

N° 292

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1972-1973

Annexe au procès-verbal de la séance du 5 juin 1973.

PROJET DE LOI

ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE

*modifiant le Code du travail en ce qui concerne la résiliation
du contrat de travail à durée indéterminée,*

TRANSMIS PAR

M. LE PREMIER MINISTRE

A

M. LE PRÉSIDENT DU SÉNAT

(Renvoyé à la Commission des Affaires sociales sous réserve de la constitution éventuelle
d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

Voir les numéros :

Assemblée Nationale (5^e législ.) : 197, 352 et in-8° 9.

Contrat de travail. — Licenciement - Code du travail.

L'Assemblée Nationale a adopté, en première lecture, le projet de loi dont la teneur suit :

PROJET DE LOI

Article premier.

Dans le Code du travail, l'expression « contrat de travail » est substituée à l'expression « louage de services ».

Art. 2 et 3.

..... Supprimés

Art. 4.

Les dispositions de l'article 23 du Livre premier du Code du travail et celles des articles 2 et 4 de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 relatives à certaines mesures applicables en cas de licenciement sont abrogées à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 5.

Il est inséré au Livre premier du Code du travail, après l'article 24 *a*, un paragraphe nouveau rédigé comme suit :

« Paragraphe 1 bis. — Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.

« Art. 24 b. — Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes sous réserve de l'application des règles ci-après définies.

« Ces règles ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

« *Art. 24 c.* — Dans le cas de résiliation à l'initiative du salarié, l'existence et la durée du délai-congé résultent soit de la loi, soit de la convention collective, soit du règlement de travail en agriculture prévu aux articles 983 à 991 du Code rural. En l'absence de dispositions légales, de convention collective ou de règlement de travail relatifs au délai-congé, cette existence et cette durée résultent des usages pratiqués dans la localité et la profession.

« *Art. 24 d.* — Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit :

« 1° s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un délai-congé déterminé comme il est dit à l'article 24 c ;

« 2° s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un délai-congé d'un mois ;

« 3° s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un délai-congé de deux mois.

« Les dispositions des 2° et 3° ci-dessus ne sont applicables qu'à défaut de contrat de travail, de convention collective, de règlement de travail en agriculture ou d'usages conduisant soit à un délai-congé, soit à une condition d'ancienneté de services, plus favorable pour le travailleur intéressé.

« *Art. 24 e.* —

..... Supprimé

« *Art. 24 f.* — Toute clause d'un contrat individuel ou d'un règlement intérieur fixant un délai-congé inférieur à celui qui résulte des dispositions de l'article 24 d ou une condition d'ancienneté de services supérieure à celle qu'énoncent ces dispositions est nulle de plein droit.

« *Art. 24 g.* — L'inobservation du délai-congé ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice ne se confondant ni avec l'indemnité de licenciement de l'article 24 h, ni avec la réparation prévue aux articles 24 l et 24 q.

« L'inobservation du délai-congé n'a pas, dans ce cas, pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

« En conséquence, la dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

« *Art. 24 h.* — Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement, dont le taux et les modalités de calcul en fonction de la rémunération perçue antérieurement à la rupture du contrat de travail sont fixés par voie réglementaire.

« *Art. 24 i.* — Pour l'application du 3° de l'article 24 *d* et pour celle de l'article 24 *h*, les circonstances qui, en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires, soit de conventions collectives, soit d'usages, soit de stipulations contractuelles, entraînent la suspension du contrat de travail, ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié. Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte dans la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier des dispositions rappelées ci-dessus.

« *Art. 24 j.* — La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le délai-congé et de verser, s'il y a lieu, l'indemnité prévue à l'article 24 *h*.

« *Art. 24 k.* — S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

« *Art. 24 l.* — La résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'initiative du salarié, ouvre droit, si elle est abusive, à dommages-intérêts.

« En cas de litige, le juge se prononce conformément aux dispositions de l'article 24 *p*.

« *Art. 24 m.* — L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

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

« *Art. 24 n.* — L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

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

« *Art. 24 o.* — L'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié, d'énoncer la ou les causes réelles et sérieuses du licenciement. Les délais et les conditions de la demande et de l'énonciation sont fixés par décret.

« *Art. 24 p.* — En cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles.

« La juridiction compétente sera saisie par la partie la plus diligente par simple déclaration au secrétariat du Conseil des prud'hommes ou au greffe du tribunal compétent. Les parties devront être convoquées par lettre recommandée à la plus prochaine audience. En cas de non-conciliation, le juge sera tenu de statuer dans le mois qui suivra.

« *Art. 24 q.* — Si le licenciement d'un salarié survient sans observation de la procédure requise au présent paragraphe mais pour une cause répondant aux exigences de l'article 24 o, le tribunal saisi doit imposer à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorder au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ; si ce licenciement survient pour une cause ne répondant pas aux exigences de l'article 24 o, le tribunal peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis ; en cas de refus par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie au salarié une indemnité. Cette indemnité, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, est due sans préjudice, le cas échéant, des indemnités prévues aux articles 24 d et 24 h.

« Le tribunal ordonne également le remboursement par l'employeur fautif, aux organismes concernés, des indemnités de chômage payées au travailleur licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal.

« Art. 24 r. — Les dispositions des articles 24 m, 24 o et 24 q ne sont pas applicables aux salariés qui font l'objet d'un licenciement collectif justifié par un motif économique.

« Art. 24 s. — Les dispositions des articles 24 m, 24 o et 24 q ne sont applicables ni aux licenciements opérés par les employeurs qui occupent habituellement moins de 11 salariés, ni aux licenciements qui visent les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

« Art. 24 t. — Les règles posées au présent paragraphe en matière de licenciement ne dérogent pas aux dispositions législatives ou réglementaires qui assurent une protection particulière à certains salariés définis par lesdites dispositions.

« Art. 24 u. — Les parties ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir des dispositions du présent paragraphe.

« Art. 24 v. — Les dispositions du présent paragraphe sont applicables dans le cas où le salarié est lié par des contrats de travail à plusieurs employeurs.

« Art. 24 w. — Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent paragraphe. »

Art. 6.

Le début de l'article 3 de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 relative à certaines mesures applicables en cas de licenciement, est ainsi modifié :

« Les dispositions des articles 24 h et 24 i du Livre premier du Code du travail sont applicables... »

(Le reste sans changement.)

Art. 7.

Le début de l'article 5 de ladite ordonnance est ainsi modifié :

« Les dispositions de l'article 24 d du Livre premier du Code du travail sont applicables... »

(Le reste sans changement.)

Art. 8.

Dans les dispositions législatives qui font référence à l'article 23 du Livre premier du Code du travail, cette référence est remplacée par une référence aux dispositions correspondantes du paragraphe 1 *bis* du chapitre I du titre II du Livre premier du Code du travail.

Art. 9.

Au dernier alinéa de l'article premier de la loi du 6 mai 1939 tendant à rendre applicables dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle les dispositions de l'article 23 du Livre premier du Code du travail, les mots « article 23 du Livre premier du Code du travail » sont remplacés par les mots « articles 24 *c* et 24 *d* du Livre premier du Code du travail ».

Art. 10 (nouveau).

Il sera procédé par décret en Conseil d'Etat à l'incorporation de la présente loi dans le nouveau Code du travail.

Ce décret apportera au texte toutes les modifications de forme rendues nécessaires par le travail de codification, à l'exclusion de toute modification de fond.

Délibéré en séance publique, à Paris, le 29 mai 1973.

Le Président,

Signé : Edgar FAURE.