



N° 39

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2004-2005

Annexe au procès-verbal de la séance du 26 octobre 2004

RAPPORT SUPPLÉMENTAIRE

FAIT

au nom de la commission des Affaires sociales (1) sur la lettre rectificative au projet de loi de programmation pour la cohésion sociale,

Par M. Alain GOURNAC,
Sénateur

(1) Cette commission est composée de : M. Nicolas About, président ; MM. Alain Gournac, Louis Souvet, Gérard Dériot, Jean-Pierre Godefroy, Mmes Claire-Lise Campion, Valérie Létard, MM. Roland Muzeau, Bernard Seillier, vice-présidents ; MM. François Autain, Paul Blanc, Jean-Marc Juilhard, Mmes Anne-Marie Payet, Gisèle Printz, secrétaires ; Mme Jacqueline Alquier, MM. Henri d'Attilio, Gilbert Barbier, Daniel Bernardet, Mme Brigitte Bout, MM. Jean-Pierre Cantegrit, Bernard Cazeau, Mmes Isabelle Debré, Christiane Demontes, M. Gérard Dériot, Mme Sylvie Desmarescaux, M. Claude Domeizel, Mme Bernadette Dupont, MM. Michel Esneu, Jean-Claude Étienne, François Fillon, Guy Fischer, Jacques Gillot, Jean-Pierre Godefroy, Mmes Françoise Henneron, Marie-Thérèse Hermange, Christiane Kammermann, M. André Lardeux, Mme Raymonde Le Texier, MM. Dominique Leclerc, Marcel Lesbros, Roger Madec, Jean-Pierre Michel, Alain Milon, Georges Mouly, Jackie Pierre, Mmes Catherine Procaccia, Janine Rozier, Michèle San Vicente, Patricia Schillinger, Esther Sittler, MM. Jean-Marie Vanlerenberghe, Alain Vasselle, Paul Vergès, André Vézinhel.

Voir les numéros :

Sénat : 445 rect. (2003-2004) et 31 (2004-2005)

Action sociale et solidarité nationale.

SOMMAIRE

Pages

AVANT-PROPOS	5
EXAMEN DES ARTICLES	7
• <i>Article 37-1</i> Abrogation des dispositions de la loi de modernisation sociale précédemment suspendues	7
• <i>Article 37-2</i>	9
• (<i>art. L. 320-2, L. 320-3, L. 132-27, L. 132-12-2 du code du travail</i>) Négociations obligatoires et autorisation de négocier des accords de méthode	9
• <i>Article 37-3 (art. L. 321-1, L. 321-1-2, L. 321-1-3 du code du travail)</i> Modification du contrat de travail proposée pour un motif économique	11
• <i>Article 37-4 (art. L. 321-4-2 du code du travail)</i> Convention de reclassement personnalisé	13
• <i>Article 37-5 (art. L. 321-7-1 nouveau du code du travail)</i> Délais de recours relatifs à la procédure de consultation et de licenciement économique	17
• <i>Article 37-6 (art. L. 321-16 nouveau du code du travail)</i> Équilibre des bassins d'emploi	18
• <i>Article 37-7</i> Fonctionnement du comité d'entreprise	22
• <i>Article 37-8</i> Application dans le temps des nouvelles dispositions introduites par ce projet de loi	23
TRAVAUX DE LA COMMISSION	25
I. AUDITION DU MINISTRE	25
II. EXAMEN DU RAPPORT	32
TABLEAU COMPARATIF	37

AVANT-PROPOS

Mesdames, Messieurs,

Ce rapport supplémentaire est relatif aux huit articles ajoutés, par lettre rectificative du Gouvernement, au volet « emploi » du projet de loi de programmation pour la cohésion sociale¹. Ces nouvelles dispositions, qui traitent essentiellement du licenciement économique et du droit à un reclassement personnalisé des salariés, trouvent une place cohérente dans ce texte dans la mesure où, renforçant la protection des salariés en cas de licenciement, elles participent ainsi de l'effort national de cohésion sociale.

Deux d'entre elles sont particulièrement notables :

- actuellement, la loi prévoit que les salariés licenciés pour motif économique par des entreprises de plus de mille salariés se voient proposer un congé de reclassement par leur employeur, mais elle n'ouvre aucun droit équivalent au profit des salariés employés par les entreprises de moins de mille salariés, qui représentent pourtant 80 % des licenciements de ce type ; le présent projet de loi comble cette lacune en créant à leur profit un **dispositif de reclassement personnalisé**, dont le financement et la mise en œuvre regrouperont les divers partenaires associés notamment dans les maisons de l'emploi ;

- le texte étend le champ de la négociation obligatoire dans les entreprises et au niveau des branches à la **gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences**, afin d'inciter les entreprises à traiter, en amont, les évolutions de l'emploi.

En outre, ce texte abroge les dispositions, actuellement suspendues, introduites dans le code du travail par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale. Ces mesures imposaient des contraintes excessives aux entreprises, qui les auraient pénalisées face à la concurrence internationale en les empêchant de s'adapter efficacement.

¹ Cf. rapport n° 32 (2004-2005) de Louis Souvet et Valérie Létard, établi au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi de programmation pour la cohésion sociale.

Ces articles introduisent enfin d'utiles mesures de clarification ou d'amélioration, relatives par exemple au fonctionnement du comité d'entreprise ou à la mise en œuvre d'actions de revitalisation dans les bassins d'emploi affectés par un plan de licenciements important.

Votre commission regrette que les partenaires sociaux ne soient pas parvenus à un accord pour définir les nouvelles règles du licenciement économique. Elle avait soutenu une proposition de loi prolongeant de six mois le délai de la négociation afin d'augmenter ses chances de succès¹. Constatant l'impossibilité de parvenir à un accord, elle salue la détermination avec laquelle le Gouvernement assume ses responsabilités en proposant ces nouvelles dispositions au vote de la représentation nationale.

¹ Proposition de loi de M. Alain Gournac n° 2004-627 du 30 juin 2004 modifiant les articles 1^{er} et 2 de la loi n° 2006-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques et relative au recouvrement, par les institutions gestionnaires du régime d'assurance chômage, des prestations de solidarité versées entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} juin 2004 aux travailleurs privés d'emploi dont les droits à l'allocation de retour à l'emploi ont été rétablis.

EXAMEN DES ARTICLES

Article 37-1

Abrogation des dispositions de la loi de modernisation sociale précédemment suspendues

Objet : Cet article abroge plusieurs articles de la loi de modernisation sociale relatifs à la procédure de licenciement économique.

I - Le dispositif proposé

La loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques a suspendu pour dix-huit mois l'application de onze articles de la loi de modernisation sociale, qui ont alourdi de manière excessive la procédure de licenciement économique :

- l'article 96, qui fait obligation aux chefs d'entreprise de conclure un accord relatif à la réduction du temps de travail ou d'engager des négociations à cette fin, avant de décider d'un plan social ;

- l'article 97, qui prévoit que toute cessation d'activité affectant plus de cent salariés doit être décidée par les organes de direction et de surveillance de l'entreprise sur la base d'une « *étude d'impact social et territorial* » présentée par le chef d'entreprise ;

- l'article 98, qui impose de la même manière l'élaboration d'une « *étude d'impact social et territorial* » avant qu'une décision stratégique ayant des conséquences sur l'emploi ne soit présentée aux organes de direction et de surveillance de l'entreprise ;

- l'article 99, qui oblige à dissocier la consultation du comité d'entreprise relative au projet de restructuration (livre IV du code du travail) de la consultation relative au plan de licenciement (livre III du code du travail) ;

- l'article 100, qui rend plus contraignantes les règles relatives à l'information du comité d'entreprise sur la stratégie économique de l'entreprise ;

- l'article 101, qui renforce les pouvoirs du comité d'entreprise dans le cadre de la procédure de consultation du livre IV, en instaurant notamment un « droit d'opposition » qui ouvre droit à la nomination d'un médiateur et à la suspension temporaire du projet de restructuration ;

- l'article 102 et l'article 104, qui sont des mesures de coordination avec l'article 101 ;

- l'article 106, qui précise les conditions de recours et les fonctions du médiateur lorsqu'il subsiste une divergence importante sur le projet de restructuration ;

- l'article 109, qui supprime les « qualités professionnelles » de la liste des critères pouvant être pris en compte pour déterminer l'ordre des licenciements ;

- l'article 116 enfin, qui renforce les pouvoirs de l'administration pendant le déroulement de la procédure de consultation prévue au livre III du code du travail.

Cette suspension devait permettre aux partenaires sociaux de négocier de nouvelles règles. Pour augmenter les chances de parvenir à un accord, la période de suspension a été **prolongée de six mois** par la loi n° 2004-627 du 30 juin 2004 modifiant les articles premier et 2 de la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques et relative au recouvrement, par les institutions gestionnaires du régime d'assurance chômage, des prestations de solidarité versées entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} juin 2004 aux travailleurs privés d'emploi dont les droits à l'allocation de retour à l'emploi ont été rétablis.

L'échec des négociations conduit le Gouvernement à proposer, dans le **paragraphe I**, l'abrogation de ces articles et à déposer le présent projet de loi pour définir de nouvelles règles.

Leur abrogation rétablit les articles du code du travail qui avaient été modifiés dans leur rédaction antérieure à la loi de modernisation sociale.

Le **paragraphe II** introduit une modification de cohérence.

II - La position de votre commission

Votre commission avait critiqué les dispositions susvisées de la loi de modernisation sociale. Elle approuve donc l'initiative du Gouvernement d'abroger ces articles.

En conséquence, elle vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 37-2

(art. L. 132-12-2, L. 132-27, L. 320-2, L. 320-3 du code du travail)

**Négociations obligatoires et autorisation
de négocier des accords de méthode**

Objet : *Cet article rend obligatoire une négociation triennale sur les effets de la stratégie de l'entreprise sur l'emploi. Il autorise aussi la conclusion « d'accords de méthode » pour définir des règles particulières de consultation du comité d'entreprise en cas de plan de licenciements économiques ou les modalités de négociation du plan de sauvegarde de l'emploi.*

I - Le dispositif proposé

Le **paragraphe I** modifie l'intitulé du chapitre préliminaire du titre II du livre III du code du travail : « *Déclaration de mouvements de main-d'œuvre* » est remplacé par « *Gestion de l'emploi et des compétences. Prévention des conséquences des mutations économiques* ». Puis il propose d'insérer dans le code du travail deux articles L. 320-2 et L. 320-3.

• **L'article L. 320-2** crée une obligation, dans les entreprises employant plus de trois cents salariés, de **négocier**, tous les trois ans, sur la stratégie de l'entreprise et ses effets sur l'emploi. La négociation porte également sur le dispositif de gestion prévisionnelle des effectifs, qui peut comporter des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience et d'accompagnement de la mobilité géographique et professionnelle des salariés. Elle peut aussi traiter de la procédure de consultation du comité d'entreprise ou de groupe en cas de plan de licenciements économiques.

• **L'article L. 320-3** prévoit que des **accords d'entreprise ou de groupe**, souvent désignés sous le vocable « d'accords de méthode », peuvent être conclus pour définir les **modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de plan de licenciements économiques**, par dérogation aux dispositions des livres III et IV du code du travail.

Ces accords précisent les informations qui sont transmises au comité d'entreprise, les conditions dans lesquelles il peut formuler des propositions alternatives et les conditions de négociation d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Ils peuvent aussi prévoir les **conditions de négociation du plan de sauvegarde de l'emploi** et anticiper sur le contenu de celui-ci.

Ils doivent être signés par des syndicats majoritaires ou approuvés par les salariés.

Une action en nullité contre ces accords peut être formée dans le délai de douze mois.

Le **paragraphe II** dénomme la sous-section 2 de la section 3 du chapitre II du titre III du livre I^{er} du code du travail : « *Négociation obligatoire* ».

Puis, il modifie l'article L. 132-27 du code du travail pour élargir le champ de la négociation annuelle obligatoire, mentionnée à cet article, à deux nouveaux thèmes : le maintien dans l'emploi des salariés âgés et leur accès à la formation professionnelle.

Le **paragraphe III** insère un article L. 132-12-2 dans le code du travail pour préciser que les organisations syndicales et patronales signataires d'un accord de branche ou d'entreprise doivent se réunir tous les trois ans pour négocier sur les matières définies à l'article L. 320-2.

II - La position de votre commission

Votre commission approuve l'encouragement ainsi donné à la négociation collective. Elle est toutefois surprise de voir figurer dans le texte une obligation de négocier avec les syndicats sur la stratégie de l'entreprise.

Il est vrai que ces dispositions obligent simplement les parties à ouvrir des négociations et à négocier loyalement, mais ne préjugent pas du résultat de la négociation, qui peut se conclure par un constat de désaccord.

Il s'agit toutefois d'une innovation de grande portée, que rien ne laissait prévoir.

Les documents préparatoires à ce texte montrent, en effet, qu'il a été toujours été seulement question de négocier **sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise**, ce qui correspond à une réalité bien différente. Les informations prises auprès du Gouvernement montrent que telle était bien l'intention des auteurs du texte.

De plus, le texte tel qu'il est rédigé présente une incohérence manifeste. Le paragraphe III prévoit que les organisations patronales et syndicales négocient au niveau des branches « *sur les matières définies à l'article L. 320-2* ». Or, l'article L. 320-2 est précisément celui qui énonce l'obligation de négocier sur « *la stratégie de l'entreprise* ». Cela n'a bien sûr guère de sens de négocier, au niveau de la branche, sur la stratégie d'une entreprise.

Pour corriger ce qui s'apparente à une regrettable erreur d'écriture, votre commission vous propose de rétablir, par **amendement**, le texte de cet article dans la rédaction qui s'impose et de prévoir que la négociation triennale porte effectivement sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise.

Concernant les accords de méthode, elle note que l'autorisation de négocier des accords relatifs à la consultation du comité d'entreprise en cas de plan de licenciements économiques prolonge l'autorisation donnée, à titre expérimental, par la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques.

Une évaluation menée au bout de dix-huit mois a montré qu'environ 150 entreprises avaient négocié de tels accords.

Votre commission approuve la proposition de pérenniser les accords de méthode, qui introduisent de la souplesse dans les entreprises, et d'étendre leur champ.

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

Article 37-3

(art. L. 321-1, L. 321-1-2, L. 321-1-3 du code du travail)

**Modification du contrat de travail
proposée pour un motif économique**

Objet : Cet article remplace dans le code du travail la notion de « modification substantielle du contrat de travail » par celle de « modification d'un élément essentiel du contrat de travail » et apporte quelques aménagements de procédure.

I - Le dispositif proposé

Le droit du licenciement économique est un droit complexe qui a beaucoup évolué sous l'effet de la jurisprudence.

Le premier alinéa de l'article L. 321-1 du code du travail définit ainsi le licenciement pour motif économique :

« 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 difficultés économiques ou à des mutations technologiques. »

La lecture de cet alinéa conduit à distinguer deux ordres de causalité :

- une causalité originelle, d'ordre économique : des difficultés économiques ou des mutations technologiques, notamment, affectent l'entreprise ;

- une causalité matérielle, plus directe : ces difficultés économiques ou les mutations technologiques conduisent l'entreprise à supprimer ou à transformer des emplois ou à proposer au salarié une modification « *substantielle* » de son contrat de travail.

C'est seulement en cas de refus de la modification proposée que l'employeur peut licencier le salarié pour motif économique.

Il reste à définir ce qui constitue une modification « *substantielle* » du contrat de travail. Dans le silence des textes, la Cour de cassation a élaboré une doctrine prétorienne.

La terminologie employée sur ce point a beaucoup évolué. Dans un premier temps, la Cour s'est attachée, en s'appuyant sur la lettre du code du travail, à distinguer les modifications substantielles du contrat de travail des modifications accessoires. Puis elle a distingué la modification des éléments essentiels et non essentiels du contrat. Depuis 1996, et l'arrêt *Le Berre* (Cass. soc., 10 juillet 1996, Bull. civ. V), la Haute juridiction distingue « *modifications du contrat de travail* » et « *changements dans les conditions de travail* ». Une modification du contrat nécessite l'accord du salarié, tandis qu'un changement des conditions de travail peut être décidé unilatéralement par l'employeur en vertu de son pouvoir de direction.

Sur le fond, la Cour de cassation a développé une jurisprudence subtile, qui laisse une certaine marge d'appréciation aux juges du fond. Les stipulations relatives à la rémunération, au temps de travail, aux fonctions du salarié, au lieu de travail (sous réserve des distinctions à opérer en fonction du secteur géographique), sont de nature contractuelle. Elles ne peuvent être modifiées sans l'accord du salarié. Autour de ce « noyau dur », gravitent d'autres éléments qui peuvent relever du domaine contractuel ou des conditions de travail.

Le présent projet de loi propose d'introduire dans le code du travail la notion de « **modification d'un élément essentiel du contrat de travail** ». Cette expression remplacerait la référence à la « *modification substantielle* », qui figure aux articles L. 321-1, L. 321-1-2 et L. 321-1-3 de ce code, qui ont trait au licenciement économique.

Il apporte, de plus, une précision à l'article L. 321-1 en indiquant explicitement que le licenciement économique ne peut intervenir qu'après que le salarié aura **refusé** la modification proposée par l'employeur.

Enfin, il clarifie la rédaction de l'article L. 321-1-3 du code du travail pour bien préciser que lorsque dix salariés refusent la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail et que leur licenciement est envisagé, la procédure de licenciement collectif pour motif économique s'applique (élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi).

Ce faisant, il revient sur la jurisprudence *Framatome* et *Majorette* (Cass. soc., 3 décembre 1996, deux arrêts), selon laquelle un plan de sauvegarde de l'emploi doit être présenté au comité d'entreprise, puis mise en

œuvre, dès le stade de **l'offre de modification** de dix contrats de travail. Désormais, le plan ne devra être présenté qu'**après** que dix salariés au moins auront **exprimé leur refus** et si le chef d'entreprise envisage leur licenciement pour motif économique.

II - La position de votre commission

Votre commission approuve les précisions apportées par cet article.

La jurisprudence *Framatome* et *Majorette* conduit à ce que des salariés qui ne seront finalement pas licenciés soient pris en compte pour le calcul du seuil de dix salariés qui déclenche la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi.

Votre commission souligne que la substitution de l'expression « *modification d'un élément essentiel* » à celle de « *modification substantielle* » du contrat de travail relève du simple changement terminologique et est donc sans incidence sur les pouvoirs de l'employeur ou les droits des salariés.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sous réserve de l'adoption d'un amendement rédactionnel.

Article 37-4

(art. L. 321-4-2 du code du travail)

Convention de reclassement personnalisé

Objet : Dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, cet article vise à créer une convention de reclassement personnalisé au profit des salariés des entreprises de moins de mille salariés.

I - Le dispositif proposé

Aujourd'hui, plusieurs systèmes coexistent en matière de reclassement des salariés :

- les conventions de cellule de reclassement et de congé de conversion du Fonds national de l'emploi (FNE), dont la conclusion est décidée lors de la négociation des mesures sociales du plan de sauvegarde pour l'emploi ;

- le congé de reclassement pour les salariés des entreprises d'au moins mille salariés ;

- le plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) anticipé, dit pré-PARE, pour les salariés des entreprises non soumises à l'obligation de mise en œuvre d'un congé de reclassement, c'est-à-dire celles de moins de mille salariés. Ce dispositif, qui a remplacé les conventions de reconversion, est issu de la

convention d'assurance chômage du 1^{er} janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage. Il a été codifié à l'article L. 321-4-2 du code du travail : il permet aux salariés licenciés pour motif économique ayant au moins quatre mois d'ancienneté, de bénéficier des prestations d'aide au retour à l'emploi pendant la durée du préavis.

Le Gouvernement propose au profit des salariés des entreprises de moins de mille salariés un nouveau dispositif, plus intéressant que le pré-PARE, qu'il a vocation à remplacer : la convention de reclassement personnalisé.

Le **paragraphe I** indique que les entreprises de moins de mille salariés doivent proposer à chaque salarié licencié pour motif économique, une convention de reclassement personnalisé, en vue de favoriser son reclassement.

Cette convention contient des dispositions relatives aux actions d'orientation, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation dont il bénéficiera après la rupture de son contrat de travail.

Le salarié peut utiliser les droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) pour la mise en oeuvre de la convention. La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, dispose que le DIF est transférable pendant le préavis, donc avant la rupture du contrat de travail, dans des conditions définies à l'article L. 933-6 du code du travail. A titre dérogatoire, le présent article permet au salarié licencié d'utiliser le reliquat des droits qu'il a acquis au titre du DIF après la date de la rupture de son contrat et il propose de doubler les droits correspondant à ce reliquat.

Pendant l'exécution de cette convention de reclassement, le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Dès que le salarié accepte la convention de reclassement proposée par son employeur, le contrat de travail est rompu d'un commun accord entre les parties. Dans ce cas, la rupture n'ouvre droit ni à délai-congé ni à indemnité compensatrice de préavis. En revanche, elle ouvre droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 122-9 du code du travail.

Les mesures dont bénéficie le salarié sont définies par voie d'accord collectif, conclu par les partenaires sociaux et agréé par le ministre chargé du travail, en application de l'article L. 351-8 du code du travail. Il s'agira pour les partenaires sociaux de renégocier, au niveau national, et, le cas échéant, par avenant, la convention d'assurance-chômage du 1^{er} janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

Ce nouvel accord devra définir le contenu des actions d'orientation, d'évaluation, d'accompagnement et de formation, les modalités de leur mise en oeuvre par le service public de l'emploi et les maisons de l'emploi ainsi que le montant de l'allocation versée au salarié.

Il déterminera également les conditions dans lesquelles ces organismes et l'employeur participent au financement des actions de formation. Quant au financement de l'allocation, le présent article précise que l'employeur y contribue par le versement aux ASSEDIC d'un montant équivalent au minimum à deux mois de salaire de la personne licenciée (ce qui correspond à la durée du préavis). L'accord peut déterminer la condition d'ancienneté exigée du salarié qui souhaite bénéficier de la convention de reclassement personnalisé.

A défaut d'accord ou d'agrément, le **paragraphe III** prévoit que c'est un décret en Conseil d'État qui fixera les mesures d'application et les modalités de financement de ces dispositions. L'absence d'accord signifie que la négociation entre les partenaires sociaux n'a pas abouti, le pouvoir réglementaire intervient alors pour éviter un vide juridique. Quant à l'agrément, le ministre chargé du travail aura la possibilité de le refuser s'il estime que l'accord conclu entre les partenaires sociaux n'est pas conforme aux règles de droit en vigueur.

Enfin, un accord peut être signé entre l'État et les organismes gestionnaires de l'assurance chômage pour déterminer les modalités de participation de l'État au financement des actions contenues dans la convention de reclassement personnalisé.

Le **paragraphe II** définit le régime de sanction applicable à l'employeur qui n'aurait pas proposé de convention de reclassement personnalisé à un salarié qu'il envisage de licencier pour motif économique. Dans ce cas, il doit verser aux ASSEDIC une contribution égale à six mois de salaire brut moyen des douze derniers mois travaillés.

II - La position de votre commission

Votre commission approuve la volonté du Gouvernement de redynamiser le système de reclassement des salariés licenciés dans les petites entreprises. En effet, le dispositif de pré-PARE a, malgré son coût financier important, montré ses limites. Il convenait donc de revoir ce dispositif.

Proche dans son esprit des conventions de conversion, la convention de reclassement personnalisé apparaît à cet égard mieux calibrée. Ainsi, le salarié licencié, en étant placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, pourra mobiliser les droits qui lui restent au titre du DIF. Il bénéficiera d'une affiliation obligatoire à un régime de sécurité sociale, celui dont il relevait avant son entrée en stage. Enfin, il se verra également appliquer les dispositions du code de la sécurité sociale relatives aux accidents du travail et de trajet.

Votre commission souhaite toutefois remédier à certaines imprécisions du texte, par voie d'**amendement** :

- d'abord, s'agissant de la transférabilité du DIF, elle souhaite lever toute ambiguïté sur le caractère effectif de ce transfert, en indiquant que les actions d'orientation, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation financées à ce titre sont engagées dans le cadre de la convention de reclassement personnalisée. Cette mesure permettra aux salariés licenciés d'avoir l'assurance que leurs droits à formation seront effectivement mobilisables dans le cadre du reclassement proposé par l'employeur ;

- en ce qui concerne les modalités de financement de la convention de reclassement, votre commission juge élevée la charge pesant sur les petites entreprises. C'est pourquoi elle propose de rendre obligatoire la participation de l'État au financement des dépenses relatives aux actions de formation ;

- sans empiéter sur le champ de la négociation interprofessionnelle à venir, votre commission estime nécessaire d'apporter des précisions aux modalités de mise en oeuvre de la convention de reclassement. Elle souhaite, en particulier, préciser la durée de la convention de reclassement personnalisée, tout en conférant à cette durée suffisamment de souplesse pour permettre son adaptation à la diversité des situations observées sur le terrain. Elle proposera donc de fixer la durée de la convention entre quatre et neuf mois.

- enfin, votre commission suggère de préciser que le futur accord interprofessionnel devra prévoir :

- la durée des conventions de reclassement, dans la fourchette de temps précédemment proposée ;

- les formalités et les délais par lesquels le salarié fait connaître à l'employeur sa réponse à la proposition de convention de reclassement.

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

Article 37-5

(art. L. 321-7-1 nouveau du code du travail)

**Délais de recours relatifs à la procédure de consultation
et de licenciement économique**

Objet : Cet article vise à préciser les délais de recours en matière de contestations relatives au respect de la procédure de consultation du comité d'entreprise et de licenciement économique.

I - Le dispositif proposé

La mise en oeuvre du licenciement pour motif économique est enfermée dans des règles et dans des délais précis que l'employeur est tenu de respecter sous peine de nullité de la procédure.

Cette procédure se présente comme suit :

- **pour le licenciement individuel** : l'employeur qui envisage de licencier un salarié pour motif économique doit lui adresser une lettre de convocation à un entretien préalable, au cours duquel il est tenu de lui proposer une adhésion aux dispositifs de congé de reclassement ou de pré-PARE. Suivent la notification du licenciement et l'information de l'administration sur les licenciements en cours.

- **pour le licenciement collectif portant sur deux à neuf salariés sur une période de trente jours** : le chef d'entreprise est tenu de convoquer les membres du comité d'entreprise, de les réunir puis de les consulter sur le projet de licenciement. Parallèlement, il doit adresser au salarié la lettre de convocation préalable avant l'entretien au cours duquel il lui propose soit un dispositif pré-PARE (si l'entreprise compte moins de mille salariés) soit un congé de reclassement. Ensuite, suivent la notification du licenciement et l'information de l'administration des licenciements en cours ;

- **pour le licenciement collectif de dix salariés et plus sur trente jours** : le comité d'entreprise doit se réunir au cours de deux réunions séparées par quatorze jours si le plan de licenciements concerne moins de cent salariés, par vingt-et-un jours si les licenciements concernent entre cent et 249 salariés et en vingt-huit jours pour au moins 250 licenciements.

Si la procédure de consultation n'a pas été menée dans les conditions de régularité requises, il est possible de la contester en **référé** devant les tribunaux, sans qu'aucun délai ne soit précisé. Le Gouvernement propose de fixer un délai à ce recours : toute action en référé devra être introduite dans les **quinze jours** suivant chacune des réunions du comité d'entreprise, sous peine d'irrecevabilité

Quant aux **contestations relatives à la procédure de licenciement**, elles sont aujourd'hui soumises au délai de droit commun des actions en justice, c'est-à-dire à la règle de la prescription quinquennale. Le

Gouvernement, propose d'abaisser ce délai à **douze mois**, sous peine de prescription, à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou à compter de la notification du licenciement du salarié. Ce délai n'est toutefois opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement.

II - La position de votre commission

Votre commission estime que la fixation de délais de recours contre l'irrégularité de la procédure de consultation ou de licenciement est utile pour éviter le prolongement indéfini des actions contentieuses, ce qui peut être source d'insécurité juridique à la fois pour le salarié et l'employeur.

Dans ces conditions, elle vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 37-6

(art. L. 321-16 nouveau du code du travail)

Équilibre des bassins d'emploi

Objet : Cet article vise à inciter les entreprises qui procèdent à des licenciements collectifs à contribuer à la revitalisation des bassins d'emploi affectés par les licenciements ainsi provoqués.

I - Le dispositif proposé

L'article 118 de la loi de modernisation sociale a mis à la charge des entreprises qui procèdent à des licenciements collectifs une obligation de participation à sa revitalisation.

Cet article, introduit dans la loi de modernisation sociale par l'Assemblée nationale, malgré les réserves de votre commission, prévoit que :

- les entreprises ayant entre cinquante et mille salariés procédant à des licenciements pour motif économique qui, par leur ampleur, sont susceptibles d'affecter l'équilibre économique du bassin d'emploi, doivent participer à sa revitalisation. Dans ce cas, le préfet peut réunir les différents acteurs concernés - partenaires sociaux, représentants des organismes consulaires, élus concernés - pour déterminer comment cette entreprise pourrait contribuer à la création d'activités et au développement des emplois dans le bassin d'emploi ;

- pour celles d'au moins mille salariés fermant partiellement ou totalement des sites, leur contribution à la réactivation du bassin d'emploi prend la forme d'actions propres de l'entreprise ou, à défaut, d'un versement financier au Trésor public.

L'application de ces mesures a donné lieu à l'établissement d'un bilan.

Mise en œuvre de l'article 118 de la LMS
Résultats partiels d'une étude engagée auprès des services déconcentrés

On estime que l'État a signé entre quarante et cinquante conventions au titre de l'article 118 depuis l'entrée en vigueur de la LMS.

Des conventions article 118 ont été signées dans quatorze des cinquante-trois départements sur lesquels l'administration dispose à ce stade d'informations. Le taux de chômage moyen dans les bassins d'emplois concernés est de 10,08 %, soit un peu plus que la moyenne nationale, sans que pour autant ce niveau lui soit nettement supérieur.

La durée moyenne des conventions est de deux ans.

Elles concernent quinze cas de fermeture totale de sites et huit cas de fermeture partielle, pour des suppressions d'emplois comprises entre treize et 1.035 postes. Le budget consacré par la convention aux actions de revitalisation est variable. Il est compris entre deux fois et dix fois le SMIC mensuel.

Sur les vingt-trois conventions analysées, seize contiennent un engagement de l'employeur de création d'emplois qui, dans la plupart des cas, est égal ou supérieur au nombre de postes supprimés dans le cadre de la restructuration. Si actuellement la mise en œuvre d'aucune convention n'est encore achevée, les premiers résultats enregistrés sont encourageants en termes de créations d'emploi.

Les actions prévues par les conventions sont très variées. Cela va de l'aide directe à l'embauche (en général d'anciens salariés de l'entreprise signataire de la convention) au financement de structure de développement local, en passant par des ventes à prix préférentiel de locaux ou des prêts participatifs à la création ou à la reprise d'entreprise...

Des comités de suivi ont été mis en place pour chacune des conventions. Ils se réunissent dans la plupart des cas tous les six mois.

La dynamique engendrée par l'article 118 peut se mesurer surtout au nombre de conventions actuellement en cours de négociation : environ soixante sur les cinquante-trois départements pour lesquels nous disposons à ce stade de données, dont des projets dans quinze départements dans lesquels aucune convention n'a encore été signée aujourd'hui.

Source : ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale

Mais ce bilan comporte également des limites importantes. Parmi celles-ci, on relève :

- le malentendu créé par l'absence de décret d'application de l'article 118, certaines entreprises et directions départementales de l'emploi et de la formation professionnelle, ayant estimé qu'en l'absence de décret, cet article n'est pas applicable ;

- une implication très variable des acteurs locaux ;

- un dialogue difficile avec les entreprises dont le siège n'est pas situé dans le département où la fermeture totale ou partielle est envisagée ;

- des problèmes d'articulation entre les mesures du plan de sauvegarde et celles que doit engager l'entreprise dans le cadre de l'article 118 de la loi de modernisation sociale ;

- la rigidité de la notion de bassin d'emploi, pour laquelle il n'existe aucune définition normative.

Le Gouvernement propose donc de réformer ce dispositif. Le **paragraphe I** insère un nouvel article L. 321-16 dans le code du travail, relatif à l'équilibre des bassins d'emploi.

Les entreprises de plus de mille salariés (mentionnées à l'article L. 321-4-3 du code du travail) devront désormais contribuer financièrement à la création d'activités, au développement des emplois et à l'atténuation des effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.

Cette obligation concerne les entreprises qui ont procédé à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées. Le montant de leur contribution doit être au moins égal à deux fois la valeur mensuelle du SMIC par emploi supprimé.

Pour sa mise en œuvre, une convention doit être conclue entre l'entreprise et l'État dans un délai de six mois à compter de la notification du projet de licenciements économiques à l'administration. Elle détermine la nature, les modalités de financement et de mise en œuvre des actions à mener pour l'équilibre du bassin d'emploi. En l'absence de convention signée, les entreprises versent au Trésor public une contribution égale au double du montant prévu plus haut, c'est-à-dire quatre fois la valeur mensuelle du SMIC par emploi supprimé.

L'obligation de participer à la revitalisation du bassin d'emploi ne s'impose toutefois pas aux entreprises qui font l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

Pour les entreprises de moins de mille salariés, il appartient à l'État de décider de l'opportunité d'une telle action.

Il est prévu, à titre préventif, que, lorsqu'un licenciement collectif est susceptible d'affecter, par son ampleur, l'équilibre des bassins dans lesquels elles sont implantées, l'État puisse intervenir pour favoriser la mise en œuvre, en concertation avec le service public de l'emploi et, le cas échéant, avec les maisons de l'emploi, des actions de nature à permettre le développement d'activités nouvelles et à atténuer les effets de la restructuration envisagée sur les autres entreprises dans le bassin d'emploi.

Une convention est également prévue entre l'État et l'entreprise en question, pour définir la contribution de celle-ci, étant entendue que cette contribution doit tenir compte de la situation financière de l'entreprise et du nombre d'emplois supprimés.

Enfin, il est prévu que les collectivités territoriales intéressées, les organismes consulaires et les partenaires sociaux réunis au sein de la commission paritaire interprofessionnelle régionale seront consultés avant que les actions prévues en faveur de la revitalisation économique ne soient déterminées.

Le **paragraphe II** abroge l'article 118 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

II - La position de votre commission

L'article 118 de la loi de modernisation sociale avait été introduit, au cours des débats, par l'Assemblée nationale.

A l'époque, votre commission, avait vainement proposé la suppression de cet article dont la pertinence lui semblait douteuse, dans la mesure où elle créait « *une nouvelle contribution dont n'étaient précisés ni la nature -s'agit-il d'un impôt, d'une taxe ou d'autre chose ?- ni l'assiette, ni le taux* ».

Votre commission approuve donc le souci du Gouvernement de remanier ce dispositif, dans le sens des propositions qu'elle avait elle-même formulées lors des débats relatifs au projet de loi de modernisation sociale.

Toutefois, elle estime que le Gouvernement devrait aller au bout de cette logique, notamment par une meilleure prise en compte des insuffisances qu'il a constatées dans l'application de cette disposition.

Votre commission propose donc plusieurs **amendements** :

- d'une part, pour remédier aux difficultés d'application de cette mesure par les entreprises et les directions départementales de l'emploi et de la formation professionnelle, elle suggère de renvoyer à un décret la détermination des conditions dans lesquelles le dialogue s'instaure avec les entreprises dont le siège n'est pas situé dans le bassin d'emploi où la fermeture totale ou partielle est envisagée ;

- d'autre part, elle souhaite renforcer la participation de l'État à la revitalisation des bassins d'emploi affectés par des licenciements collectifs effectués par les entreprises de moins de mille salariés ;

- par ailleurs, afin que la mobilisation de l'État, du service public de l'emploi et des maisons de l'emploi soit durable, elle demande l'instauration d'un système de suivi de la mise en œuvre des mesures de revitalisation des bassins d'emploi ;

- enfin, elle propose plusieurs amendements d'ordre rédactionnel, tendant à clarifier la rédaction du présent article.

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

Article 37-7

(art. L. 431-5, L. 432-1 ter nouveau et L. 434-3 du code du travail)

Fonctionnement du comité d'entreprise

Objet : *Cet article aménage les règles de fonctionnement du comité d'entreprise.*

I - Le dispositif proposé

Le **paragraphe I** modifie le deuxième alinéa de l'article L. 434-3 du code du travail pour préciser que les consultations rendues obligatoires par des dispositions légales, réglementaires ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise.

Le **paragraphe II** crée un article 432-1 *ter* dans le code du travail pour indiquer que l'employeur peut n'informer le comité d'entreprise du lancement d'une offre publique d'achat (OPA) ou d'une offre publique d'échange (OPE) que deux jours après la publication de l'offre. Le chef d'entreprise donne alors au comité d'entreprise des informations écrites et précises sur le contenu de l'offre et sur ses conséquences prévisibles en matière d'emploi.

Le **paragraphe III** modifie le premier alinéa de l'article L. 431-5 du code du travail, qui prévoit que « *la décision du chef d'entreprise doit être précédée de la consultation du comité d'entreprise* », pour mentionner l'exception de l'article 432-1 *ter*.

II - La position de votre commission

La loi de modernisation sociale obligeait le chef d'entreprise à informer le comité d'entreprise avant le lancement d'une OPA ou d'une OPE. Votre commission avait critiqué cette mesure singulière, qui risquait de menacer la nécessaire confidentialité de telles opérations avant leur lancement.

Elle se félicite donc de la précision apportée sur ce point par le présent projet de loi.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sous réserve de deux amendements rédactionnels.

Article 37-8

**Application dans le temps des nouvelles dispositions
introduites par ce projet de loi**

Objet : Cet article définit les conditions d'application rationae temporis des dispositions nouvelles introduites par ce projet de loi.

I - Le dispositif proposé

Les modifications proposées par le texte en matière de licenciements économiques ne s'appliqueront qu'aux procédures engagées à compter de la promulgation de la loi.

II - La position de votre commission

Cet article indique que les procédures de licenciement déjà en cours au moment où la loi sera promulguée continueront d'être régies par l'actuelle réglementation, tandis que celles engagées après cette date seront concernées par les nouvelles règles.

On peut considérer qu'une procédure de licenciement est « *engagée* » lorsque les premiers actes juridiques formalisés ont été accomplis (envoi d'une lettre au salarié en cas de licenciement individuel, première consultation des représentants du personnel pour un licenciement collectif).

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

*

* *

Votre commission vous propose d'adopter la lettre rectificative au projet de loi de programmation pour la cohésion sociale ainsi amendée.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I. AUDITION DU MINISTRE

Réunie le mardi 26 octobre 2004 sous la présidence de M. Nicolas About, président, la commission a tout d'abord procédé à l'audition de M. Gérard Larcher, ministre délégué aux relations du travail, sur la lettre rectificative au projet de loi n° 445 (2003-2004) de programmation pour la cohésion sociale.

M. Gérard Larcher, ministre délégué aux relations du travail, s'est félicité de l'occasion qui lui était donnée de présenter à la commission des affaires sociales les huit articles relatifs à la réforme du licenciement économique et à la création d'une convention de reclassement personnalisé qui ont été ajoutés, par voie de lettre rectificative, au projet de loi de programmation de cohésion sociale.

Il a salué l'ampleur du travail réalisé par les trois rapporteurs sur ce texte, tout en reconnaissant que la lettre rectificative avait alourdi leur charge de travail de façon importante. Il s'est néanmoins dit convaincu que cet effort était justifié car ce texte permettra de doter les entreprises, comme les salariés, d'instruments pour faire face, dans des conditions équilibrées de sécurité et de flexibilité, aux nécessaires mutations économiques.

M. Gérard Larcher, ministre délégué aux relations du travail, a considéré que le régime des licenciements économiques souffrait en France d'un triple handicap. En premier lieu, centré sur une gestion « à chaud » des difficultés, il n'incitait pas les entreprises à anticiper sur les évolutions de l'emploi. En deuxième lieu, son aspect procédurier débouche sur la confrontation plutôt que sur le dialogue. Enfin, son caractère, profondément inégalitaire, laisse sans garantie de reclassement plus de 80 % des salariés en cause. A ce titre, il a rappelé que 20 % uniquement des 200.000 licenciements économiques comptabilisés en 2003 étaient intervenus dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et que la moitié d'entre eux seulement concernait des entreprises de plus de mille salariés dans lesquelles existait un véritable dispositif de reclassement. Il a observé par conséquent que, dans près de 90 % des cas, les salariés licenciés n'avaient droit à aucune mesure particulière d'accompagnement et de reclassement de nature à leur permettre de retrouver un emploi.

Il a jugé qu'une telle situation, qui était préjudiciable aussi bien aux salariés qu'aux entreprises, ne pouvait pas perdurer. C'est pour cette raison que le Gouvernement avait suspendu, en janvier 2003, les dispositions de la loi de modernisation sociale et avait encouragé les partenaires sociaux à rechercher un accord sur des règles plus efficaces et plus équilibrées.

Après avoir regretté l'échec de deux années de négociations qui n'ont pas abouti, malgré le délai supplémentaire ouvert par la loi du 30 juin 2004, il a observé que l'avant-projet de loi sur la prévention des licenciements économiques et sur la création d'une convention de reclassement pour l'ensemble des salariés avait respecté le calendrier annoncé aux partenaires sociaux au mois de juin, puis à la fin du mois d'août.

***M. Gérard Larcher, ministre délégué aux relations du travail,** a indiqué que ce projet avait été présenté à la sous-commission des accords de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) le 15 octobre 2004, examiné par le Conseil d'État avant d'être présenté au conseil des ministres et qu'il avait été tenu compte des différentes analyses et prises de position qui s'étaient exprimées lors de ces consultations. Pour procéder avec rapidité et mettre fin à la situation transitoire née de la suspension de la loi de modernisation sociale, le Premier ministre avait décidé de joindre ce texte au projet de loi de programmation déjà déposé sur le bureau du Sénat au moyen de la procédure de la lettre rectificative.*

Il a estimé qu'il s'agissait d'un choix cohérent dans la mesure où l'accompagnement des restructurations et l'amélioration du reclassement des salariés licenciés s'inscrivaient pleinement dans les objectifs du volet emploi du plan de cohésion sociale.

Il a considéré que la technique de la lettre rectificative respectait les prérogatives du Parlement, ce que n'aurait pas permis le dépôt d'un amendement gouvernemental en séance publique.

***M. Gérard Larcher, ministre délégué aux relations du travail,** a estimé que le contenu de cette lettre rectificative comportait trois avancées essentielles, et d'abord le renforcement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, par l'introduction d'une obligation de négocier sur ces sujets tous les trois ans, dans les entreprises et dans les branches, voire dans les groupes. Il s'agit, par le dialogue, de permettre aux entreprises d'anticiper sur les mutations de l'emploi et de donner aux salariés les moyens de s'y préparer.*

Il a souligné, en deuxième lieu, que le dispositif proposé permettait un traitement négocié et si possible « à froid », des restructurations et des licenciements économiques par la conclusion d'accords de méthode et qu'il s'inspirait ainsi de l'exemple de nos principaux partenaires de l'Union européenne, comme de l'expérimentation menée en France depuis deux ans.

Il s'est félicité en troisième lieu de la création d'un dispositif de reclassement personnalisé pour les salariés des entreprises de moins de mille salariés, en précisant que sa durée devrait s'établir à environ huit mois et permettre au salarié, ayant le statut de « stagiaire de la formation professionnelle », de bénéficier d'actions d'accompagnement, de formation et de validation des acquis de l'expérience. Il a précisé que les droits à formation acquis par le salarié dans son entreprise seront doublés, qu'il bénéficiera, pendant toute la durée du dispositif, d'une rémunération versée par l'Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (ASSEDIC) et que des actions de formation et d'accompagnement seront menées sous l'égide des maisons de l'emploi ou des agences de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) sur le modèle des cellules de reclassement interentreprises.

M. Gérard Larcher, ministre délégué aux relations du travail, a observé qu'au-delà de ces trois avancées majeures, qui correspondaient d'ailleurs aux points de convergence qui s'étaient dégagés au cours de la négociation interprofessionnelle, le projet comportait deux autres séries de dispositions importantes pour renforcer la sécurité des procédures et sauvegarder la compétitivité.

Sur le premier point, il a estimé que les règles introduites par la loi de modernisation sociale suscitaient des contentieux inutiles et décourageaient la négociation et que la présente lettre rectificative avait précisément pour objet de renforcer la sécurité juridique en définissant les règles applicables en matière de délais de recours contentieux.

Il a relevé qu'il sera mis fin à l'obligation d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) à chaque fois qu'est envisagée une évolution interne des emplois dans l'entreprise et que, désormais, une telle procédure ne s'imposera que dans l'hypothèse où les salariés ont refusé la proposition qui leur est faite.

Pour ce qui concerne l'article L. 321-1 du code du travail qui définit le champ de la procédure de licenciement économique, il a indiqué que le Gouvernement avait renoncé, après l'avoir un temps envisagé, à expliciter la notion de motif économique, qui n'est définie dans le code du travail que de façon partielle.

A ce titre, M. Gérard Larcher, ministre délégué aux relations du travail, a rappelé que la jurisprudence de la Cour de cassation avait permis, au fil des années, de clarifier la portée de cette notion et qu'une entreprise pouvait recourir au régime du licenciement économique dans quatre hypothèses : lorsqu'elle rencontre des difficultés économiques ; lorsqu'elle est confrontée à une mutation technologique ; lorsqu'elle est conduite à cesser son activité ; et, enfin, lorsqu'il lui faut sauvegarder sa compétitivité.

Il a considéré que ces règles apparaissaient réalistes et équilibrées, dans la mesure où elles prennent en compte les impératifs d'une économie ouverte à la concurrence, sans pour autant méconnaître le caractère lourd de

conséquence d'une décision comme un licenciement, qui ne peut être prise à la légère et sans motifs déterminants.

Après avoir jugé que le point d'équilibre trouvé par la Cour de cassation semblait satisfaisant, il a indiqué que le Gouvernement n'avait pas souhaité ouvrir de polémique inutile sur ce sujet délicat et décidé ainsi de laisser les dispositions de l'article L. 321-1 du code du travail en l'état, ce qui ne devait pas être interprété comme une reculade ou un revirement.

M. Gérard Larcher, ministre délégué aux relations du travail, a également relevé que le projet de loi organisait la revitalisation des bassins d'emplois touchés par les restructurations.

Soulignant que ces dernières pouvaient gravement déstabiliser un bassin d'emploi, notamment par des effets en chaîne sur les sous-traitants et les fournisseurs de l'entreprise, il a indiqué que le projet de loi permettra à l'État, à travers la mission interministérielle pour les mutations économiques (MIME) et la délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale (DATAR), d'intervenir pour conduire l'entreprise en cause à contribuer à l'implantation de nouvelles activités.

Au terme de cette présentation des principales dispositions de la loi, il a insisté sur la nécessité de mettre un terme à certaines interrogations et de dissiper des malentendus.

Après avoir indiqué que le Gouvernement n'avait nulle intention de faciliter les licenciements économiques, il a souligné que cette lettre rectificative ne modifiait aucune des règles qui protègent les salariés mais visait, à l'inverse, à prévenir les licenciements économiques, en facilitant les mutations internes à l'entreprise et en favorisant la gestion prévisionnelle et négociée des emplois et des compétences.

M. Gérard Larcher, ministre délégué aux relations du travail, a estimé par ailleurs que, loin de créer une quelconque différence de traitement entre les salariés selon la taille de l'entreprise, le projet remédiait à l'inégalité dont sont aujourd'hui victimes les salariés des petites et moyennes entreprises (PME).

Rappelant que seuls les salariés des entreprises de plus de mille salariés ont droit actuellement à un mécanisme de reclassement en cas de licenciement économique (le congé de reclassement), que les autres ne peuvent prétendre à de telles mesures que dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et en fonction de la situation financière de l'entreprise qui les licencie, il s'est réjoui qu'à l'avenir, tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise qui les emploie, puissent bénéficier d'actions de reclassement à travers la convention de reclassement personnalisé.

Pour conclure, M. Gérard Larcher, ministre délégué aux relations du travail, a considéré qu'il était urgent que notre pays dispose d'une législation permettant à ses entreprises et à ses salariés de s'appuyer sur une

gestion modernisée et négociée des emplois et des compétences, et qu'il en allait de la croissance et de la compétitivité de notre pays.

M. Alain Gournac, rapporteur, a demandé quelles étaient les différences entre la convention de reclassement personnalisé et les conventions de conversion antérieures à la loi de modernisation sociale et pourquoi il était prévu de supprimer le plan d'action au retour à l'emploi anticipé dit « pré-PARE ».

Il s'est interrogé sur le bilan des accords de méthode autorisés à titre expérimental depuis le début de 2003 et qui figurent à nouveau dans ce texte.

Il a demandé quel bilan le ministre tirait de l'application de l'article 118 de la loi de modernisation sociale relative à la participation des employeurs qui licencient à la revitalisation des bassins d'emploi et quelles étaient les différences entre ces dispositions et la réforme proposée à l'article 37-6 du projet de loi.

M. Gérard Larcher, ministre délégué aux relations du travail, a indiqué que 180 accords de méthode avaient été signés depuis le début de l'année 2003, dans des entreprises de toutes tailles, par l'ensemble des partenaires sociaux, y compris Force ouvrière (FO) et la Confédération générale du travail (CGT), et que 25 % d'entre eux traitaient de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il a considéré que ces accords avaient par là-même facilité le reclassement des salariés et favorisé le maintien d'un maximum d'emplois.

S'agissant de la convention de reclassement personnalisé et du plan d'action au retour à l'emploi anticipé, il a observé que ces demandes d'accompagnement permettaient de réduire de 20 à 25 % la durée du chômage et précisé que des études récentes réalisées tant par l'Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC) que par la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES) témoignaient d'une neutralité financière du dispositif d'ensemble. Il a considéré qu'il convenait, notamment dans les PME, d'établir une bonne articulation entre les dispositions législatives et l'apport de la négociation collective.

Il a ensuite relevé l'importance des maisons de l'emploi, le rôle souvent mal connu de la MIME, et annoncé qu'il souhaitait, avec Jean-Louis Borloo, ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, voir leur action renforcée sur le plan local.

M. Nicolas About, président, s'est demandé quelle pourrait être la participation demandée aux entreprises en termes de revitalisation industrielle lorsqu'elles sont confrontées à des difficultés économiques, à une mutation technologique, ou lorsqu'elles sont conduites à cesser leur activité.

M. Gérard Larcher, ministre délégué aux relations du travail, a cité l'exemple de l'entreprise Lustucru qui, en choisissant de ne pas reprendre la production sur son site d'Arles après les inondations survenues l'année

dernière, devra mettre au service de la revitalisation du site une grande partie des sommes qu'elle recevra dans le cadre de l'indemnisation de ce sinistre. Il a précisé que l'objet de ces dispositifs consistait à éviter que des entreprises procèdent par surprise, par exemple le week-end, à un arrêt de la production suivi d'un déménagement à l'étranger de l'outil de travail, plaçant ainsi les salariés devant un fait accompli et un sinistre social.

***M. Roland Muzeau** a souligné les conditions de travail déplorables dans lesquelles il a été procédé à l'étude des dispositions de la présente lettre rectificative. Il a regretté notamment que très peu de sénateurs aient eu la possibilité matérielle d'assister aux auditions préparatoires.*

Revenant sur les protestations émises par le mouvement des entreprises de France (MEDEF) quant à l'absence de modification des dispositions du code du travail relatives au licenciement économique, il a considéré que la question avait été tranchée par la jurisprudence du Conseil constitutionnel et que cette prise de position tendait à occulter le contenu de la présente lettre rectificative. Revenant sur l'exposé du ministre, il a jugé que les huit articles qu'il avait présentés remettaient bel et bien en cause, tous à des degrés différents, les avantages des salariés, comme d'ailleurs la jurisprudence Michelin, et estimé de façon générale que ce texte apparaissait défavorable à l'emploi. Il a également déploré que les voies de recours se trouvent limitées, ce qui ne pourrait qu'affaiblir les rapports de force dans les entreprises. Il s'est enfin inquiété des suggestions d'amendements préconisées par le MEDEF qui, si elles venaient in fine à être intégrées dans la lettre rectificative lors des débats parlementaires, viendraient remettre en cause l'équilibre initial du texte, que certaines organisations syndicales considèrent pour leur part équitable.

***Mme Marie-Thérèse Hermange** a demandé si les dispositions de la présente lettre rectificative, en s'ajoutant à celles de la directive sur la négociation collective et le dialogue social pour les entreprises à dimension européenne, ne pourraient pas avoir des effets pervers en décourageant les investissements et en imposant un niveau de contraintes trop élevé.*

Elle s'est également interrogée sur les termes très directifs employés à l'article 37-6 de la lettre rectificative en se demandant si de telles dispositions ne risqueraient pas, en incitant les entreprises à s'installer dans des pays étrangers, à ruiner les objectifs poursuivis en termes de revitalisation des bassins d'emploi. Elle s'est enfin enquis du rôle des MIM au regard de la réforme de l'État.

*Rappelant que l'île de la Réunion était caractérisée par un taux de chômage très élevé et un déséquilibre accentué du marché du travail, avec 40.000 offres d'emploi seulement – dont la moitié dans le secteur non marchand – face à 100.000 demandes d'emploi, **Mme Anne-Marie Payet** a regretté la suppression des contrats individuels de formation (CIF). Elle a souhaité savoir s'il était envisageable de prévoir une exception pour les départements d'outre-mer.*

M. Gérard Larcher, ministre délégué aux relations du travail, a réaffirmé qu'il avait parfaitement conscience de la difficulté qu'avait représenté l'examen, dans des délais très courts, des dispositions de la lettre rectificative, mais que pour autant, l'utilisation de cet instrument lui semblait préférable à la technique des amendements du Gouvernement déposés en séance publique, comme cela avait été le cas sous la précédente législature lors de l'examen de la loi de modernisation sociale.

Il a relevé, par ailleurs, que les propositions d'amendement émanant du MEDEF, dont M. Roland Muzeau s'était fait l'écho, montraient précisément que le texte ne lui donnait pas satisfaction. Il a également contesté que cette lettre rectificative se traduise par une remise en cause de la jurisprudence Michelin, qu'elle puisse aboutir à diminuer les droits des salariés ou créer des inégalités selon la taille des entreprises.

En réponse aux préoccupations exprimées par Mme Marie-Thérèse Hermange, il a considéré que le nouveau dispositif destiné à se substituer à l'article 118 de la loi de modernisation sociale sera proportionné à la taille des entreprises et interviendra en simple complément de la directive précitée. Se référant aux pays voisins de la France, il a cité l'exemple du conflit social entre l'entreprise General Motors et le syndicat allemand de la métallurgie IG Metal et indiqué que les objectifs de revitalisation des bassins d'emploi apparaissent identiques à ceux poursuivis par le Gouvernement.

S'agissant de la situation particulière des départements d'outre-mer, M. Gérard Larcher, ministre délégué aux relations du travail, a fait part de la volonté de M. Jean-Louis Borloo, ministre du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale, de conduire avec leurs élus une concertation spécifique.

II. EXAMEN DU RAPPORT

Réunie le **mardi 26 octobre 2004**, sous la présidence de **M. Nicolas About, président**, la commission a procédé à l'examen du rapport de **M. Alain Gournac** sur la **lettre rectificative au projet de loi n° 445 (2003-2004) de programmation pour la cohésion sociale**.

Au préalable, **M. Alain Gournac, rapporteur**, a souligné que l'introduction de huit nouveaux articles, par voie de lettre rectificative, dans le projet de loi de cohésion sociale paraissait cohérente dans la mesure où ces dispositions comportaient des avancées notables pour les droits des salariés, notamment ceux travaillant dans les petites et moyennes entreprises.

Il a rappelé que les partenaires sociaux avaient négocié pendant plusieurs mois, sans aboutir à un accord, pour définir de nouvelles règles relatives au licenciement économique et que, pour donner toutes ses chances à cette négociation, il avait lui-même déposé une proposition de loi, adoptée en juin dernier, pour prolonger de six mois la période de suspension des dispositions les plus contestables dans la loi de modernisation sociale. Constatant l'échec des négociations, il a estimé que le Gouvernement prenait aujourd'hui ses responsabilités et que le projet de réforme dont le Sénat avait été saisi constituait le fruit d'une longue concertation avec les organisations syndicales et patronales.

Il a observé que le premier article visait à abroger les dispositions, jusqu'ici suspendues, de la loi de modernisation sociale qui avaient fait l'objet de vives critiques au moment de leur adoption en raison des contraintes excessives qu'elles faisaient peser sur les entreprises.

M. Alain Gournac, rapporteur, a indiqué que plusieurs articles tendaient à réformer le droit du licenciement économique et que l'article 37-2 ouvrait aussi de nouveaux champs à la négociation collective, dans le but de prévenir et de mieux gérer les procédures de licenciements. Parmi celles-ci, il a noté la possibilité de conclure des « accords de méthode » définissant la procédure applicable en cas de licenciements économiques et les modalités de négociation du plan de sauvegarde de l'emploi. Par ailleurs, il a relevé la création d'une obligation de négocier tous les trois ans, dans les entreprises de plus de trois cents salariés, selon la rédaction actuelle, sur la stratégie globale de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi comme sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Sur ce point, il a indiqué qu'il proposera un amendement destiné à corriger une erreur manifeste survenue dans sa rédaction dans la mesure où il est fait référence, à une obligation de négociation sur la stratégie de l'entreprise, alors que les travaux préparatoires employaient les termes de négociation sur « les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise ».

M. Alain Gournac, rapporteur, *a observé que l'article 37-3 avait pour objet principal de revenir sur une jurisprudence de la Cour de cassation, dissuadant les employeurs de proposer à leurs salariés une modification de leur contrat de travail avant d'envisager des licenciements économiques. Il a regretté qu'aujourd'hui, un chef d'entreprise proposant à dix salariés une modification de leur contrat de travail doit présenter et mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, sans même attendre leur réponse. Cette disposition aboutit à prendre en compte, dans le calcul du seuil de dix salariés déclenchant le plan de sauvegarde de l'emploi, des salariés qui ne seront pas forcément licenciés. En conséquence, la lettre rectificative propose que l'obligation d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi ne s'appliquera que si dix salariés expriment leur refus et si l'employeur envisage de les licencier pour motif économique. Sur un plan purement rédactionnel, il a relevé que le même article remplaçait dans le code du travail l'expression « modification substantielle » du contrat de travail, tombée en désuétude, par celle davantage utilisée par les praticiens du droit du travail, de « modification d'un élément essentiel » du contrat.*

M. Alain Gournac, rapporteur, *a noté que l'article 37-4 créait un droit à convention de reclassement personnalisé au profit des salariés des entreprises de moins de mille salariés qui n'y ont pas accès aujourd'hui, alors même qu'ils représentent 80 % des cas de licenciements pour motif économique. Ces personnes se verront désormais proposer une convention de reclassement leur permettant de bénéficier d'actions d'orientation, d'évaluation des compétences et de formation destinées à favoriser leur retour rapide vers l'emploi. Il a par ailleurs approuvé la possibilité donnée aux salariés licenciés d'activer le reliquat de leur droit individuel à la formation, le financement de ce nouveau dispositif étant partagé entre l'employeur, le régime d'assurance chômage, les organismes participant au service public de l'emploi et l'État, le cas échéant.*

Il a considéré néanmoins que le dispositif de reclassement proposé lui semblait quelque peu déséquilibré, en ce qu'il faisait supporter la charge du financement essentiellement sur les petites entreprises et les salariés licenciés. Il a estimé en conséquence qu'il conviendra de mieux définir la durée des conventions de reclassement, dont il n'est fait aucune mention dans le projet de loi. Il a également proposé de tenir compte des inquiétudes des PME, en allégeant autant que possible leurs charges financières, sans bouleverser l'équilibre du texte négocié par les partenaires sociaux.

S'agissant de l'article 37-5 qui vise à sécuriser les procédures de licenciement sur le plan juridique en précisant certains délais de recours devant les tribunaux, M. Alain Gournac, rapporteur, a noté que la longueur des procédures juridiques était mal ressentie par les entreprises. Il a observé que pour remédier à cette difficulté sans remettre en cause le droit des salariés d'ester en justice, la lettre rectificative proposait ce qui semblait représenter un juste milieu : les actions en référé portant sur la procédure de consultation du comité d'entreprise devront être introduites dans un délai de quinze jours ; les recours portant sur la régularité de la procédure de licenciement devront intervenir au plus tard douze mois après qu'elle se sera achevée.

Il a noté que, dans le cadre de l'article 37-6, se trouvait abrogé l'article 118 de la loi de modernisation sociale créant un nouveau dispositif de revitalisation des bassins d'emplois affectés par un plan de licenciements économiques. Il a précisé que les grandes entreprises avaient l'obligation de contribuer à la création d'activités et d'emplois nouveaux lorsqu'elles procèdent à des licenciements d'ampleur, tandis que les entreprises de taille plus réduite avaient une obligation atténuée, l'État étant chef de file pour mener à bien de telles actions dans le bassin d'emploi et définissant, par voie de convention, la contribution que peut apporter l'entreprise. Afin d'améliorer le dispositif proposé par le Gouvernement, il a indiqué qu'il sera amené à proposer quelques modifications, consistant notamment à prévoir une mobilisation plus forte de l'État et un suivi plus efficace de la mise en œuvre des mesures de revitalisation.

M. Alain Gournac, rapporteur, a noté que l'article 37-7, relatif aux modalités de fonctionnement du comité d'entreprise, précisait que les consultations du comité d'entreprise rendues obligatoires par des dispositions légales, réglementaires ou par un accord collectif, figuraient de plein droit à son ordre du jour, ce qui constituait une mesure de bon sens destinée à éviter le blocage du comité d'entreprise. Il a relevé également que le texte prévoyait désormais que les chefs d'entreprise ne seront pas tenus d'informer le comité d'entreprise avant le lancement d'une offre publique d'achat (OPA) ou d'une offre publique d'échange (OPE). Il a estimé que les dispositions de la loi de modernisation sociale qui avaient posé une règle inverse, présentaient de gros risques au regard du droit boursier, en multipliant les occasions de délit d'initié.

Enfin, il a observé que l'article 37-8 précisait que ces nouvelles dispositions s'appliqueront uniquement aux procédures de licenciement engagées après l'entrée en vigueur de la loi.

M. Roland Muzeau a considéré que, faute d'avoir disposé du temps nécessaire pour analyser la présente lettre rectificative, il n'était pas en mesure d'en commenter les termes de façon détaillée.

*Après avoir déclaré qu'il partageait ce jugement, **M. Jean-Pierre Godefroy** a déploré les conditions de travail inacceptables sur ce texte et indiqué qu'il prendrait position lors de la discussion en séance publique.*

*Revenant sur les dispositions proposées à l'article L. 37-3 relatives au seuil de dix salariés exprimant leur refus de changer leur contrat de travail, comme facteur déclenchant l'obligation d'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, **Mme Catherine Procaccia** a jugé qu'il serait plus adapté de faire référence à une proportion déterminée des effectifs de l'entreprise.*

***M. Louis Souvet** a jugé qu'il serait utile, lors des débats, de rappeler les dispositions applicables dans les cas principaux de licenciement.*

***M. Alain Gournac, rapporteur,** a souligné l'impact des effets de seuil dans l'application du droit du travail.*

***M. Jean-Pierre Godefroy** a noté que ces seuils avaient été récemment modifiés par voie d'ordonnance.*

La commission a ensuite abordé l'examen des articles et des amendements présentés par le rapporteur.

A l'article 37-2 (négociations obligatoires et autorisation de négocier des accords de méthode), la commission a adopté quatre amendements tendant à corriger des erreurs rédactionnelles.

A l'article 37-3 (modification du contrat de travail proposée pour un motif économique), la commission a adopté un amendement apportant une précision rédactionnelle.

A l'article 37-4 (convention de reclassement personnalisé), elle a adopté cinq amendements. Le premier établit une coordination avec les dispositions relatives au champ de négociation de l'accord interprofessionnel sur les conventions de reclassement personnalisé. Le deuxième vise à permettre l'usage du droit individuel à la formation des salariés sans que des obstacles puissent s'opposer à l'utilisation et la transférabilité de ces droits pour les personnes licenciées. Le troisième est un amendement de précision. Le quatrième a pour objet de déterminer les modalités de mise en œuvre de la convention de reclassement et d'encadrer sa durée entre quatre et neuf mois, tout en laissant aux partenaires sociaux le soin de la fixer en fonction des situations locales. Le cinquième tend à affirmer la contribution de l'État au financement des dépenses relatives aux actions de formation.

A l'article 37-6 (équilibre des bassins d'emploi), la commission a adopté trois amendements. Le premier vise à renforcer la participation de l'État à la revitalisation des bassins d'emploi affectés par des licenciements collectifs effectués par les entreprises de moins de mille salariés. Le deuxième est d'ordre rédactionnel. Le troisième présente un double objet : instituer, sous l'autorité du préfet, un système de suivi de la mise en place des mesures de revitalisation proposées et renvoyer à un décret la détermination des

conditions dans lesquelles les entreprises dont le siège n'est pas situé dans le bassin d'emploi, ou dont la fermeture totale ou partielle est envisagée, participent à sa revitalisation.

A l'article 37-8 (application dans le temps des nouvelles dispositions introduites par ce projet de loi), elle a adopté deux amendements de nature rédactionnelle.

Votre commission a enfin adopté la lettre rectificative au projet de loi de programmation pour la cohésion sociale ainsi amendée.

TABLEAU COMPARATIF

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>Projet de loi de programmation pour la cohésion sociale</p> <p>TITRE I^{er}</p> <p>Mobilisation pour l'emploi</p> <p>CHAPITRE IV</p> <p>Développement des nouvelles formes d'emploi, soutien à l'activité économique, adaptation des emplois dans les secteurs et entreprises en difficulté</p> <p>Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale</p> <p>Art. 96. - I. - Après le premier alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« Dans les entreprises où la durée collective du travail des salariés est fixée à un niveau supérieur à trente-cinq heures hebdomadaires ou supérieur à 1 600 heures sur l'année, l'employeur, préalablement à l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi et à sa communication en application de l'article L. 321-4 aux représentants du personnel, doit avoir conclu un accord de réduction du temps de travail portant la durée collective du travail des salariés de l'entreprise à un niveau égal ou inférieur à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1 600 heures sur l'année.</p> <p>« A défaut, il doit avoir engagé des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord. A cet effet, il doit avoir convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans</p>	<p>—</p> <p>Lettre rectificative au projet de loi de programmation pour la cohésion sociale</p> <p>Le projet de loi de programmation pour la cohésion sociale est modifié ainsi qu'il suit :</p> <p>I. - L'intitulé du chapitre IV du titre I^{er} est ainsi rédigé : « Développement des nouvelles formes d'emploi, soutien à l'activité économique, accompagnement des mutations économiques ».</p> <p>II. - Le chapitre IV du titre I^{er} est complété par huit articles 37-1 à 37-8 ainsi rédigés :</p> <p style="text-align: center;">Article 37-1</p> <p>I. - Les dispositions du code de commerce et du code du travail issues des articles 96, 97, 98, 100 et 106 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale et dont l'application a été suspendue par l'article 1^{er} de la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques, modifiée par la loi n° 2004-627 du 30 juin 2004, sont abrogées. Les dispositions du code du travail modifiées par les articles 99, 101, 102, 104, 109 et 116 de la loi du 17 janvier 2002 susmentionnée sont rétablies dans leur rédaction antérieure à cette même loi.</p>	<p>—</p> <p>Lettre rectificative au projet de loi de programmation pour la cohésion sociale</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>I. - Non modifié</p> <p>II. - Non modifié</p> <p style="text-align: center;">Article 37-1</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur

l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. Il doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

« Lorsque le projet de plan de sauvegarde de l'emploi est présenté au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, sans qu'aient été respectées les conditions prévues au deuxième ou troisième alinéa du présent article, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent, jusqu'à l'achèvement de la procédure de consultation prévue par l'article L. 321-2, saisir le juge statuant en la forme des référés en vue de faire prononcer la suspension de la procédure. Lorsque le juge suspend la procédure, il fixe le délai de la suspension au vu des éléments qui lui sont communiqués. Dès qu'il constate que les conditions fixées par le deuxième ou le troisième alinéa du présent article sont remplies, le juge autorise la poursuite de la procédure. Dans le cas contraire, il prononce, à l'issue de ce délai, la nullité de la procédure de licenciement. »

II. - Dans l'article L. 321-9 du même code, les mots : « L. 321-4-1, à l'exception du deuxième alinéa, » sont remplacés par les mots : « L. 321-4-1, à l'exception des deuxième, troisième et quatrième alinéas, ».

Art. 97. - Le titre III du livre II du code de commerce est complété par un chapitre IX ainsi rédigé :

« CHAPITRE IX

« Des licenciements

« Art. L. 239-1. - Toute cessation totale ou partielle d'activité d'un établissement ou d'une entité économique autonome concernant au moins cent salariés doit être précédée, lorsque cette cessation n'est pas imputable à une liquidation de la société dont relève l'établissement, d'une décision des organes de direction et de surveillance dans les conditions définies ci-après.

« Cette décision est prise après

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Textes en vigueur

les consultations du comité d'entreprise prévues par le chapitre II du titre III du livre IV du code du travail et avant celles prévues par le chapitre I^{er} du titre II du livre III du même code. Les organes de direction et de surveillance de la société statuent sur présentation d'une étude d'impact social et territorial établie par le chef d'entreprise et portant sur les conséquences directes et indirectes qui découlent de la fermeture de l'établissement ou de l'entité économique autonome et sur les suppressions d'emplois qui en résultent.

« Un décret en Conseil d'Etat définit le contenu de cette étude d'impact social et territorial. »

Art. 98. - Après l'article L. 239-1 du code de commerce, il est inséré un article L. 239-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 239-2. - Tout projet de développement stratégique devant être soumis aux organes de direction et de surveillance d'une société et susceptible d'affecter de façon importante les conditions d'emploi et de travail en son sein doit être accompagné d'une étude d'impact social et territorial établie par le chef d'entreprise et portant sur les conséquences directes et indirectes dudit projet.

« Un décret en Conseil d'Etat définit le contenu de cette étude d'impact social et territorial. »

Art. 100. - Il est inséré, après l'article L. 431-5 du code du travail, un article L. 431-5-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 431-5-1. - Lorsque le chef d'entreprise procède à une annonce publique portant exclusivement sur la stratégie économique de l'entreprise et dont les mesures de mise en oeuvre ne sont pas de nature à affecter de façon importante les conditions de travail ou d'emploi, le comité d'entreprise se réunit de plein droit sur sa demande dans les quarante-huit heures suivant ladite annonce. L'employeur est tenu de lui fournir toute explication utile.

« Le chef d'entreprise ne peut procéder à une annonce publique dont

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Textes en vigueur

les mesures de mise en oeuvre sont de nature à affecter de façon importante les conditions de travail ou d'emploi des salariés qu'après avoir informé le comité d'entreprise.

« Lorsque l'annonce publique affecte plusieurs entreprises appartenant à un groupe, les membres des comités d'entreprise de chaque entreprise intéressée ainsi que les membres du comité de groupe et, le cas échéant, les membres du comité d'entreprise européen sont informés.

« L'absence d'information du comité d'entreprise, des membres du comité de groupe et, le cas échéant, des membres du comité d'entreprise européen en application des dispositions qui précèdent est passible des peines prévues aux articles L. 483-1, L. 483-1-1 et L. 483-1-2. »

Art. 106. - Après l'article L. 432-1-1 du code du travail, il est inséré un article L. 432-1-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 432-1-3. - En cas de projet de cessation totale ou partielle d'activité d'un établissement ou d'une entité économique autonome ayant pour conséquence la suppression d'au moins cent emplois, s'il subsiste une divergence importante entre le projet présenté par l'employeur et la ou les propositions alternatives présentées par le comité d'entreprise, l'une ou l'autre partie peut saisir un médiateur, sur une liste arrêtée par le ministre du travail.

« Cette saisine a lieu au plus tard dans les huit jours suivant l'issue de la procédure d'information et de consultation prévue aux deuxième à cinquième alinéas de l'article L. 432-1.

« Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et la majorité des membres du comité d'entreprise. En cas de désaccord, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance saisi par la partie la plus diligente. Il statue en urgence.

« La durée de la mission du médiateur est fixée par accord des parties. A défaut d'accord, elle ne peut excéder

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

un mois.

« Le médiateur dispose dans le cadre de sa mission des plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation de l'entreprise.

« Après avoir recueilli les projets et propositions des parties, le médiateur est chargé de rapprocher leurs points de vue et de leur faire une recommandation. Les parties disposent d'un délai de cinq jours pour faire connaître par écrit au médiateur leur acception ou leur refus de sa recommandation.

« En cas d'acceptation par les deux parties, la recommandation du médiateur est transmise par ce dernier à l'autorité administrative compétente. Elle emporte les effets juridiques d'un accord au sens des articles L. 132-1 et suivants.

« En cas de refus de la recommandation, le médiateur la transmet sans délai à l'organe de direction ou de surveillance de l'entreprise en vue de la décision prévue à l'article L. 239-1 du code de commerce. La recommandation doit être jointe à l'étude d'impact social et territorial présentée à cet organe.

« Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités de nomination, de saisine et d'exercice des missions des médiateurs, ainsi que les conditions de rémunération de leurs missions par les entreprises.

« Le comité d'entreprise peut saisir le juge statuant en la forme des référés en vue de vérifier si les propositions émises pour éviter les licenciements par le comité d'entreprise ou le cas échéant par le médiateur ont été formulées dans les formes prévues ci-dessus.

« Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux entreprises en redressement et en liquidation judiciaires. »

Art. 99. - Le deuxième alinéa de l'article L. 321-3 du code du travail est ainsi rédigé :

« Dans les entreprises ou professions mentionnées ci-dessus où sont occupés habituellement au moins cin-

Textes en vigueur

quante 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 ou, à défaut, les délégués du personnel. Ces opérations s'effectuent après l'achèvement des procédures de consultation prévues par les premier et deuxième chapitres du titre III du livre IV du présent code et, le cas échéant, après adoption, par les organes de direction et de surveillance de la société, de la décision prévue par les articles L. 239-1 et L. 239-2 du code de commerce. »

**Code du travail
(Rédaction antérieure à la
loi n° 2002-73)**

Art. L. 321-3. -

.....
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.
.....

**Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002
de modernisation sociale**

Art. 101. - I. - Le deuxième alinéa de l'article L. 432-1 du code du travail est remplacé par six alinéas ainsi rédigés :

« Le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur tout projet de restructuration et de compression des effectifs. Il émet un avis sur ledit projet et sur ses modalités d'application et peut formuler des propositions alternatives à ce projet. Cet avis et les éventuelles propositions alternatives sont transmis à l'autorité administrative compétente.

« Le comité d'entreprise dispose d'un droit d'opposition qui se traduit par la saisine d'un médiateur selon les mo-

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Textes en vigueur

dalités prévues à l'article L. 432-1-3. Pendant la durée de la mission du médiateur, le projet en question est suspendu.

« Le comité d'entreprise, lors de sa première réunion tenue en application du deuxième alinéa du présent article, peut décider de recourir à l'assistance de l'expert-comptable dans les conditions prévues aux premier, deuxième, troisième et sixième alinéas de l'article L. 434-6. Dans les entreprises soumises aux dispositions des articles L. 435-1 et L. 435-2, dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissements concernés ou qu'elles visent plusieurs établissements simultanément, cette désignation est effectuée par le comité central d'entreprise. Dans ce cas, la seconde réunion du ou des comités d'établissement concernés ne peut avoir lieu avant la tenue de la seconde réunion du comité central d'entreprise. Si le comité central d'entreprise n'use pas de son droit de désigner un expert-comptable, un comité d'établissement peut en user à la condition que la mission de l'expert-comptable ainsi désigné se cantonne aux activités de l'établissement concerné.

« A l'occasion de la consultation prévue au deuxième alinéa du présent article, l'employeur est tenu de fournir au comité d'entreprise une réponse motivée à ses avis et à ses éventuelles propositions alternatives au cours d'une seconde réunion qui se tient dans un délai minimal de quinze jours à compter de la date de la première réunion. Lorsque le comité d'entreprise a désigné un expert-comptable, la seconde réunion prévue au présent alinéa a lieu vingt et un jours au plus tard après la première réunion. Le rapport de l'expert-comptable est transmis aux membres du comité d'entreprise et au chef d'entreprise au moins huit jours avant la date prévue pour la seconde réunion.

« L'employeur ne peut présenter un plan de sauvegarde de l'emploi en vertu de l'article L. 321-4-1 tant qu'il n'a pas apporté de réponse motivée aux avis et propositions alternatives formu-

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Textes en vigueur

lés par le comité d'entreprise en application des précédentes dispositions.

« Les dispositions des troisième à sixième alinéas ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou en liquidation judiciaires. »

II. - Dans la deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 434-6 du même code, les mots : « aux articles L. 432-1 *bis* et L. 432-5 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 432-1 (quatrième alinéa), L. 432-1 *bis* et L. 432-5 ».

**Code du travail
(Rédaction antérieure à la
loi n° 2002-73)**

Art. L. 432-1. -

.....
Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression des effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'autorité administrative compétente.
.....

**Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002
de modernisation sociale**

Art. 102. - I. - Dans l'avant-dernier alinéa de l'article L. 435-3 du code du travail, le mot : « quatrième » est remplacé par le mot : « neuvième ».

II. - Dans le quatrième alinéa de l'article L. 439-2 du même code, les mots : « quatrième et cinquième » sont remplacés par les mots : « neuvième et dixième ».

**Code du travail
(Rédaction antérieure à la
loi n° 2002-73)**

Art. L. 435-3. -

.....
Il est obligatoirement informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment dans les cas dé-

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Textes en vigueur

finis au quatrième alinéa de l'article L. 432-1.

.....
Art. L. 439-2. -

.....
En cas d'annonce d'offre publique d'achat ou d'offre publique d'échange portant sur l'entreprise dominante d'un groupe, le chef de cette entreprise en informe immédiatement le comité de groupe. Il est alors fait application au niveau du comité de groupe des dispositions prévues aux quatrième et cinquième alinéas de l'article L. 432-1 pour le comité d'entreprise.

.....
**Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002
de modernisation sociale**

Art. 104. - Dans le dernier alinéa de l'article L. 432-1 *bis* du code du travail, le mot : « quatrième » est remplacé par le mot : « neuvième ».

**Code du travail
(Rédaction antérieure à la
loi n° 2002-73)**

Art. L. 432-1 *bis*. -

.....
Les dispositions du premier alinéa sont réputées satisfaites lorsque le comité d'entreprise se réunit en application du quatrième alinéa de l'article L. 432-1.

**Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002
de modernisation sociale**

Art. 109. - Après le mot : « âgés », la fin du premier alinéa de l'article L. 321-1-1 du code du travail est ainsi rédigée : « . Les critères retenus s'apprécient par catégorie professionnelle. »

**Code du travail
(Rédaction antérieure à la
loi n° 2002-73)**

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

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Textes en vigueur

L. 321-2, en cas de licenciement 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 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.

**Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002
de modernisation sociale**

Art. 116. - Les deux derniers alinéas de l'article L. 321-7 du code du travail sont remplacés par cinq alinéas ainsi rédigés :

« L'autorité administrative compétente peut, tout au long de la procédure et jusqu'à la dernière réunion du comité d'entreprise, présenter toute proposition destinée à compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, en tenant compte de la situation économique et des capacités financières de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel l'entreprise appartient.

« La réponse motivée de l'employeur, accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, est transmise à l'autorité administrative compétente. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les propositions de l'autorité administrative compétente 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.

« La réponse motivée de l'employeur doit parvenir à l'autorité administrative compétente avant la fin du dé-

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Textes en vigueur

du délai prévu au premier alinéa de l'article L. 321-6 pour l'envoi des lettres de licenciement. Lesdites lettres ne peuvent pas être adressées aux salariés, une fois ce délai passé, tant que l'employeur n'a pas fait parvenir sa réponse motivée à l'autorité administrative compétente.

« A l'issue de la procédure visée à l'article L. 321-2, le plan de sauvegarde de l'emploi définitivement arrêté est transmis par l'employeur à l'autorité administrative compétente. Cette dernière dispose d'un délai de huit jours à compter de la réception dudit plan pour en constater la carence éventuelle. Cette carence est notifiée à l'employeur qui doit en informer immédiatement les représentants du personnel. L'employeur est tenu, sur la demande du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, d'organiser une réunion supplémentaire du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, en vue d'un nouvel examen du plan de sauvegarde de l'emploi. Cette demande doit être exprimée dans les deux jours ouvrables suivant la notification du constat de carence par l'autorité administrative compétente.

« Le délai prévu au premier alinéa de l'article L. 321-6 est reporté jusqu'au lendemain de la réunion susmentionnée. Les lettres de licenciement ne peuvent être adressées aux salariés qu'à compter de cette date. »

**Code du travail
(Rédaction antérieure à la
loi n° 2002-73)**

Art. L. 321-7. -

.....
L'autorité administrative compétente peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan social, en tenant compte de la situation économique de l'entreprise.

Ces propositions 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. En l'absence de comité d'entreprise ou de

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Textes en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission —
<p>délégués du personnel, elles 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 à l'autorité administrative compétente.</p>		
<p>Code du travail</p>		
<p>Art. L. 321-9. - En cas de redressement ou de liquidation 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 premier, deuxième, et troisième alinéas de l'article L. 321-3 et aux articles L. 321-4, L. 321-4-1, à l'exception des deuxième, troisième et quatrième alinéas, L. 422-1, cinquième et sixième alinéas, et L. 432-1, deuxième alinéa.</p>	<p>II. - A l'article L. 321-9 du code du travail, les mots : « L. 321-4-1, à l'exception des deuxième, troisième et quatrième alinéas » sont remplacés par les mots : « L. 321-4-1, à l'exception du deuxième alinéa ».</p>	
<p>LIVRE III Placement et emploi TITRE II Emploi CHAPITRE PRÉLIMINAIRE Déclaration de mouvements de main-d'oeuvre</p>	<p>Article 37-2</p>	<p>Article 37-2</p>
	<p>I. - Au titre II du livre III du code du travail, l'intitulé du chapitre préliminaire est ainsi rédigé : « Gestion de l'emploi et des compétences. Prévention des conséquences des mutations économiques ». Les articles suivants sont ajoutés à ce chapitre :</p> <p>« Art. L. 320-2. - Dans les entreprises occupant au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles L. 439-1 et L. 439-6 occupant ensemble au moins trois cents salariés, l'employeur est tenu d'engager tous les trois ans une négociation portant sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi. La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétence ainsi que d'accompagnement de la</p>	<p>I. - Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 320-2. - Dans ...</p> <p>... portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie ...</p>

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

mobilité professionnelle et géographique des salariés. Elle peut porter également, selon les modalités prévues à l'article L. 320-3, sur les matières mentionnées à cet article.

« Art. L. 320-3. - Des accords d'entreprise ou de groupe peuvent fixer, par dérogation aux dispositions des livres III et IV du présent code, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise lorsque l'employeur projette de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours.

« Ces accords fixent les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise, et peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions. Ils peuvent organiser la mise en oeuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe.

« Ces accords peuvent aussi prévoir les conditions de négociation d'un accord relatif au plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 321-4-1 et anticiper tout ou partie du contenu de celui-ci.

« La validité de ces accords est subordonnée au respect des conditions de conclusion prévues au 1° du III de l'article L. 132-2-2.

« Les accords prévus au présent article ne peuvent déroger aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 321-1, à celles des onze premiers alinéas de l'article L. 321-4, ni à celles de l'article L. 321-9.

« Toute action en nullité visant ces accords doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'accomplissement de la formalité prévue au premier alinéa de l'article L. 132-10. »

... article.

« Art. L. 320-3. - Des accords ...

... d'entreprise *applicables* lorsque ...

... jours.

Alinéa sans modification

« Ces accords peuvent aussi *déterminer* les conditions *dans lesquelles l'établissement du* plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 312-4-1 *fait l'objet d'un accord* et anticiper le contenu de celui-ci.

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">LIVRE I Conventions relatives au travail TITRE III Conventions et accords collectifs de travail CHAPITRE II Nature et validité des conventions et accords collectifs de travail Section 3 Conventions et accords collectifs d'en- treprise Sous-section 2 Négociation annuelle obligatoire</p>	<p>II. - <i>a)</i> L'intitulé de la sous-section 2 de la section 3 du chapitre II du titre III du livre I^{er} du code du travail est rédigé comme suit : « Négociation obligatoire ».</p>	<p>II. - <i>a)</i> Alinéa sans modification</p>
<p>Art. L. 132-27. - 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, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés. Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment du nombre de salariés dont les gains et rémunérations sont, en application de l'article L. 241-6-1 du code de la sécurité sociale, exonérés totalement ou partiellement des cotisations d'allocations familiales, du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés ainsi que des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise ; cette négociation peut porter également sur la formation ou la réduction 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><i>b)</i> Le deuxième alinéa de l'article L. 132-27 du code du travail est ainsi rédigé : « Dans les entreprises occupant</p>	<p><i>b)</i> Alinéa sans modification « Dans ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Le champ de cette négociation est étendu, tous les trois ans, aux questions de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle.</p> <p>Dans les entreprises visées au premier alinéa, lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les modalités d'un régime de prévoyance maladie, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur ce thème.</p> <p>.....</p>	<p>au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles L. 439-1 et L. 439-6 occupant ensemble au moins trois cents salariés, la négociation portant sur la stratégie globale de l'entreprise et sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences prévue à l'article L. 320-2 porte également sur les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle. »</p>	<p>... portant sur <i>les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise</i> sur la stratégie ...</p> <p>... professionnelle. »</p>
	<p>III. - Il est inséré dans la section 2 du chapitre II du titre III du livre I^{er} du code du travail, après l'article L. 132-12-1, un article L. 132-12-2 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 132-12-2. - Les organisations mentionnées à l'article L. 132-12 se réunissent tous les trois ans pour négocier sur les matières définies à l'article L. 320-2. »</p>	<p>III. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 321-1. - 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 difficultés économiques ou à des mutations technologiques.</p> <p>Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'alinéa précédent.</p> <p>Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le</p>	<p>Article 37-3</p> <p>I. - Au premier alinéa de l'article L. 321-1 du code du travail, les mots : « d'une modification substantielle du contrat de travail » sont remplacés par les mots : « d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail ».</p>	<p>Article 37-3</p> <p>I. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et précises.</p> <p>Art. L. 321-1-2. - Lorsque l'employeur, pour l'un des motifs énoncés à l'article L. 321-1, envisage une modification substantielle des contrats de travail, il en informe chaque salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.</p> <p>La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.</p> <p>A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée</p>	<p>II. - Le premier alinéa de l'article L. 321-1-2 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>« Lorsque l'employeur, pour l'un des motifs énoncés à l'article L. 321-1, envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. »</p>	<p>II. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 321-1-3. - Lorsque, pour l'un des motifs énoncés à l'article L. 321-1, l'employeur envisage le licenciement de plusieurs salariés ayant refusé une modification substantielle de leur contrat de travail, ces licenciements sont soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique.</p>	<p>III. - L'article L. 321-1-3 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 321-1-3. - Lorsqu'au moins dix salariés refusent la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail proposée par leur employeur pour l'un des motifs énoncés à l'article L. 321-1 et que leur licenciement est envisagé, celui-ci est soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique. »</p>	<p>III. - Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 321-1-3. - Lorsqu'au salariés <i>ont refusé</i> la modification ...</p> <p>... économique. »</p>
<p>Art. L. 321-4-2. - 1. Dans les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L. 321-4-3 relatif au congé de reclassement, l'employeur est tenu de</p>	<p>Article 37-4</p> <p>L'article L. 321-4-2 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 321-4-2. - I. - Dans les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L. 321-4-3, l'employeur est tenu de proposer à cha-</p>	<p>Article 37-4</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 321-4-2. - I. - Dans ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>proposer à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique le bénéfice des mesures d'évaluation des compétences professionnelles et d'accompagnement en vue de reclassement. Ces mesures, définies par un accord conclu et agréé en application de l'article L. 351-8, sont mises en oeuvre pendant la période du préavis par l'organisme mentionné à l'article L. 311-1. Les résultats de ces mesures sont destinés au salarié ainsi qu'à l'organisme précité. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec l'accord exprès du salarié.</p>	<p>que salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé lui permettant de bénéficier, après la rupture de son contrat de travail, d'actions d'orientation, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement.</p>	<p>... d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation ...</p>
<p>L'information des salariés intervient lors de l'entretien prévu à l'article L. 122-14 ou lors 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>« Par dérogation aux dispositions de l'article L. 933-6, le salarié peut, pour la mise en oeuvre de ces actions, utiliser le reliquat des droits qu'il a acquis à la date de la rupture de son contrat au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1. La durée des droits correspondant à ce reliquat est doublée.</p>	<p>... reclassement. « Par dérogation aux dispositions de l'article L. 933-6, ces actions sont mises en oeuvre et financées par l'utilisation du reliquat des droits que le salarié a acquis à la date de la rupture de son contrat, au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1. La durée ...</p>
<p>La proposition figure dans la lettre de licenciement.</p>	<p>« Le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant l'exécution de la convention de reclassement personnalisé.</p>	<p>... doublée. « Le salarié professionnelle, défini à l'article L. 961-2, pendant ...</p>
<p>Pour pouvoir bénéficier de cette mesure, le salarié doit au moins avoir quatre mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf dispositions plus favorables prévues par l'accord visé au premier alinéa.</p>	<p>« En cas d'accord du salarié, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties. Cette rupture de contrat de travail, qui ne comporte ni délai-congé ni indemnité de préavis, ouvre droit à l'indemnité prévue à l'article L. 122-9.</p>	<p>... personnalisé. Alinéa sans modification</p>
<p>Le délai de réponse du salarié est fixé à huit jours à compter de la réception de la notification du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.</p>	<p>« Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues à l'article L. 351-8 définit les modalités d'application des dispositions des alinéas précédents, notamment le contenu des actions d'orientation, d'évaluation, d'accompagnement et de formation, les modalités selon lesquelles elles sont mises en oeuvre par l'un des organismes mentionnés à l'article L. 311-1 et L. 311-10 ainsi que le montant de l'allocation servie au bénéficiaire, par les organismes mentionnés à l'article L. 351-21. L'employeur contribue au financement de l'allocation par un versement à ces organismes équivalent au minimum à deux mois de salaire de l'intéressé.</p>	<p>« Un accord conclu ...</p>
<p>L'absence de réponse dans les délais est assimilée à un refus.</p>	<p>« L'accord définit également les conditions dans lesquelles les mêmes organismes et les employeurs participent au financement des actions prévues à l'alinéa précédent. Il peut prévoir les</p>	<p>... précédents, notamment les formalités et les délais de réponse du salarié à la proposition de convention de reclassement personnalisé faite par l'employeur, les conditions dans lesquelles la durée de cette convention, comprise entre quatre et neuf mois, est adaptée aux spécificités des entreprises et aux situations des salariés concernés. Il détermine également le contenu ...</p>
<p>L'employeur est tenu de respecter les obligations en matière d'exécution du préavis, notamment en matière de rémunération. Il est ainsi tenu de mettre le salarié à la disposition de l'organisme mentionné à l'article L. 311-1 lorsqu'il effectue des actions visées au premier alinéa.</p>	<p>« L'accord définit également les conditions dans lesquelles les mêmes organismes et les employeurs participent au financement des actions prévues à l'alinéa précédent. Il peut prévoir les</p>	<p>... l'intéressé. Alinéa sans modification</p>
<p>2. Tout employeur qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice du dispositif visé au 1 du présent article doit verser aux organismes visés à l'article L. 351-21 une contribution égale à un mois de salaire brut moyen des douze derniers mois travaillés.</p>	<p>« L'accord définit également les conditions dans lesquelles les mêmes organismes et les employeurs participent au financement des actions prévues à l'alinéa précédent. Il peut prévoir les</p>	<p>... l'intéressé. Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

conditions d'ancienneté exigées du salarié pour bénéficier des dispositions du présent article.

« Dans le cadre d'un accord passé avec les organismes mentionnés à l'article L. 351-21, l'Etat peut contribuer au financement des dépenses relatives aux actions engagées dans le cadre de la convention de reclassement personnalisé.

« II. - Tout employeur non soumis aux dispositions de l'article L. 321-4-3 qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé doit verser aux organismes mentionnés à l'article L. 351-21 une contribution égale à six mois de salaire brut moyen des douze derniers mois travaillés.

« III. - A défaut d'accord ou d'agrément de celui-ci, les mesures d'application du I et leurs modalités de financement sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

Article 37-5

Il est inséré, après l'article L. 321-7-1 du code du travail, un nouvel article L. 321-7-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 321-7-2. - Toute action en référé portant sur la régularité de la procédure de consultation, doit, à peine d'irrecevabilité, être introduite dans un délai de quinze jours suivant chacune des réunions du comité d'entreprise.

« Toute contestation portant sur la régularité de la procédure de licenciement se prescrit par douze mois, à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à exciper de l'irrégularité de la procédure de licenciement, à compter de la notification de celui-ci. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement. »

« Dans le cadre ...

... l'Etat *contribue* au financement ...

... per-sonnalisé.

« II. - Non modifié

« III. - Non modifié

Article 37-5

Sans modification

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">LIVRE III Placement et emploi TITRE II Emploi CHAPITRE I^{ER} Licenciement pour motif économique</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Article 37-6</p> <p>I. - Le chapitre I^{er} du titre II du livre III du code du travail est complété par un article L. 321-16 ainsi rédigé :</p> <p style="padding-left: 2em;">« <i>Art. L. 321-16.</i> - I. - Lorsqu'elles procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, les entreprises mentionnées à l'article L. 321-4-3 sont tenues, sauf lorsqu'elles font l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, de contribuer à la création d'activités, au développement des emplois et à atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi. Le montant de leur contribution ne peut être inférieur à deux fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance par emploi supprimé.</p> <p style="padding-left: 2em;">« Une convention entre l'entreprise et l'Etat, conclue dans un délai de six mois à compter de l'accomplissement de la formalité prévue au premier alinéa de l'article L. 321-7 détermine la nature ainsi que les modalités de financement et de mise en oeuvre des actions prévues à l'alinéa précédent.</p> <p style="padding-left: 2em;">« En l'absence de convention signée, les entreprises versent au Trésor public une contribution égale au double du montant prévu au premier alinéa.</p> <p style="padding-left: 2em;">« II. - Lorsqu'un licenciement collectif effectué par une entreprise non soumise aux dispositions de l'article L. 321-4-3 est susceptible d'affecter, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels celle-ci est implantée, l'Etat peut intervenir pour favoriser la mise en oeuvre, en concertation avec les organismes mentionnés à l'article L. 311-1 et, le cas échéant, avec la ou les maisons de l'emploi, d'actions de nature à permettre le développement d'activités nouvelles et à atténuer les effets de la restructuration envisagée sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Article 37-6</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p style="padding-left: 2em;">« <i>Art. L. 321-16.</i> - I. - Alinéa sans modification</p> <p style="padding-left: 2em;">« Une convention entre l'entreprise et <i>le représentant de l'Etat</i>, ...</p> <p>... précédent. Alinéa sans modification</p> <p>« II. – Lorsqu'un ...</p> <p>... implantée, <i>le représentant de l'Etat intervient</i> pour la mise en oeuvre ...</p> <p>... d'emploi.</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale</p> <p>Art. 118. - I. - Lorsqu'une entreprise occupant entre cinquante et mille salariés procède à des licenciements économiques susceptibles par leur ampleur d'affecter l'équilibre économique du bassin d'emploi considéré, le représentant de l'Etat dans le département peut réunir l'employeur, les représentants des organisations syndicales de l'entreprise concernée, les représentants des organismes consulaires ainsi que les élus intéressés. La réunion porte sur les moyens que l'entreprise peut mobiliser pour contribuer à la création d'activités, aux actions de formation professionnelle et au développement des emplois dans le bassin d'emploi. Cette contribution est proportionnée au volume d'emplois supprimés par l'entreprise et tient compte des capacités de cette dernière.</p> <p>II. - Les entreprises occupant plus de mille salariés, ainsi que les entreprises visées à l'article L. 439-6 du code du travail, et celles visées à l'article L. 439-1 du même code dès lors qu'elles occupent ensemble plus de</p>	<p>« Selon des modalités fixées par une convention passée avec l'Etat, l'entreprise apporte une contribution à ces actions. Le niveau et la nature de sa contribution tiennent compte de sa situation financière et du nombre d'emplois supprimés.</p> <p>« III. - Les actions prévues au I et au II sont déterminées après consultation des collectivités territoriales intéressées, des organismes consulaires et des partenaires sociaux réunis au sein de la commission paritaire interprofessionnelle régionale. »</p> <p>II. - L'article 118 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale est abrogé.</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>« III. - Les actions ...</p> <p>... sociaux <i>membres</i> de la commission ...</p> <p>... régionale. <i>Leur exécution fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation, sous l'autorité du représentant de l'État, selon des modalités fixées par décret.</i></p> <p><i>« Ce décret détermine également les conditions dans lesquelles les entreprises dont le siège n'est pas implanté dans le bassin d'emploi affecté par le licenciement collectif contribuent aux actions prévues. »</i></p> <p>II. - Non modifié</p>

Textes en vigueur

mille salariés sont tenues de prendre des mesures permettant la création d'activités et le développement des emplois dans le bassin d'emploi affecté par la fermeture partielle ou totale de site.

Ces mesures prennent la forme d'actions propres de l'entreprise ou d'actions réalisées pour le compte de l'entreprise par des organismes, établissements ou sociétés s'engageant à respecter un cahier des charges défini par arrêté.

Une convention signée par l'entreprise et le représentant de l'Etat dans le département précise le contenu des actions de réactivation du bassin d'emploi prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi et leurs conditions de mise en oeuvre. Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, les représentants des organismes consulaires ainsi que les élus intéressés sont réunis par le représentant de l'Etat dans le département avant la signature de la convention susvisée. Ils sont également associés au suivi de la mise en oeuvre des mesures prévues par celle-ci.

En l'absence de convention signée par l'entreprise et le représentant de l'Etat dans un délai de six mois courant à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise prévue en application des articles L. 321-2 et L. 321-3 du code du travail, l'employeur est tenu d'effectuer au Trésor public un versement égal au montant maximal prévu par le septième alinéa du présent II.

En cas d'inexécution totale ou partielle de la convention aux échéances prévues par celle-ci, l'employeur est tenu d'effectuer au Trésor public un versement égal à la différence constatée entre le montant des actions prévues par la convention et les dépenses effectivement réalisées.

Ces versements font l'objet d'un titre de perception émis par le représentant de l'Etat et transmis au trésorier-payeur général qui en assure le recouvrement.

L'entreprise tenue de mettre en oeuvre les mesures définies au présent II les finance à hauteur d'un montant

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Textes en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission —
<p>maximum fixé dans la limite de quatre fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance visé à l'article L. 141-2 du code du travail par emploi supprimé. Ce montant ne peut être inférieur à deux fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance par emploi supprimé. Le représentant de l'Etat fixe le montant applicable à l'entreprise en fonction de ses capacités financières, du nombre d'emplois supprimés et de la situation du bassin d'emploi, appréciée au regard de l'activité économique et du chômage.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions de mise en oeuvre du présent II.</p>		
<p>Code du travail</p>		
<p>Art. L. 434-3. - Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à cent cinquante salariés, le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à cent cinquante salariés, et sauf dans le cas où le chef d'entreprise a opté pour l'application des dispositions de l'article L. 431-1-1, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois tous les deux mois. Le comité peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.</p>	<p>Article 37-7</p> <p>I. - La première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 434-3 du code du travail est remplacée par les dispositions suivantes :</p>	<p>Article 37-7</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p>
<p>L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.</p> <p>.....</p>	<p>« L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire. Il est communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance. Y sont inscrites de plein droit les consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail. »</p>	<p>« L'ordre secrétaire. <i>Y sont inscrites de plein droit, par l'un ou par l'autre, les consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail. Il est communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance.</i> »</p>
	<p>II. - Il est inséré après l'article L. 432-1 <i>bis</i> du code du travail un article L. 432-1 <i>ter</i> ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 432-1 <i>ter</i>. - Par dérogation à l'article L. 431-5, le chef d'entreprise qui prend la décision de lancer une offre publique d'achat ou une offre pu-</p>	<p>II. - Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 432-1 <i>ter</i>. - Par dérogation à l'article L. 431-5, le chef d'entreprise <i>n'est pas tenu de consulter le comité d'entreprise avant le lance-</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
Art. L. 431-5. - La décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du comité d'entreprise.	<p>offre publique d'échange portant sur le capital d'une entreprise, a la faculté de n'informer le comité d'entreprise qu'une fois l'offre rendue publique. Dans un tel cas, il doit réunir le comité d'entreprise dans les deux jours ouvrables suivant la publication de l'offre en vue de lui transmettre des informations écrites et précises sur le contenu de l'offre et sur les conséquences en matière d'emploi qu'elle est susceptible d'entraîner. »</p> <p>III. - Le premier alinéa de l'article L. 431-5 du code du travail est complété par les mots : «, sauf dans le cas où l'employeur use du droit qui lui est conféré par l'article L. 432-1 <i>ter</i> ».</p>	<p><i>ment</i> d'une offre publique d'achat ou d'une offre publique d'échange portant sur le capital d'une entreprise. <i>En revanche</i>, il doit réunir ...</p>
	Article 37-8	... d'entraîner. »
	Les dispositions de l'article L. 320-3 du code du travail dans leur rédaction issue des dispositions de l'article 37-2 de la présente loi, ainsi que les dispositions du code du travail résultant des articles 37-3, 37-5, 37-6 et 37-7 de celle-ci sont applicables aux procédures de licenciement engagées à compter de la date de promulgation de cette loi.	III. - Non modifié
		Article 37-8
		Sans modification