

# SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1988 - 1989

---

Annexe au procès-verbal de la séance du 6 juin 1989

## 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, modifiant le code du travail et relatif à la prévention du**  
**licenciement économique et au droit à la conversion,**

**Par M. Louis SOUVET,**

Sénateur.

---

(1) *Cette commission est composée de :* MM. Jean-Pierre Fourcade, *président* ; Louis Souvet, Bernard Lemarié, Henri Collard, Charles Bonifay, *vice-présidents* ; André Rabineau, Charles Descours, Hector Viron, José Balareello, *secrétaires* ; MM. Jean Amelin, Jean Barras, Jean-Paul Bataille, Mme Marie-Claude Beaudeau, MM. Henri Belcour, Gilbert Belin, Guy Besse, Jacques Bimbenet, Marc Boeuf, André Bohl, Eugène Boyer, Louis Boyer, Jean-Pierre Cantegrit, Marc Castex, Jean Cauchon, Jean Chérioux, François Delga, Franz Duboscq, Charles Ginésy, Claude Huriet, Roger Husson, Lucien Lanier, Louis Lazuech, Henri Le Breton, Roger Lise, François Louisy, Pierre Louvot, Jacques Machet, Jean Madelain, Mme Hélène Missoffe, MM. Arthur Moulin, Guy Penne, Henri Portier, Guy Rob, Mme Nelly Rodi, MM. Gérard Roujas, Olivier Roux, Franck Sérusclat, René-Pierre Signé, Paul Souff, Raymond Tarcy, François Trucy.

**Voir les numéros :**

**Assemblée nationale (9<sup>e</sup> législ.) : 648, 690 et T. A. 101.**

**Sénat : 332 (1988-1989).**

---

**Emploi et activité.**

## SOMMAIRE

---

	Pages
	-
<b>TRAVAUX DE LA COMMISSION</b> .....	7
<b>EXPOSE GENERAL</b> .....	11
<b>I. La prévention du licenciement</b> .....	11
<b>II. Le droit à la conversion des salariés</b> .....	13
<b>III. Le développement de la concertation dans les procédures préalables au licenciement pour motif économique</b> .....	15
<b>A. L'extension des compétences consultatives des représentants du personnel</b> .....	16
<b>B. Des pouvoirs accrus pour les organisations syndicales</b> .....	17
<b>IV - Des garanties individuelles renforcées</b> .....	18
<b>A. La définition législative du licenciement pour motif économique</b> .....	18
<b>B. De meilleures garanties financières pour les salariés des entreprises en difficulté</b> .....	18
<b>C. La procédure contentieuse</b> .....	19
<b>D. De nouvelles garanties pour certaines catégories de salariés</b> .	19
<b>EXAMEN DES ARTICLES</b> .....	21
<b>Titre premier - Prévention du licenciement</b> .....	21
<i>Article premier</i> - (Art. L. 432-1 du code du travail) - Le rôle du comité d'entreprise dans la gestion prévisionnelle de l'emploi .....	21
<i>Art. premier bis</i> - (Art. L. 439-2 du code du travail) - Le rôle du comité de groupe dans la gestion prévisionnelle de l'emploi .....	23
<i>Art. premier ter</i> - (Art. L. 132-12 du code du travail) - Le rôle de la négociation de branche dans la gestion prévisionnelle de l'emploi ..	24
<i>Art. premier quater</i> - (Art. L. 132-27 du code du travail) - Le rôle des organisations syndicales dans la gestion prévisionnelle de l'emploi .....	24

	Pages
<i>Art. 2</i> - (Art. L. 322-1 du code du travail) - L'extension des aides du fonds national de l'emploi .....	25
<i>Art. 3</i> - (Art. L. 322-7 du code du travail) - Les incitations financières à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi ...	26
<i>Art. 4</i> - (Art. L. 321-13 du code du travail) - L'extension à tous les licenciements du versement de la cotisation prévue à l'article L. 321-13 du code du travail .....	28
<i>Art. 5</i> - La création de conventions d'aides au conseil pour les entreprises de moins de 300 salariés .....	30
<i>Art. 5 bis</i> - L'instauration d'un crédit d'impôt en faveur des entreprises adhérant à un groupement de prévention agréé .....	32
<b>Titre II - Droit à la conversion des salariés</b> .....	34
<i>Art. 6</i> - (Art. L. 321-4 du code du travail) - Le plan social .....	34
<i>Art. 7</i> - (Art. L. 321-7 du code du travail) - Les propositions émises par l'autorité administrative lors du licenciement .....	36
<i>Art. 7 bis</i> - La définition et le financement des conventions de conversion .....	39
<i>Art. 8</i> - (Art. L. 321-5 du code du travail) - L'obligation faite à l'employeur de proposer une convention de conversion .....	39
<i>Art. 8 bis</i> - (Art. L. 321-6 du code du travail) - La réflexion du salarié à qui l'on propose une convention de conversion et le doublement de la période de préavis .....	41
<i>Art. 8 ter</i> - (Art. L. 122-14-1 du code du travail) - Le cas du salarié à qui l'on notifie son licenciement pour motif économique au cours du délai de réflexion lié à une convention de conversion .....	42
<i>Art. 9</i> - (Art. L. 321-13-1 du code du travail) - La sanction de l'inobservation de l'obligation de proposer le bénéfice d'une convention de conversion .....	42
<i>Art. 10</i> - (Art. L. 322-3 du code du travail) - Le financement des conventions de conversion .....	44
<b>Titre III - Renforcement de la concertation</b> .....	45
<i>Art. 11</i> - (Art. L. 321-3 et L. 321-7 du code du travail) - Modification de certains délais applicables aux procédures de licenciement pour motif économique .....	45
<i>Art. 12</i> - (Art. L. 321-4 du code du travail) - Accompagnement du plan social par des mesures de nature économique .....	49
<i>Art. 13</i> - (Art. L. 321-7-1 du code du travail) - Délais impartis lorsque le comité d'entreprise fait appel à un expert-comptable .....	50

	Pages
<b>Art. 14</b> - (Art. L. 321-2 du code du travail) - Coordination des réunions des comités d'établissement et du comité central d'entreprise en cas de recours à un expert-comptable .....	55
<b>Art. 15</b> (Art. L. 321-2 du code du travail) - Limitation des licenciements à caractère répétitif .....	55
<b>Art. 16</b> - (Art. L. 321-9, L. 321-6, L. 143-11-1 et L. 143-11-9 du code du travail) - Mesures rectificatives .....	56
<b>Art. 17</b> - (Art. L. 321-1 et L. 321-1-1 du code du travail) - Définition du licenciement pour motif économique .....	58
<b>Art. 17 bis</b> - (Art. L. 321-1-1 du code du travail) - Application au licenciement individuel pour motif économique des critères personnels d'ordre de licenciement .....	60
<b>Art. 17 ter</b> - (Art. L. 122-4-3 du code du travail) - Obligation pour l'employeur de présenter au juge tous les éléments fournis à l'autorité administrative lorsque l'entreprise est dépourvue de représentants du personnel .....	61
<b>Art. 18</b> - (Art. L. 122-14-3 du code du travail) - Contentieux du licenciement - Procédure - Doute .....	61
<b>Art. 18 bis</b> - (Art. L. 321-15 du code du travail) - Droit d'ester en justice reconnu aux syndicats représentatifs dans les litiges individuels relatifs à des licenciements pour motif économique ....	62
<b>Art. 19</b> - (Art. L. 122-14 du code du travail) - Entretien préalable au licenciement - Présence d'un conseiller extérieur à l'entreprise - Exception à l'entretien préalable .....	64
<b>Art. 19 bis et 19 ter</b> - (Art. L. 122-14-2 du code du travail) - Enonciation par l'employeur des motifs du licenciement .....	65
<b>Art. 20</b> - (Art. L. 321-14, L. 122-14-2 et L. 122-14-4 du code du travail) - Priorité de réembauchage .....	66
<b>Article additionnel après l'article 20</b> - Compétence générale des conseils de prud'hommes pour tous les litiges concernant des licenciements pour motif économique .....	67
<b>Art. 20 bis</b> - Rapport du Gouvernement sur les formes précaires de travail et les conséquences de ce phénomène sur le marché de l'emploi .....	68
<b>Art. 20 ter</b> - Application des règles du licenciement pour motif économique aux salariés soumis au code du travail maritime .....	69
<b>Art. 21</b> - Maintien des dispositions actuelles pour les procédures de licenciement engagées avant l'entrée en vigueur de la loi .....	69
<b>Art. 22</b> - (Art. L. 123-3-1 du code du travail) - Négociations en vue de l'égalité professionnelle .....	69

	Pages
<b>Art. 23 - (Art. L. 432-3-1 du code du travail) - Avis des représentants du personnel sur le rapport annuel de l'employeur sur la situation de l'emploi et l'égalité professionnelle dans l'entreprise .....</b>	70
<b>TABLEAU COMPARATIF .....</b>	71
<b>ANNEXE I - Evolution des procédures de licenciement pour motif économique en France .....</b>	107
<b>ANNEXE II - Les procédures de licenciement collectif dans les différents Etats membres de la C.E.E. ....</b>	113
<b>ANNEXE III - Les procédures de licenciement individuel dans les différents Etats-membres de la Communauté Economique Européenne .....</b>	116

## **TRAVAUX DE LA COMMISSION**

**Le présent projet de loi modifiant le code du travail et relatif à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion comprend quatre parties relatives à la prévention du licenciement, au droit à la conversion des salariés, au renforcement de la concertation et aux garanties individuelles.**

**Dans le titre premier relatif à la prévention du licenciement, les dispositions les plus importantes concernent l'attribution d'un rôle spécifique au comité d'entreprise dans la gestion prévisionnelle de l'emploi, une extension des aides du fonds national de l'emploi, les incitations financières aux actions de formation, l'institution de convention d'aide au conseil pour les petites entreprises, l'octroi d'un crédit d'impôt aux entreprises adhérant à un groupement de prévention agréé. Enfin, l'extension des cas de versement de la cotisation due en cas de licenciement de salariés âgés de plus de 55 ans permet de collecter des fonds en faveur des ASSEDIC, non seulement à l'occasion de licenciements pour motif économique mais pour un plus grand nombre de cas de licenciements et en cas de démission.**

**Le titre II relatif aux conventions de conversion tend à instaurer un véritable droit à la conversion des salariés.**

**Ces dispositions traduisent pour l'essentiel les termes de l'accord conclu avec les partenaires sociaux le 19 mai 1989. L'Etat participe en conséquence davantage au financement des dispositifs de conversion.**

**Par ailleurs, le plan social est défini par le projet et son élaboration comme son suivi sont prévus.**

**Enfin, le rôle de l'autorité administrative en cas de licenciement économique est accru.**

**Au titre III, relatif au renforcement de la concertation, les compétences consultatives des représentants de personnel dans les procédures préalables au licenciement pour motif économique sont étendues. Les rôles des délégués du personnel et du comité d'entreprise sont confortés. Les délais de réflexion du comité**

sont allongés et précisés lorsque le comité souhaite se faire assister par un expert comptable.

Au titre IV relatif aux garanties individuelles, les critères des licenciements sont précisés et le pouvoir des organisations syndicales accru, notamment en leur reconnaissant le droit de se substituer au salarié pour défendre ses intérêts individuels à l'occasion d'un licenciement pour motif économique sans l'accord explicite de celui-ci.

Par ailleurs, le projet propose aussi de faire dresser par le représentant de l'Etat dans le département une liste de négociateurs pour assister le salarié menacé de licenciement et pose comme principe qu'en cas de doute du juge au cours de la procédure contentieuse relative à un licenciement, ce doute profite aux salariés.

Enfin, la priorité de réembauchage des salariés licenciés pour motif économique est organisée.

Au cours de ses auditions, la commission a entendu le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et des délégations du Conseil national du patronat français (C.N.P.F.), de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (C.G.P.M.E.), de la Confédération française démocratique du travail (C.F.D.T.), de la Confédération française des travailleurs chrétiens (C.F.T.C.), de la Confédération générale du travail - Force ouvrière (C.G.T. - F.O.), de la Confédération française de l'encadrement (C.G.C.) et de la Confédération générale du travail (C.G.T.).

Telles sont les principales dispositions du projet de loi qui, juxtaposées, finissent par former un ensemble en apparence globalement favorable aux salariés mais dont l'application dans les entreprises risque de créer des difficultés que la protection des salariés ne justifie pas.

Le mardi 6 juin 1989, sous la présidence de M. Jean-Pierre Fourcade, président, la commission a examiné le rapport présenté par M. Louis Souvet et adopté un certain nombre d'amendements dont les principaux énumérés ci-dessous.

La commission a d'abord souhaité supprimer les dispositions relatives aux salariés âgés et aux caractéristiques sociales d'autres salariés aux articles premier, 3, 6, et 17, estimant que les expressions retenues manquaient de contenu normatif.

Elle a adopté un amendement de suppression de *l'article premier quater* pour réaffirmer les prérogatives en matière d'emploi du comité d'entreprise.

Elle a prévu d'élargir les cas d'accès aux aides de l'Etat à *l'article 3*, lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit ou lorsque l'application directe d'un accord de branche est possible.

Elle a retenu une nouvelle rédaction de *l'article 4*, relatif aux cas de rupture du contrat de travail de salariés de plus de 55 ans donnant lieu à versement d'une cotisation, pour préciser les cas d'exonération.

Elle a retenu un amendement de suppression à *l'article 7* afin de ne pas accroître l'intervention de l'autorité administrative dans les licenciements.

Elle a préféré que la cotisation prévue à *l'article 9* en cas d'absence de convention de conversion soit versée aux salariés plutôt qu'à l'UNEDIC.

A *l'article 18 bis* relatif au droit d'ester en justice des syndicats au nom d'un salarié, la commission a souhaité que cette action soit subordonnée à un accord exprès et non pas tacite du salarié et que le chef d'entreprise soit informé de l'initiative des syndicats.

La commission a ensuite adopté un amendement de suppression à *l'article 19* afin d'éviter l'intrusion dans l'entreprise de personnes extérieures à celle-ci, au mépris des prérogatives traditionnelles des syndicats.

A *l'article 20* relatif à la priorité de réembauchage, la commission a souhaité écarter l'obligation d'affichage jugée lourde et inefficace.

Enfin, après *l'article 20* la commission a adopté un amendement tendant à insérer un article additionnel, donnant compétence aux conseils de prud'hommes pour tous les litiges relatifs à des licenciements pour motif économique.

En conclusion, la commission s'est prononcée en faveur de l'adoption du projet de loi ainsi modifié.



## **EXPOSE GENERAL**

**Le présent projet de loi comprend quatre parties relatives respectivement à la prévention du licenciement, au droit à la conversion des salariés, au renforcement de la concertation et aux garanties individuelles.**

**Plusieurs dispositions figurant dans l'une ou l'autre de ces parties ont bien entendu un retentissement sur des mesures proposées dans d'autres parties du projet. Le texte propose nombre de dispositions permettant aux entreprises de mettre en oeuvre une réelle gestion prévisionnelle des emplois et des formations.**

### **I - LA PREVENTION DU LICENCIEMENT**

**Le titre premier, relatif à la prévention du licenciement, propose diverses mesures parmi lesquelles il faut retenir :**

- l'attribution d'un rôle au comité d'entreprise dans la gestion prévisionnelle de l'emploi,
- l'extension des aides du fonds national de l'emploi,
- les incitations financières aux actions de formation permettant l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi,
- la généralisation de la cotisation due en cas de licenciement de salariés âgés de plus de 55 ans,
- l'institution de conventions d'aide au conseil,

- l'octroi d'un crédit d'impôt aux entreprises adhérant à un groupement de prévention agréé.

Il apparaît immédiatement que, même si ces mesures ont des portées distinctes, c'est de leur combinaison qu'est attendu un effet sur l'emploi et une diminution des licenciements, notamment de ceux concernant les salariés considérés comme les plus fragiles.

Jusqu'à présent, le comité d'entreprise n'était pas saisi spécifiquement des prévisions d'évolution de l'emploi et des mesures envisagées par l'employeur. Il ne voyait ce problème qu'à travers les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs. Du fait de l'article premier, le comité d'entreprise devrait, à la lumière de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et des prévisions d'emplois établies par l'employeur pour l'année à venir, être à même, à l'aide du document écrit qui lui est remis par l'employeur, avoir une vue plus globale de la situation prenant en compte aussi les qualifications dans l'entreprise et l'adaptation des salariés à l'évolution des technologies et des besoins du marché. L'information du comité d'entreprise se double ici d'une véritable consultation.

L'article 2, directement lié à l'article premier, devrait permettre d'aider les entreprises qui mettront en place de nouvelles formations destinées à adapter les qualifications des salariés. Afin d'éviter au maximum les lourdeurs administratives, l'aide de l'Etat sera accordée automatiquement à condition qu'il existe un accord d'entreprise ou un accord de branche directement applicable. L'aide sera d'un montant distinct selon que les salariés concernés auront plus ou moins de 45 ans.

Toujours dans le souci de prévenir les licenciements, le Gouvernement a souhaité s'intéresser aux entreprises dès qu'elles commencent à craindre des difficultés économiques. C'est pourquoi l'article 5 du projet prévoit l'institution de conventions d'aide au conseil pour les petites entreprises (moins de 300 salariés) pour leur permettre de faire procéder à un audit de leur situation économique afin d'atténuer les conséquences sur l'emploi des difficultés qu'elles traversent. En même temps que l'instauration de ces nouvelles conventions d'aide au conseil, une incitation à la création de groupements de prévention agréés est créée. Ces groupements

avaient été prévus par les articles 33 à 38 de la loi n° 84-148 du 1er mars 1984 relative à la prévention et au règlement amiable des difficultés des entreprises.

Il est vrai que ces dispositions n'avaient pas emporté un succès considérable, peut-être dans la mesure où le souci de la confidentialité des informations comptables et financières l'avait emporté sur la nécessité de dresser un tableau aussi clair que possible des difficultés redoutées par l'entreprise.

Aussi, pour stimuler ce mécanisme, l'octroi d'un crédit d'impôt égal à 25 % des dépenses consenti dans les deux premières années d'adhésion pour le fonctionnement de ces groupements est envisagé pour les entreprises dans la limite de 10 000 francs par an.

## **II - LE DROIT A LA CONVERSION DES SALARIES**

Le titre II met en oeuvre le droit à la conversion des salariés. Les conventions de conversion des ASSEDIC résultent de la loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986. Elles sont destinées à permettre aux entreprises supprimant des emplois pour motif économique de prévoir des mesures d'accompagnement facilitant le reclassement des salariés licenciés.

Pendant la durée de la convention de conversion les salariés licenciés bénéficient de l'allocation spécifique de conversion et d'actions particulières destinées à permettre leur reclassement. L'employeur propose aux salariés l'adhésion à une convention de conversion, seuls peuvent en bénéficier ceux qui ont au moins deux ans d'ancienneté, qui sont aptes physiquement à l'emploi et qui sont âgés de moins de 56 ans et deux mois. Ces conditions peuvent être assouplies par des dispositions conventionnelles plus favorables. Seules certaines entreprises sont tenues de proposer aux salariés licenciés pour motif économique l'adhésion à une convention de conversion.

Le dispositif de reclassement est pris en charge par l'ANPE ou mis en place sous sa responsabilité. Les allocations

versées aux salariés sont financées par l'entreprise et par l'ASSEDIC. Les actions de formation le sont par l'entreprise et l'Etat.

**Le 26 février 1988, les partenaires sociaux ont signé une nouvelle convention prévoyant un allongement de la période de réflexion en faveur des salariés et le bénéfice pendant cette période de l'élaboration d'un pré-bilan organisé par l'ANPE, enfin, l'augmentation de l'allocation de conversion a été décidée pour les deux premiers mois de la convention.**

Le succès de ces conventions a été relatif, 12 000 bénéficiaires en 1987, 25 000 en 1988. Toutefois, il faut prendre en compte le nécessaire délai de mise en route de ce dispositif. Le taux moyen de reclassement avoisine les 40 %, et il est difficile de porter un jugement objectif sur celui-ci. En effet, ce taux aurait-il été inférieur en cas d'absence de convention ou de toute façon égal à 40 %, ce qui est proche du taux habituel de reclassement des personnes inscrites à l'ANPE ? Toutefois, il faut noter aussi que certains bénéficiaires profitent de la nouvelle formation acquise pour tenter de créer une entreprise soit immédiatement au sortir de la convention, soit quelque temps après, d'où la difficulté de saisir par les statistiques ces parcours divers.

Interrogé par la commission des Affaires sociales sur le coût des mesures nouvelles liées au présent projet de loi, le ministre du travail a indiqué que la prévention du licenciement économique s'élèverait à 285 millions de francs, dont 235 millions de francs pour l'aide à la formation dans le cadre des accords sur l'emploi, 50 millions de francs pour l'audit économique préventif dans les PME et que le droit à la conversion des salariés pourrait coûter 570 millions de francs, soit 175 millions de francs provenant de l'accroissement du nombre des conventions de conversion (financement de l'Etat et financement des entreprises) et 395 millions de francs pour l'amélioration des conventions de conversion (financement de l'Etat, des entreprises, de l'UNEDIC et de l'AGCC).

Une disposition essentielle du titre II étend le rôle de l'autorité administrative en cas de licenciement économique. L'autorité administrative compétente aurait le pouvoir de présenter toutes propositions utiles pour compléter ou modifier le plan social.

Il est évident qu'à la suite des débats passionnés que l'autorisation administrative de licenciement avait fait naître au cours de ces dernières années, cet article est psychologiquement sensible et en pratique inadéquat.

Aux yeux du Gouvernement, il s'agit de permettre au directeur départemental du travail d'indiquer à l'entreprise comme à l'employeur des suggestions que lui inspire le plan social. D'après une note du ministère *"l'administration pourra peser sur les débats du comité d'entreprise"*. Or, c'est bien ce poids qui est redouté par les partisans de la libre entreprise, car autant le ministère du travail voit dans l'information de l'administration et des suggestions de celle-ci un dialogue ouvert, autant les chefs d'entreprise craignent que les suggestions de l'administration, déjà transformées en propositions par l'Assemblée nationale, se muent en interdiction, au moins morale, de licencier. Un amendement de l'Assemblée nationale a renforcé cette crainte dans la mesure où il prévoit que dans les petites entreprises, les propositions seraient affichées sur les lieux du travail ainsi que la réponse motivée de l'employeur.

Enfin, le projet de loi prévoit l'obligation d'élaborer un plan social en cas de licenciement économique, ce plan devant être communiqué à l'autorité administrative, porté à la connaissance des salariés et son application faisant l'objet d'une information au cours de l'année suivant son entrée en vigueur. De telles dispositions intéressantes en elles-mêmes ont besoin de se roder et d'être affinées au gré des difficultés constatées.

### **III. LE DEVELOPPEMENT DE LA CONCERTATION DANS LES PROCEDURES PREALABLES AU LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE**

Proposant une extension des compétences consultatives des représentants du personnel, le projet de loi se propose également de stimuler la vie syndicale dans les entreprises.

## A. L'EXTENSION DES COMPETENCES CONSULTATIVES DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL


En premier lieu, les compétences consultatives reconnues aux délégués du personnel dans la procédure préalable à des licenciements collectifs pour motif économique sont précisées ; ces représentants du personnel, dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise, tiendront deux réunions séparées par un délai maximal de quatorze jours.

En second lieu, dans les entreprises pourvues d'un comité d'entreprise, lors de la réunion convoquée pour délibérer d'un projet de licenciement collectif, le chef d'entreprise devra, outre les renseignements qu'il est actuellement tenu de fournir, faire connaître aux représentants du personnel les mesures de caractère économique qu'il entend mettre en oeuvre. Votre commission vous propose sur ce point un amendement précisant la portée de cette nouvelle obligation. En effet à ce stade, il a paru nécessaire d'indiquer qu'il s'agit de mesures destinées au redressement de l'entreprise, sans que celles-ci aient nécessairement une incidence sur l'évolution des effectifs employés.

En troisième lieu, le projet de loi augmente les délais de réflexion du comité d'entreprise et précise les délais maxima pour les réunions de ce comité lorsqu'il s'adjoint le concours d'un expert comptable. En outre, le projet se propose de concilier l'exercice de ses pouvoirs propres par le comité d'établissement avec le maintien du principe de la désignation éventuelle d'un expert comptable par le comité central d'entreprise.

Enfin, le projet de loi élargit le champ d'application de la procédure consultative préalable aux licenciements collectifs.

L'ensemble des dispositions brièvement évoquées ci-dessus n'est fondé que si le dialogue social se développe dans l'entreprise et si la représentation des salariés y joue pleinement son rôle. Or, la représentation salariale demeure globalement assez faible en France, en comparaison de plusieurs pays européens, en particulier l'Allemagne fédérale. Cela conduit votre commission à



estimer que la pertinence de ce projet de loi repose sur un pari. Or, certaines dispositions du projet visant à accroître les possibilités d'action des organisations syndicales représentatives ne paraissent pas de nature à favoriser les évolutions attendues par le gouvernement.

## B. DES POUVOIRS ACCRUS POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Deux points ont particulièrement retenu l'attention de votre commission.

Le projet de loi institue un nouveau cas -le licenciement pour motif économique- où un syndicat représentatif peut se substituer au salarié pour défendre les intérêts individuels de celui-ci, sans mandat express, le seul interdit étant l'opposition de l'intéressé.

Par ailleurs, le projet de loi vise à transformer fondamentalement la procédure actuelle selon laquelle le salarié, convoqué à un entretien préalable au licenciement, peut se faire assister du salarié de son choix, qui est naturellement un représentant du personnel dans l'entreprise, lorsqu'il en existe.

Il est proposé de faire appel désormais à une personne extérieure à l'entreprise, choisie par l'intéressé sur une liste de personnes agréées par le représentant de l'Etat dans le département, après avis des organisations représentatives. La contribution de ces personnes, qualifiées de "médiateurs", d'"experts" ou de "conciliateurs", serait motivée, selon les auteurs du projet, par l'insuffisance de la représentation salariale dans les entreprises. Votre commission considère que l'intrusion dans l'entreprise de personnes étrangères à celle-ci, à l'occasion d'une procédure de licenciement, risque de bloquer les initiatives visant à développer la représentation salariale. D'ailleurs, la majorité des syndicats de salariés ne s'y sont pas trompés et se sont prononcés négativement sur ce sujet. Votre commission émet les mêmes réserves sur cette initiative de l'Assemblée nationale, qu'elle juge inopportune.

#### **IV - DES GARANTIES INDIVIDUELLES RENFORCEES**

Le projet de loi propose diverses mesures tendant à accroître les garanties individuelles des salariés non seulement dans le cadre du licenciement pour motif économique, mais également dans d'autres domaines.

##### **A. LA DEFINITION LEGISLATIVE DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE**

Le projet de loi apporte une clarification importante en proposant une définition législative du licenciement pour motif économique, partiellement inspirée d'une directive européenne de 1975 qui a prescrit le rapprochement des législations des États-membres relatives aux licenciements collectifs.

Cette définition comble un vide juridique, car ni la loi instaurant l'autorisation administrative en 1975, ni la loi de 1986 qui a supprimé cette procédure, ne comportait de définition de cette notion, laissée successivement à l'appréciation de l'administration sous le contrôle du juge administratif, puis du juge judiciaire depuis 1986. Le texte proposé fait explicitement référence aux difficultés économiques et aux mutations technologiques ainsi qu'à la modification substantielle du contrat de travail comme causes du licenciement pour motif économique.

##### **B. DE MEILLEURES GARANTIES FINANCIERES POUR LES SALARIES DES ENTREPRISES EN DIFFICULTE**

Le projet de loi étend les garanties des créances salariales en cas de règlement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise ainsi que pour les salariés auxquels une convention de conversion est proposée. Ces modifications techniques ont recueilli l'approbation de votre commission.



### C. LA PROCEDURE CONTENTIEUSE

En introduisant la notion de "doute" du juge dans la procédure contentieuse devant les conseils de prud'hommes, le projet de loi entend modifier les modalités du contrôle exercé par le juge sur le caractère réel et sérieux du motif du licenciement. Votre commission considère que le doute trouve mal sa place dans la logique d'une procédure où le juge doit former sa conviction. Votre commission a estimé que la notion de doute peut à la rigueur être admise pour juger un litige relatif à un licenciement pour motif économique et que dans ces limites, elle peut trouver sa place dans le présent projet de loi.

### D. DE NOUVELLES GARANTIES POUR CERTAINES CATEGORIES DE SALARIES .

L'Assemblée nationale a étendu certaines dispositions du texte en discussion au personnel soumis au code du travail maritime. Elle a d'autre part renforcé les compétences consultatives du comité d'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

\*

\* \*

Au total, le projet de loi ne comporte pas à première vue de dispositions extrêmement spectaculaires, il n'en reste pas moins, et l'examen de l'ensemble du texte confirme cette impression, que les multiples protections et formalités, parfois nécessaires, prévues en faveur des salariés ou des syndicats et mises à la charge de l'employeur finissent par constituer un faisceau d'obligations plutôt contraignant. C'est pourquoi il est bon d'avoir en tête l'ensemble des conséquences des dispositions proposées pour tenter d'en simplifier certaines et surtout pour éviter tout nouvel alourdissement des mesures proposées.

**Loin de simplifier le projet, l'Assemblée nationale a plutôt multiplié les contraintes sur les entreprises et renforcé l'impression de suspicion à l'encontre de ces dernières, que le texte initial ne manquait déjà pas de produire sur un lecteur avisé.**

## **EXAMEN DES ARTICLES**

### **TITRE PREMIER PREVENTION DU LICENCIEMENT**

#### *Article premier*

#### **Le rôle du comité d'entreprise dans la gestion prévisionnelle de l'emploi**

##### **I - Le texte du projet de loi**

Cet article tend à imposer une réflexion annuelle sur l'évolution de l'emploi dans l'entreprise. Il pose le principe d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise portant aussi bien sur l'évolution de l'emploi et des qualifications au cours de l'année passée que sur les prévisions annuelles ou pluri-annuelles sur ces thèmes et sur la nature des actions que l'employeur compte poursuivre concernant l'emploi et les qualifications. Un débat sur ces questions est prévu dans la mesure où l'employeur apporte toutes explications sur les écarts entre les prévisions et la réalité. De plus, l'article impose à l'employeur de fournir ces informations au moyen d'un rapport écrit détaillé. Enfin, le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'autorité administrative compétente.

Il faut observer que le débat sur l'évolution de l'emploi ne donne pas lieu à la tenue d'une réunion particulière mais doit avoir lieu au cours de la réunion déjà prévue par l'article L. 432-4 du code du travail au cours de laquelle le chef d'entreprise présente au comité

d'entreprise un rapport d'ensemble écrit sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés, etc...

## **II - Le débat à l'Assemblée nationale**

A l'Assemblée nationale, il a été précisé que l'employeur devait particulièrement informer le comité sur les actions de prévention et que les salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou des qualifications particulières, devaient être spécialement aidés. En outre, l'expression "toutes informations utiles" a été explicitée.

## **III - La position de la commission des affaires sociales**

La commission a noté que les catégories particulières de salariés ajoutées dans cet article par l'Assemblée nationale étaient pour le moins imprécises. En effet, à partir de quel âge peut-on parler de salariés "âgés" ? Est-ce à 55, à 50 ou à 45 ans ? La question se pose puisque de plus en plus, les licenciements se multiplient aux alentours de 45 ans.

D'autre part, que signifie l'expression "caractéristiques sociales" ? Interrogé sur ce point par votre commission, le ministre du travail a répondu que le contenu normatif de cette notion méritait d'être précisé.

Afin d'écartier plusieurs équivoques contenues dans cet article, votre rapporteur propose un certain nombre d'amendements. Tout d'abord, il semble plus clair de préciser que le rapport doit être présenté au comité d'entreprise ou au comité d'établissement et concerner soit l'entreprise, soit l'établissement. En effet, la situation de l'emploi doit être analysée au plus près du terrain et l'établissement est le lieu idéal pour cette réflexion.

Afin d'écartier l'ambiguïté portant aussi bien sur la notion de salarié âgé que sur celle de caractéristiques sociales,

voire rapporteur propose de poser que l'employeur doit mettre en oeuvre des actions pour développer l'emploi et prévenir les licenciements en général. Ainsi, en prévenant les licenciements, il est naturel que le cas des salariés considérés comme les plus menacés, soit pris en compte.

D'autre part, il semble préférable d'en revenir à la rédaction du projet de loi pour les deux dernières phrases de cet article, afin d'éviter d'alourdir inutilement le texte. Il paraît clair que l'expression "toutes informations utiles" ne peut viser que les informations mentionnées au début de l'article et si ce renvoi n'apparaissait pas suffisant, il serait toujours possible de le préciser par voie réglementaire.

Au total, la commission considère que l'article introduit une concertation utile, une plus grande transparence dans la gestion de l'emploi, ce qui peut être nécessaire là où elle n'existe pas déjà, et que la périodicité même du rendez-vous obligatoire est une incitation à mieux cerner les données relatives à l'emploi.

Toutefois, l'application de telles dispositions à de petites entreprises risque d'être pesante du fait de l'obligation de rédiger un rapport écrit, même si le souci de l'emploi est bien présent chez l'employeur.

Sous réserve de l'adoption des amendements ci-dessus, la commission propose au Sénat d'adopter le présent article.

#### *Article premier bis*

#### **Le rôle du comité de groupe dans la gestion prévisionnelle de l'emploi**

Cet article introduit par l'Assemblée nationale tend à informer le comité de groupe des prévisions d'emploi annuelles ou pluri-annuelles qui ont été établies. Cet article complète le dispositif prévu à l'article premier et pour les mêmes raisons, votre

**commission propose d'adopter cet article sous réserve d'un amendement tendant à regrouper les deux paragraphes en un seul et à préciser que le comité de groupe n'a à examiner les actions de prévention que lorsque l'entreprise prévoit des difficultés.**

*Article premier ter*

**Le rôle de la négociation de branche dans la gestion prévisionnelle de l'emploi**

**Par cet article, l'Assemblée nationale a entendu assurer au moins une fois par an au niveau de la branche professionnelle un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi ainsi que des prévisions annuelles ou pluri-annuelles.**

**Pour les raisons indiquées aux articles premier et premier bis, votre commission est favorable à l'adoption de cet article sous réserve d'un amendement concernant les actions éventuelles de prévention. Il semble en effet souhaitable que la négociation de branche puisse avoir lieu en prenant en considération les actions de prévention envisagées.**

*Article premier quater*

**Le rôle des organisations syndicales dans la gestion prévisionnelle de l'emploi**

**Par cet article, l'Assemblée nationale a entendu imposer l'examen de l'évolution des prévisions d'emplois au moment de la négociation annuelle sur les salaires avec les syndicats dans l'entreprise.**

**Le ministre du travail s'est opposé à cet amendement dans la mesure où il a estimé que la négociation annuelle sur l'emploi dans l'entreprise devait naturellement être menée avec le comité d'entreprise et qu'il lui semblait anormal de déplacer le lieu de ce dialogue.**

**Pour des raisons identiques, votre commission propose au Sénat de supprimer cet article.**

**Art. 2**

**L'extension des aides du fonds national de l'emploi**

**I - Le texte du projet de loi**

**Le paragraphe I de cet article supprime la référence à la prime de mobilité des jeunes dans l'intitulé du chapitre II du titre troisième du Livre III du code du travail.**

**Il s'agit là d'une conséquence logique de la suppression de la prime de mobilité des jeunes résultant de l'article 101 de la loi de finances pour 1983.**

**Le paragraphe II de cet article étend le champ des aides du fonds national de l'emploi à la mise en place d'actions de prévention tant dans les entreprises que dans les branches professionnelles. Le paragraphe III a une portée purement rédactionnelle.**

**II - Le débat à l'Assemblée nationale**

**Outre des modifications de forme, l'Assemblée nationale a précisé que les actions de prévention devaient aussi permettre l'adaptation professionnelle des salariés.**

### **III - La position de la commission des Affaires sociales**

Votre commission est favorable au principe de l'aide à l'adaptation professionnelle des salariés grâce à des aides du Fonds national pour l'emploi. Elle propose donc au Sénat d'adopter conforme le présent article.

#### **Art. 3**

### **Les incitations financières à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi**

#### **I - Le texte du projet de loi**

Les entreprises qui engagent des actions de formation longues afin d'adapter les salariés aux évolutions de l'emploi dans l'entreprise, ont droit à une aide de l'Etat versée par le Fonds national pour l'emploi. Toutefois, cette aide est subordonnée à deux conditions : il faut que ces actions de formation aient été prévues par un accord d'entreprise conclu dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel sur l'emploi national, régional ou local et en outre que cet accord ait reçu l'agrément du ministre chargé du travail.

Deux types d'aides sont prévues, l'une pour l'ensemble des salariés et l'autre pour les salariés âgés de 45 ans et plus.

#### **II - Le débat à l'Assemblée nationale**

Lors de l'examen de cet article par l'Assemblée nationale, il a été précisé que les actions de formation susceptibles d'être aidées devraient atteindre une durée supérieure à 500 heures et que le montant de l'aide serait de 3 000 F par salarié et par mois, portés à 4 000 F pour les salariés de 45 ans et plus.



Un amendement a été voté reprenant l'exigence de **caractéristiques sociales particulières** déjà exprimée à l'article premier pour choisir les destinataires prioritaires de ces aides.

Un autre amendement adopté tend à permettre **d'accorder le bénéfice de l'aide aux entreprises qui ne disposent pas de délégués syndicaux mais souhaitent néanmoins bénéficier de cette procédure**. Cela serait donc possible à condition que ces entreprises appliquent une convention de branche ou un accord professionnel sur l'emploi qui prévoit la possibilité de cette aide et détermine les modalités de son application directe à l'entreprise.

### **III - La position de la commission des Affaires sociales**

Tout en approuvant le principe général d'octroi de ces aides et du double niveau de montant de celles-ci, votre commission souhaite supprimer la mention juridiquement imprécise des **salariés présentant "des caractéristiques sociales" particulières**, comme cela a déjà été proposé à l'article premier et améliorer les possibilités prévues au premier et au dernier alinéa de cet article. Le bénéfice de cette aide serait étendu aux entreprises ayant conclu un accord d'entreprise, même non encadré par une convention de branche ou un accord professionnel et avec des entreprises ne disposant pas de délégués syndicaux, même dans l'hypothèse où ni une convention de branche, ni un accord professionnel ne prévoient la possibilité des aides.

Dans ce cas, l'application directe ne sera retenue que dans la mesure technique où elle est possible, sans l'interdire dans la mesure théorique où elle n'est ni mentionnée ni organisée par un accord professionnel ou une convention de branche.

**Sous réserve de l'adoption de ces deux amendements, la commission propose au Sénat d'adopter le présent article.**

**Art. 4**

**L'extension à tous les licenciements du versement de la cotisation prévue à l'article L. 321-13 du code du travail**

**I - Le texte du projet de loi**

La loi n° 87-518 du 10 juillet 1987 relative à la prévention et la lutte contre le chômage de longue durée avait institué une cotisation versée par l'employeur à l'UNEDIC, en cas de licenciement d'un salarié âgé de 55 ans ou plus. Cette cotisation, souvent appelée "cotisation Delalande" du nom de l'auteur de l'amendement qui l'avait instaurée, n'est imposée qu'en cas de licenciement pour motif économique.

**Le présent projet de loi prévoit d'étendre les cas de versement à toutes les ruptures de contrat de travail ouvrant droit au bénéfice de l'allocation de base du régime d'assurance chômage.**

Il ne dispense de versement qu'en cas de licenciements de salariés dont l'ancienneté est inférieure à deux ans, de licenciements pour faute grave ou lourde et de licenciements pour fin de chantier à caractère normal.

**La préoccupation du Gouvernement est d'améliorer les rentrées de fonds de l'UNEDIC dans la mesure où le produit de la cotisation qui avait été estimé pour 1988 à plus d'un milliard de francs n'en a rapporté en réalité que 305 millions.**

Aux yeux du Gouvernement, cette perte de recettes provient de la requalification des licenciements pour motif économique en licenciements pour autres motifs, du retard accumulé dans l'émission des appels de cotisations et du non-paiement de la

cotisation par les entreprises. De plus, des poursuites sont rarement engagées en cas de non-paiement.

## **II - Le débat à l'Assemblée nationale**

L'Assemblée nationale, tout en approuvant l'essentiel du dispositif de l'article, a ajouté, parmi les cas d'exonération de cotisation, la cessation d'activité de l'employeur pour raison de santé ou départ en retraite entraînant la fermeture de l'entreprise et les démissions causées par un déplacement de résidence du conjoint résultant d'un changement d'emploi de ce dernier.

## **III - La position de la commission des Affaires sociales**

Il ressort clairement des débats à l'Assemblée nationale, comme de l'audition du ministre du travail que le but de cet article est d'améliorer le montant des rentrées de l'UNEDIC. Le poids de ces dispositions sur les entreprises n'est que subsidiairement pris en considération.

C'est pourquoi votre commission, soucieuse de ne pas perdre de vue les réalités de l'entreprise, propose d'amendement à cet article.

Il s'agit d'abord de prévoir une exonération lorsque le licenciement concerne des salariés dont l'ancienneté est inférieure à cinq ans. En effet, il est apparu à votre commission que limiter l'exonération au cas des salariés âgés de 53 ans et plus revenait à dissuader l'entreprise d'embaucher des personnes âgées de 45 à 53 ans, ce qui est précisément le contraire de l'esprit du projet de loi examiné.

Il s'agit ensuite d'exonérer l'employeur du versement lorsque le licenciement résulte d'un cas de force majeure.

En outre, il semble qu'il faille également étendre les cas d'exonération à toutes les démissions trouvant leur origine dans un changement de résidence du conjoint, sans s'interroger sur la raison de ce changement de résidence, l'employeur n'en étant en aucun cas responsable.

Il est à noter enfin que d'après le règlement de l'UNEDIC les versements auront lieu pour tous les salariés licenciés, pour ceux dont le contrat de travail à durée déterminée touche à son terme et pour les salariés démissionnaires pour un motif légitime. En outre, le licenciement pour fin de chantier est expressément visé parmi les cas d'exonération (mention de l'article L. 321-12 du code du travail), ce qui est indispensable pour les entreprises du secteur du bâtiment et des travaux publics.

Sous réserve de l'adoption de ces amendements, votre commission propose au Sénat d'adopter le présent article.

#### *Art. 5*

**La création de conventions ou d'aides au conseil pour les entreprises de moins de 300 salariés**

#### **I - Le texte du projet de loi**

Il s'agit de créer une aide de l'Etat aux entreprises de moins de 300 salariés lorsque ces dernières risquent de procéder à des licenciements économiques. Dans cette hypothèse, l'Etat pourrait prendre en charge une partie substantielle du coût d'une étude de la situation économique et des solutions de redressement de l'entreprise.

## **II - Le débat à l'Assemblée nationale**

L'Assemblée nationale a précisé l'article en indiquant que l'étude devrait permettre *"d'éviter d'éventuels licenciements ou d'en limiter le nombre"*, explicitant ainsi la formule du projet qui énonçait qu'il s'agissait *"d'atténuer les conséquences au regard de l'emploi"*.

## **III - La position de la commission des Affaires sociales**

Tout en approuvant le principe de cette aide aux entreprises de moins de 300 salariés, la commission souhaite amender cet article en précisant simplement qu'une étude de la situation économique serait faite et que les solutions de redressement les plus favorables à l'emploi seraient élaborées, mais en supprimant la condition liée au contenu des conclusions de cette étude (éviter d'éventuels licenciements ou en limiter le nombre). En effet, si l'étude est demandée au cabinet de conseil en lui indiquant la nature de solution à trouver a priori, il est improbable que le cabinet puisse réaliser une étude impartiale. En effet, il est possible que le licenciement soit, pour une petite entreprise, précisément la solution lui permettant de redresser sa situation économique. Dans cette hypothèse, si l'audit conseillait le licenciement, l'Etat serait-il amené à se faire rembourser son aide ? Mieux vaut aider les entreprises à dresser un bilan totalement objectif de leur situation en évitant de dicter les conclusions de l'audit. Nul doute que le redressement économique de l'entreprise sera à terme bénéfique pour l'emploi.

**Sous réserve de cet amendement, la commission propose au Sénat d'adopter cet article.**

**Art. 5 bis**

**L'instauration d'un crédit d'impôt en faveur des entreprises adhérent à un groupement de prévention agréé**

Cet article introduit par l'Assemblée nationale permet aux entreprises adhérent à un groupement de prévention agréé prévu par la loi n° 84-148 du 1er mars 1984 relatif à la prévention et au règlement amiable des difficultés des entreprises de bénéficier d'un crédit d'impôt égal à 25 % des dépenses effectuées au cours des deux premières années d'adhésion. Un plafond est fixé : 10.000 francs par an.

La commission des affaires sociales approuve ce dispositif mais souhaite le compléter en étendant son bénéfice aux entreprises qui ont conclu une convention de prévision et de diagnostic avec un membre de l'Ordre des experts comptables et des comptables agréés.

Elle souhaite aussi limiter à 5.000 francs par an le montant du crédit d'impôt.

En effet, près de 50 % des 430.000 licenciements économiques enregistrés chaque année se produisent dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces entreprises n'ont ni comité d'entreprise ni souvent de délégué du personnel et elles ne sont pas astreintes à l'établissement de comptes prévisionnels.

Outre l'aide directe aux entreprises déjà en difficulté, il est bon de prévenir par des actions appropriées ces difficultés elles-mêmes, ce qui était envisagé par l'amendement de l'Assemblée nationale mais cette prévention peut être menée de deux façons soit sous forme mutualiste grâce aux groupements de prévention agréés soit sous forme individuelle grâce au recours aux experts comptables.

**La commission souhaite favoriser aussi la prévention menée sous forme individuelle, d'autant que la prévention sous forme mutualiste n'a pas remporté un réel succès.**

**De plus, pour tenir compte des réalités, le crédit d'impôt de 10.000 francs semble un peu élevé par rapport au coût réel des interventions des groupements de prévention agréés et des experts comptables. Afin de ne pas inciter à une augmentation artificielle des coûts, votre commission propose de diminuer le montant maximal du crédit d'impôt.**

**La commission propose au Sénat d'adopter l'article dans sa nouvelle rédaction.**

## TITRE II

### DROIT A LA CONVERSION DES SALARIES

#### Art. 6

#### Le plan social

##### I - Le texte du projet de loi

**Par cet article, la notion de plan social est introduit dans le code du travail. Jusqu'à présent cette notion ne figurait que dans les textes conventionnels. Il ressort de ces dispositions que le plan social constitue un ensemble de mesures d'accompagnement ayant pour objet d'éviter les licenciements, d'en limiter le nombre et de faciliter le reclassement du personnel licencié.**

**L'article permet aussi de fixer les critères retenus pour l'ordre des licenciements et d'assurer un suivi de l'exécution du plan social.**

**Enfin, il est précisé que cette obligation s'étend aussi aux entreprises employant au moins 50 salariés, en cas de licenciement d'au moins 10 salariés en 30 jours alors que la loi du 30 décembre 1986 n'imposait le plan social qu'aux entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés dans lesquels existent des institutions représentatives du personnel.**

##### II - Le débat à l'Assemblée nationale

**L'Assemblée a précisé l'utilité d'informer les représentants du personnel sur les critères proposés pour l'ordre des licenciements et elle a également précisé que le plan social devait s'adresser par priorité aux salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réaction professionnelle particulièrement difficile. Enfin, elle a prévu**



**l'affichage de ce plan sur les lieux du travail en cas d'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel.**

### **III - La position de la commission des affaires sociales**

**La commission approuve les grandes lignes de cet article tout en souhaitant que le suivi de l'exécution du plan social par les représentants du personnel n'aboutisse pas à un contrôle tatillon et sous réserve de l'adoption de deux amendements.**

**En effet, au paragraphe I de cet article relatif au 5ème alinéa de l'article L. 321-4 du code du travail, il semble préférable de mentionner les critères retenus au lieu des critères proposés puisque cette proposition a déjà été faite lors d'une réunion antérieure (cf. article L. 321-1 du code du travail).**

**D'autre part, et pour les mêmes raisons qu'aux articles premier et 4, votre commission propose de supprimer le membre de phrase relatif aux salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur orientation professionnelle particulièrement difficile.**

**En effet, comme cela a déjà été signalé à deux reprises la notion de "salarié âgé" et celle de "caractéristiques sociales" manquent de contenu normatif. De plus, elles sont particulièrement inopportunes dans cet article dans la mesure où le licenciement de ces catégories de salariés est présenté comme impossible à éviter, ce qui, loin de les protéger, les désigne pour le licenciement.**

**Sous réserve de l'adoption de ces deux amendements, votre commission propose au Sénat d'adopter le présent article.**

**Art. 7**

**Les propositions émises par l'autorité administrative lors du licenciement**

**I - Le texte du projet de loi**

La loi du 30 décembre 1981 avait remplacé le pouvoir de contrôle administratif des licenciements par une vérification.

La loi de juillet 1986 avait supprimé cette autorisation administrative de licenciement. L'actuel ministre du travail a toujours indiqué depuis mai 1988 qu'il n'envisageait aucunement de rétablir l'autorisation administrative de licenciement tout en précisant que certains défauts des mécanismes de licenciement devraient être corrigés.

Le présent article précise que l'autorité administrative compétente peut présenter toute suggestion utile pour compléter ou modifier le plan social. Ces suggestions sont communiquées à l'employeur et au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.

**II - Le débat à l'Assemblée nationale**

Cet article a été amendé afin de remplacer le mot "suggestion" jugé pas assez fort par le mot "proposition". Le Gouvernement s'est déclaré favorable à cette modification.

D'autre part, il a été prévu en cas d'absence de comité d'entreprise ou de délégué du personnel de porter les propositions de l'autorité administrative et la réponse motivée de l'employeur à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux du travail.

Le ministre du travail a précisé que non seulement il n'était pas question de rétablir l'autorisation administrative de licenciement mais qu'il s'agissait même de la supprimer (cf. J.O. AN

26 mai 1989, p. 1253). Une confusion est apparue : pour le ministre, l'autorité administrative compétente est le directeur départemental du travail, alors que, pour la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales, il s'agit de l'inspecteur du travail.

### **III - La position de la commission des affaires sociales**

**La commission a été en son temps favorable à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement. Elle a toujours considéré comme dépourvu de sens les querelles nées de l'interprétation des statistiques avant et après la suppression de l'autorisation administrative de licenciement car il est tout à fait impossible d'en tirer argument dans un sens ou dans l'autre.**

En effet, les séries ne sont pas homogènes et la suppression même de l'autorisation administrative a rendu impossible le décompte des cas visés.

De plus, des doubles prises en compte ne sont pas à exclure. En effet, une personne licenciée pour motif économique peut s'inscrire comme telle à l'ANPE et suivre un stage de formation. Ne trouvant pas de travail à l'issue du stage, cette personne se réinscrit à l'ANPE comme licencié pour motif économique : elle sera ainsi comptabilisée deux fois.

D'une manière plus générale, il est impossible de savoir si les augmentations et les diminutions de licenciement pour motif économique sont dues à la conjoncture ou à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement.

Enfin, il est bon de se souvenir que, à l'époque où cette procédure existait, près de 90 % des licenciements étaient autorisés.

Ce qui demeure c'est la lourdeur du mécanisme et le caractère peu souhaitable de l'intervention de l'administration, au-

delà d'un contrôle formel du respect des procédures, avant le licenciement.

C'est pourquoi lorsque le dispositif du présent article, sans rétablir explicitement l'autorisation administrative du Gouvernement, permet tout de même à l'autorité administrative compétente c'est-à-dire au directeur départemental du travail -ou à l'inspecteur du travail ?- de présenter toute suggestion ou proposition, le caractère peu juridique de la notion de suggestion allié au caractère contraignant de la consultation de l'autorité administrative et de l'affichage ou de la publicité de ces suggestions conduisent à penser que les rédacteurs du projet de loi ont eu la tentation de rétablir plus que de supprimer l'autorisation administrative de licenciement sans oser donner à ce rétablissement ni la forme ni la force juridiques qui devraient logiquement accompagner cette mesure. Les tribunaux viendront-ils à leur secours en qualifiant les propositions de l'autorité administrative d'actes administratifs faisant grief ?

Pour s'en tenir à un exemple et montrer que l'hypothèse évoquée est fort éloignée du procès d'intention, il suffit d'imaginer le cas d'une entreprise dépourvue de comité d'entreprise ou de délégué du personnel dans laquelle l'employeur désire procéder à un licenciement. Il prévient l'autorité administrative, celle-ci fait part de ses suggestions ou de ses propositions qui sont affichées dans l'entreprise. Si l'autorité administrative propose de surseoir à tout licenciement, il est évident que l'employeur va rapidement se trouver face à un climat social difficile. Même si l'avis de l'autorité administrative n'est pas contraignant en théorie, le résultat sera négatif.

C'est pourquoi, compte tenu des appréhensions résultant du flou de la rédaction proposée comme des intentions du ministre, votre commission des affaires sociales propose de supprimer le présent article.

*Art. 7 bis*

**La définition et le financement des conventions de conversion**

Par cet article, l'Assemblée nationale a entendu tout d'abord introduire dans le code du travail une **définition des conventions de conversion**. Ensuite, l'affectation des charges patronales, hors cotisations de sécurité sociale, au financement des dépenses de fonctionnement du régime d'assurance conversion, est **supprimée en application de l'accord des partenaires sociaux intervenu le 19 mai 1989**.

Votre commission approuve ces dispositions sous réserve de deux amendements : l'un portant sur la place de l'insertion de cet article dans le code du travail, en effet, il apparaît logique de situer la définition des conventions de conversion au début de l'article L. 323-3 qui en traite et non au milieu ; l'autre amendement est de nature purement rédactionnelle.

Sous réserve de ces deux amendements, votre commission des affaires sociales propose au Sénat d'adopter le présent article.

*Art. 8*

**L'obligation faite à l'employeur de proposer une convention de conversion**

**I - Le texte du projet de loi**

Contrairement au droit en vigueur qui limitait l'obligation de l'employeur de proposer une convention de conversion à certaines entreprises : celles de moins de 50 salariés lorsqu'elles procèdent à des licenciements économiques, les entreprises de 50 salariés et plus et qui n'ont pas élu de comité d'entreprise ou de délégué du personnel lorsqu'elles procèdent à des licenciements économiques, toutes les

entreprises lorsqu'elles procèdent à des licenciements économiques de moins de 10 personnes sur une période de 30 jours et enfin, les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaires quels que soient leurs effectifs lorsqu'elles procèdent à des licenciements pour motif économique.

Par le présent article, les distinctions entre les entreprises disparaissent. Ni l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement ni le nombre de salariés licenciés n'interviennent plus. Il suffit qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif économique.

## **II - Le débat à l'Assemblée nationale**

L'Assemblée a précisé que l'employeur est tenu d'informer les salariés de la possibilité de bénéficier des conventions de conversion et qu'il doit proposer une convention aux salariés qui le demandent.

## **III - La position de la commission des affaires sociales**

La commission approuve la création d'un droit à la conversion des salariés mais assortit cette approbation d'une mise en garde relative au sérieux et à la qualité de la formation donnée lors de la période de conversion.

Compte tenu de l'extension souhaitée du dispositif qui devrait, d'après le ministre du travail concerner 60.000 personnes en 1990 au lieu d'environ 25.000 actuellement, il est essentiel que des contrôles nombreux et rigoureux soient effectués par les services compétents sur les organismes de formation et que des moyens nouveaux soient le cas échéant dégagés pour permettre à ceux-ci de mener à bien leur action.

Lors de l'examen du projet de loi de finances pour 1989, la commission des affaires sociales avait présenté un amendement

tendant à dégager des crédits pour opérer un audit de l'ANPE et de l'AFPA.

Le ministre du travail s'était engagé à mener cet audit qui doit bientôt être achevé pour l'ANPE. En fonction des résultats, il conviendrait de voir si des moyens nouveaux peuvent être dégagés afin de rendre les contrôles sur les conventions de conversion réels et leur mise en place plus dynamique. A cette condition, la commission des affaires sociales approuve l'extension de ce dispositif à l'ambition généreuse mais qui exige d'être encadré strictement.

Faut-il rappeler que seules 45 % des personnes ayant suivi une convention de conversion retrouvent du travail à l'issue de cette formation ? Ce taux s'écarte trop peu du pourcentage de celles qui en retrouvent sans avoir suivi de convention de conversion.

La commission propose au Sénat d'adopter cet article sous les réserves ci-dessus énoncées et le vote d'un amendement rédactionnel.

#### *Art. 8 bis*

**La réflexion du salarié à qui l'on propose une convention de conversion et le doublement de la période de préavis.**

Cet article, introduit par l'Assemblée nationale à la demande du Gouvernement, tend à tirer les conclusions de l'accord conclu le 19 mai avec les partenaires sociaux sur les conventions de conversion.

Deux points de l'accord sont mentionnés dans cet article, l'allongement du délai de réponse du salarié à 21 jours en dehors des cas des entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire et la possibilité de faire effectuer après l'adhésion, une période de travail d'une durée équivalente à celle du préavis.

Cette seconde disposition semble avoir été l'une des bases essentielles de l'accord du 19 mai et devrait permettre une utilisation plus facile de la mesure dans les petites et moyennes entreprises.

**Votre commission propose l'adoption conforme du présent article.**

*Art. 8 ter*

**Le cas du salarié à qui l'on notifie son licenciement pour motif économique au cours du délai de réflexion lié à une convention de conversion**

Cet amendement, introduit à la demande du Gouvernement, précise que lorsque le licenciement pour motif économique d'un salarié est notifié au cours du délai de réflexion de 21 jours dont il dispose pour adhérer à une convention de conversion, la lettre de licenciement doit mentionner le délai de réponse dont dispose encore le salarié pour accepter ou refuser la convention de conversion.

**Votre commission propose au Sénat d'adopter conforme le présent article.**

*Art. 9*

**La sanction de l'inobservation de l'obligation de proposer le bénéfice d'une convention de conversion**

**I - Le texte du projet de loi**

Cet article complète le droit des salariés à la conversion, introduit à l'article 8, par une sanction. L'employeur qui ne respecte pas l'obligation de proposer au salarié licencié pour motif économique le bénéfice d'une convention de conversion doit



**verser une contribution égale à un mois de salaire aux organismes gestionnaires de l'assurance-chômage.**

## **II - Le débat à l'Assemblée nationale**

**L'Assemblée nationale a modifié cet article en précisant que la contribution de l'employeur devait être égale à un mois de salaire brut moyen calculé sur les douze derniers mois travaillés.**

## **III - La position de la commission des Affaires sociales**

**Votre commission s'est interrogée sur la possibilité de verser cette contribution non pas aux organismes gestionnaires de l'assurance-chômage, mais au salarié lui-même dans la mesure où c'est bien le salarié qui serait privé de son droit à la conversion.**

**Interrogé à ce sujet devant la commission, le ministre du travail a répondu que c'étaient les organismes gestionnaires de l'assurance-chômage qui devraient payer des allocations aux salariés licenciés et que dans cette mesure, il était équitable de leur verser des fonds.**

**Votre commission n'a pas été convaincue par cette argumentation car il lui semble contradictoire de prétendre instaurer un véritable droit à la conversion et de ne pas reconnaître au titulaire même de ce droit la possibilité d'être dédommagé en cas de violation de son droit.**

**En conséquence, votre commission propose au Sénat d'adopter le présent article sous réserve d'une modification.**

**Art. 10**

**Le financement des conventions de conversion**

**Le projet de loi prévoit la participation de l'Etat au financement des dépenses de fonctionnement relatives aux conventions de conversion.**

**L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification. Le Gouvernement s'est engagé à ce que des contrôles stricts de l'emploi des deniers publics aient lieu.**

**Votre commission propose l'adoption conforme du présent article.**

### TITRE III

## RENFORCEMENT DE LA CONCERTATION

#### *Art. 11*

**(Art. L. 321-3 et L. 321-7 du code du travail)**

#### **Modification de certains délais applicables aux procédures de licenciement pour motif économique**

Cet article fixe en premier lieu les délais maxima impartis aux représentants des salariés pour se prononcer sur un projet de licenciement pour motif économique. L'Assemblée nationale a complété le texte initial en étendant les règles actuellement en vigueur pour les réunions des comités d'entreprise aux réunions des délégués du personnel dans les entreprises dont l'effectif du personnel est de 10 à 49 salariés.

En revanche, l'Assemblée nationale n'a pas modifié les dispositions qui allongent respectivement de sept jours les délais laissés au comité d'entreprise pour émettre un avis sur les projets de licenciements selon le nombre de salariés visés, le délai étant d'autant plus long que le nombre de licenciements est élevé. Le tableau ci-dessous récapitule les délais maxima qui séparent les deux réunions du comité d'entreprise.

De même l'Assemblée nationale a adopté sans les amender les dispositions qui fixent corrélativement les nouveaux délais maxima pendant lesquels l'autorité administrative peut vérifier la régularité de la procédure.

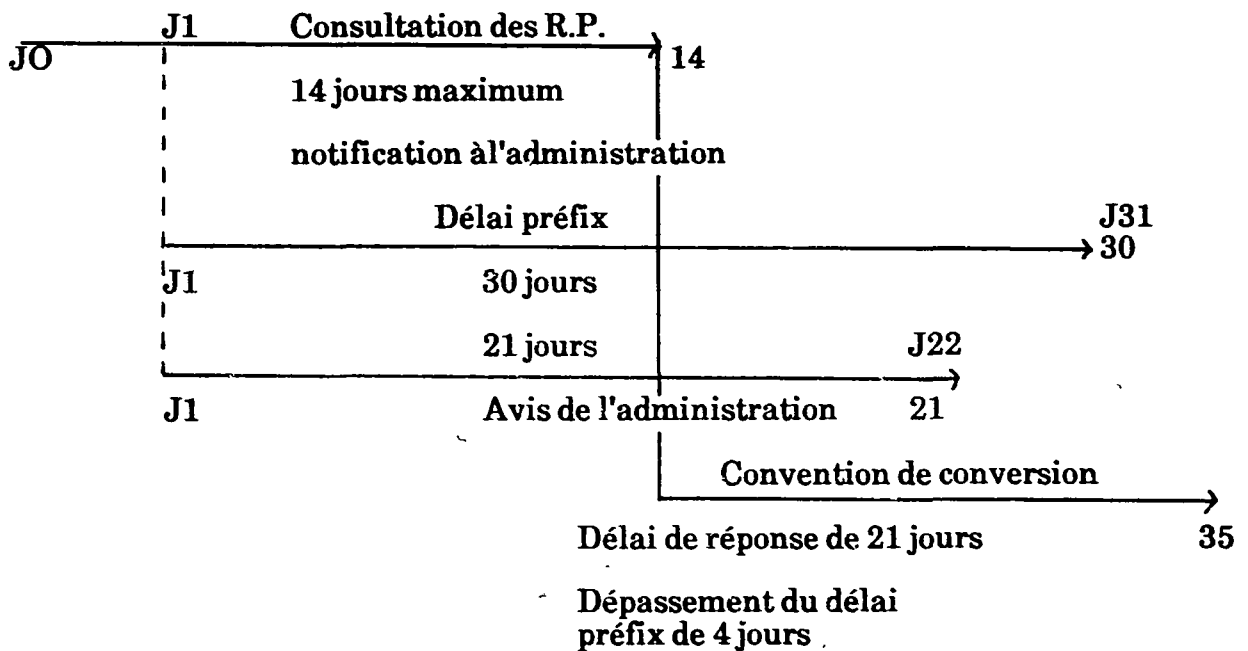
Rappelons qu'à l'égard de l'autorité administrative le délai est compté à partir de la notification faite par l'employeur et au plus tôt le lendemain de la date de la première réunion des représentants du personnel.

Les délais évoqués ici visent seulement le cas où les représentants du personnel ne font pas appel à un expert-comptable. Bien qu'en cette hypothèse, l'allongement des délais ne paraissait absolument pas indispensable à votre commission, elle vous propose d'adopter cet article conforme.

## LICENCIEMENT ECONOMIQUE PROCEDURE APPLICABLE AUX LICENCIEMENTS

- de 10 à 100 salariés
- ① 1ere hypothèse (sans recours à l'expert)

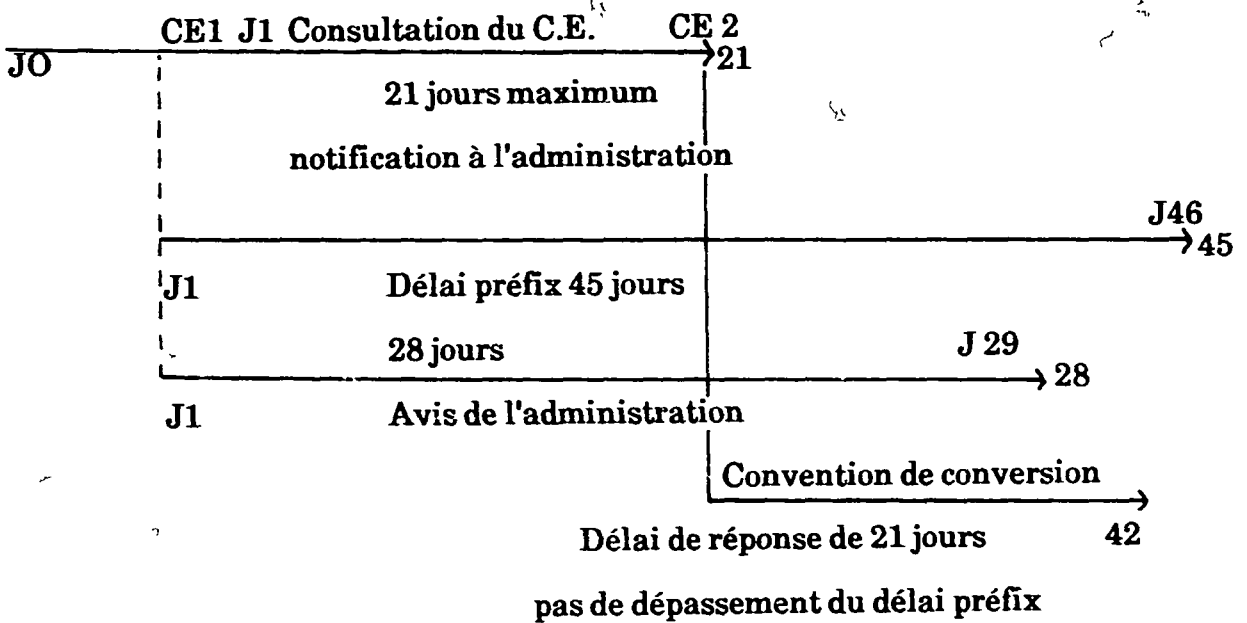
R.P. : représentants du personnel



**LICENCIEMENT ECONOMIQUE**  
**PROCEDURE APPLICABLE AUX LICENCIEMENTS**  
**de 100 à 250 salariés**

1ère hypothèse : (sans recours à l'expert)

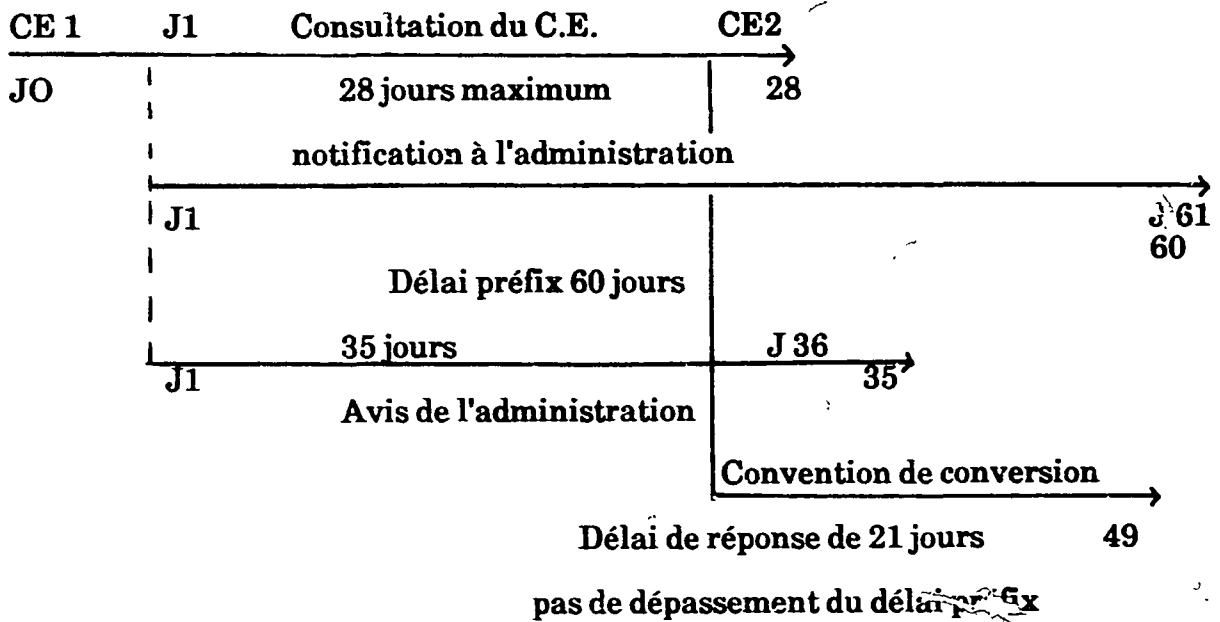
CE : Comité d'entreprise



**LICENCIEMENT ECONOMIQUE**  
**PROCEDURE APPLICABLE AUX LICENCIEMENTS**  
**de 250 salariés et plus**

1ère hypothèse : (sans recours à l'expert)

CE : Comité d'entreprise



**Art. 12**

**(Art. L. 321-4 du code du travail)**

**Accompagnement du plan social par des mesures de nature économique**

Cet article tend à compléter l'article L. 321-4 du code du travail.

Le texte présenté par le Gouvernement visait à remplacer, dans l'article L. 321-4 du code du travail, l'alinéa selon lequel, dans les entreprises légalement dépourvues de comité d'entreprise, le plan social est remplacé par les conventions de conversion.

L'Assemblée nationale a entendu conserver l'intégralité des dispositions actuelles de l'article L. 321-4 précité et compléter ce texte en imposant au chef d'entreprise la présentation des mesures de nature économique qu'il entend mettre en oeuvre.

Ce texte institue donc une obligation d'informer les représentants du personnel des mesures économiques envisagées par le chef d'entreprise.

Par "mesures de nature économique" il faut entendre les actions commerciales ou les projets financiers du dirigeant. Votre commission estime qu'il convient de préciser que sont visées là des mesures destinées à permettre le redressement de l'entreprise sans avoir nécessairement un effet immédiat sur l'évolution de l'emploi dans l'entreprise. Cette notion doit apparaître clairement dans la loi ; aussi votre commission vous propose un amendement précisant la portée des "mesures de nature économique" dans l'alinéa proposé pour compléter l'article L. 321-4 du code du travail.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

*Art. 13*

(Art. L. 321-7-1 du code du travail)

**Délais impartis lorsque le comité d'entreprise  
fait appel à un expert comptable**

Cet article vise à régler un certain nombre de difficultés apparues à l'occasion de la mise en oeuvre de la loi du 30 décembre 1986 qui ne fixait pas précisément les délais dans le cas où le comité d'entreprise se fait assister par un expert comptable dans le cadre de la procédure consultative préalable à un licenciement collectif.

Selon le texte proposé, le comité d'entreprise décide de recourir à un expert comptable au cours de sa première réunion, il tient sa deuxième réunion entre le 20ème et 22ème jour après la première.

A compter de la deuxième réunion, il en tient une troisième dans un délai maximum de quatorze jours lorsque le licenciement concerne moins de cent salariés ; dans un délai de vingt et un jours pour un licenciement visant de cent à deux cent cinquante salariés ; dans un délai maximum de vingt-huit jours, lorsque le nombre de licenciements est égal ou supérieur à deux cent cinquante.

L'Assemblée nationale a complété le texte en prescrivant la communication obligatoire à l'autorité administrative des procès verbaux des trois réunions du comité d'entreprise, à l'issue de celles-ci.

Enfin, cet article précise que le délai de réponse du salarié auquel une convention de conversion est proposée court à compter de la troisième réunion du comité d'entreprise.



Les tableaux ci-après récapitulent les délais des procédures définis par le texte proposé pour l'article L. 321-7-1 du code du travail.

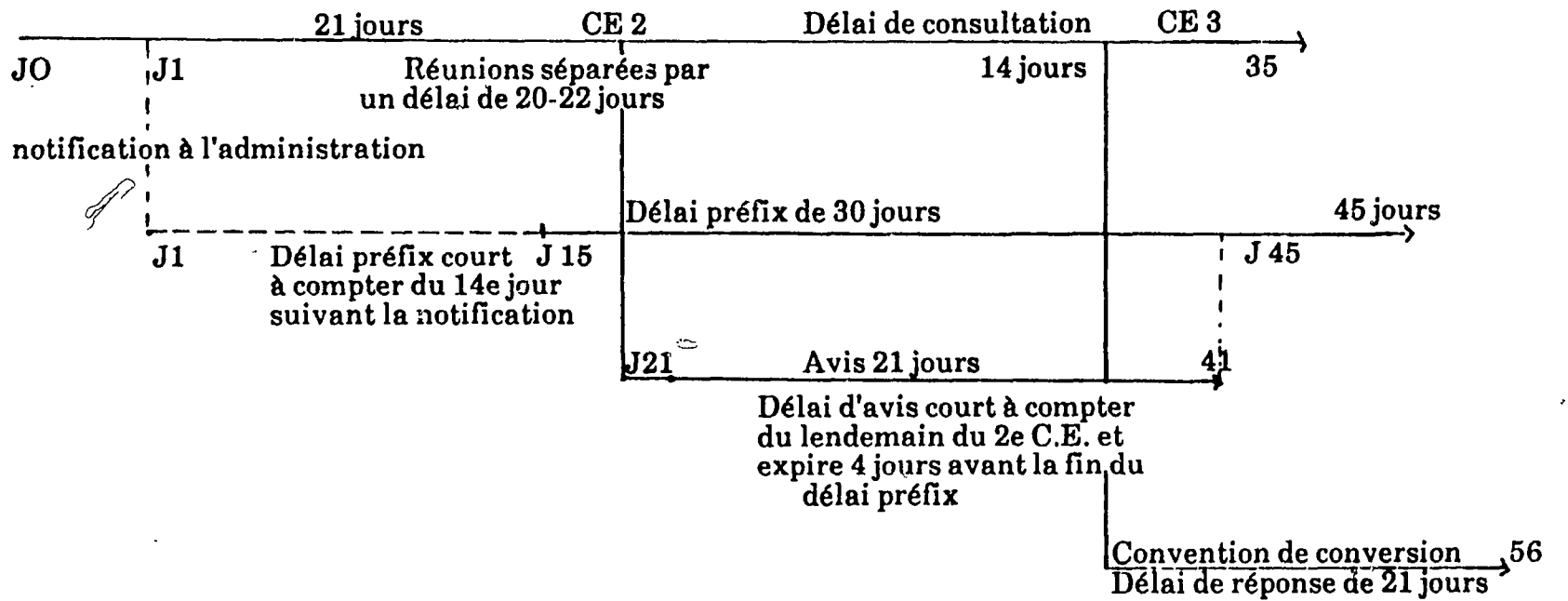
Votre commission vous propose d'adopter cet article **conforme.**

**LICENCIEMENT ECONOMIQUE**  
**PROCEDURE APPLICABLE AUX LICENCIEMENTS**

de 10 à 100 salariés

2ème hypothèse : (recours à l'expert)

C.E.1 (recours à l'expert)



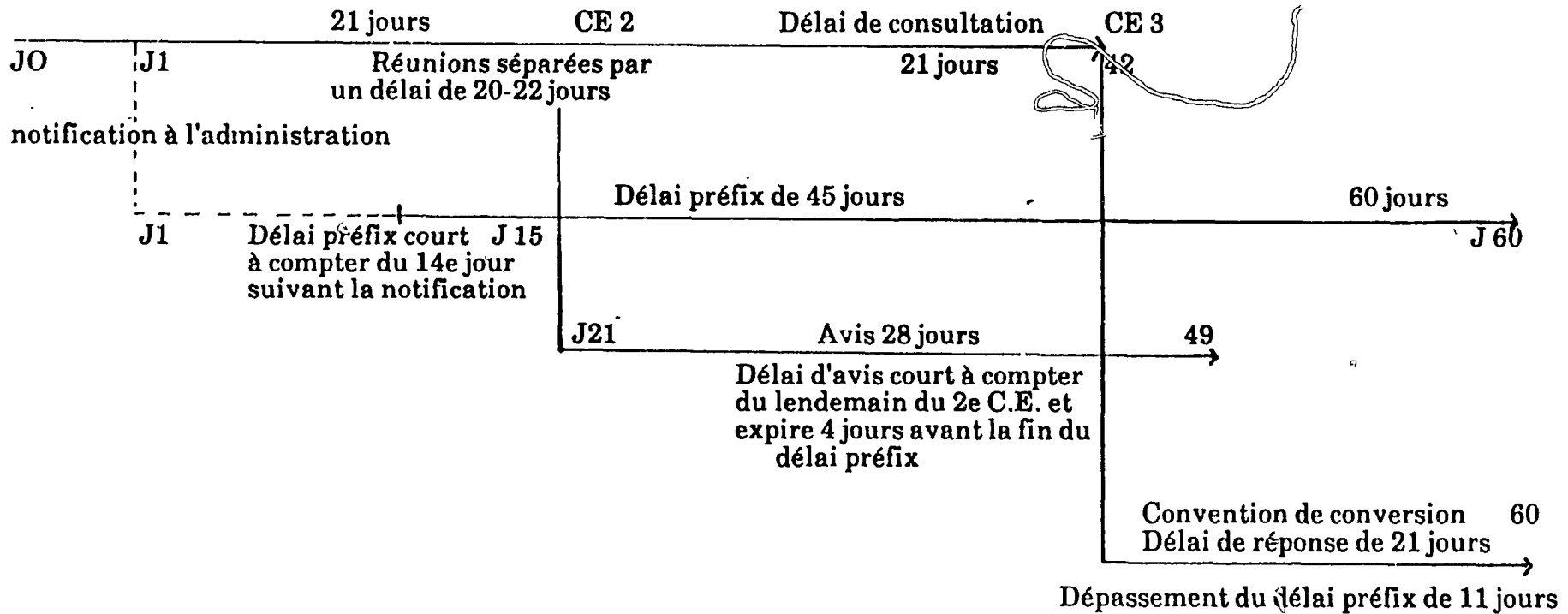
# LICENCIEMENT ECONOMIQUE

## PROCEDURE APPLICABLE AUX LICENCIEMENTS

de 100 à 250 salariés

2ème hypothèse : (recours à l'expert)

C.E.1 (recours à l'expert)

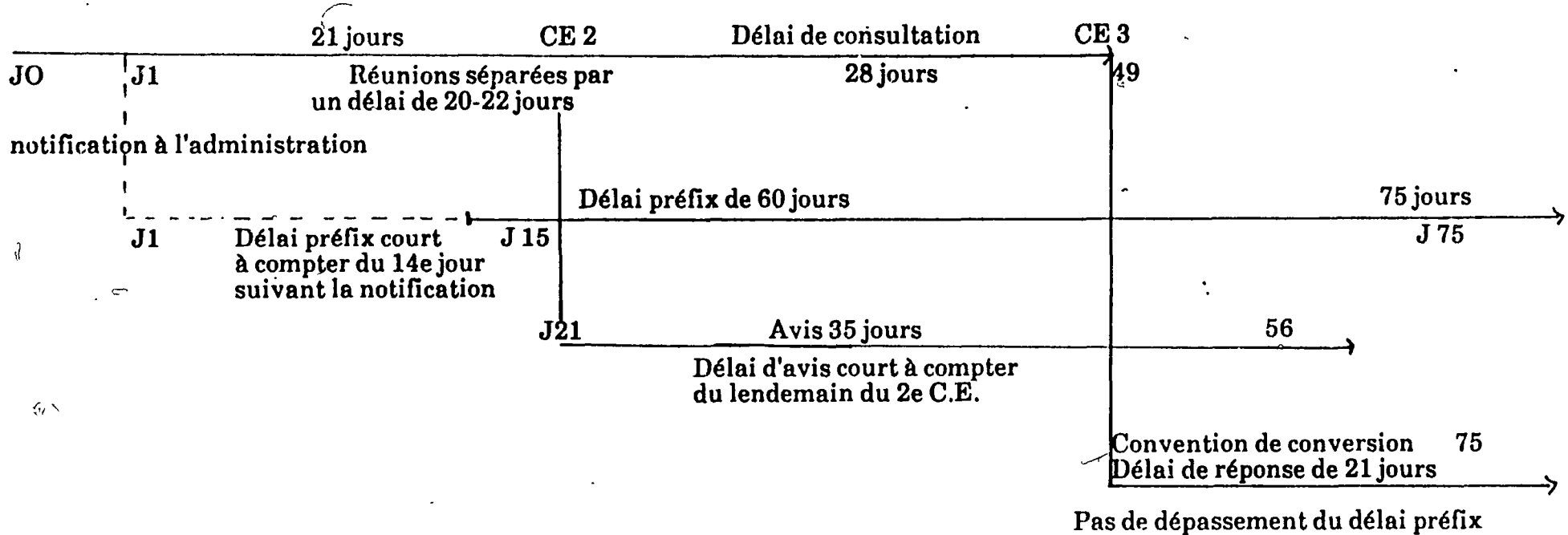


**LICENCIEMENT ECONOMIQUE**  
**PROCEDURE APPLICABLE AUX LICENCIEMENTS**

**de 250 salariés et plus**

**2ème hypothèse : (recours à l'expert)**

**C.E.1 (recours à l'expert)**



*Art. 14*

**(Art. L. 321-2 du code du travail)**

**Coordination des réunions des comités d'établissement et du comité central d'entreprise en cas de recours à un expert-comptable**

Le texte présenté par le Gouvernement précisait les compétences respectives du comité d'établissement et du comité central d'entreprise en cas de recours à un expert-comptable.

L'Assemblée nationale a accepté le principe de la compétence exclusive du comité central d'entreprise pour désigner un expert-comptable.

Le texte a été amendé par l'Assemblée nationale afin de coordonner les réunions respectives de ces institutions selon que les représentants du personnel font appel ou non à un expert-comptable.

Votre commission vous propose d'adopter cet article conforme.

*Art. 15*

**(Art. L. 321-2 du code du travail)**

**Limitation des licenciements à caractère répétitif**

Destiné à garantir le respect des procédures de licenciement économique dans les entreprises tenues d'avoir un comité d'entreprise, le dernier alinéa de l'article L. 321-2 du code du travail est rendu plus rigoureux par l'article 15 du projet de loi,

Le texte modificatif proposé réduit les périodes de référence à trois mois au lieu de six actuellement. Quant au nombre

de licenciements échelonnés, le texte proposé retient le seuil de dix personnes au total et de dix personnes pendant une même période de trente jours, à la place du système actuel, à savoir un total de trente personnes sans atteindre dix personnes dans une période de trente jours.

Il convient de rappeler que les salariés qui ont accepté une convention de conversion sont décomptés parmi les salariés licenciés.

Ce texte est de nature à garantir l'effectivité du dialogue social dans l'entreprise et à décourager l'échelonnement dans le temps des licenciements pour motif économique.

Bien que cet article manifeste une défiance à l'égard des chefs d'entreprise, pour remédier à des situations marginales et dans un but de conciliation, votre commission vous propose de l'adopter **conforme**.

#### *Art. 16*

(Art. L. 321-9, L. 321-6, L. 143-11-1 et L. 143-11-9 du code du travail)

#### **Mesures rectificatives**

La paragraphe I de cet article, supprimé par l'Assemblée nationale, visait à exclure du champ d'application de l'article L. 122-14-1 du code du travail des entreprises soumises à des procédures de redressement ou de liquidation judiciaires. Le texte précise qu'en cas de licenciement pour motif économique de dix salariés ou plus, les lettres de notifications individuelles ne peuvent être adressées qu'à l'expiration du délai imparti à l'autorité administrative pour vérifier la régularité de la procédure de consultation des représentants du personnel.

Le paragraphe II écarte l'application, aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaires, des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 321-3 qui prévoit deux réunions du comité d'entreprise dans des délais maxima variant selon le nombre de licenciements pour motif économique. Cette exclusion paraît opportune, car l'application du droit commun, en allongeant les délais, compromet les chances de redressement de l'entreprise.

Le paragraphe III vise à rectifier une erreur matérielle dans l'article L. 321-6 du code du travail et à préciser la prolongation des délais accordés aux salariés protégés, et institue une dérogation aux dispositions de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 321-6 et non à l'ensemble de cet article.

Les paragraphes IV, V, VII précisent la portée de l'assurance couvrant les salaires des représentants du personnel en cas de règlement judiciaire, ainsi que l'étendue de la garantie de salaire pour les salariés qui se voient proposer une convention de conversion ou qui y adhèrent.

Le paragraphe VI vise à porter à quinze jours au lieu de sept le délai ouvert au salarié pour adhérer à une convention de conversion, lorsque l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaires.

Le paragraphe VIII complète l'article L. 143-11-7 du code du travail pour intégrer dans le relevé des créances -au même titre que les salaires- la contribution de l'employeur aux conventions de conversion.

Le paragraphe IX complète l'article L. 143-11-9 du code du travail pour appliquer au remboursement des salaires avancés les règles fixées par l'alinéa 4° de l'article 40 de la loi n° 85-98 relative au redressement et à la liquidation judiciaires des entreprises, qui détermine l'ordre de paiement des créances. Il s'agit en fait d'assimiler la contribution de l'employeur aux sommes dues pendant la période d'observation, suivant le jugement de liquidation et pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par ce jugement.

Ces différentes adjonctions (paragraphe IV à IX) de caractère technique résultent d'un amendement présenté à l'Assemblée nationale par le gouvernement. Regrettant que le gouvernement n'ait pas été en mesure de présenter la justification précise de ces différentes modifications, souhaitée par votre commission, celle-ci a noté que ces modifications concrétisent l'accord intervenu entre les partenaires sociaux à propos des conventions de conversion ; en conséquence, votre commission vous propose d'adopter cet article conforme.

### *Art. 17*

**(Art. L. 321-1 et L. 321-1-1 du code du travail)**

#### **Définition du licenciement pour motif économique**

Le paragraphe I modifie la numérotation du premier article actuel du chapitre premier du titre deuxième du titre troisième du code du travail, intitulé "licenciement pour motif économique", afin d'insérer en tête de ce chapitre un nouvel article L. 321-1 qui, précisément, définit le licenciement pour motif économique.

L'Assemblée nationale a introduit un paragraphe I bis (nouveau) qui modifie l'article L. 321-1-1 (ancien article L. 321-1) afin de prendre en compte les situations personnelles particulières des salariés dans la définition des critères régissant l'ordre des licenciements, en cas de licenciement collectif. Par coordination avec les propositions présentées à l'article 3 du projet de loi, votre commission a adopté un amendement tendant à supprimer la modification proposée et à ajouter dans le texte en vigueur la référence aux handicaps pour déterminer les critères de l'ordre des licenciements collectifs.

Le paragraphe II comporte une des dispositions les plus importantes du projet puisqu'il propose d'insérer dans le code du travail une définition du licenciement pour motif économique.



Cette définition trouve son origine dans une directive européenne du 17 février 1975 et dans la jurisprudence de la cour de cassation.

Votre commission se félicite que soit enfin comblé un vide législatif, souvent dénoncé par la doctrine.

La directive européenne précitée vise à rapprocher les législations nationales relatives aux licenciements collectifs.

Le projet de loi retient pour définir le licenciement pour motif économique la notion de licenciement pour **un ou des motifs non inhérents à la personne du salarié, critère proposé par la directive pour définir les licenciements collectifs**. Cette transposition paraît utile pour clairement différencier le licenciement pour motif économique du licenciement pour motif personnel. Le texte proposé pour l'article L. 321-1 du code du travail énonce **trois types de motif économique du licenciement - la suppression d'emploi, la transformation d'emploi ou la modification substantielle du contrat de travail** - qui trouvent leur origine dans des difficultés économiques ou des mutations technologiques.

La mention expresse des difficultés économiques comme origine d'un licenciement résulte d'un amendement adopté par l'Assemblée nationale. Il convient de noter que l'énumération des faits susceptibles de provoquer un licenciement pour motif économique n'est pas exhaustive puisqu'elle est précédée du terme "notamment".

Il faut relever que, si dans les cas de suppression ou transformation d'emploi, le licenciement résulte ipso facto de la décision de l'employeur, alors que le motif tiré de la modification substantielle du contrat de travail n'entraîne pas automatiquement le licenciement. La modification substantielle peut affecter le contenu des tâches dévolues au salarié, sa rémunération, la localisation de son emploi, la durée ou les horaires de travail. Le caractère substantiel de la modification -souverainement appréciée

par les juges- autorise le refus par le salarié des nouvelles conditions de travail, constitutif d'un motif économique de licenciement.

Pour garantir la sécurité juridique des relations contractuelles dans l'entreprise, votre commission estime nécessaire que les formes de l'acceptation ou du refus de la modification substantielle du contrat de travail soient précisées par voie réglementaire, afin que le refus de la modification ne puisse être allégué avec succès après plusieurs années de travail selon de nouvelles modalités.

Votre commission a **adopté** cet article sous réserve de l'**amendement** qu'elle vous soumet.

*Art. 17 bis*

(Art. L. 321-1-1 du code du travail)

**Application au licenciement individuel pour motif économique  
des critères personnels d'ordre de licenciement**

Par cet article additionnel, l'Assemblée nationale a souhaité appliquer aux licenciements individuels les critères personnels utilisés pour déterminer l'échelonnement des licenciements collectifs.

Votre commission vous propose d'adopter cet article **conforme**.

*Art. 17 ter*

**(Art. L. 122-14-3 du code du travail)**

**Obligation pour l'employeur de présenter au juge tous les éléments fournis à l'autorité administrative lorsque l'entreprise est dépourvue de représentants du personnel**

Cet article additionnel adopté par l'Assemblée nationale complète l'article L. 122-14-3 du code du travail qui règle la procédure applicable aux litiges relatifs à des licenciements. Le texte en vigueur prévoit la communication obligatoire au juge des éléments que l'employeur a fournis aux représentants du personnel. Il est proposé que cette obligation de communication concerne également les documents remis par l'employeur à l'occasion de la notification à l'autorité administrative d'un projet de licenciement pour motif économique et ce, dans le cas où l'entreprise est dépourvue de représentants du personnel.

Cette adjonction est de nature à faciliter la formation de la conviction du juge ; votre commission l'approuve donc et vous propose en conséquence d'adopter cet article conforme.

*Art. 18*

**(Art. L. 122-14-3 du code du travail)**

**Contentieux du licenciement - Procédure - Doute**

Dépassant largement le cadre du présent projet de loi, cet article propose de modifier la procédure applicable à l'occasion des litiges relatifs à un licenciement quel qu'en soit le motif. Pour rester dans le cadre strict du projet en discussion, votre commission vous propose un amendement tendant à préciser que l'amodiation de procédure proposée ne visera que les litiges concernant des licenciements pour motif économique.

Il faut rappeler que, contrairement à la procédure civile, la procédure contentieuse devant les conseils de prud'homme est une

procédure de type inquisitoire, fondée sur la logique de la conviction du juge qui doit apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement, au vu des éléments fournis par les parties et peut ordonner des mesures d'instruction.

On voit mal en quoi le texte du projet modifiera le contrôle de la cour de cassation, puisque seul le conseil de prud'hommes et le juge d'appel sont compétents pour qualifier les faits dont ils ont à connaître dans le cadre d'un litige concernant un licenciement.

Tout en soulignant les limites de la modification proposée par le projet et la nécessité de rester dans le cadre du licenciement pour motif économique, votre commission vous propose d'adopter cet article sous réserve de l'amendement qu'elle vous soumet.

*Art. 18 bis*

**(Art. L. 321-15 du code du travail)**

**Droit d'ester en justice reconnu aux syndicats représentatifs dans les litiges individuels relatifs à des licenciements pour motif économique**

Cet article additionnel autorise les syndicats représentatifs à se substituer au salarié pour un litige individuel né d'un licenciement pour motif économique, sauf opposition de l'intéressé.

Ce type d'action est une des particularités du contentieux du travail. La substitution syndicale est actuellement autorisée pour les actions résultant des conventions collectives, en matière d'égalité professionnelle, de protection du travail à domicile, d'emploi des étrangers, de travail temporaire et pour les groupements d'employeurs.

Selon le texte proposé, l'action du syndicat résulte d'un mandat tacite, le silence du salarié vaut acceptation ; aucune

condition d'appartenance syndicale n'est requise. A noter que, dans les dispositions en vigueur, cette condition ne subsiste que pour les actions visant les conventions collectives et les travailleurs à domicile.

L'expression "organisations syndicales représentatives" fait en principe référence aux syndicats représentatifs à l'échelon national, alors que selon certains des textes antérieurs qui ont institué des actions syndicales du même type, la représentativité syndicale doit être appréciée dans l'entreprise. Votre commission vous propose de lever toute ambiguïté sur ce point, dans l'amendement qu'elle vous soumet et qui prévoit l'accord exprès du salarié.

Il faut relever que l'exercice syndical de l'action individuelle a plusieurs effets juridiques :

- a) seul le syndicat est partie à l'instance ;
- b) l'action demeure individuelle ;
- c) le salarié conserve le droit d'intervenir à l'instance engagée par le syndicat. Une telle disposition figure dans le texte adopté par l'Assemblée nationale ;
- d) le bénéfice de l'action appartient au salarié.

Votre commission estime nécessaire de garantir la transparence des initiatives des syndicats représentatifs qui portent devant les juridictions des litiges individuels nés d'un licenciement pour motif économique ou de l'adhésion à une convention de conversion ; elle vous propose de rendre obligatoire l'information de l'employeur.

Votre commission vous propose d'adopter cet article modifié par l'amendement qu'elle vous soumet.

*Art. 19*

**(Art. L. 122-14 du code du travail)**

**Entretien préalable au licenciement - Présence d'un conseiller extérieur à l'entreprise - Exception à l'entretien préalable**

Le texte actuel de l'article L. 122-14 du code du travail prévoit que l'employeur doit convoquer le salarié qu'il envisage de licencier pour un entretien préalable. Pour cet entretien, le salarié peut se faire assister par un membre du personnel de l'entreprise, choisi par lui.

Ces règles ne sont pas applicables aux licenciements pour motif économique de dix salariés ou plus au cours d'une période de trente jours. Le projet de loi présenté par le Gouvernement prévoyait de limiter cette exception au cas où l'entreprise a une représentation du personnel, comité ou délégués.

L'Assemblée nationale a considérablement modifié le texte en prévoyant que, s'il n'y a pas de représentants du personnel dans l'entreprise, le salarié convoqué pour un entretien préalable à son éventuel licenciement - quel qu'en soit le motif - pourrait se faire assister par une personne de son choix, inscrite sur une liste établie par le représentant de l'Etat dans le département, après consultation des organisations représentatives de salariés et d'employeurs.

Votre commission est très hostile à l'intrusion au sein de l'entreprise d'une personne étrangère présentée comme un "conseiller" ou un "médiateur".

Il faut souligner que le texte voté par l'Assemblée nationale n'a pas reçu l'approbation des partenaires sociaux.

D'aucuns insistent sur le développement du dialogue social dans les pays nordiques et en R.F.A., voyant même dans la concertation sociale une cause majeure des bonnes performances

économiques allemandes. Le texte voté par l'Assemblée nationale ne peut contribuer au nécessaire développement de la représentation des salariés dans les entreprises françaises, bien au contraire. Votre commission estime que les dispositions proposées pour compléter le deuxième alinéa de l'article L. 122-14 du code du travail, ne peuvent qu'entraver les efforts visant à développer la représentation syndicale dans les entreprises, sans apporter aucune contribution positive pour le salarié concerné par un licenciement ; elle vous propose donc un amendement de suppression du paragraphe I de l'article 19 du projet et vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

*Art. 19 bis et 19 ter*

**(Art. L. 122-14-2 du code du travail)**

**Enonciation par l'employeur des motifs du licenciement**

Par cet article additionnel 19 bis, l'Assemblée nationale a voulu préciser l'obligation faite à l'employeur d'énoncer les motifs du licenciement et de justifier sa décision au regard des critères retenus pour l'ordre des licenciements selon les caractéristiques personnelles des salariés.

L'article 19 bis complète l'article L. 122-14-2 qui traite, dans le texte en vigueur, de l'énonciation par l'employeur des motifs du licenciement. Cet article précise l'obligation d'énonciation des critères rappelés ci-dessus.

L'article 19 ter supprime l'exception existant actuellement dans le code du travail, selon laquelle le motif non disciplinaire ou non économique n'est énoncé que sur demande écrite du salarié.

Afin de faciliter la lisibilité du projet, votre commission a souhaité regrouper sous l'article 19 bis les dispositions modificatives de l'article L. 122-14-2 du code du travail, à l'exception de celle concernant la priorité de réembauchage (art. 20 ; paragraphe II)

Votre commission se rallie au principe de l'énonciation des critères d'ordre de licenciement.

En revanche, votre commission considère que la première phrase du texte modificatif est redondante. En effet, d'une part le premier alinéa de l'article L. 122-14-2 fixe le principe de l'énonciation des motifs, incluant ainsi le motif économique, d'autre part, la notion de "changements technologiques" est couverte par celle de "mutations technologiques" dans l'article L. 321-1 (art. 17 du projet) qui définit le licenciement pour motif économique.

Votre commission a adopté un amendement qui propose une nouvelle rédaction du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-2 pour reprendre la notion d'énonciation des critères d'ordre de licenciement. Votre commission vous propose d'adopter l'article 19 bis ainsi amendé.

Par ailleurs, en conséquence, votre commission vous propose un amendement de suppression de l'article 19 ter.

#### Art. 20

(Art. L. 321-14, L. 122-14-2 et L. 122-14-4 du code du travail)

#### Priorité de réembauchage

La priorité de réembauchage du salarié licencié pour motif économique a été instaurée par voie conventionnelle en 1969. Ce principe n'a reçu que peu d'applications. Les auteurs du projet de loi ont l'ambition de stimuler l'usage de cette procédure, notamment en accroissant les obligations de l'employeur en matière d'information à l'égard des salariés licenciés pour motif économique.

L'Assemblée nationale a renforcé le dispositif en augmentant le délai de réflexion -porté de deux à quatre mois- laissé au salarié pour manifester son intention de bénéficier



éventuellement de la priorité de réembauchage. D'autre part, l'Assemblée nationale a substitué à la notion d'emploi "disponible" dans la qualification du salarié, celle d'emploi "compatible" qui, selon les auteurs de l'amendement est "un peu plus large". En outre, l'Assemblée nationale a prévu que l'employeur doit informer le comité d'entreprise des postes vacants ou à défaut procéder à un affichage de ces postes. Votre commission a considéré que cette nouvelle obligation est trop lourde, elle a donc adopté sur ce dernier point un amendement de suppression.

Par ailleurs, le projet complète l'article L. 122-14-2 du code du travail, rendant obligatoire sur la lettre de licenciement, la mention de la priorité de réembauchage et les conditions d'exercice de celle-ci.

Enfin, le paragraphe III assortit l'obligation de l'employeur d'une sanction au profit du salarié qui se verrait lésé de l'exercice de sa priorité de réembauchage ; ce salarié pourra en effet obtenir une indemnité minimale de deux mois de salaire.

Votre commission a adopté cet article sous réserve de l'amendement qu'elle vous soumet.

#### *Article additionnel après l'article 20*

### **Compétence générale des conseils de prud'hommes pour tous les litiges concernant des licenciements pour motif économique**

La suppression de l'autorisation administrative de licenciement n'a pas entièrement résolu le problème de la dualité de contentieux en matière de licenciement pour motif économique.

Les dispositions en vigueur du code du travail prévoient diverses modalités d'intervention de l'autorité administrative. Un jugement récent du tribunal administratif de Versailles a attiré l'attention de votre commission qui a estimé opportun de constituer par la loi un "bloc de compétence" habilitant les conseils de

prud'hommes à connaître de tous les litiges afférents au licenciement économique, y compris le contentieux issu des interventions de l'autorité administrative. C'est pourquoi votre commission vous propose d'insérer à la fin du chapitre premier "Licenciement pour motif économique" du titre II du livre troisième du code du travail un article L. 321-15.

Elle vous demande d'adopter l'article additionnel qu'elle vous soumet.

*Art. 20 bis*

**Rapport du Gouvernement sur les formes précaires de travail et les conséquences de ce phénomène sur le marché de l'emploi**

Lors du débat à l'Assemblée nationale, un amendement, présenté par le groupe socialiste, tendait à prohiber l'embauche d'un salarié d'une entreprise de travail temporaire pendant les douze mois suivant un licenciement pour motif économique. Cet amendement traduisait l'inquiétude de certains députés qui estiment qu'une relative précarisation de l'emploi se développe actuellement. Cet amendement a été finalement retiré et l'Assemblée nationale a adopté un amendement par lequel le Gouvernement s'engage à présenter, pour le 15 octobre prochain, un rapport sur le recours au travail temporaire et aux contrats à durée déterminée et les conséquences de l'usage de ces procédés sur le marché de l'emploi.

La commission vous propose d'adopter cet article conforme.

*Art. 20 ter*

**Application des règles du licenciement pour motif économique  
aux salariés soumis au code du travail maritime**

Cet article additionnel résulte d'un amendement du Gouvernement tendant à étendre aux marins certaines dispositions du projet de loi.

Votre commission a adopté cet article conforme.

*Art. 21*

**Maintien des dispositions actuelles pour les procédures de  
licenciement engagées avant l'entrée en vigueur de la loi**

Cet article vise à garantir la légalité des procédures de licenciement en cours, au moment de l'entrée en vigueur de la future loi.

Votre commission vous propose d'adopter cet article conforme.

*Art. 22*

**(Art. L. 123-3-1 du code du travail)**

**Négociations en vue de l'égalité professionnelle**

Cet article additionnel, adopté par l'Assemblée nationale, vise à insérer un article nouveau dans le code du travail pour faire obligation aux organisations parties à des conventions de branches ou des accords professionnels d'engager des négociations en vue de définir des mesures propres à garantir l'égalité professionnelle dans la formation, l'accès à l'emploi, la promotion professionnelle ainsi que dans les conditions de travail et d'emploi.

Votre commission vous propose d'adopter cet article conforme.

**Art. 23**

**(Art. L. 432-3-1 du code du travail)**

**Avis des représentants du personnel sur le rapport annuel de l'employeur sur la situation de l'emploi et l'égalité professionnelle dans l'entreprise**

Selon l'article L. 432-3-1, l'employeur présente au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel un rapport sur la situation de l'emploi et l'égalité professionnelle dans l'entreprise. Le texte adopté par l'Assemblée nationale permet aux représentants du personnel d'émettre un avis sur ce rapport.

Votre commission vous propose d'adopter cet article conforme.

\*

\* \*

Sous réserve des observations qui précèdent et des amendements qu'elle vous soumet, votre commission des affaires sociales vous propose d'adopter le présent projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après déclaration d'urgence.

## 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	TITRE PREMIER	TITRE PREMIER	TITRE PREMIER
LIVRE QUATRIEME	PRÉVENTION DU LICENCIEMENT	PRÉVENTION DU LICENCIEMENT	PRÉVENTION DU LICENCIEMENT
TITRE TROISIEME	Article premier.	Article premier.	Article premier.
<b>LES COMITES D'ENTREPRISE</b>	Le deuxième alinéa de l'article L. 432-1 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :	Alinéa sans modification	Alinéa sans modification
Chapitre II			
Attributions et pouvoirs.			
<p><i>Art.L.432-1.- (2ème alinéa).- Chaque année, le comité d'entreprise étudie l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir. Le procès-verbal de cette réunion est transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente.</i></p> <p>.....</p> <p><i>Art.L.432-4.- (6ème alinéa).- Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble écrit sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés, les résultats globaux de la production en valeur et en volume, les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales, la situation de la sous-traitance, l'affectation des bénéfices réalisés, les aides ou avantages</i></p>	<p>«Chaque année à l'occasion de la réunion prévue au deuxième alinéa de l'article L. 432-4, le comité d'entreprise est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée, les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions que l'employeur envisage de mettre en oeuvre compte tenu de ces prévisions. L'employeur apporte toutes explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi. Un rapport écrit comportant toutes informations utiles est envoyé aux membres du comité avant la réunion. Le procès-verbal de celle-ci est transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente.»</p>	<p>«Chaque année... ...prévue au sixième alinéa... ... , le comité d'entreprise ou le comité d'établissement. est informé... ...des qualifications dans l'entreprise ou dans l'établissement au cours ... ...et les actions que l'employeur envisage de mettre en oeuvre, compte tenu de ces prévisions pour développer l'emploi et prévenir les licenciements. L'employeur... ... l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions envisagées au cours de l'année écoulée. Préalablement à la réunion de consultation, les membres du comité reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise et l'évolution prévisible de l'emploi, notamment les informations prévues au dernier alinéa de l'article L.432-4, ainsi que celles relatives aux prévisions d'emploi pour la ou les années à venir</p>	<p>«Chaque année ... ...prévue au sixième alinéa... ... , le comité d'entreprise ou le comité d'établissement. est informé... ...des qualifications dans l'entreprise ou dans l'établissement au cours ... ...et les actions que l'employeur envisage de mettre en oeuvre, compte tenu de ces prévisions pour développer l'emploi et prévenir les licenciements. L'employeur... ... ...des actions qui avaient été envisagées pour l'année écoulée. Un rapport écrit comportant toutes informations utiles est envoyé aux membres du comité avant la réunion. Le procès-verbal de celle-ci est transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente.»</p>

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

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

**Propositions de la  
Commission**

financiers consentis à l'entreprise par l'Etat, les régions et les collectivités locales et leur emploi, les investissements, l'évolution de la structure et du montant des salaires. Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, ce rapport retrace en outre l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, quand ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

.....

*Art. L. 432-4.- (Avant-dernier alinéa)* Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise des informations sur l'évolution générale des commandes et de la situation financière, sur l'exécution des programmes de production ainsi que sur la situation de l'entreprise au regard des cotisations de sécurité sociale. Chaque trimestre dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe également le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et

d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi. La situation de l'emploi est analysée en retraçant l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe, y compris pour les salariés sous contrat à durée déterminée, les travailleurs temporaires et les salariés appartenant à une entreprise extérieure. L'employeur doit également préciser les motifs l'ayant amené à recourir à ces trois catégories de personnel. Le comité peut prendre connaissance des contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des travailleurs temporaires ainsi qu'avec les établissements de travail protégé lorsque ceux-ci prévoient la formation et l'embauche de travailleurs handicapés par l'entreprise.

et aux actions de prévention des licenciements économiques notamment de formation et de qualification des salariés que l'employeur envisage de mettre en oeuvre. Le procès-verbal de la réunion...

compétente.»



**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

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

**Propositions de la  
Commission**

**Article premier bis**

**Article premier bis**

I. - Dans la première phrase du premier alinéa de l'article L.439-2 du code du travail, les mots : "et l'évolution de l'emploi" sont remplacés par les mots : ", l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles établies".

Dans la première...

par les mots : "l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluri-annuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions."

II. - La première phrase du premier alinéa de l'article L.439-2 du code du travail est complétée par les mots : ", ainsi que sur les actions de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions".

**II. - Supprimé**

**Article premier ter**

**Article premier ter**

Dans la première phrase du deuxième alinéa de l'article L.132-12 du code du travail, après les mots : "de la situation de l'emploi dans la branche", sont insérés les mots : ", de son évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles établies".

Dans la première...

...établies,  
des actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions".

Art. L.439-2.- (1er alinéa) Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière et l'évolution de l'emploi dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant.

Art. L.132-12.- (2ème alinéa) La négociation sur les salaires est l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen, par les parties, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de cet examen, la partie patronale fournit aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p><b>Art. L.132-27- (1er alinéa)</b> Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L. 132-28 ci-après ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.</p>		<p align="center"><b>Article premier quater</b></p> <p>Après la première phrase du premier alinéa de l'article L.132-27 du code du travail, il est inséré une phrase ainsi rédigée :</p> <p align="center">"Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise".</p>	<p align="center"><b>Article premier quater</b></p> <p align="center"><b>Supprimé</b></p>
<p align="center"><b>LIVRE TROISIEME</b></p>	<p align="center"><b>Art. 2.</b></p>	<p align="center"><b>Art. 2.</b></p>	<p align="center"><b>Art. 2.</b></p>
<p align="center"><b>TITRE DEUXIEME EMPLOI</b></p>	<p align="center"><b>I - Le titre du chapitre II du titre deuxième du livre III du code du travail est ainsi rédigé :</b></p> <p align="center">«Fonds national de l'emploi».</p>	<p align="center"><b>I - Sans modification</b></p>	<p align="center"><b>Sans modification</b></p>
<p align="center"><b>Chapitre II Fonds national de l'emploi, prime de mobilité des jeunes</b></p>	<p align="center"><b>II - Après la première phrase de l'article L. 322-1, il est inséré une phrase ainsi rédigée :</b></p>	<p align="center"><b>II - Alinéa sans modification</b></p>	
<p><b>Art.L.322-1.- (1ère phrase)</b> Les dispositions du présent chapitre ont pour objet de faciliter aux travailleurs salariés la continuité de leur activité à travers les transformations qu'implique le développement économique et de favoriser, à cette fin, en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de la production, l'adaptation de ces travailleurs à des emplois nouveaux salariés de l'industrie ou du commerce.</p>	<p align="center">«Les aides du fonds national de l'emploi ont également pour objet de favoriser la mise en place d'actions de prévention permettant de préparer l'évolution de l'emploi et des qualifications dans les entreprises et les branches professionnelles.»</p>	<p align="center">«Les aides...  ... préparer l'adaptation professionnelle des salariés à l'évolution... ...professionnelles.»</p>	



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.322-1.- (seconde phrase)</i> l'action des pouvoirs publics en ce domaine, qui peut se conjuguer avec celle des partenaires sociaux organisée par le moyen d'accords professionnels ou interprofessionnels, s'exerce notamment selon les modalités ci-après.</p>	<p>III - A la troisième phrase du même article, les mots : « en ce domaine » sont supprimés.</p>	<p>III - Dans la deuxième phrase... ...supprimés.</p>	
	<p>Art. 3.</p>	<p>Art. 3.</p>	<p>Art. 3.</p>
	<p>La section II du chapitre II du titre deuxième du livre III du code du travail est ainsi rédigée :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>Section II</p>	<p>Section II</p>	<p>Section II</p>	<p>Section II</p>
<p>Prime de mobilité des jeunes.</p>	<p>«Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi dans le cadre des accords sur l'emploi.</p>	<p>Intitulé sans modification</p>	<p>Intitulé sans modification</p>
	<p>«Art. L. 322-7.- Lorsqu'un accord d'entreprise, conclu dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel sur l'emploi national, régional ou local, prévoit la réalisation d'actions de formation de longue durée en vue de favoriser l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi dans l'entreprise et est agréé par le ministre chargé du travail, il ouvre droit, dans les conditions fixées par voie réglementaire, au bénéfice d'une aide de l'Etat d'un montant forfaitaire par salarié calculé en fonction de la durée de la formation. Le montant de l'aide est majoré lorsque la formation est organisée au bénéfice de salariés âgés de 45 ans et plus.</p>	<p>«Art. L. 322-7.- Lorsqu'un ... ... l'entreprise, notamment de ceux qui présentent des caractéristiques sociales ou de qualification les exposant plus particulièrement aux conséquences de l'évolution économique ou technologique, et est agréé... ...de quarante-cinq ans et plus.</p>	<p>«Art. L. 322-7.- Lorsqu'un ... ... conclu ou non dans le cadre... ... l'entreprise, et de prévenir les licenciements et est agréé... ...et plus.</p>
<p>Section I.</p>	<p>«L'agrément prévu à l'alinéa précédent est accordé après avis du comité supérieur de l'emploi prévu à l'article L. 322-2. Il est donné pour la durée de validité de l'accord et peut être retiré si les conditions posées pour son attribution cessent d'être remplies.»</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>Fonds national de l'emploi.</p>			
<p><i>Art.L.322-2.-</i> En vue de mettre en oeuvre la politique définie à l'article précédent, le ministre chargé du travail est assisté d'un comité supérieur de l'emploi à caractère consultatif où sont représentées les administrations intéressées et les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
Chapitre premier.	Art. 4.	Art. 4.	Art. 4.
Licenciement pour motif économique	I - Le premier alinéa de l'article L. 321-13 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :	I - Alinéa sans modification	I - Alinéa sans modification
<i>Art.L.321-13.- (1er alinéa)</i>	* Toute rupture du contrat de travail d'un salarié âgé de cinquante-cinq ans ou plus ouvrant droit au versement de l'allocation de base prévue à l'article L. 351-3 entraîne l'obligation pour l'employeur de verser aux organismes visés à l'article L. 351-21 une cotisation égale à trois mois de salaire brut moyen. Cette cotisation n'est pas due pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à deux ans. Elle n'est pas due non plus dans les cas de licenciements pour faute grave ou lourde ni pour les licenciements prévus à l'article L. 321-12.	*Toute rupture...	*Toute rupture...
Tout employeur qui procède au licenciement pour motif économique d'un ou plusieurs salariés âgés de cinquante-cinq ans ou plus doit verser aux organismes visés à l'article L.351-21, pour chacun des salariés concernés, une cotisation égale à trois mois de salaire brut.		...trois mois du salaire brut moyen des douze derniers mois travaillés. Cette cotisation...	... pas due pour les licenciements de salariés dont l'ancienneté est inférieure à cinq ans ni pour les licenciements résultant :
		...les licenciements résultant d'une cessation d'activité de l'employeur, pour raison de santé ou départ en retraite, entraînant la fermeture définitive de l'entreprise ou ceux prévus à l'article L. 321-12, ni dans les cas de démissions trouvant leur origine dans un déplacement de la résidence du conjoint résultant d'un changement d'emploi de ce dernier.	1°) de cas de force majeure; 2°) de la cessation d'activité de l'employeur, pour raison de santé ou départ en retraite, entraînant la fermeture définitive de l'entreprise; 3°) des cas prévus à l'article L. 321-12; 4°) des démissions résultant du changement de résidence du conjoint; 5°) de faute grave ou lourde du salarié.

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.321-13.- (2ème alinéa)</i>            Toutefois, lorsque l'un des salariés licenciés visés à l'alinéa précédent est reclassé sous contrat à durée indéterminée dans les trois mois suivant l'expiration du délai-congé prévu aux articles L.122-5 et suivants, l'employeur qui a procédé au licenciement peut demander aux organismes visés à l'article L.351-21 le remboursement du versement prévu au premier alinéa du présent article.</p>	<p>II - Dans le deuxième alinéa du même article L. 321-13, les mots : « licenciés » et : « qui a procédé au licenciement » sont supprimés.</p>	<p>II - Sans modification.</p>	<p>II - Sans modification.</p>
<p>Chapitre II</p>	<p>Art. 5.</p>	<p>Art. 5.</p>	<p>Art. 5.</p>
<p>Section première</p>	<p>Il est inséré dans le code du travail un article L. 322-3-1 ainsi rédigé :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>Fonds national de l'emploi</p>	<p><i>Art. L. 322-3-1.-</i> Les entreprises de moins de 300 salariés qui envisagent de procéder à un licenciement économique peuvent recevoir de l'Etat, dans les conditions fixées par décret, une aide financière pour faire procéder à une étude de leur situation économique et des solutions propres à en atténuer les conséquences au regard de l'emploi.</p>	<p><i>Art L.322-3-1 -</i> Les entreprises de moins de 300 salariés qui rencontrent des difficultés économiques pouvant conduire à des licenciements, peuvent conclure avec l'Etat, dans des conditions fixées par décret, des conventions leur permettant de recevoir une aide financière pour faire procéder à une étude de leur situation économique et des solutions de redressement permettant d'éviter d'éventuels licenciements ou d'en limiter le nombre."</p>	<p><i>Art L.322-3-1 -</i> Les entreprises...            ...et  <i>faire élaborer les solutions de redressement les plus favorables à l'emploi."</i></p>
		<p>Art. 5 bis</p>	<p>Art. 5 bis</p>
		<p>Les entreprises qui adhèrent à un groupement de prévention agréé, créé par la loi n° 84-148 du 1er mars 1984, relative à la prévention et au règlement amiable des difficultés des entreprises, bénéficient au titre de l'impôt sur les sociétés ou, en ce qui concerne les entreprises individuelles, de l'impôt sur le revenu, d'un crédit d'impôt égal à 25 % des dépenses consenties dans les deux premières années d'adhésion dans la limite de 10 000 francs par an.</p>	<p>Les entreprises non dotées d'un comité d'entreprise, qui adhèrent à un groupement de prévention agréé, prévu par la loi...            ... entreprises, ainsi que celles qui ont conclu une convention de prévision et de diagnostic avec un membre de l'Ordre des experts-comptables et des comptables agréés, bénéficient, ...            ...d'adhésion au groupement de prévention agréé ou d'application de la convention, et dans la limite de 5 000 F par an.</p>
			<p>Un décret définit l'accord-cadre de ces conventions de prévision et de diagnostic.</p>

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

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

**Propositions de la  
Commission**

**TITRE II**

**DROIT A LA CONVERSION  
DES SALARIÉS**

**TITRE II**

**DROIT A LA CONVERSION  
DES SALARIÉS**

**TITRE II**

**DROIT A LA CONVERSION  
DES SALARIÉS**

**Chapitre premier.**

**Licenciement pour motif  
économique**

**Art. L. 321-4 .-** L'employeur est tenu d'adresser aux représentants du personnel, avec la convocation aux réunions prévues à l'article L. 321-2, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

Il doit, en tout cas, indiquer :

La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;

Le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé ;

Les catégories professionnelles concernées ;

Le nombre de travailleurs, permanents ou non, employés dans l'établissement, et

Le calendrier prévisionnel de licenciements.

**Art. 6.**

**Art.6.**

**Art.6.**

**I - A -** Le cinquième alinéa de l'article L.321-4 du code du travail est ainsi rédigé :

"Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements visés à l'article L.321-1-1 ;"

**I - A -** Alinéa sans modification

"Les catégories ...  
... les critères  
retenus pour...  
...l'article L.321 -

**I -** Le troisième alinéa de l'article L. 321-4 du code du travail est ainsi rédigé :

**I -** Le huitième alinéa du même article L.321-4 est ainsi rédigé :

**I -** Sans modification

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Dans le cas visé à l'article L.321-3, l'employeur doit simultanément porter à la connaissance des représentants du personnel les mesures qu'il envisage de prendre, d'une part pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et, d'autre part, pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.</p> <p>(Art.L.321-3 : - cf. dispositions en regard de l'article 11 du projet de loi)</p>	<p>«Dans le cas visé à l'article L. 321-3, l'employeur doit simultanément porter à la connaissance des représentants du personnel le plan social qu'il envisage pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.»</p>	<p>"Lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit également adresser aux représentants du personnel les mesures ou le plan social défini à l'article L.321-4-1 qu'il envisage de mettre en oeuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité."</p>	
<p>Ces mesures sont constituées, dans les entreprises ou établissements mentionnés au premier alinéa de l'article L. 321-3, par les conventions de conversion prévues à l'article L. 321-5.</p>			
<p>L'employeur met à l'étude, dans les délais prévus à l'article L. 321-4, les suggestions formulées par le comité d'entreprise relatives aux mesures sociales proposées et leur donne une réponse motivée.</p>			
<p>Lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés sur une même période de trente jours, l'ensemble des informations prévues au présent article sera simultanément porté à la connaissance de l'autorité administrative compétente, à laquelle seront également adressés les procès-verbaux devant comporter les avis, suggestions et propositions des représentants du personnel.</p>	<p>II - Le même article L. 321-4 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>II - Sans modification</p>	<p>II - Sans modification</p>
<p>Art.L.321-6.- (1er alinéa) Les lettres de licenciement ne peuvent être adressées par l'employeur aux salariés concernés avant l'expiration d'un délai courant à compter de la</p>	<p>«Les représentants du personnel sont informés de l'exécution du plan social au cours de l'année suivant l'expiration du délai prévu au premier alinéa de l'article L. 321-6.»</p>		

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

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

**Propositions de la  
Commission**

notification du projet de licenciement à l'autorité administrative compétente prévue à l'article L.321-7. Ce délai ne peut être inférieur à trente jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent, à quarante-cinq jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante, et à soixante jours lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à deux cent cinquante, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par conventions ou accords collectifs de travail.

III - Il est inséré, dans le même code, un article L. 321-4-1 ainsi rédigé :

«Art. L. 321-4-1.- Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit établir et mettre en oeuvre un plan social tel que défini au troisième alinéa de l'article L. 321-4. Ce plan doit être communiqué à l'autorité administrative lors de la notification du projet de licenciement prévue au premier alinéa de l'article L. 321-7.»

Art. 7.

L'article L. 321-7 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

Art.L.321-7.- L'employeur est tenu de notifier à l'autorité administrative compétente tout projet de licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.

III -Alinéa sans modification

«Art. L. 321-4-1.- Dans les entreprises ...

...un plan social pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. Ce plan, ainsi que les informations visées à l'article L.321-4 doivent être communiqués à l'autorité administrative...

... L. 321-7. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, ce plan est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail."

Art. 7.

Alinéa sans modification

III -Alinéa sans modification

«Art. L. 321-4-1.- Dans les entreprises ...

...évit.

Ce plan...

travail."

Art. 7.

Supprimé

...de

**Dispositions en vigueur**

Lorsque le projet de licenciement donne lieu à la consultation des représentants du personnel prévue à l'article L.321-3, sa notification est faite au plus tôt le lendemain de la date prévue pour la première réunion visée audit article. Elle est accompagnée de tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de cette réunion.

L'autorité administrative compétente s'assure que les représentants du personnel ont été informés, réunis et consultés conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, que les règles relatives à l'élaboration des mesures sociales prévues par les articles L.321-4 et L.321-5 du présent code ou par des conventions ou accords collectifs de travail ont été respectées et que les mesures prévues aux articles L.321-4 et L.321-5 seront effectivement mises en oeuvre.

L'autorité administrative compétente, à laquelle la liste des salariés dont il est envisagé de rompre le contrat de travail est transmise dispose, pour procéder aux vérifications prévues à l'alinéa précédent d'un délai de quatorze jours à compter de la date de notification lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent, de vingt et un jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante, et de trente jours lorsque ce nombre est au moins égal à deux cent cinquante.

En toute hypothèse, ce délai ne peut être inférieur au délai conventionnel prévu au dernier alinéa de l'article L.321-3 augmenté de sept jours.

**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**

Lorsque l'autorité administrative compétente relève une irrégularité de procédure au cours des vérifications effectuées en application du troisième alinéa du présent article, elle adresse à l'employeur, dans les délais prévus ci-dessus, un avis écrit précisant la nature de l'irrégularité constatée. Simultanément, l'autorité administrative compétente envoie copie de ses observations au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.

L'employeur est tenu de répondre aux observations de l'autorité administrative compétente et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel. Si sa réponse intervient au-delà du délai prévu à l'article L.321-6, celui-ci est reporté jusqu'à la date d'envoi de l'information à l'autorité administrative compétente. Les lettres de licenciement ne pourront être adressées aux salariés qu'à compter de cette date.

«L'autorité administrative compétente peut présenter toute suggestion utile pour compléter ou modifier le plan social, compte tenu de la situation économique de l'entreprise. Ces suggestions sont formulées avant la dernière réunion du comité d'entreprise ; elles sont communiquées à l'employeur et au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.»

«L'autorité ...  
... présenter toute proposition utile...»

... de l'entreprise. Ces propositions sont formulées...»

...  
du personnel. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les propositions sont portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail ainsi que la réponse motivée de l'employeur à ces propositions, qu'il adresse par ailleurs à l'autorité administrative compétente.»



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.322-3 (1er et 2ème alinéas).</i>-L'Etat peut participer au financement des dépenses de fonctionnement relatives à des conventions de conversion conclues conjointement avec les organismes gestionnaires visés à l'article L. 351-2f et avec les entreprises au bénéfice de salariés dont le contrat de travail est rompu dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 321-6.</p>		<p><b>Art. 7 bis</b></p> <p>I.- Après le premier alinéa de l'article L.322-3 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p><b>Art. 7 bis</b></p> <p>I.- Avant le premier alinéa... ...rédigé :</p>
<p>Les employeurs contribuent au financement des allocations dont le versement est prévu par ces conventions dans des conditions déterminées par décret. La contribution des employeurs comporte l'ensemble des charges assises sur les salaires. Le produit des charges autres que les cotisations de sécurité sociale est affecté, dans des conditions fixées par décret, au financement des dépenses de fonctionnement visées à l'alinéa précédent.</p>		<p>"Les conventions de conversion ont pour objet d'offrir aux intéressés le bénéfice des allocations prévues à l'article L.353-1 et d'actions personnalisées destinées à favoriser leur reclassement. Celles-ci sont déterminées après réalisation d'un bilan d'évaluation et d'orientation, et peuvent comporter des actions de formation."</p>	<p>"Les conventions ... ...reclassement. Ces dernières ...formation."</p>
<p><i>Art.L.321-5.</i>- Quels que soient l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et le nombre de salariés sur lequel porte le projet de licenciement pour motif économique, les employeurs qui envisagent de prononcer un tel licenciement devront, dans les cas non mentionnés au deuxième alinéa de l'article L.321-3, dégager, dans les limites des dispositions de l'article L.321-5-1, les moyens permettant la mise en oeuvre des conventions de conversion mentionnées à l'article L.322-3.</p>	<p><b>Art. 8.</b></p> <p>L'article L. 321-5 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p><i>-Art. L. 321-5.-</i> Quels que soient l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et le nombre de salariés sur lequel porte le projet de licenciement pour motif économique, l'employeur qui envisage de prononcer un tel licenciement doit dégager, dans les limites des dispositions de l'article L. 321-5-1, les moyens permettant la mise en oeuvre des conventions mentionnées à l'article L. 322-3.</p>	<p><b>Art. 8.</b></p> <p>II. - La dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L.322-3 du code du travail est supprimée.</p>	<p><b>II. - Sans modification</b></p>
		<p><b>Art. 8.</b></p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p><b>Art. 8.</b></p> <p>Alinéa sans modification</p>
		<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>

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.321-6 (4ème alinéa).</i>- Cette rupture prend effet à l'expiration du délai de réponse dont dispose le salarié, selon le cas, de sept jours à compter de l'entretien prévu à l'article L. 122-14 ou de quinze jours à compter de la deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visée au dernier alinéa de l'article L. 321-3. Cette rupture du contrat de travail ne comporte pas de préavis, mais, nonobstant les dispositions du troisième alinéa du présent article, ouvre droit au versement d'une indemnité dont le montant et le régime fiscal et social sont ceux de l'indemnité de licenciement prévue par la loi ou la convention collective et calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait acquise s'il avait accompli son préavis, ainsi, le cas échéant, qu'au solde de ce qu'aurait été l'indemnité de préavis si elle avait correspondu à une durée supérieure à deux mois. Les litiges relatifs à cette rupture relèvent de la compétence des conseils de prud'hommes dans les conditions prévues à l'article L. 511-1.</p> <p><i>Art. L.122-14-1.</i>-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.</p>		<p>"Dans le cas visé a l'article L.321-4-1, l'employeur est tenu d'informer les salariés de leur possibilité de bénéficier de ces conventions et de les proposer aux salariés en faisant la demande. Dans tous les autres cas, l'employeur doit les proposer à chaque salarié concerné."</p> <p><b>Art. 8 bis</b></p> <p>La première phrase du quatrième alinéa de l'article L. 321-6 du code du travail est remplacée par les dispositions suivantes :</p> <p>"Cette rupture prend effet à l'expiration du délai de réponse de vingt et un jours dont dispose le salarié, sauf si l'employeur et le salarié conviennent de poursuivre le contrat de travail pour une durée maximale de deux mois à compter de cette date. Ce délai de réponse débute à compter de la proposition de la convention de conversion au salarié. Celle-ci est faite au plus tôt lors de l'entretien prévu à l'article L.122-14 ou à l'issue de la dernière réunion du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel tenue en application de l'article L. 321-3 ou de l'article L. 321-7-1."</p> <p><b>Art. 8 ter</b></p> <p>L'article L. 122-14-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>"Dans le cas visé à l'article L.321-4-1, l'employeur <i>informe</i> les salariés de la possibilité ... ... c e s conventions et <i>les propose</i> aux salariés <i>qui le demandent</i>. Dans les autres... ...l'employeur <i>les propose</i> à ... ...concerné."</p> <p><b>Art. 8 bis</b></p> <p><b>Sans modification</b></p> <p><b>Art. 8 ter</b></p> <p><b>Sans modification</b></p>

**Dispositions en vigueur**

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.

Toutefois, si le salarié est licencié individuellement pour un motif d'ordre économique ou s'il est inclus dans un licenciement collectif d'ordre économique concernant moins de dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut lui être adressée moins de sept jours à compter de la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application de l'article L. 122-14. Ce délai est de quinze jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement tel que défini au troisième alinéa de l'article L. 513-1.

En cas de licenciement collectif pour motif économique concernant au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut être adressée avant l'expiration du délai prévue à l'article L. 321-6.



**Texte du projet de loi**

Art. 9.

Il est inséré, dans le code du travail, un article L. 321-13-1 ainsi rédigé :

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

"Lorsque le licenciement pour motif économique d'un salarié est notifié au cours du délai de réflexion prévu au quatrième alinéa de l'article L. 321-6 ou au premier alinéa de l'article L. 321-6-1, la lettre mentionne le délai de réponse dont dispose encore le salarié pour accepter ou refuser la convention de conversion. Elle précise, en outre, que le licenciement ne prend effet, dans les conditions prévues au premier alinéa, qu'en cas de refus du salarié d'adhérer à la convention "

Art. 9.

Alinéa sans modification

**Propositions de la  
Commission**

Art. 9.

Alinéa sans modification

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<i>(Art.L.321-5.- cf. dispositions en regard de l'article 8 du projet de loi.)</i>	<p>-Art. L. 321-13-1.- Tout employeur qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une convention de conversion en application des dispositions de l'article L. 321-5 doit verser aux organismes visés à l'article L. 351-21 une contribution égale à un mois de salaire brut moyen.»</p>	<p>-Art. L. 321-13-1.- Tout employeur ...</p> <p>...égale à un mois du salaire brut moyen des douze derniers mois travaillés."</p>	<p>-Art. L. 321-13-1.- Tout employeur ...</p> <p>...verser au salarié licencié une contribution égale ...</p> <p>...travaillés."</p>
<p>Chapitre II Fonds national de l'emploi, prime de mobilité des jeunes</p> <p>Section première Fonds national de l'emploi</p>	<p>Art. 10.</p> <p>Le premier alinéa de l'article L. 322-3 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>Art. 10.</p> <p>Sans modification</p>	<p>Art. 10.</p> <p>Sans modification</p>
<p><i>Art.L.322-3.- (premier alinéa)</i> L'Etat peut participer au financement des dépenses de fonctionnement relatives à des conventions de conversion conclues conjointement avec les organismes gestionnaires visés à l'article L.351-21 et avec les entreprises au bénéfice de salariés dont le contrat de travail est rompu dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L.321-6.</p>	<p>«Dans le cadre d'un accord passé avec les organismes gestionnaires visés à l'article L. 351-21, l'Etat peut participer au financement des dépenses de fonctionnement relatives aux conventions de conversion. Ces conventions sont conclues par les organismes gestionnaires susmentionnés et les entreprises au bénéfice de salariés dont le contrat de travail est rompu dans les conditions prévues au quatrième alinéa de l'article L. 321-6.»</p>		
<p>Chapitre premier</p> <p>Licenciement pour motif économique</p> <p><i>Art. L. 321-6 (quatrième alinéa).</i> Cette rupture prend effet à l'expiration du délai de réponse dont dispose le salarié, selon le cas, de sept jours à compter de l'entretien prévu à l'article L. 122-14 ou de quinze jours à compter de la deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visée au dernier alinéa de l'article L. 321-3. Cette rupture du contrat de travail ne comporte pas de préavis, mais, nonobstant les dispositions du troisième alinéa du présent article,</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>ouvre droit au versement d'une indemnité dont le montant et le régime fiscal et social sont ceux de l'indemnité de licenciement prévue par la loi ou la convention collective et calculée sur le base de l'ancienneté que l'intéressé aurait acquise s'il avait accompli son préavis, ainsi, le cas échéant, qu'au solde de ce qu'aurait été l'indemnité de préavis si elle avait correspondu à une durée supérieure à deux mois. Les litiges relatifs à cette rupture relèvent de la compétence des conseils de prud'hommes dans les conditions prévues à l'article L. 511-1.</p>	<p style="text-align: center;"><b>TITRE III</b> <b>RENFORCEMENT DE LA CONCERTATION</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>TITRE III</b> <b>RENFORCEMENT DE LA CONCERTATION</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>TITRE III</b> <b>RENFORCEMENT DE LA CONCERTATION</b></p>
<p><i>Art. L. 321-3.</i> - Dans les entreprises ou établissements visés à l'article L. 321-2 où sont occupés habituellement plus de dix salariés et moins de cinquante salariés, les employeurs qui projettent de prononcer un licenciement pour motif économique sont tenus de réunir et de consulter les délégués du personnel lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 11.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 11.</p> <p style="text-align: center;">I A . - Le premier alinéa de l'article L.321-3 du code du travail est complété par la phrase suivante :</p>	<p style="text-align: center;">Art. 11.</p> <p style="text-align: center;"><b>Sans modification</b></p>
<p>Sans préjudice des dispositions de l'article L. 432-1 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.</p>		<p style="text-align: center;">"Les délégués du personnel tiennent deux réunions séparées par un délai qui ne peut être supérieur à quatorze jours."</p>	

11

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

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

**Propositions de la  
Commission**

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.

Dans les entreprises ou établissements et dans les professions visées au deuxième alinéa du présent article, le comité d'entreprise tient deux réunions. Les deux réunions doivent être séparées par un délai qui ne peut être supérieur à sept jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent, à quatorze jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante, et à vingt et un jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par conventions ou accords collectifs de travail.

(Article L. 321-2 : cf dispositions en regard de l'article 14 du projet de loi)

Art. 321-7.- (Quatrième alinéa) L'autorité administrative compétente, à laquelle la liste des salariés dont il est envisagé de rompre le contrat de travail est transmise, dispose, pour procéder aux vérifications prévues à l'alinéa précédent, d'un délai de quatorze jours à compter de la date de notification lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent, de vingt et un jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante, et de trente jours lorsque ce nombre est au moins égal à deux cent cinquante.

I - Dans le quatrième alinéa de l'article L. 321-3 du même code les mots : «sept jours», «quatorze jours» et «vingt-et-un jours» sont remplacés respectivement par : «quatorze jours», «vingt-et-un jours» et «vingt-huit jours».

II - Dans le quatrième alinéa de l'article L. 321-7 du même code, les mots : «quatorze jours», «vingt-et-un jours» et «trente jours» sont remplacés respectivement par : «vingt-et-un jours», «vingt-huit jours» et «trente-cinq jours».

I. - Sans modification

II. - Sans modification

Art. 12.

Art. 12.

Art. 12.

Le quatrième alinéa de l'article L. 321-4 du code du travail est remplacé par l'alinéa suivant :

Après le neuvième alinéa de l'article L.321-4 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

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. 321-4.</i></p> <p>.....</p> <p>Dans le cas visé à l'article L. 321-3, l'employeur doit simultanément porter à la connaissance des représentants du personnel les mesures qu'il envisage de prendre, d'une part pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et, d'autre part, pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.</p>	<p>«De même, l'employeur doit simultanément faire connaître aux représentants du personnel les mesures de nature économique qu'il envisage de prendre.»</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>«De même,...</p> <p>...économique qu'il envisage pour le redressement de l'entreprise.»</p>
<p><b>LIVRE QUATRIEME</b></p> <p><b>TITRE TROISIEME</b></p> <p><b>LES COMITES D'ENTREPRISE</b></p> <p><b>Chapitre IV</b></p> <p><b>Fonctionnement</b></p>	<p><b>Art. 13.</b></p> <p>Il est inséré, dans le code du travail, un article L. 321-7-1 ainsi rédigé :</p>	<p><b>Art. 13.</b></p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p><b>Art. 13.</b></p> <p><b>Sans modification</b></p>
<p><i>Art.L.434-6 (premier alinéa).</i>- Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de l'examen annuel des comptes prévus à l'article L. 432-4, alinéas 9 et 13, et, dans la limite de deux fois par exercice, en vue de l'examen des documents mentionnés au quatorzième alinéa du même article. Il peut également se faire assister d'un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article L. 432-5 et lorsque la procédure de consultation prévue à l'article L. 321-3 pour licenciement économique doit être mise en oeuvre.</p>	<p>«<i>Art. L. 321-7-1.</i>— Le comité d'entreprise qui entend user de la faculté de recourir à l'assistance d'un expert-comptable en application du premier alinéa de l'article L. 434-6 prend sa décision lors de la première réunion prévue au quatrième alinéa de l'article L. 321-3.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p><i>Art. L. 321-3 : (cf dispositions en regard de l'article 11 du projet de loi)</i></p>	<p>«Dans ce cas, le comité d'entreprise tient une deuxième réunion au plus tôt le vingtième et au plus tard le vingt-deuxième jour après la première. Il tient une troisième réunion dans un délai courant à compter de sa deuxième réunion. Ce délai ne peut être supérieur à quatorze jours lorsque le nombre de licenciements est inférieur à cent, à vingt-et-un jours lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante et à vingt-huit jours lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à deux cent cinquante, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par conventions ou accords collectifs de travail.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions de la  
Commission

«L'employeur mentionne cette décision du comité d'entreprise dans la notification qu'il est tenu de faire à l'autorité administrative compétente en application des deux premiers alinéas de l'article L. 321-7. Il informe celle-ci de la date de la deuxième réunion du comité d'entreprise. Il lui transmet également les modifications éventuelles du projet de licenciement à l'issue de la deuxième réunion ainsi que les procès-verbaux des trois réunions.

«Les délais mentionnés au premier alinéa de l'article L. 321-6 courent à compter du quatorzième jour suivant la notification prévue à l'alinéa précédent. Les délais accordés à l'autorité administrative compétente au quatrième alinéa de l'article L. 321-7 courent à compter du lendemain de la deuxième réunion du comité d'entreprise. Ils expirent au plus tard quatre jours avant l'expiration des délais mentionnés au premier alinéa de l'article L. 321-6.

«Le délai de réponse dont dispose le salarié auquel a été proposé une convention de conversion, prévu au quatrième alinéa de l'article L. 321-6, court à compter de la troisième réunion du comité d'entreprise.»

«L'employeur...

...réunion. Les procès-verbaux de chacune des trois réunions sont transmis à l'issue de chacune d'elles à l'autorité administrative compétente.

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Art.L.321-7 (cf dispositions en regard de l'art.7 du projet de loi)

LIVRE TROISIEME

TITRE II: EMPLOI

Chapitre premier

Licenciement pour motif économique

Art. L. 321-2.- 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, les employeurs qui envisagent de procéder à un licenciement pour motif économique sont tenus :



Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>1° lorsque le nombre des licenciements pour motif économique envisagé est inférieur à dix dans une même période de trente jours :</p>			
<p>a) De réunir et de consulter, en cas de licenciement collectif, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel conformément aux articles L. 422-1 ou L. 432-1 selon le cas ;</p>			
<p>b) D'informer l'autorité administrative compétente du ou des licenciements qui ont été prononcés ;</p>			
<p>2° Lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours :</p>			
<p>a) De réunir et de consulter le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, conformément à l'article L. 321-7 ;</p>			
<p>b) De notifier les licenciements envisagés à l'autorité administrative compétente dans les conditions prévues à l'article L. 321-7 ;</p>			
<p>3° Lorsque les licenciements interviennent dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaires, de respecter les dispositions des articles L. 321-8 et L. 321-9.</p>			
<p>Lorsqu'une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé pendant six mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de trente personnes au total sans atteindre dix personnes dans une même période de trente jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des six mois suivant est soumis aux dispositions prévues au présent chapitre régissant les projets de licenciement d'au moins dix salariés.</p>	<p>Art. 14.  Il est ajouté à l'article L. 321-2 du code du travail un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>Art. 14.  L'article L.321-2 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>Art. 14.  Sans modification</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale  
en première lecture

Propositions de la  
Commission

« Dans les entreprises soumises aux dispositions des articles L. 435-1 et L. 435-2 doivent être consultés à la fois le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent la limite des pouvoirs du ou des chefs d'établissement concernés ou visent plusieurs établissements simultanément. Dans ce cas, la désignation d'un expert-comptable prévue au premier alinéa de l'article L. 434-6 est faite par le comité central d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 321-1. »

" Dans les entreprises soumises aux dispositions des articles L.435-1 et L.435-2, les consultations visées aux alinéas précédents concernent à la fois le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou visent plusieurs établissements simultanément. Dans ce cas, le ou les comités d'établissement tiennent les réunions prévues au quatrième alinéa de l'article L.321-3 respectivement après la première et la deuxième réunion du comité central d'entreprise tenues en application du même alinéa.

" Si la désignation d'un expert-comptable prévue au premier alinéa de l'article L.434-6 est envisagée, elle est effectuée par le comité central d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L.321-7-1. Dans ce cas, le ou les comités d'établissement tiennent deux réunions, en application du quatrième alinéa de l'article L.321-3 respectivement après la deuxième et la troisième réunion du comité central d'entreprise."

Art. 15.

Art. 15.

Art. 15.

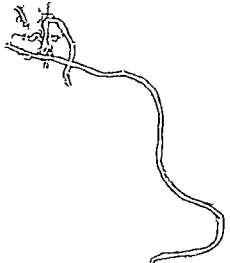
Le dernier alinéa de l'article L. 321-2 du code du travail est ainsi rédigé :

Sans modification

Sans modification

« Lorsqu'une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de plus de dix personnes au total, sans atteindre dix personnes dans une même période de trente jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants est soumis aux dispositions prévues au présent chapitre régissant les projets de licenciement d'au moins dix salariés. »

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>LIVRE PREMIER CONVENTIONS RELATIVES AU TRAVAIL</p>			
<p>TITRE DEUXIEME CONTRAT DE TRAVAIL</p>			
Chapitre II			
<p>Règles propres au contrat de travail</p>			
Section II			
<p>Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée</p>			
<p>Art.L.122-14-5.- Les dispositions de l'article L. 122-14-4 ne sont pas applicables aux licenciements des salariés qui ont moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et aux licenciements opérés par les employeurs qui occupent habituellement moins de onze salariés.</p>	Art. 16.	Art. 16.	Art. 16.
	I - L'article L. 122-14-5 du code du travail est complété par l'alinéa ci- après :	I.- Supprimé	Sans modification
<p>Les salariés mentionnés à l'alinéa précédent peuvent prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi.</p>			
	«Les dispositions du troisième alinéa de l'article L. 122-14-1 ne sont pas applicables en cas de redressement ou de liquidation judiciaires.»		
<p>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.</p>			
<p>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.</p>			



**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

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

**Propositions de la  
Commission**

Toutefois, si le salarié est licencié individuellement pour un motif d'ordre économique ou s'il est inclus dans un licenciement collectif d'ordre économique concernant moins de dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut lui être adressée moins de sept jours à compter de la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application de l'article L. 122-14. Ce délai est de quinze jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement tel que défini au troisième alinéa de l'article L. 513-1.

En cas de licenciement collectif pour motif économique concernant au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut être adressée avant l'expiration du délai prévu à l'article L. 321-6.

**LIVRE TROISIEME  
PLACEMENT**

**TITRE DEUXIEME  
EMPLOI**

**Chapitre premier**

**Licenciement pour motif  
économique**

*Art. L. 321-9.-* En cas de redressement judiciaire, l'administrateur ou, à défaut, l'employeur ou le liquidateur, suivant les cas, qui envisage des licenciements économiques doit réunir et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues aux articles L. 321-3, L. 321-4, L. 422-1, cinquième et sixième alinéas, et L. 432-1, troisième alinéa.

*Art.L.321-3 (voir dispositions en regard de l'article 11 du projet de loi)*

II - Dans l'article L. 321-9 du code du travail, les mots : «aux articles L. 321-3» sont remplacés par les mots : «aux premier, deuxième et troisième alinéas de l'article L. 321-3 et aux articles.».

**II.- Sans modification**

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 321-6 (dernier alinéa) Par dérogation aux dispositions précédentes, pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai est prolongé de sept jours à partir de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative compétente.</p>	<p>III - Dans le dernier alinéa de l'article L. 321-6 du même code, les mots : «dispositions précédentes» sont remplacés par les mots : «dispositions de l'alinéa précédent».</p>	<p>III.-Sans modification</p>	
<p>Art. L. 143-11-1 Tout employeur ayant la qualité de commerçant, d'artisan, d'agriculteur ou de personne morale de droit privé et occupant un ou plusieurs salariés doit assurer ses salariés, y compris les travailleurs salariés détachés à l'étranger ainsi que les travailleurs salariés expatriés visés à l'article L. 351-4, contre le risque de non-paiement, en cas de procédure de redressement judiciaire, des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail.</p>		<p>IV.-Le 3° de l'article L. 143-11-1 du même code est ainsi rédigé :</p>	
<p>L'assurance couvre : .....</p>		<p>"3° Lorsque le tribunal prononce la liquidation judiciaire, dans la limite d'un montant maximal correspondant à un mois et demi de travail, les sommes dues au cours de la période d'observation, des quinze jours suivant le jugement de liquidation ou du mois suivant le jugement de liquidation en ce qui concerne les représentants des salariés prévus par les articles 10 et 139 de la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 relative au redressement et à la liquidation judiciaires des entreprises, et pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation."</p>	
<p>3o Lorsque le tribunal prononce la liquidation judiciaire, dans la limite d'un montant maximal correspondant à un mois et demi de travail, les sommes dues au cours de la période d'observation, des quinze jours suivant le jugement de liquidation et pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation.</p>		<p>V - Dans le dernier alinéa de l'article L. 143-11-1 du même code, les mots : "est couverte" sont remplacés par les mots : "et les salaires dus aux salariés y ayant adhéré pendant le délai de réponse prévu par le premier alinéa de l'article L. 321-6-1 sont couvertes."</p>	
<p>L'assurance couvre également la contribution, échue ou à échoir, due par l'employeur pour le financement des allocations mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 322-3, lorsque la convention de conversion a été conclue antérieurement au jugement d'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaires.</p>			
<p>Lorsque la convention de conversion a été conclue postérieurement à ce jugement, la contribution de l'employeur est couverte par l'assurance si le bénéfice de ladite convention a été proposé au salarié concerné pendant l'une des périodes indiquées au 2o du présent article.</p>			



**Dispositions en vigueur**

**Art. L. 321-6-1. (1er alinéa).**

En cas de redressement ou de liquidation judiciaires, le contrat de travail d'un salarié ayant accepté le bénéfice d'une convention de conversion mentionnée à l'article L. 322-3 est rompu dans les conditions fixées par les trois derniers alinéas de l'article L. 321-6. Toutefois, le délai de réponse du salarié est fixé à sept jours, sans préjudice de la prolongation prévue au dernier alinéa de l'article L. 321-6.

**Art. L. 143-11-1**

Les créances résultant de la rupture du contrat de travail des bénéficiaires d'une convention de conversion prévue à l'article L. 322-3 sont couvertes par l'assurance, sous réserve que l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, ait proposé cette convention aux intéressés au cours de l'une des périodes indiquées ci-dessus ;

**Art. L. 143-11-7.** Le représentant des créanciers établit les relevés des créances dans les conditions suivantes :

3. Pour les salaires et les indemnités de congés payés couvertes en applications du 3o de l'article L. 143-11-1, dans les dix jours suivant l'expiration des périodes de garantie prévues à ce 3o et ce, jusqu'à concurrence du plafond mentionné aux articles L. 143-10, L. 143-11, L. 742-6 et L. 751-15 ;

**Art. L. 143-11-9 (1er alinéa).**

Les institutions mentionnées à l'article L. 143-11-4 sont subrogées dans les droits des salariés pour lesquels elles ont effectué des avances, en ce qui concerne les créances garanties par le privilège prévu aux articles L. 143-10, L. 143-11, L. 742-6 et L. 751-15 et les créances avancées au titre du 3o de l'article L. 143-11-1.

**Texte du projet de loi**

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

**Propositions de la  
Commission**

VI - Dans la seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 321-6-1 du même code, le mot : "sept" est remplacé par le mot : "quinze".

VII - Dans le cinquième alinéa de l'article L. 143-11-1 du même code, les mots : "des bénéficiaires d'une convention de conversion" sont remplacés par les mots : "des salariés auxquels a été proposée une convention de conversion".

VIII - Dans le cinquième alinéa de l'article L. 143-11-7 du même code, les mots : "et les salaires couverts en application du dernier alinéa de ce même article" sont insérés après les mots : "de l'article L. 143-11-1".

IX - Après le premier alinéa de l'article L. 143-11-9 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

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

**Propositions de la  
Commission**

**TITRE IV  
GARANTIES INDIVIDUELLES**

**Art. 17.**

**I - L'article L. 321-1 du code du travail devient l'article L. 321-1-1.**

**TITRE IV  
GARANTIES INDIVIDUELLES**

**Art. 17.**

**I - Sans modification**

**TITRE IV  
GARANTIES INDIVIDUELLES**

**Art. 17.**

**I - Sans modification**

*Art. L. 321-1.* - Dans les entreprises ou établissements visés à l'article L. 321-2, 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. 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.

La convention et l'accord collectif de travail ou, à défaut, la décision de l'employeur ne peuvent comporter de dispositions établissant une priorité de licenciement à raison des seuls avantages à caractère viager dont bénéficie un salarié.

**II - L'article L. 321-1 du même code est ainsi rédigé :**

"Les salaires avancés en application du dernier alinéa de l'article L. 143-11-1 sont remboursés dans les conditions prévues au 4° de l'article 40 de la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 précitée."

*I - bis* - La deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 321-1-1 du même code est ainsi rédigée :

"Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille et en particulier celles de parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie."

**II.- Alinéa sans modification**

*I - bis* - Alinéa sans modification

"Ces critères ...

... ou l'entreprise, les qualités professionnelles et les handicaps."

**II.- Sans modification**

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>LIVRE PREMIER CONVENTIONS RELATIVES AU TRAVAIL</p> <p>TITRE DEUXIÈME CONTRAT DE TRAVAIL</p> <p>Chapitre II Règles propres au contrat de travail</p> <p>Section II Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée</p>	<p>«Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutives notamment à des mutations technologiques.»</p>	<p>"Art. L. 321-1.-Constitue...  ... du contrat de travail et consécutives, notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques."  Art. 17 bis  L'article L. 321-1-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :  "En cas de licenciement individuel pour motif économique, l'employeur doit prendre en compte, dans le choix du salarié concerné, les critères prévus à la dernière phrase de l'alinéa précédent."</p>	<p>Art. 17 bis  Sans modification</p>
<p>Art.L.122-14-3.- En cas de litige, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et</p>		<p>Art. 17 ter  L'article L. 122-14-3 du code du travail est complété par les mots : «, ou, à défaut de représentants du personnel dans l'entreprise, tous les éléments qu'il a fournis à l'autorité administrative compétente en application de l'article L. 321-7 du code du travail».</p>	<p>Art. 17 ter  Sans modification</p>



Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles. En cas de recours portant sur un licenciement pour motif économique, l'employeur doit communiquer au juge tous les éléments qu'il a fournis aux représentants du personnel en application des articles L. 321-2 et L. 321-4.</p>	<p>Art. 18.</p> <p>L'article L. 122-14-3 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Si un doute subsiste, il profite au salarié. »</p>	<p>Art. 18.</p> <p>Sans modification</p>	<p>Art. 18.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p><i>"Pour tout litige concernant un licenciement pour motif économique, si... au salarié."</i></p>
<p>Art.L.122-14.- L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge 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>Art. 18. bis</p> <p>Il est inséré, dans le code du travail, un article L. 321-15 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 321-15. - Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles régissant le licenciement pour motif économique et la rupture du contrat de travail visée au troisième alinéa de l'article L. 321-6 du présent code en faveur d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Celui-ci doit avoir été averti par lettre recommandée avec accusé de réception et ne s'y être pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat. »</p>	<p>Art. 18. bis</p> <p>Il est inséré, dans le code du travail, un article L. 321-15 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 321-15. - Les organisations syndicales représentatives peuvent... d'un salarié. L'intéressé doit... de réception et avoir fait part de son accord selon les mêmes formes. "Simultanément, l'employeur doit être averti selon les mêmes formes. Le salarié peut à tout moment intervenir... syndicat. »</p>	<p>Art. 18. bis</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 321-15. - Les organisations syndicales représentatives sur le plan national peuvent... d'un salarié. L'intéressé doit... de réception et avoir fait part de son accord selon les mêmes formes. "Simultanément, l'employeur doit être averti selon les mêmes formes. Le salarié peut à tout moment intervenir... syndicat. »</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.</p>	<p>Art. 19.</p>	<p>Art. 19. I. - Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14 du code du travail est complété par les phrases suivantes :</p>	<p>Art. 19. I - Supprimé</p>
<p>Les dispositions des alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement pour motif économique de dix salariés et plus dans une même période de trente jours.</p>	<p>Le troisième alinéa du même article L. 122-14 est ainsi rédigé :</p>	<p>«Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix, inscrite sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département après consultation des organisations représentatives visées à l'article L. 136-1 dans des conditions fixées par décret. Mention doit être faite de ces facultés dans la lettre de convocation prévue au premier alinéa du présent article.»</p>	<p>II.-Sans modification</p>
<p>Art. L.122-14-2.- L'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement mentionnée à l'article L.122-14-1.</p>	<p>«Les dispositions des alinéas qui précèdent ne sont pas applicables en cas de licenciement pour motif économique de dix salariés et plus dans une même période de trente jours lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou des délégués du personnel dans l'entreprise.»</p>	<p>II.-Sans modification</p>	<p>II.-Sans modification</p>
<p>Lorsque le licenciement n'est pas prononcé pour un motif économique ou pour un motif disciplinaire, l'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié, d'énoncer le ou les motifs du licenciement. Les délais et les conditions de la demande et de l'annonce sont fixés par voie réglementaire.</p>		<p>Art. 19 bis L'article L. 122-14-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>Art. 19 bis Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-2 du code du travail est rédigé comme suit :</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>LIVRE TROISIEME PLACEMENT</p> <p>TITRE DEUXIEME EMPLOI</p> <p>Chapitre premier Licenciement pour motif économique</p> <p>Art.L.321-1 à L.321-13.-</p> <p>Art.L.322-3.- (voir dispositions en regard de l'art.5 du projet de loi)</p>	<p>Art. 20.</p> <p>I. - Il est inséré, dans le code du travail, un article L. 321-14 ainsi rédigé :</p> <p>-Art. L. 321-14.- Le salarié licencié pour motif économique ou ayant adhéré à une convention de conversion mentionnée à l'article L. 322-3 bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de son contrat, s'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de cette date. Dans ce cas, l'employeur l'informe de tout emploi devenu disponible dans sa qualification.»</p>	<p>«Lorsque le licenciement est prononcé pour un motif économique, la lettre de licenciement doit énoncer les motifs d'ordre économique ou de changements technologiques invoqués par l'employeur. En outre, l'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié, de lui indiquer par écrit les critères retenus en application de l'article L. 321-1-1.»</p> <p>Art. 19 ter.</p> <p>Les dispositions du second alinéa de l'article L. 122-14-2 du code du travail sont abrogées.</p> <p>Art. 20.</p> <p>I - Alinéa sans modification</p> <p>-Art. L. 321-14.- Le salarié licencié... ...dans un délai de quatre mois à partir de cette date.... ...devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer le comité d'entreprise des postes disponibles ou, à défaut, d'afficher la liste de ces postes.»</p>	<p>"Lorsque le licenciement est prononcé pour un motif économique, l'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié de lui indiquer par écrit les critères retenus en application de l'article L. 321-1-1."</p> <p>Art. 19 ter.</p> <p>Supprimé</p> <p>Art. 20.</p> <p>I - Alinéa sans modification</p> <p>-Art. L. 321-14.- Le salarié licencié... ...sa qualification."</p>

21

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<b>LIVRE PREMIER CONVENTIONS RELATIVES AU TRAVAIL</b>			
<b>TITRE DEUXIEME CONTRAT DE TRAVAIL</b>			
<b>Chapitre II Règles propres au contrat de travail</b>			
<b>Section II Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée</b>			
<b>Art.L.122-14-2.-</b> L'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement mentionnée à l'article L. 122-14-1.	<b>II -</b> L'article L. 122-14-2 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :	<b>II - Sans modification</b>	<b>II - Sans modification</b>
Lorsque le licenciement n'est pas prononcé pour un motif économique ou pour un motif disciplinaire, l'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié, d'énoncer le ou les motifs du licenciement. Les délais et les conditions de la demande et de l'annonce sont fixés par voie réglementaire.	«Lorsque le licenciement est prononcé pour un motif économique, mention doit être faite dans la lettre de licenciement de la priorité de réembauchage prévue par l'article L. 321-14 et de ses conditions de mise en oeuvre.»		

b

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.122-14-4</i> .- Si le licenciement d'un salarié survient sans observation de la procédure requise à la présente section, 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 ; si ce licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le tribunal peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis ; en cas de refus par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie au salarié une indemnité. Cette indemnité, qui peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité prévue à l'article L.122-9.</p>			
<p>Le tribunal ordonne également le remboursement par l'employeur fautif aux organismes concernés de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié concerné. Ce remboursement est ordonné d'office par le tribunal dans le cas où les organismes concernés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées. Une copie certifiée conforme du jugement est adressée par le secrétariat du tribunal à ces organismes. Sur le fondement de ce jugement et lorsque celui-ci est exécutoire, les institutions qui versent les allocations de chômage peuvent poursuivre le recouvrement des indemnités devant le tribunal d'instance du domicile de l'employeur et selon une procédure fixée par décret.</p>			

**Dispositions en vigueur**

**Texte du projet de loi**

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

**Propositions de la  
Commission**

Lorsque le salarié est inclus dans un licenciement collectif pour motif économique et que la procédure requise à l'article L. 321-2 n'a pas été respectée par l'employeur, le tribunal doit accorder au salarié une indemnité calculée en fonction du préjudice subi.

III - Le troisième alinéa de l'article L. 122-14-4 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :

III.- Sans modification

III.- Sans modification

« En cas de non respect de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 321-14 le tribunal octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire. »

*Article additionnel  
après l'article 20*

*Il est inséré dans le code du travail un article L. 321-15 ainsi rédigé :*

*"Art. L. 321-15 - Tous les litiges nés de l'application du présent chapitre sont de la compétence des conseils de prud'hommes".*

Art. 20 bis

Art. 20 bis

Au plus tard le 15 octobre 1989, le Gouvernement remettra au Parlement un rapport sur le recours au travail temporaire et à durée déterminée et ses conséquences sur le marché de l'emploi.

Sans modification

TITRE V

TITRE V

**DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES  
AUX PERSONNELS NAVIGANTS  
DES ENTREPRISES D'AR-  
MEMENT MARITIME**

**DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES  
AUX PERSONNELS NAVIGANTS  
DES ENTREPRISES D'AR-  
MEMENT MARITIME**

Art. 20 ter

Art. 20 ter

Sans modification

Le premier alinéa de l'article 94 du code du travail maritime est ainsi rédigé :

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p><i>Art. 94.-(1er alinéa).</i>-Les dispositions des articles L. 321-1 à L. 321-11 et L. 322-3 du code du travail sont applicables au personnel navigant des entreprises d'armement maritime dans des conditions déterminées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat.</p>	<p><b>Art. 21.</b></p> <p>Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables aux procédures de licenciement engagées avant la date de son entrée en vigueur.</p>	<p>«Les dispositions des articles L. 321-1 à L. 321-11, L. 321-13-1, L. 321-14, L. 322-3, L. 322-3-1 et L. 322-7 du code du travail sont applicables aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime dans des conditions déterminées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat.»</p>	<p><b>Art. 21.</b></p> <p><b>Sans modification</b></p>
		<p><b>Art. 22</b></p> <p>Il est inséré, dans le code du travail, un article L. 123-3-1 ainsi rédigé :</p> <p>«<i>Art. L. 123-3-1.</i>-.Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel conclu dans les conditions prévues par les articles L. 132 1 à L. 132-17 du présent code se réunissent pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. La négociation porte notamment sur les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>« - les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle;</li> <li>« - les conditions de travail et d'emploi.»</li> </ul>	<p><b>Art. 22.</b></p> <p><b>Sans modification</b></p>

**Dispositions en vigueur**

**Code du travail**

*Art. L. 432-3-1. (1ère phrase du 1er alinéa) .-Chaque année, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission prévue au dernier alinéa de l'article L. 434-7, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales de l'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.*

**Texte du projet de loi**

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

**Propositions de la  
Commission**

Art. 23 .

Dans la première phrase du premier alinéa de l'article L. 432-3-1 du code du travail, les mots : «soumet pour avis» sont substitués au mot : «présente».

Art. 23.

**Sans modification**



**ANNEXE I - EVOLUTION DES PROCEDURES DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE EN FRANCE.**

**Ordonnance n° 45-1030 du 24 mai 1945  
relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi**

- Tout licenciement et toute embauche de salariés est **impérativement** soumise à l'**autorisation préalable de l'administration** (service départemental de la main d'oeuvre)

- La demande doit indiquer les **raisons** du licenciement économique ou tenant à la **personnalité du salarié**.

- Cette autorisation administrative devait peu à peu tomber en désuétude.

**Accord interprofessionnel du 10 février 1969  
sur la sécurité de l'emploi  
(étendu par l'arrêté du 11 avril 1972)**

- **Information du comité d'entreprise :**

- **mention expresse** du projet de licenciement économique dans l'ordre du jour du comité d'entreprise

- **Etude des conséquences** sur l'emploi des transformations de l'entreprise

- **délai de 8 jours à 3 mois** entre les deux réunions du comité d'entreprise (information/décision)

- **Création des commissions nationales paritaires de l'emploi par professions** qui doivent étudier la situation

**Loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 modifiant le code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée**

Pour les salariés ayant un an d'ancienneté dans les entreprises de plus de 11 personnes, cette loi a institué

. l'entretien préalable au licenciement,

. la notification par lettre recommandée avec accusé de réception,

. la communication des motifs du licenciement sur demande du salarié en cas de licenciement individuel ou dû à la restructuration de l'entreprise

**Avenant du 21 novembre 1974**

- Communication au comité d'entreprise du **projet de plan social**

- Appel à un organisme de conciliation (commission paritaire, organisation syndicale)

- Aménagement des délais entre les réunions du comité d'entreprise.

**Loi n° 75-5 du 3 janvier 1975 relative aux licenciements pour cause économique**

. Cette loi a été précédée par la signature de l'accord du 14 octobre 1974 instituant l'allocation spéciale d'attente versée en cas de licenciement économique.

. Pour prévenir les abus, l'administration est de nouveau appelée à autoriser les licenciements après avoir vérifié la réalité du motif économique dans un délai de 30 jours.

Cette loi donne également une définition formelle du licenciement économique : il doit concerner au moins dix personnes pendant une même période de dix jours.

- Procédure - Consultation obligatoire des représentants du personnel (délégués du personnel, ou comité d'entreprise)

#### **Protocole d'accord du 16 décembre 1984 sur l'adaptation des conditions d'emploi**

**(ne fut pas appliqué)**

- Diminution des délais de réflexion ;
- Suppression des délais dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- Précision pour le délai de réponse de l'administration (36 jours après la saisine du comité d'entreprise) ;
- Silence de l'administration vaut autorisation du licenciement.

#### **Loi n° 86-797 du 3 juillet 1986 relative à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement**

. **Suppression de l'autorisation administrative de licenciement**

. **Institution d'un régime transitoire de juillet à décembre 1986**

- **suppression de l'autorisation pour les licenciements économiques de 1 à 9 salariés pendant une période de 30 jours,**

avec entretien préalable, communication des motifs, assistance d'une personne de son choix, salarié de l'entreprise.

- **Maintien de l'autorisation** pour les licenciements d'au moins dix salariés pendant une période de 30 jours. L'administration doit vérifier la réalité de la concertation, la portée des mesures de reclassement et d'indemnisation, mais plus la réalité des motifs invoqués.

### **Loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986 relative aux procédures de licenciement**

#### **. Procédure individuelle :**

- **Entretien préalable obligatoire** avec lettre recommandée avec A.R. ou remise en main propre contre décharge ;
- **Motivation** du licenciement ;
- **Assistance** d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ;
- **Enonciation écrite des motifs** doit être contenue dans la lettre recommandée (en cas de licenciement économique ou disciplinaire) ou à la demande du salarié ;
- **Information de l'autorité administrative** en cas de licenciement pour motif économique ;
- **Sanction** : - indemnité égale à six mois de salaire maximum,  
- remboursement des allocations aux ASSEDIC.

#### **- Procédure de licenciement économique :**

- de 2 à 9 salariés sur 30 jours :

. **information et consultation du comité d'entreprise** (raisons économiques, financières, techniques, nombre, calendrier, catégories professionnelles) ;

. **convocation à un entretien préalable** ;

- . **notification au salarié ;**
- . **information de l'autorité administrative.**

- de 10 salariés et plus :

- . **information et consultation du comité d'entreprise sur les mesures envisagées pour éviter ou limiter le licenciement et faciliter le reclassement ;**

- . **mise à l'étude des suggestions sociales et réponse motivée ;**

- . **notification à l'autorité administrative qui vérifie dans un délai de 14 à 30 jours :**

- . **le respect des procédures d'information, de réunion, de consultation,**

- . **le respect des dispositions d'élaboration des mesures sociales,**

- . **la mise en oeuvre effective de ces mesures.**

- . **notification du licenciement aux salariés.**

- **Sanctions :**

**civiles** de un mois à six mois de salaire, plus indemnité fonction de préjudice.

**pénales** de 1 000 à 15 000 F par salarié concerné.

# ANNEXE II - LES PROCEDURES DE LICENCIEMENT COLLECTIF DANS LES DIFFERENTS ETATS MEMBRES DE LA C.E.E.

Source : Ministère du Travail

	Champ d'application	Principales étapes de la procédure	Délais minima
<b>FRANCE</b>	Tout licenciement collectif	<p><b>LICENCIEMENT DE 2 A 9 SALARIES SUR 30 JOURS</b></p> <p>information et consultation des R.P. entretien individuel notification des licenciements information de l'administration du travail</p> <p><b>LICENCIEMENT DE 10 SALARIES ET PLUS SUR 30 JOURS</b></p> <p>information et 1ère consultation des R.P. notification à l'administration 2ème réunion des R.P. renseignements complémentaires à l'administration notification des licenciements</p>	<p>au plus tôt 7 jours après l'entretien</p> <p>délai après notification à l'administration - 30 jours si 10 à 99 salariés concernés - 45 jours si 100 à 249 salariés concernés - 60 jours si 250 salariés et plus concernés</p>
<b>BELGIQUE</b>	Licenciement sur 60 jours de : - 10 salariés et plus si entreprise de 21 à 99 salariés - 10 % des salariés si entreprise de 100 à 299 salariés - 30 salariés et plus si entreprise de 300 salariés et plus	<p>information et consultation des R.P. information de l'administration notification des licenciements</p>	<p>30 jours après information de l'administration 60 jours sur décision de l'administration</p>
<b>ALLEMAGNE FEDERALE</b>	Tout licenciement collectif	<p>information et consultation du conseil d'entreprise le C.E. peut empêcher l'employeur de licencier (droit de blocage)</p> <p>notification des licenciements</p> <p>outre la consultation du C.E., l'employeur doit saisir l'administration qui peut refuser les licenciements</p> <p>notification des licenciements</p>	<p>7 jours de réflexion minimum pour le C.E.</p> <p>30 jours après saisine de l'administration 60 jours sur décision de l'administration</p>
	Licenciement sur 30 jours de : - plus de 5 salariés si entreprise de 20 à 59 salariés - au moins 10 % des salariés ou plus de 25 salariés si entreprise de 60 à 499 salariés - 30 salariés et plus si entreprise de 500 salariés et plus		

# ANNEXE II - LES PROCEDURES DE LICENCIEMENT COLLECTIF DANS LES DIFFERENTS ETATS MEMBRES DE LA C.E.E.

Source : Ministère du Travail

	Champ d'application	Principales étapes de la procédure	Délais minima
<b>ITALIE</b>	Tout licenciement collectif dans les entreprises de plus de 10 salariés	information et consultation des organisations syndicales externes ou internes à l'entreprise notification des licenciements	délai après information des organisations syndicales : - 15 jours si entreprise de moins de 100 salariés - 25 jours si entreprise de 100 salariés et plus - 40 jours si entreprise de 100 salariés et plus en cas de réorganisation technologique
<b>DANEMARK</b>	Licenciement concernant au moins : - 10 salariés si entreprise de 20 à 99 salariés - 10 % des salariés si entreprise de 100 à 299 salariés - 30 salariés si entreprise de 300 salariés et plus	information et consultation des R.P. information de l'administration notification des licenciements	30 <del>jours</del> après information de l'administration
<b>IRLANDE</b>	Licenciement concernant au moins : - 5 salariés si entreprise de 21 à 49 salariés - 10 salariés si entreprise de 50 à 99 salariés - 10 % de salariés si entreprise de 100 à 199 salariés - 30 % des salariés si entreprise de 300 salariés et plus	information et consultation des R.P. et de l'administration notification des licenciements	30 jours après information des R.P. et de l'administration
<b>LUXEMBOURG</b>	Tout licenciement collectif conjoncturel	information et consultation des R.P. et des syndicats (si l'entreprise applique une convention collective) notification des licenciements	pas de délai défini par la loi
<b>PAYS-BAS</b>	Licenciement de plus de 20 salariés sur 3 mois  Tout autre licenciement collectif	information et consultation des R.P. demande d'autorisation de licencier à l'administration notification des licenciements  demande d'autorisation de licencier à l'administration notification des licenciements	30 jours après la demande d'autorisation  pas de délai défini par la loi (durée moyenne observée : 3 semaines)

**ANNEXE II - LES PROCEDURES DE LICENCIEMENT COLLECTIF DANS LES DIFFERENTS ETATS MEMBRES DE LA C.E.E.**

Source : Ministère du Travail

	Champ d'application	Principales étapes de la procédure	Délais minima
<b>G R A N D E - BRETAGNE</b>	Licenciement de 10 salariés et plus	information et consultation des organisations syndicales et information simultanée de l'administration notification des licenciements	- 30 jours si licenciement de 10 à 99 salariés - 90 jours si licenciement de 100 salariés et plus
<b>ESPAGNE</b>	Licenciement dans les entreprises de 50 salariés et plus ou Licenciement de 5 % et plus des salariés de l'entreprise  autres licenciements collectifs	information et consultation des R.P. et information simultanée de l'administration  autorisation administrative de licenciement notification du licenciement  même procédure	durée de la période de consultation : 30 jours  15 jours après si accord des R.P. 30 jours après si opposition des R.P.  délai diminué de moitié
<b>GRECE</b>	?	?	?
<b>PÓRTUGAL</b>	?	?	?



**ANNEXE III**  
**LES PROCEDURES DE LICENCIEMENT INDIVIDUEL DANS LES DIFFERENTS ETATS-MEMBRES DE LA**  
**COMMUNAUTE ECONOMIQUE EUROPEENNE**

Source : Ministère du travail

	Champ d'application	Principales étapes de la procédure	Délais minima
<b>FRANCE</b>	Tout licenciement	Convocation à un entretien préalable Entretien préalable Notification du licenciement	- Au plus tôt le surlendemain de l'entretien si lic. disciplinaire ou autre motif - Au plus tôt 7 ou 15 jours après l'entretien si motif économique et conv. de conversion
<b>BELGIQUE</b>	-----	-----	-----
<b>ALLEMAGNE FEDERALE</b>	Tout licenciement	Consultation du conseil d'entreprise le C.E. peut empêcher l'employeur de licencier (droit de blocage) Notification des licenciements	7 jours de réflexion pour le C.E.
<b>ITALIE</b>	Licenciement disciplinaire	Convocation à un entretien préalable Entretien préalable Notification du licenciement	?
<b>DANEMARK</b>	-----	-----	-----
<b>IRLANDE</b>	-----	-----	-----
<b>LUXEMBOURG</b>	-----	-----	-----
<b>PAYS-BAS</b>	Tout licenciement sauf celui qui repose sur un motif "urgent"	Demande d'autorisation de licenciement à l'administration Information du salarié Enquête contradictoire de l'administration Notification du licenciement	Durée moyenne observée : 3 semaines
<b>G.B.</b>	-----	-----	-----
<b>ESPAGNE</b>	Licenciement économique	Information et consultation des R.P. Demande simultanée d'autorisation de licenciement à l'administration Décision de l'administration Notification du licenciement	Durée de la consultation : 15 jours  7 jours si accord des R.P./15 j. si refus
<b>GRECE</b>	-----	-----	-----
<b>PORTUGAL</b>	?	?	?