuvent accorder à l'autorité publique compétente des facultés de prolongation plus larges.

L'employeur doit être informé de la prolongation et de ses motifs avant l'expiration du délai initial prévu au paragraphe 1.

SECTION IV

Dispositions finales

Article 5

La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs.

Article 6

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive dans un délai de deux ans à compter de sa notification et en informent immédiatement la Commission.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions législatives, réglementaires et administratives qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

Article 7

Dans un délai de deux ans à compter de l'expiration de la période de deux ans prévue à l'article 6, les États membres transmettent à la Commission toutes les données utiles pour lui permettre d'établir un rapport à soumettre au Conseil, sur l'application de la présente directive.

Article 8

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 17 février 1975.

Par le Conseil

Le président

R. RYAN

ANNEXE N° 6.
PROTOCOLE DU 16 DÉCEMBRE 1984
sur l'adaptation des conditions d'emplois.

PRÉAMBULE

En concluant le présent protocole, les parties signataires manifestent leur volonté commune de contribuer à la sauvegarde de l'emploi qui, face à la progression du chômage, est un de leurs objectifs prioritaires.

A cet effet, elles ont décidé d'aboutir à un accord par la voie contractuelle, persuadées que cette voie demeure le meilleur moyen d'adapter au mieux les solutions aux problèmes que posent l'ampleur et la rapidité des mutations technologiques, l'intensité de la concurrence internationale et la prolongation de la crise économique.

La mise en œuvre de certaines des orientations retenues par le protocole d'accord, dont les diverses dispositions forment un tout, suppose une modification d'un certain nombre de textes législatifs ou réglementaires.

Ce protocole apporte également des modifications à l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi.

Soucieuses d'agir sans tarder pour améliorer la situation de l'emploi, les parties signataires conviennent :

- de demander au gouvernement une modification rapide des textes législatifs ou réglementaires sur les points où cela est nécessaire ;
- d'engager les négociations dans les branches professionnelles et les entreprises selon les conditions prévues dans ce protocole.

Pour la partie sur les mutations technologiques, elles auront à s'inspirer de l'avis adopté par le Conseil économique et social sur l'informatique et l'emploi.

3. PROCÉDURES DE LICENCIEMENT

3.1. Consultation des institutions représentatives

3.1.1. Plan social

Dans le plan social prévu à l'article 12 de l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi (1), il convient :

(1) Un avenant à cet accord devra être signé en même temps que le présent protocole.

— d'examiner les possibilités d'aménagement des horaires de travail en vue de leur réduction, mêmes s'ils ne sont pas supérieurs à la durée légale ;

— de rechercher des possibilités de reclassement non seulement internes mais, le cas échéant, externes.

En outre, le plan social devra être communiqué à la commission paritaire de l'emploi en même temps qu'au comité d'entreprise.

Le plan social n'est obligatoire que si le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 10 dans une même période de 30 jours.

3.1.2. Délais de réflexion

Les délais qui, en vertu des articles 13 et 14 de l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi, doivent s'écouler entre la date où le comité d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, les délégués du personnel) est réuni et la décision définitive de l'employeur sont fixés à :

● 21 jours, lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 10 et inférieur à 50 ;

● 30 jours, lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 50 et inférieur à 100 ;

● 42 jours, lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 200 ;

● 60 jours, lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 200 et inférieur à 300 ;

● 90 jours, lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 300 .

Ces délais ne peuvent être prolongés, même si la commission paritaire de l'emploi ou les organisations syndicales ont été saisies.

Leur caractère suspensif ne concerne que la procédure de licenciement.

Ils ne s'appliquent que dans les entreprises ou établissements occupant au moins 50 salariés.

3.2. Autorisation administrative

3.2.1. Lorsque les délais de réflexion ne s'appliquent pas, l'autorité administrative dispose, à compter de la date d'envoi de la demande de licenciement, d'un délai de :

● 7 jours renouvelables une fois, si le nombre de licenciements demandés est inférieur à 10 ;

● 30 jours, si le nombre de licenciements demandés est au moins égal à 10 .

3.2.2. Lorsque des délais de réflexion doivent être observés, l'autorité administrative est informée en même temps que le comité d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, les délégués du personnel), du projet de licenciement.

La demande d'autorisation de licenciement ne peut intervenir avant l'expiration du délai de réflexion.

La réponse de l'autorité administrative doit intervenir avant la fin d'un délai égal à :

● 36 jours à compter de la date où le comité d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, les délégués du personnel) concerné par le licenciement est réuni à ce sujet, si le nombre de licenciement demandés est au moins égal à 10 et inférieur à 50 ;

- 45 jours, si le nombre de licenciements demandés est au moins égal à 50 et inférieur à 100 ;
- 57 jours, si le nombre de licenciements demandés est au moins égal à 100 et inférieur à 200 ;
- 75 jours, si le nombre de licenciements demandés est au moins égal à 200 et inférieur à 300 ;
- 105 jours, si le nombre de licenciements demandés est au moins égal à 300.

Dès l'expiration du délai de réflexion, l'employeur enverra à l'autorité administrative la liste nominative des salariés dont le licenciement est demandé.

3.2.3. Au-delà des délais qui lui sont impartis, l'absence de réponse de l'autorité administrative vaut autorisation de licenciement.

3.2.4. En cas de recours hiérarchique contre la décision de l'autorité administrative, le délai dont dispose le ministre devrait être sensiblement raccourci.

3.2.5. L'autorisation administrative d'embauche ou de licenciement dans les 12 mois qui suivent un licenciement économique, prévue par l'arrêté du 15 décembre 1977 en application des dispositions du Code du travail relatives au contrôle de l'emploi, sera supprimée sous réserve de l'application de l'article 25 de l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi.

ANNEXE N° 7.

**ÉLÉMENTS STATISTIQUES RELATIFS
A LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE**

(Source : ministère des Affaires sociales)

**TABLEAU I. - Répartition des demandes de licenciements
selon leur taille**

En pourcentage

Taille du licenciement	Pourcentage
Moins de 10 salariés	7,7
11 à 15 salariés	26,7
16 à 20 salariés	15,9
21 à 30 salariés	20,6
31 à 50 salariés	16,4
51 à 100 salariés	8,7
Plus de 100 salariés	4,0
Ensemble	100

**TABLEAU II. - Délais de réponse de l'Administration
à la première demande de licenciement et nature de la réponse**

En pourcentage

Délai de réponse	Accord	Refus partiel	Refus total	Ensemble
Moins de 7 jours	26,0	5,0	17,4	48,4
De 8 à 14 jours	20,0	13,0	10,9	43,9
De 15 à 21 jours	-	11,0	8,7	19,7
De 21 à 30 jours	43,9	71,0	63,0	78,0
Total	100 <i>(46,0)</i>	100 <i>(40,7)</i>	100 <i>(13,6)</i>	100 <i>(100)</i>

TABLEAU III. - Réponse de l'Administration à la première demande et nombre de licenciements demandés

En pourcentage

Nombre de licenciements demandés	10 à 15 salariés	15 à 50 salariés	50 à 100 salariés	100 salariés et plus	Total
Accord	57,9	20,7	27,1	48,2	45,7
Refus partiel	30,1	45,4	54,3	40,7	40,7
Refus total	12,0	13,9	18,6	11,1	13,6
Total	100 (32,4)	100 (52,9)	100 (8,7)	100 (4,0)	100 (100)

TABLEAU IV. - Motifs de refus

En pourcentage

	Refus partiel	Refus total	Total des refus
Procédure de consultation non respectée	2,2	25,0	7,9
Absence de justification du motif économique	18,8	20,7	19,3
Insuffisance du Plan Social	42,0	28,3	38,6
Autres motifs	35,2	25,0	32,6
Motif non précisé	1,8	1,0	1,6
Ensemble	100 (75)	109 (25)	100 (100)

TABLEAU V. — Attitude des entreprises ayant subi un refus à leur première demande en fonction de la raison de ce refus

En pourcentage

	Nouvelle demande	Recours gracieux	Recours hiérarchique	Absence actions	Total refus précisés
Procédure concertation	69,0	20,7	—	10,3	100,0 (8,6)
Motif économique	34,8	25,8	3,0	36,4	100,0 (19,6)
Plan social	27,8	24,1	3,0	45,1	100,0 (39,5)
Autres	18,3	27,6	1,8	52,3	100,0 (32,3)
<i>Dont :</i>					
● A.S.F.N.E.	(66,7)	(12,1)	—	(18,2)	
● Raisons sociales	(18,2)	(13,6)	—	(68,2)	
Total	29,9	25,1	2,4	42,6	100,0

TABLEAU VI. — Délai des procédures selon la réponse de l'Administration à la première démarche

En pourcentage

Délai de réponse	Accord	Refus partiel	Refus total	Ensemble
Moins de 14 jours	48,1	14,5	4,4	28,5
De 15 à 30 jours	24,8	36,6	7,6	27,3
D'un à deux mois	26,1	24,3	48,9	28,5
De deux à quatre mois	1,0	15,9	34,8	11,6
Plus de quatre mois	0,0	8,7	4,3	4,1
Total	100 (45,7)	100 (40,7)	100 (13,6)	100 (100)