

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1972-1973

Annexe au procès-verbal de la séance du 14 juin 1973.

RAPPORT

FAIT

au nom de la Commission des Affaires sociales (1), sur le 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,

Par M. André MÉRIC,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : MM. Marcel Darou, président ; Marcel Lambert, Lucien Grand, Jean-Pierre Blanchet, Jean Gravier, vice-présidents ; Jean-Baptiste Mathias, Lucien Perdereau, Marcel Souquet, Hector Viron, secrétaires ; Hubert d'Andigné, André Aubry, Pierre Barbier, Hamadou Barkat Gourat, Pierre Brun, Charles Cathala, Jean Cauchon, Marcel Cavallé, Michel Darras, Baptiste Dufeu, Marcel Gargar, Abel Gauthier, Marcel Guislain, Jacques Henriot, Arthur Lavy, Edouard Le Jeune, Bernard Lemarié, Robert Liot, Georges Marie-Anne, Marcel Mathy, Jacques Maury, André Méric, Jean Mézard, Jean Natali, Pouvanaa Oopa Tetuaapua, André Rabineau, Ernest Reptin, Victor Robini, Eugène Romaine, Robert Schwint, Albert Sirgue, Robert Soudant, Bernard Talon, Henri Terré, René Travert, Raymond de Wazières.

Voir les numéros :

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

Sénat : 292 (1972-1973).

SOMMAIRE

	Pages.
PREMIERE PARTIE	
La nécessité d'une réforme.....	7
Chapitre I ^{er} . — <i>Le licenciement en France : un droit discriminatoire de l'employeur</i>	7
A. — L'atténuation des conséquences du licenciement.....	7
a) Le délai-congé.....	7
b) L'indemnité de licenciement.....	9
B. — La permanence du principe.....	10
a) La situation de l'employeur.....	13
b) La situation du salarié.....	13
Chapitre II. — <i>Le retard de notre législation par rapport à celle des autres pays développés</i>	17
a) L'Italie	17
b) L'Allemagne	18
c) Le Royaume-Uni.....	19
d) La Suède.....	19
DEUXIEME PARTIE	
L'économie du projet de loi.....	23
Chapitre I ^{er} . — <i>Le texte actuel : des modifications de faible portée</i>	23
A. — Une codification de textes existants.....	23
B. — L'édictation de nouvelles règles applicables au licenciement.....	24
a) Une nouvelle procédure de licenciement.....	25
b) Une réglementation légèrement différente en cas de licenciement abusif	25
Chapitre II. — <i>Les bases d'une réforme véritable</i>	29
A. — Un renforcement de la procédure interne à l'entreprise.....	29
B. — Un renversement de la charge de la preuve.....	30
C. — Un élargissement du champ d'application de la loi.....	31

TROISIEME PARTIE

Examen des articles.....	33
Tableau comparatif.....	51
Amendements présentés par la Commission.....	63
Texte adopté par l'Assemblée Nationale.....	67

Mesdames, Messieurs,

Le projet de loi qui vous est soumis, après son adoption par l'Assemblée Nationale en première lecture, concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée et, plus spécialement, le licenciement.

L'importance et l'actualité du problème ne sauraient échapper à votre commission : chaque année, 300.000 à 600.000 salariés sont victimes de licenciements.

La perte de l'emploi est une chose grave car elle met en cause non seulement les moyens d'existence de l'intéressé mais aussi ceux de sa famille, pour une durée indéterminée.

En effet, si pour certains le reclassement est aisé, pour d'autres, malheureusement plus nombreux, que leur âge, la nature de leur qualification ou l'insuffisance de leur formation rejettent dans de mauvaises conditions sur le marché du travail, c'est l'entrée dans une période de chômage prolongé, la détérioration des conditions de vie, l'incertitude du lendemain.

Même en activité, le salarié se sait à la merci du licenciement, contre lequel il n'existe pas, ou guère, de garantie véritable.

Le droit au travail, réclamé depuis cent cinquante ans par les courants les plus divers du mouvement ouvrier, proclamé par notre Constitution depuis 1946, s'est peu à peu affirmé comme principe, mais jamais comme réalité. Il y a là une anomalie qu'il appartient au législateur, dans la mesure du possible, de supprimer.

L'exposé des motifs du texte déposé par le Gouvernement précise qu'il s'agit : « ... d'assurer une protection efficace du travailleur contre les décisions à caractère unilatéral qui pourraient revêtir une forme arbitraire ... » et d'accorder « ... des garanties indispensables au salarié menacé de licenciement ... ».

Ce sont ces mêmes considérations qui ont inspiré votre commission.

Elle s'est efforcée d'être réaliste et a voulu tenir compte de l'environnement juridique et économique existant, mais également des aspirations légitimes dont l'ensemble des salariés, par l'intermédiaire de leurs organisations syndicales, se sont fait l'écho.

Il est certain que, sur un problème qui intéresse si profondément la vie quotidienne de tant de citoyens, une réforme par trop superficielle serait pire que le *statu quo*, parce qu'ayant suscité inconsidérément de grandes espérances, elle amènerait inévitablement de grandes désillusions.

PREMIERE PARTIE

LA NÉCESSITÉ D'UNE RÉFORME

CHAPITRE PREMIER

LE LICENCIEMENT EN FRANCE : UN DROIT DISCRETIONNAIRE DE L'EMPLOYEUR

Le droit du travail, encore en pleine formation, est un des plus perméables à l'évolution. Le droit de licenciement n'a pas entièrement échappé à ce climat de changement. Cependant, si les salariés sont aujourd'hui mieux protégés contre les *conséquences* d'un renvoi, les *principes* qui régissent l'exercice du droit de licencier n'ont pratiquement pas changé depuis un siècle.

A. — L'atténuation des conséquences du licenciement.

a) *Le délai-congé.*

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, employeur ou salarié, doit respecter un certain délai entre le moment où elle exprime sa décision et le moment où cette décision s'applique.

Ce délai de préavis ou délai-congé présente des avantages pour chacun des intéressés : en cas de démission du salarié, il donne à l'employeur le temps de chercher un remplaçant pour le poste qui va se trouver vacant ; en cas de licenciement, il permet au salarié de ne pas se trouver sans ressources pendant une certaine période, au cours de laquelle il peut s'efforcer de trouver un nouvel emploi.

Aussi, le délai-congé s'est-il imposé il y a déjà longtemps comme usage dans certaines professions. La loi du 19 juillet 1928, complétée et améliorée par la loi du 19 février 1958 et l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 en a fait une règle générale et impérative à laquelle ni les règlements intérieurs des entreprises ni les contrats individuels ne peuvent déroger.

Actuellement, deux régimes de délai-congé légal sont prévus.

En cas de démission, ce sont les conventions collectives ou, à défaut, les usages de la profession qui s'appliquent. Le délai de préavis le plus fréquemment appliqué est de huit jours pour les ouvriers et d'un mois pour les employés.

En cas de licenciement, le délai varie suivant l'ancienneté du salarié :

— si l'ancienneté est inférieure à six mois, on se réfère à la convention collective ou à l'usage ;

— si elle est comprise entre six mois et deux ans, le délai de préavis est d'un mois minimum ;

— si elle est supérieure ou égale à deux ans, le délai de préavis est fixé à deux mois.

Trois remarques s'imposent cependant.

En premier lieu, il faut signaler que les délais sont souvent allongés par les conventions collectives, surtout pour les emplois qualifiés et bien rémunérés.

En outre, il convient de rappeler que l'obligation du délai-congé peut disparaître non seulement en cas de force majeure — c'est-à-dire d'événement imprévisible et inévitable entraînant une impossibilité absolue d'exécution des obligations nées du contrat (fait du prince, cataclysmes naturels, grève dans certains cas) — mais également en cas de faute grave de l'autre partie. La jurisprudence considère comme telle toute faute qui révèle de la part de son auteur une incapacité ou une incurie de nature à interdire le maintien du salarié au poste qu'il occupe, même pour une durée limitée. Elle tient compte moins de la gravité subjective de la faute que des perturbations qu'elle peut entraîner. La malversation, l'incorrection, l'absence sans motifs, l'ébriété peuvent constituer des fautes graves justifiant l'inobservation du délai de préavis.

Enfin, le respect du délai de préavis peut toujours être remplacé par le versement d'une indemnité. On distingue :

— *L'indemnité spéciale* prévue par l'ordonnance précitée du 13 juillet 1967 : l'employeur qui licencie un salarié ayant plus de deux ans d'ancienneté a la possibilité de se borner, au lieu des deux mois de délai-congé, à n'accorder qu'un mois de préavis effectif, accompagné d'une indemnité égale à dix heures ou à un vingtième de mois de salaire par année d'ancienneté. L'employeur, s'il n'a plus un très grand besoin des services d'un salarié, a donc tout intérêt à opter pour cette solution, qui ne devient plus coûteuse que le respect des deux mois de préavis que si l'intéressé a plus de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Il y a là un véritable privilège de l'employeur, qui ôte beaucoup de sa portée à l'amélioration introduite en 1967 ;

— *L'indemnité de brusque rupture* versée par l'employeur qui, en l'absence de faute grave du salarié ou de force majeure, n'observe pas le délai de préavis prévu par la loi ou les conventions collectives.

Cette indemnité, destinée en principe à sanctionner un manquement aux prescriptions de la loi, est, en fait, un simple substitut du salaire puisque une jurisprudence confirmée la fixe à un montant égal à la somme qu'aurait perçue le salarié pendant la durée du préavis. Encore faut-il préciser que, si l'intéressé a plus de deux ans d'ancienneté, l'indemnité sera égale non pas à deux mois de salaires, mais à un mois auquel s'ajoutera l'indemnité spéciale de l'ordonnance du 13 juillet 1967. Par conséquent, si l'on s'en tient à la réalité et non aux principes, l'employeur dispose d'une véritable option entre le respect du délai de préavis et sa méconnaissance.

b) *L'indemnité de licenciement.*

De même que le délai-congé, l'indemnité de licenciement s'est instaurée dans les usages de certaines professions, s'est développée dans les conventions collectives et n'a été qu'ensuite généralisée et imposée par le législateur.

Elle répond au souci d'atténuer pour le salarié les conséquences du licenciement, qui sont d'autant plus graves que le salarié est

ancien dans l'entreprise. Contrairement au préavis, qui bénéficie aux deux parties du contrat de travail, elle constitue une protection spécifique du salarié.

Jusqu'à une époque récente, seuls les voyageurs, représentants et placiers ainsi que les journalistes professionnels bénéficiaient d'une indemnité légale en cas de licenciement. L'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967, complétée par un décret n° 67-582 de la même date, prévoit désormais pour l'ensemble des salariés ayant deux ans au moins d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement dont les modes de calcul sont les mêmes que pour l'indemnité spéciale compensatrice du deuxième mois de préavis : dix heures ou 1/20 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Il s'agit donc, on le voit, d'une indemnité fort modeste, parfois augmentée par voie de convention collective.

A cette indemnité s'ajoutent évidemment, pour le salarié licencié, les différentes prestations destinées à couvrir le risque permanent qu'est le chômage, notamment l'allocation spéciale instituée par l'accord interprofessionnel du 31 décembre 1958 et rendue obligatoire par l'ordonnance n° 67-580 du 13 juillet 1967.

Il reste que le licenciement, même si les mécanismes existants garantissent la survie du travailleur qui en est victime, demeure, pour ce dernier, un drame sans commune mesure avec l'incident que constitue pour l'employeur la démission du salarié.

B. — La permanence du principe.

Si le législateur est intervenu pour protéger quelque peu les salariés contre les conséquences du licenciement, c'est bien parce que l'employeur possède toujours le droit discrétionnaire de licencier, droit qui ne disparaît qu'en cas d'abus démontré par le travailleur qui fait l'objet du licenciement.

Le premier alinéa de l'article 23 du Livre Premier du Code du travail stipule que « le louage de services fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes ».

Notons qu'il s'agit d'une reproduction pure et simple du deuxième alinéa de l'article 1780 du Code civil. Le régime du

licenciement reste, en effet, dominé par des principes formulés au lendemain de la Révolution française et intégrés dans notre Code civil :

— La *liberté contractuelle*, c'est-à-dire la liberté de s'engager ou de ne pas s'engager dans un contrat de travail et aussi de le rompre ; l'article 20 du Livre Premier du Code du travail, reproduisant également une disposition de l'article 1780 du Code civil, précise même qu' « on ne peut engager ses services qu'à temps » et porte ainsi la marque d'une époque où l'on pouvait craindre de voir reconstituer conventionnellement un régime de servage ;

— L'*égalité des parties*, qui voudrait que patron et salariés soient deux contractants égaux, et qui implique que la faculté de rompre ce contrat soit reconnue de façon absolument symétrique à l'employeur et au salarié ;

— Le *droit de propriété* de l'employeur sur l'entreprise dont il assume les risques et qu'il gère au mieux de ce qu'il considère comme son intérêt.

Il n'existe aucune différence, pour le Code civil, entre l'employeur qui licencie et le salarié qui démissionne. Le droit, pour le second, de louer ses services à quelqu'un d'autre implique le droit, pour le premier, de changer à son gré de collaborateur.

Cela est si vrai que, lorsqu'une ordonnance du 24 mai 1945, inspirée par des préoccupations de sécurité de l'emploi, et par un souci de promouvoir le principe du droit à l'emploi a voulu soumettre à autorisation préalable des services du Travail et de la Main-d'œuvre les licenciements individuels, ses dispositions ont été réduites à néant par une jurisprudence plus que restrictive : l'autorité administrative, en effet, ne doit s'inspirer dans sa décision que de motifs purement économiques. En outre, l'article 9 du décret d'application du 23 août 1945 stipule que « les décisions prises par les services de main-d'œuvre ne portent pas atteinte aux dispositions du droit commun qui régissent les rapports entre employeurs et salariés » : en d'autres termes, le défaut d'autorisation, ou même de demande d'autorisation, est sans influence sur la validité du licenciement et sur le droit éventuel du travailleur à des dommages-intérêts.

Le licenciement ne constitue pas, comme le bon sens conduirait à le penser, la sanction décidée par l'employeur d'une faute

commise par son subordonné, il est *l'exercice normal d'un droit reconnu légalement et contractuellement à l'employeur*. Il n'a donc nul besoin d'être motivé.

Le juge, suivant en cela un mouvement généralisé de réaction contre l'individualisme libéral et la conception absolutiste et abstraite des droits de l'homme, avait eu l'idée, au XIX^e siècle, d'appliquer au licenciement la théorie civiliste de l'abus des droits. Pour faciliter cette évolution, la loi du 27 décembre 1890, modifiée par la loi du 19 juillet 1928, est intervenue pour affirmer que la résiliation unilatérale d'un contrat de travail pouvait donner lieu à des dommages-intérêts. Cette formule assez vague, inscrite aujourd'hui au cinquième alinéa de l'article 23 du Livre premier du Code du travail, dut être interprétée par la Cour de cassation, qui décida que l'employeur pourrait se voir réclamer en justice une réparation « lorsqu'il aurait fait de son droit un usage abusif et préjudiciable » (Civ. 20 mars 1895).

La jurisprudence tira le maximum de la brèche ainsi ouverte, mais quel que fût son souci de l'équité, elle restait tenue par le système juridique en vigueur. Or, dans la mesure où l'employeur qui licencie ne fait qu'user d'un droit, c'est au salarié qui invoque devant le juge l'abus de ce droit de prouver la véracité de ses allégations.

La loi du 19 juillet 1928 a semblé réaliser un nouveau pas en avant en précisant — cette règle constitue l'actuel alinéa 6 de l'article 23 du Livre premier du Code du travail — que le jugement devrait mentionner le motif allégué par l'employeur. Beaucoup de bons esprits pensaient de la sorte obliger l'employeur à fournir le motif véritable du licenciement, et mettre le salarié en mesure de critiquer ce motif devant les tribunaux.

L'application de cette loi fut décevante, et l'on peut dire que cette déception dure encore, puisqu'aucun progrès législatif dans la protection des salariés contre le licenciement abusif n'a eu lieu depuis 1928.

Que constatons-nous, en effet, en revenant à la situation actuelle ?

a) *La situation de l'employeur.*

Il convient de rappeler, d'abord, que l'employeur n'est nullement tenu de donner son motif lorsqu'il prend la décision de licencier un salarié. Devant le juge, au contraire, en supposant que le salarié ait eu les connaissances juridiques et le courage nécessaires pour saisir le Conseil des Prud'hommes, le chef de l'entreprise est certes tenu de fournir le motif du licenciement.

Mais il peut invoquer non seulement une faute grave du salarié, de celles qui justifient le renvoi immédiat, mais également une faute légère. Il peut même — et d'une certaine manière il y a intérêt — invoquer des motifs totalement subjectifs et pratiquement invérifiables, tels que le mauvais caractère du salarié (Cass. soc. 16 décembre 1963) ou le grief d'avoir écouté à la porte du directeur (Cass. soc. 19 janvier 1961). En cas d'altercation entre deux salariés, il a la faculté de n'en congédier qu'un des deux (Cass. soc. 1^{er} avril 1968).

Bien mieux, il peut licencier le salarié en dehors de toute faute et fournir au juge un motif difficilement contrôlable, tel que l'« insuffisance professionnelle » ou le « manque d'esprit d'adaptation » de l'intéressé à l'évolution des techniques de production ou d'administration de l'entreprise (Cass. soc. 29 janvier 1964). La Cour de cassation se montre extrêmement ferme sur ce point, quels que soient l'âge, l'ancienneté, l'état de santé du travailleur licencié. Dans un arrêt cité notamment par le professeur Camerlynck, elle précise que l'« employeur n'a aucune obligation particulière de stabilité de l'emploi ».

b) *La situation du salarié.*

Le salarié qui se plaint d'un licenciement abusif doit prouver l'abus de droit. Et la jurisprudence se montre extrêmement tricté dans l'application de cette règle. Tant que le salarié n'a pas démontré de façon certaine l'existence d'une *faute* commise par l'employeur dans l'exercice de son droit de licencier, la validité du licenciement reste acquise.

Ainsi, le caractère abusif du licenciement n'est reconnu que dans un nombre restreint de cas ; il faut démontrer, suivant une formule que l'on retrouve souvent dans la jurisprudence, « l'intention malicieuse » ou la « légèreté blâmable » de l'employeur.

Parfois, les circonstances du licenciement sont telles que l'« intention malicieuse » est aisément démontrable :

— Cas de l'employeur qui congédie un salarié le jour même où celui-ci intervient, en se constituant partie civile, dans une instance correctionnelle engagée par le ministère public contre un chef de chantier de l'entreprise, dans le seul but de faire reconnaître ses droits à réparation du préjudice subi du chef d'un accident du travail dont il a été victime au service de l'établissement (Cass. soc. 10 décembre 1969) ;

— Cas de l'employeur qui licencie un salarié sous prétexte de « réorganisation de l'entreprise » au moment où l'intéressé, qui vient de faire l'objet d'un déclassé, a fait convoquer son employeur en conciliation devant le Conseil de prud'hommes pour obtenir le maintien de sa qualification ;

— Cas de l'employeur qui renvoie un salarié huit jours avant que celui-ci ait obtenu le nombre d'années d'ancienneté nécessaire pour obtenir l'indemnité de licenciement (Cass. soc. 12 mars 1970).

Ces trois exemples, pris parmi des centaines d'autres, révèlent que la preuve est d'autant plus facile à établir qu'il existe des circonstances extérieures, des faits objectifs qui permettent de constater que l'employeur a détourné son droit à d'autres fins que celles qui lui sont assignées.

La « légèreté blâmable », elle, est un critère plus subtil, et a permis une des extensions les plus remarquables de la jurisprudence relative à l'abus du droit de licenciement. Les exemples en sont variés :

— Cas de l'employeur qui incite un salarié à quitter un emploi stable pour l'embaucher dans son entreprise et le licencie quelques mois après sans raison valable (Cass. soc. 24 janvier 1964) ;

— Licenciement intervenu à la suite du rapport d'un policier privé relatant des faits niés par le travailleur (Cass. soc. 4 mars 1964) ;

— Renvoi d'une secrétaire par suite de la jalousie ombrageuse de la femme de son directeur (Cass. soc. 3 février 1965).

En revanche, la jurisprudence ne peut en aucun cas aller jusqu'à émettre une *présomption de faute* de la part de l'employeur.

L'irrégularité formelle du licenciement, même lorsqu'elle est grave (défaut de consultation d'une instance disciplinaire compétente, par exemple) ne suffit nullement à donner au licenciement un caractère abusif.

Plus encore, le caractère fallacieux du motif invoqué par l'employeur ne rend pas le licenciement abusif. Le salarié licencié doit prouver non seulement que l'employeur a menti, mais encore que derrière le mensonge de l'employeur se cache un véritable motif et que ce motif est constitutif d'une faute. Ainsi, une juridiction de première instance ayant accordé des dommages-intérêts à un salarié licencié pour « activité et rendement insuffisants », alors qu'il avait été démontré que ces allégations étaient inexactes, a vu sa décision cassée devant la Haute Juridiction. La Cour de cassation rappelle en effet régulièrement que l'inexactitude des motifs est insuffisante à caractériser l'abus (Cass. soc. 29 avril 1971).

Si votre rapporteur s'est étendu aussi longuement sur la législation et la jurisprudence actuelles, c'est à seule fin de montrer que notre droit de licenciement constitue, dans une époque de progrès social et dans un pays traditionnellement épris de justice, un îlot de conservatisme social difficilement admissible.

CHAPITRE II

LE RETARD DE NOTRE LEGISLATION PAR RAPPORT A CELLE DES AUTRES PAYS DEVELOPPES

Il suffit de se pencher sur la législation étrangère pour constater le caractère profondément retardataire du régime français de licenciement.

Certes, comme le soulignait M. Gorse, Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Population, lors de son audition devant votre commission, à pays différents, législations différentes. Il est vrai que le climat social et la tradition syndicale allemande permettent des formes de cogestion difficilement transposables en France. Il est également vrai que la législation italienne, qui est à l'avant-garde du progrès social en ce domaine, n'est pas appliquée autant qu'il serait souhaitable.

Mais n'est-il pas un peu facile de se retrancher derrière des particularismes nationaux pour justifier la stagnation d'un domaine du droit social qui n'a pratiquement pas évolué depuis un siècle, alors que l'environnement politique, économique et social a été, lui, complètement bouleversé ?

M. Louet, rapporteur au nom du Conseil économique et social, et M. Bonhomme, dans le très intéressant rapport qu'il a présenté au nom de la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée Nationale, ont fait sur les législations étrangères des exposés extrêmement complets. Nous nous contenterons donc de vous rappeler brièvement les traits saillants des principaux systèmes étrangers.

a) *L'Italie.*

La loi du 15 juillet 1966 établissant des normes applicables au licenciement individuel et la loi du 20 mai 1970 portant dispositions relatives au placement, intervenues toutes deux à la suite des accords nationaux interprofessionnels du 5 mai 1965, ont instauré un régime de licenciement très protecteur pour les salariés.

Le licenciement d'un travailleur lié à son employeur par un contrat à durée indéterminée ne peut intervenir que pour « une cause juste » ou « un motif justifié ». L'employeur doit notifier le licenciement par écrit et le travailleur qui en est l'objet peut obtenir, dans des délais fixés par la loi, l'énonciation des motifs ayant justifié cette décision.

Tout licenciement qui n'est pas notifié dans la forme prévue est « nul et de nul effet ».

Il appartient à l'employeur d'apporter, le cas échéant, la preuve de l'existence d'une « cause juste » ou d'un « motif justifié ». A défaut, le licenciement est annulé, le travailleur est réintégré, et perçoit en outre, à titre de réparation du dommage causé, une indemnité minimum de cinq mois de salaire.

Lorsque le licenciement est régulier quant à la forme et quant au fond, les travailleurs licenciés ont droit à une indemnité assez substantielle, variant suivant la convention collective et en fonction de l'ancienneté pour les ouvriers, égale à un mois de salaire par année de services dans l'entreprise pour les employés.

L'esprit de cette législation est simple : elle assure une indemnité convenable, ni insuffisante ni excessive, en cas de licenciement régulier, mais elle sanctionne très sévèrement les licenciements injustifiés.

b) *L'Allemagne.*

Le droit allemand du licenciement repose sur l'idée que le licenciement n'est valable que s'il se justifie du point de vue social.

Les lois du 10 août 1951 et du 25 août 1969, complétées récemment par la loi du 15 janvier 1972, prévoient que le congédiement est abusif lorsqu'il n'est fondé ni sur des nécessités impérieuses de l'entreprise, ni sur des motifs découlant du comportement du salarié.

L'employeur est « tenu d'établir la preuve des faits sur lesquels se fonde le congédiement ».

Le conseil d'entreprise est informé avant le licenciement des motifs de celui-ci ; il examine dans quelle mesure celui-ci s'impose réellement et ne peut être évité par une mutation ou par une reconversion dans l'entreprise.

L'opposition conjointe du travailleur licencié et du conseil d'entreprise oblige l'employeur à continuer d'occuper le salarié jusqu'à ce que la juridiction compétente ait statué.

Tout licenciement irrégulier dans la forme ou non justifié dans ses motifs est considéré comme nul.

La sanction normale du licenciement abusif est la réintégration. Cependant, quand l'une des parties estime qu'une « collaboration utile » est devenue impossible, le tribunal peut prononcer la dissolution du contrat de travail et fixe l'indemnité qui sera versée au salarié. Celle-ci peut atteindre dix-huit mois de salaire.

Le droit allemand réalise ainsi une conciliation intéressante entre les exigences souvent divergentes de la politique de l'emploi, de la libre gestion des entreprises et des droits légitimes des salariés.

c) *Le Royaume-Uni.*

Comme la loi allemande, la Loi Carr du 5 août 1971 n'admet la validité du licenciement que pour un « motif justifié » et stipule que la charge de la preuve en incombe à l'employeur.

Dans ce berceau du libéralisme économique, la réintégration n'est pas la sanction normale du licenciement abusif. Cependant, elle peut être dans certains cas recommandée expressément par le tribunal et, en tout état de cause, le licenciement abusif donne lieu au versement d'une forte indemnité.

d) *La Suède.*

Comme en France, la Suède reste fidèle à la conception libérale.

Cependant, le licenciement n'est considéré comme valable que s'il se fonde sur une « raison objective ». Les allégations d'ordre purement psychologique, qui sont si fréquemment admises en droit français, sont donc exclues.

En cas de licenciement jugé abusif, le salarié a droit à des dommages-intérêts.

Il convient de rappeler que l'assez grande liberté reconnue à l'employeur suédois en matière de licenciement individuel s'accompagne d'une politique de l'emploi sensiblement en avance sur celle des autres pays et d'une politique de redistribution des revenus citée en exemple dans le monde entier.

Les quatre exemples, fort différents, qui viennent d'être cités ont au moins un point commun : le licenciement individuel n'est valable que s'il repose sur des motifs sérieux, tels que le comportement du salarié dans son travail ou les impératifs d'ordre économique de l'entreprise. Le salarié n'est pas contraint, comme en France, d'établir la preuve que le motif invoqué par l'employeur est entaché d' « intention malicieuse » ou de « légèreté blâmable ».

Si l'on se tourne vers le droit international, on constate également une certaine convergence des organisations compétentes vers la définition d'un système de protection minimale du salarié face au licenciement.

L'*Organisation internationale du travail* (O. I. T.) a voté le 26 juin 1963, lors de sa quarante-septième session, la recommandation n° 119 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

Cette recommandation prévoit :

— Que le licenciement ne saurait être motivé, notamment, par des activités syndicales ou par des opinions du salarié, ni par des considérations tenant à la vie privée, la race, la couleur, le sexe, l'origine nationale ou sociale de l'intéressé ;

— Que le licenciement doit être justifié par un motif valable, tenant soit à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, soit aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;

— Que le licenciement ne doit pas intervenir sans que le travailleur ait eu la possibilité d'exposer son cas, avec éventuellement l'assistance d'une personne le représentant.

Comme le souligne le rapport du Conseil économique et social, « la conférence internationale du travail a mis en échec la conception libérale selon laquelle tout contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié par la libre volonté de l'une ou l'autre des parties ».

La *Commission des Communautés européennes* a également, dans un rapport de synthèse publié en mai 1972 et concernant le licenciement dans le droit des différents pays membres de la C. E. E., proposé une harmonisation des législations existantes sur les bases suivantes :

— Obligation pour l'employeur de communiquer au travailleur les motifs de son licenciement, par écrit et sous une forme spécifiée ;

— Remise de la preuve du bien-fondé du licenciement à la charge de l'employeur ;

— Délais de préavis et montant des indemnités modulés en fonction de critères tels que l'âge ou l'ancienneté ;

— Consultation des organes de représentation des travailleurs.

Encore s'agit-il — le rapport précité insiste bien sur ce point — de réglementations minimales. Les auteurs de cette étude semblent en effet estimer qu'il est possible d'aller plus loin, même en demeurant fidèle à l'optique de réalisme qui doit inspirer le législateur : celle d'« un compromis supportable entre la nécessité de protéger les travailleurs et la flexibilité des décisions prises au sein des entreprises à l'encontre du travailleur ».

DEUXIEME PARTIE

L'ECONOMIE DU PROJET DE LOI

La lecture de l'exposé des motifs du présent projet révèle de la part de ses auteurs une ambition louable.

Il s'agit, en effet, de sortir de « l'idée selon laquelle la formation ou la cessation du contrat intervient à l'initiative de volontés toutes deux abstraitement conçues comme libres et égales » ; de « franchir une nouvelle étape » ; d'« assurer une protection efficace du travailleur contre les décisions à caractère unilatéral qui pourraient revêtir une forme arbitraire ».

Or, il est apparu à votre commission que le texte proposé, même complété par les modifications votées par l'Assemblée Nationale, était loin de répondre aux intentions pourtant clairement manifestées dans l'exposé des motifs : le projet actuel, en effet, ne contient que des innovations de faible portée et il convient de redéfinir les bases d'une réforme véritable.

CHAPITRE PREMIER

LE TEXTE ACTUEL : DES MODIFICATIONS DE FAIBLE PORTEE

A. — Une codification de textes existants.

La longueur du texte soumis à votre examen pourrait faire croire à une réforme générale et approfondie du droit de licenciement. Il n'en est rien : ce projet ne constitue, pour la plus grande partie, qu'une refonte et une codification de textes existants, qui se trouvent soit dans l'actuel Code du travail — dont votre commission vous rappelle qu'il est en cours de refonte — soit dans des lois non encore intégrées au code.

L'article 23 du Livre premier du Code du travail, ainsi que les articles 2 et 4 de l'ordonnance n° 67-581, se trouvent abrogés, démembrés et réinsérés dans un nouveau paragraphe du code entièrement consacré à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, dont ils constituent les articles 24 *c* à 24 *k*.

Ces articles traitent des points suivants :

- article 24 *c* : délai-congé en cas de démission ;
- article 24 *d* : délai-congé en cas de licenciement ;
- article 24 *f* : nullité du délai-congé prévu par règlement intérieur ou contrat individuel inférieur à celui de la loi ;
- article 24 *g* : indemnité compensatrice de délai-congé ;
- article 24 *h* : indemnité légale de licenciement ;
- article 24 *i* : calcul de l'ancienneté ;
- article 24 *j* : obligation de respect du délai-congé en cas de cessation d'entreprise ;
- article 24 *k* : continuation des contrats en cas de modification de la situation juridique de l'entreprise.

Il s'agit, à quelques détails près, d'une reproduction pure et simple de règles actuelles. Cependant, l'Assemblée Nationale, par voie d'amendement à l'article 24 *d* et de suppression de l'article 24 *e*, a introduit une modification notable en matière de délai-congé. L'option donnée à l'employeur, lorsque le salarié a au moins deux ans d'ancienneté, entre l'octroi de deux mois de préavis effectif et celui d'un mois de préavis accompagné d'une indemnité spéciale a été supprimée. L'employeur est désormais tenu de respecter le préavis de deux mois ou, à défaut, de payer l'indemnité compensatrice prévue à l'article 24 *g*.

Il est ainsi mis fin à une anomalie dénoncée depuis longtemps, choquante sur le plan du droit comme sur celui de l'équité.

B. — L'édition de nouvelles règles applicables au licenciement.

Bien que l'intitulé du projet vise la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, c'est-à-dire aussi bien le licenciement que la démission, il convient de préciser que les innovations du texte concernent uniquement le licenciement.

Encore ces innovations ne s'appliquent-elles qu'à la procédure, rien n'étant changé quant aux principes.

a) *Une nouvelle procédure de licenciement.*

La phase préalable au licenciement :

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit désormais :

— convoquer l'intéressé en lui précisant l'objet de cette convocation ;

— lui faire connaître les motifs de la mesure envisagée ;

— entendre les explications que le salarié, assisté s'il le désire d'un membre du personnel de l'entreprise choisi par lui, peut avoir à donner.

Le licenciement proprement dit :

L'employeur, s'il décide finalement de congédier le salarié, doit lui notifier cette décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'Assemblée Nationale, sur proposition du Gouvernement, a adopté un amendement précisant que cette lettre recommandée ne pourrait être expédiée moins d'un jour franc après l'entretien prévu entre l'employeur et le salarié.

b) *Une réglementation légèrement différente en cas de licenciement abusif.*

Les articles 24 p et 24 q du projet concernent la phase judiciaire et édictent les règles applicables en cas de litige portant sur le licenciement.

Lorsque le salarié estime le licenciement abusif, il saisit le Conseil des Prud'hommes, qui doit statuer dans le mois qui suit en cas de non-conciliation. Le juge « apprécie la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur ». Il peut, pour former sa conviction, prendre toutes mesures d'instruction qu'il juge utiles.

En cas de licenciement effectué en violation des prescriptions légales, l'article 24 q modifié par l'Assemblée Nationale distingue selon que l'irrégularité concerne la *procédure* ou le *fond*, c'est-à-dire la validité du motif de licenciement.

L'irrégularité de procédure est sanctionnée par l'obligation, pour l'employeur, d'accomplir les prescriptions auxquelles il n'a pas satisfait et d'accorder au salarié une indemnité ne pouvant dépasser un mois de salaire.

Si la clause du licenciement ne répond pas aux exigences de « réel » et de « sérieux » posées par l'article 240, la sanction de ce manquement est, soit la réintégration du salarié, soit, si l'une des parties s'oppose à la réintégration, l'octroi d'une indemnité égale au minimum aux salaires des six derniers mois.

La portée des nouvelles règles ainsi définies est beaucoup plus limitée qu'il ne semble.

En premier lieu, en effet, la phase de conciliation préalable au licenciement ne constitue pas une garantie réelle pour le salarié : elle l'informe, certes, mais l'employeur n'est tenu de faire connaître les motifs de la mesure envisagée que verbalement. Dans les cas où ces motifs sont légitimes, il ne manquera pas de les donner. Mais s'il s'agit de motifs illégaux ou insuffisants, entachés de « légèreté blâmable » ou d' « intention malicieuse », il n'aura qu'à se cantonner dans des formules vagues et peu compromettantes, dans des allégations subjectives telles que celles qui ont été décrites dans la première partie de cet exposé.

En tout état de cause, il ne restera aucune trace de ces indications verbales. Le témoignage de la personne chargée d'assister le salarié au cours de l'entretien risque en effet d'être difficile à obtenir : en effet, même pour un délégué du personnel protégé par une législation particulière, il y a quelque risque à venir expressément contrecarrer l'intention de l'employeur.

En outre, les précisions apportées par le texte sur les droits et devoirs du juge en cas de litige n'apportent pas d'innovation fondamentale. La charge de la preuve du licenciement n'est nullement renversée.

Les auteurs du projet, au moment de son dépôt, avaient semblé vouloir nous convaincre qu'il comportait un renversement de la charge de la preuve. Devant les dénégations pertinentes de juristes, de magistrats, de syndicalistes, ils ont développé une thèse plus subtile : il n'y aurait pas *renversement*, mais *transformation* de la charge de la preuve. Cette charge n'incomberait désormais ni à l'employeur, ni au salarié, mais au juge doté de moyens et de pouvoirs nouveaux.

Votre commission s'est longuement interrogée sur la valeur d'une telle analyse. Et quelles que soient la compétence, l'autorité et la bonne foi de ceux qui l'ont développée, il lui est apparu qu'elle ne résistait pas à un examen sérieux.

Les compétences données par ce texte au juge, celui-ci les possède depuis longtemps. Lorsqu'en 1928, la réforme évoquée plus haut a imposé l'énoncé du motif du licenciement dans le jugement, elle a, par le fait, donné au juge plus que le moyen, le devoir d'apprécier la légalité de ce motif. Et il l'a fait. Sur ce plan, donc, rien n'est changé.

Mais — et c'est là l'argument décisif — il faudra désormais que ce motif soit *réel et sérieux*. N'y a-t-il pas là un changement par rapport à la réglementation actuelle ?

Il est certain que désormais le juge sera en mesure de déclarer abusif un licenciement pour lequel l'employeur invoque un motif mensonger, alors que le mensonge, dans la réglementation actuelle, ne suffit pas à donner au licenciement un caractère abusif. *Mais le juge aura-t-il les moyens de se livrer personnellement aux enquêtes nécessaires, alors même que l'Assemblée Nationale lui impose de se prononcer dans un délai très bref ?* Votre commission, pour sa part, en doute. Par conséquent, il faudra bien s'en tenir aux allégations fournies par les parties : d'un côté, un employeur qui — à moins d'être dépourvu des connaissances juridiques les plus élémentaires — invoquera un motif légal, de l'autre, un salarié qui prétend que l'employeur abuse de son droit de congédier. *La vieille règle de procédure selon laquelle le fardeau de la preuve incombe au demandeur jouera automatiquement.* Le salarié se trouvera alors dans la même impasse que maintenant : sans moyens d'investigation, il devra fournir une preuve extrêmement difficile à établir.

Enfin, le champ d'application du projet est limité.

L'article 24 r du présent texte précise que les dispositions essentielles de celui-ci, à savoir celles des articles 24 m, 24 o et 24 s, ne s'appliquent ni aux entreprises occupant habituellement moins de onze salariés, ni aux salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

CHAPITRE II.

LES BASES D'UNE REFORME VERITABLE

Comme nous l'avons rappelé au début de cet exposé, votre commission considère qu'il n'est pas possible, s'agissant d'un sujet aussi fondamental que le droit de licenciement, de se contenter des modifications toujours modestes, souvent illusoire, apportées par ce projet.

Avant de vous donner, au cours de l'examen des articles, le détail des amendements qu'elle soumet à votre approbation, elle tient à vous indiquer brièvement les principales transformations qui lui paraissent s'imposer :

A. — **Un renforcement de la procédure interne à l'entreprise.**

L'idée des auteurs du projet de créer une phase de conciliation, dans l'entreprise, préalablement au licenciement, est extrêmement intéressante.

Pour beaucoup de travailleurs, en particulier pour les plus défavorisés, le recours au juge est une protection irréaliste. Il faut déjà une certaine culture sociale et politique, il faut avoir dépassé la crainte qu'inspire souvent le monde de la Justice, son vocabulaire et son formalisme, pour oser s'adresser à elle.

Il faut en outre tenir compte de la lenteur du procès, des frais qu'il entraîne et de l'incertitude du résultat final.

De plus, la procédure interne à l'entreprise peut permettre dans bien des cas de dissiper des malentendus, d'éviter les licenciements décidés sous le coup de la colère. Elle donne au salarié les moyens de s'expliquer avec le chef d'entreprise, au chef d'entreprise le temps de peser les conséquences de sa décision pour le salarié.

Mais il faut empêcher que cette phase de conciliation ne se transforme en une simple formalité.

Entre la rigidité que redoutent les auteurs du projet et l'inconsistance actuelle de la procédure de conciliation de l'article 24 *m*, il existe une voie moyenne, c'est-à-dire un renforcement de cette procédure sur les points suivants :

— Mention, dans la convocation écrite du salarié par l'employeur, des motifs qui ont conduit ce dernier à envisager le licenciement ;

— Autorisation, pour le salarié, de se faire assister de la personne de son choix, fût-elle extérieure à l'entreprise.

Cette mesure ne présente aucun danger pour l'employeur et elle offre au salarié la possibilité de s'adresser à qui lui paraît le mieux à même de l'assister. Votre commission a d'ailleurs instauré une possibilité identique pour le chef d'entreprise.

B. — Un renversement de la charge de la preuve.

Le droit allemand, le droit italien, le droit anglais, confient à l'employeur le soin de prouver, en cas de litige, la légitimité du licenciement.

Votre commission, en vous demandant d'harmoniser notre droit avec ceux de nos trois plus grands et plus proches voisins, ne vous propose donc pas une mesure entachée d'exagération, d'extrémisme ou de mauvaise intention à l'égard de l'employeur.

Qu'il soit bien entendu que l'employeur conserve de toute façon le droit de licencier qui il veut, à condition que le motif du licenciement soit réel et sérieux.

Simplement, il est clair qu'il est plus facile à l'employeur de prouver que son subordonné est inexact, incompetent, indélicat, ou que le poste qu'il occupait se trouve supprimé, qu'au salarié de démontrer de façon rigoureuse la mauvaise foi éventuelle de celui qui le licencie.

Il ne s'agit nullement, comme l'ont soutenu certains, de faire peser une présomption d'abus sur l'employeur. L'employeur de bonne foi n'aura aucun mal à assortir ses allégations d'exemples concrets, de faits précis, qui en garantiront le bien-fondé. En revanche, il est presque impossible pour le salarié d'obtenir les documents et surtout les témoignages qui peuvent lui permettre, quand le licenciement est abusif, de confondre l'employeur qui se retranche derrière un motif souvent imprécis.

Par ailleurs — et sur ce plan nous souscrivons à l'analyse développée par les auteurs de ce projet — le développement actuel des pouvoirs du juge face aux parties fait que la notion de « fardeau de la preuve » doit être entendue plus souplement que par le passé.

C. — Un élargissement du champ d'application de la loi.

Votre commission a estimé qu'il était gênant d'appliquer une législation différente à des individus qui se trouvaient dans la même situation, et qu'il convenait de limiter au maximum des restrictions qui risquaient de paraître arbitraires.

Elle n'a pas suivi son rapporteur en ce qui concerne la suppression de la limitation aux entreprises de plus de dix salariés du champ d'application du projet.

En revanche, elle a abaissé de deux ans à un an l'ancienneté requise par le présent projet et précisé que les salariés non visés par la nouvelle loi pouvaient toujours bénéficier, comme c'est le cas actuellement, de dommages-intérêts en cas de licenciement abusif.

TROISIEME PARTIE

EXAMEN DES ARTICLES

Article premier du projet de loi.

L'expression « louage de services » est remplacée par l'expression « contrat de travail ». Ce changement de terminologie marque un souci de souligner la spécificité du contrat « de louage » liant le travailleur à son employeur.

En effet, dans la conception civiliste traditionnelle, le travailleur donne à bail ses services et l'employeur, jouant le rôle de locataire de cette force de travail considérée comme une marchandise, lui verse un loyer sous forme de salaire.

La modification proposée, bien que dépourvue de conséquences pratiques, correspond bien à l'évolution qu'a connue le droit du travail depuis un siècle et réalise une mise à jour utile du vocabulaire juridique.

Comme l'a fait remarquer utilement le Conseil économique et social, il est permis de se demander s'il ne conviendrait pas de réaliser une modification corrélative des articles 1779 et 1780 du Code civil, qui traitent du « louage de services ». Mais votre commission a finalement décidé de ne pas vous faire de proposition en ce sens : d'une part, il est techniquement impossible d'éliminer par de simples retouches la notion de « louage de services » dans le Code civil, d'autre part il n'est peut-être pas mauvais de laisser s'agrandir le fossé qui existe déjà entre le droit civil et le droit du travail.

La tendance à l'autonomie du contrat de travail par rapport au droit général des contrats, qui correspond à la fois à une évolution spontanée et à une nécessité indiscutable, s'en trouve renforcée.

Article 4 du projet de loi.

Cet article abroge les dispositions de l'article 23 du Livre premier du Code du travail ainsi que celles des articles 2 et 4 de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 relative à certaines mesures applicables en cas de licenciement.

Ces dispositions sont reprises, avec plusieurs modifications, dans l'article suivant du présent projet.

Article 5 du projet de loi.

Cet article est le seul à apporter des modifications touchant au contenu de la législation existante et non plus seulement à sa forme.

Il tend à insérer, dans le Livre premier du Code du travail, après le paragraphe I de la section I du chapitre II du titre II du Livre premier, un paragraphe 1^{er} bis intitulé : « Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée ».

Ce nouveau paragraphe comporte 22 articles (24 b à 24 w) qui constituent pour certains une reprise pure et simple des textes abrogés, pour d'autres des dispositions entièrement nouvelles.

Article 24 b du Code du travail.

Cet article remplace les dispositions du premier alinéa de l'article 23 : « Le louage de services fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes ».

La nouvelle rédaction apporte deux modifications :

— D'une part, cette cessation n'est désormais possible que « sous réserve de l'application des règles ci-après définies » ;

— D'autre part, l'adverbe « toujours » est éliminé conformément à un amendement proposé par le Conseil économique et social, qui a estimé à juste titre que cette suppression était rendue nécessaire par les tempéraments apportés au droit de rupture unilatérale du contrat de travail.

Le principe traditionnel du droit de résiliation unilatérale du contrat de travail, valable aussi bien pour l'employeur que pour le salarié, est donc maintenu. Cependant, il existe une nuance entre

la règle actuelle, qui fait du droit de licenciement un droit discrétionnaire qui ne disparaît qu'en cas d'abus constaté, et le système proposé, qui transforme le licenciement en un droit dont les conditions d'exercice, formellement au moins, sont réglementées.

Article 24 c du Code du travail.

Cet article remplace la première partie des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 23 du Livre premier du Code du travail.

Il concerne les sources du droit au délai-congé lorsque la résiliation se fait à l'initiative du salarié.

L'article 23, alinéa 2, du Livre premier du Code du travail ne faisait, sur ce point, pas de distinction selon l'auteur de la résiliation. En outre, sa rédaction était quelque peu ambiguë car elle semblait faire des « usages pratiqués dans la localité et la profession » la source principale de l'existence et de la durée du délai-congé, la convention collective et les règlements de travail en agriculture n'étant pris en considération qu'à défaut de ces usages.

En fait, la jurisprudence, après avoir reconnu le droit de l'employeur de supprimer ou de réduire le délai de préavis en usage dans la profession ou la localité par une disposition expresse du contrat ou du règlement intérieur, avait finalement fait de ce délai d'usage un délai minimum, le consacrant ainsi comme une coutume professionnelle impérative. En outre, et malgré l'ordre instauré par l'article 23, la convention collective avait vite prévalu sur l'usage et la loi du 19 février 1958, complétée par une ordonnance du 13 juillet 1967, avait généralisé la reconnaissance d'un délai-congé minimum variant en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

La nouvelle rédaction met fin à toute ambiguïté en consacrant la nouvelle hiérarchie des sources du droit à délai-congé :

— La loi ;

— La convention collective ; si l'on s'en tient aux dispositions de l'article 31 a, alinéa 4, du Livre premier du Code du travail, qui prévoit que la convention collective ne peut déroger à la loi que si elle comporte des dispositions plus favorables aux travailleurs, il semble que la convention puisse raccourcir, par exemple, la durée du délai-congé prévu par la loi ;

— Le règlement du travail en agriculture prévu aux articles 983 à 991 du Code rural : rappelons que l'article 986 dispose en son troisième alinéa que le ou les règlements proposés par les commissions paritaires départementales de travail doivent notamment contenir des dispositions relatives aux « conditions de préavis ou de délai-congé en matière de cessation du contrat de travail » ;

— Les usages pratiqués dans la localité ou la profession : la rédaction de l'article 24 c montre clairement que ceux-ci ne sont la source du droit à délai-congé qu' « en l'absence de convention collective ou de règlement de travail relatifs au délai-congé ». Le caractère supplétif de cette source est donc consacré par la loi.

Article 24 d du Code du travail.

Cet article règle le problème du délai-congé en cas de licenciement.

Le texte initial du projet ne comportait qu'une reprise pure et simple des règles posées par le deuxième alinéa de l'article 23 du Livre premier du Code du travail et par l'article 4 de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967.

Mais l'Assemblée Nationale a adopté un amendement de fond que votre rapporteur a d'ailleurs évoqué dans l'exposé des motifs : le délai-congé, en cas de licenciement d'un salarié ayant deux ans d'ancienneté, est fixé impérativement à deux mois. La possibilité pour l'employeur de ramener le délai-congé à un mois en octroyant au salarié, à la place du deuxième mois, une indemnité spéciale calculée sur la base d'un vingtième de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise, est supprimée.

Le délai-congé sera donc :

— Calculé selon les dispositions de l'article 24 c lorsque le salarié a moins de six mois d'ancienneté ;

— Fixé à un mois quand l'ancienneté est comprise entre six mois et deux ans ;

— Fixé à deux mois quand elle est supérieure ou égale à deux ans.

Le cinquième alinéa de cet article précise, en outre, que les dispositions précédentes n'empêchent pas l'application des disposi-

tions plus favorables aux salariés qui peuvent résulter d'un contrat, d'une convention collective, d'un règlement de travail en agriculture ou d'un usage. Votre commission vous invite à adopter cet article, sous réserve d'un amendement précisant que les dispositions plus favorables aux salariés peuvent résulter, également, de la loi.

Article 24 f du Code du travail.

Cet article reprend les dispositions du quatrième alinéa de l'article 23 du Livre premier du Code du travail.

Il précise que ni les contrats individuels, ni les règlements intérieurs ne peuvent prévoir un délai-congé inférieur ou un minimum d'ancienneté supérieur à ceux qui sont fixés par l'article 24 d. Cette disposition, introduite par la loi du 19 février 1958, consacrait une évolution de la jurisprudence, qui avait longtemps admis le droit, pour l'employeur, de réduire le délai-congé en usage par une clause expresse du contrat ou du règlement intérieur.

Article 24 g du Code du travail.

Cet article énonce, sous une forme nouvelle, une règle déjà posée par l'article 23 du Livre premier du Code du travail (alinéas 5 et 6). Il dispose, d'une part, que l'inobservation du délai-congé donne droit, sauf faute grave, à une indemnité, d'autre part, que cette indemnité est indépendante aussi bien de l'indemnité de licenciement que de l'indemnité pour rupture abusive.

Votre commission, ayant introduit à l'article 24 s un amendement portant sur l'indemnité due aux salariés licenciés abusivement et non visés par les nouvelles dispositions, vous demande de compléter en ce sens les dispositions de l'article 24 g.

La Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée Nationale a fait adopter un amendement tendant à préciser dans la loi ce qui résulte déjà d'une jurisprudence très ferme depuis 1963-1964 : lorsque l'employeur n'observe pas le délai de préavis et préfère verser une indemnité compensatrice, le salarié dispensé de l'exécution du travail continue juridiquement d'appartenir au personnel de l'entreprise et de bénéficier des garanties offertes par les dispositions sociales liées à son contrat de travail.

L'Assemblée Nationale a voté, à la demande du Gouvernement, un deuxième amendement ayant une signification très voisine du précédent.

Votre commission vous propose une rédaction légèrement différente, qui lui paraît plus concise, mais qui n'apporte aucun changement de fond aux modifications adoptées par l'Assemblée.

Au cours de l'examen en commission, M. Viron a évoqué l'opportunité qu'il y aurait, selon lui, à remplacer la notion de faute grave privative du délai-congé par celle de faute lourde. Après une discussion où sont intervenus notamment MM. Brun, Aubry, Grand, Schwint, cette suggestion n'a pas été retenue, par suite de l'égalité des voix pour et contre.

Article 24 h du Code du travail.

Cet article reprend les dispositions de l'article 2 de l'ordonnance du 13 juillet 1967 qui institue une indemnité légale minimum de licenciement.

Cette indemnité n'est accordée que si le salarié a deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur et que si son licenciement n'est pas motivé par une faute grave.

L'article 24 h prévoit que le taux et les modalités de calcul de cette indemnité sont fixés par voie réglementaire.

L'actuel décret d'application de l'article 2 précité fixe un taux modique, puisque l'indemnité est égale à 10 heures de salaire (ouvriers « horaires ») ou un vingtième de mois (« mensuels ») par année de service dans l'entreprise sur la base du salaire moyen des trois derniers mois.

Il serait souhaitable que le texte réglementaire prévu à cet article intervienne de façon à ne pas retarder la mise en vigueur des dispositions de la nouvelle loi.

Votre commission vous propose à cet article un amendement fixant à *un an* au lieu de deux ans l'ancienneté requise pour bénéficier de l'indemnité de licenciement.

Une ancienneté d'un an suffit déjà à établir que le salarié fait véritablement partie de l'entreprise, que l'employeur n'a pas à se plaindre de lui. En tout état de cause, le montant de l'indemnité de licenciement sera modeste et l'amendement proposé ne risque pas d'entraîner une augmentation excessive des charges de l'entreprise.

Article 24 i du Code du travail.

Cet article reprend sans changement des dispositions de la loi du 17 décembre 1968 qui constituent le deuxième alinéa de l'article 2 de l'ordonnance du 13 juillet 1967.

Le souci de la sécurité de l'emploi justifie le recours du droit du travail à la technique de la suspension chaque fois que l'interruption d'exécution correspond à une nécessité temporaire et n'implique pas la rupture du contrat.

Dès que la cause de la suspension disparaît (période de rappel sous les drapeaux, par exemple) le contrat reprend son cours sans que l'ancienneté acquise antérieurement soit perdue. Cette ancienneté est donc prise en considération tant pour le délai-congé que pour l'indemnité de licenciement.

Votre commission vous propose d'adopter cet article, complété cependant par un amendement étendant le champ d'application de la règle rappelée ci-dessus au 2° de l'article 24 d, c'est-à-dire au délai-congé des salariés ayant six mois à deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. Il serait illogique, en effet, que les périodes de suspension du contrat de travail interrompent ou n'interrompent pas l'ancienneté du salarié selon que le salarié a déjà acquis ou non une ancienneté de deux années.

Article 24 j du Code du travail.

Cet article reprend une disposition du neuvième alinéa de l'article 23 du Livre premier du Code du travail, selon laquelle la cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne dispense pas l'entrepreneur de respecter le délai-congé. Mais elle la complète également, puisqu'elle étend la garantie accordée à l'indemnité de licenciement.

Il s'agit là d'une précision dans la législation, mais non d'une innovation quant au fond, puisqu'il était déjà admis que l'employeur n'était dispensé de l'indemnité de licenciement qu'en cas de faute grave du salarié ou de rupture par force majeure ; rappelons, à ce propos, que la faillite n'est pas considérée par la jurisprudence comme un cas de force majeure.

Article 24 k du Code du travail.

Cet article reprend textuellement l'actuel alinéa 8 de l'article 23 du Livre premier du Code du travail, qui donne une énumération des événements affectant la personne de l'employeur et n'entraînant pas la résiliation des contrats de travail en cours, qui subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise.

Cette énumération n'est pas limitative : la jurisprudence lui a donné une grande extension, estimant que le maintien du contrat de travail est de droit chaque fois que « les salariés continuent le même travail sous une direction nouvelle » (Soc. 22 décembre 1950), ou « dès l'instant que l'activité de l'entreprise est restée la même » (Soc. 21 mars 1961).

Article 24 l du Code du travail.

Cet article précise que la démission du salarié, si elle est abusive, ouvre droit également à dommages-intérêts pour l'employeur et que le juge se prononce en cas de litige de la même manière que s'il s'agissait d'un licenciement.

Les cas de démission abusive sont certes rares, mais il est normal que le législateur prenne la précaution d'en envisager l'éventualité.

Article 24 m du Code du travail.

Cet article apporte une des innovations réelles du présent projet, puisqu'il instaure, avec les articles 24 n et 24 o, une nouvelle procédure à suivre en cas de licenciement.

Le texte initial du projet prévoyait :

— Que l'employeur envisageant de licencier un salarié devait convoquer ce dernier, en lui précisant l'objet de la convocation, et entendre ses explications ;

— Que le salarié pourrait, lors de cette audition, se faire entendre par un salarié appartenant au personnel de l'entreprise.

L'Assemblée Nationale, tenant un certain compte de propositions du Conseil économique et social que le Gouvernement avait rejetées, a complété ces dispositions sur deux points :

— La convocation doit se faire par lettre recommandée ;

— L'employeur doit indiquer, au cours de l'entretien, le ou les motifs de la décision envisagée.

Votre rapporteur avait estimé cette nouvelle rédaction à la fois trop rigide, puisqu'elle imposait le procédé de la lettre recommandée dans une procédure qui se doit d'être le plus souple possible, et pas assez protectrice pour le salarié, puisque l'employeur n'était tenu de donner ses motifs que verbalement et que le salarié devait choisir celui qui l'assisterait au sein du personnel de l'entreprise.

Il a donc suggéré trois modifications :

— Convocation par écrit simple et non plus par lettre recommandée ;

— Mention écrite, et non plus verbale, des motifs du licenciement envisagé ;

Possibilité pour le salarié de se faire assister le cas échéant d'une personne étrangère à l'entreprise. Il n'y a aucun inconvénient, par exemple, à ce qu'un permanent syndical prenne part au débat lorsque les faibles dimensions de l'entreprise font qu'elle ne comporte pas de salarié suffisamment compétent, notamment sur le plan juridique, pour apparaître comme un interlocuteur valable en face de l'employeur.

Cette dernière modification a donné lieu, en commission, à un débat auquel ont pris part, notamment, MM. Grand, Cathala, Marie-Anne, Talon, Henriet, Cauchon, Brun, Viron. M. Gravier ayant proposé de donner à l'employeur aussi bien qu'au salarié la possibilité de recourir à une assistance extérieure à l'entreprise, la commission a décidé de vous proposer, pour l'article 24 *m*, le texte suivant :

« L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié, doit avant toute décision, convoquer l'intéressé et recueillir ses explications. L'objet de la convocation, ainsi que les motifs de la mesure envisagée, devront être portés par écrit à la connaissance de l'intéressé ;

« Lors de cet entretien, chacun des intéressés, employeur ou salarié, peut se faire assister d'une personne de son choix appartenant ou non au personnel de l'entreprise. »

Article 24 n du Code du travail.

Cet article prévoit que si l'employeur décide finalement de licencier le salarié, il doit notifier cette décision à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de présentation de la lettre fixant le point de départ du délai-congé.

Le Conseil économique et social avait proposé d'insérer une disposition suivant laquelle la lettre recommandée ne pouvait être expédiée qu'après un délai de quarante-huit heures faisant suite à l'entretien prévu à l'article précédent. Ce délai avait l'avantage d'obliger l'employeur à méditer un peu une décision aux conséquences graves pour le salarié qui en était l'objet. Surtout, il empêchait la phase de « conciliation » prévue à l'article 24 m de se transformer en une pure formalité.

L'Assemblée Nationale a adopté un amendement presque analogue, le délai de quarante-huit heures étant simplement remplacé par celui d'un jour franc.

Votre commission vous invite à approuver ces dispositions.

Article 24 o du Code du travail.

Cet article prévoit que l'employeur, si le salarié lui en fait la demande écrite, doit énoncer la ou les causes réelles et sérieuses du licenciement, dans des délais et dans des conditions fixés par décret.

Votre commission a estimé cette procédure trop lourde et trouvé inutile la disjonction opérée entre la lettre de licenciement et l'énoncé des raisons qui le motivent.

Aussi vous propose-t-elle une nouvelle rédaction de l'article 24 o précisant que la lettre recommandée prévue à l'article 24 o doit comporter, outre l'annonce de la décision de licenciement, l'énoncé des causes réelles et sérieuses du licenciement.

Il semble raisonnable, en effet, de demander à l'employeur, en toutes circonstances, de ne pas procéder à une décision aussi grave sans en faire connaître les causes à l'intéressé. Informé lors de l'entretien préalable à la décision, le salarié doit l'être à nouveau au moment de la décision finale.

Article 24 p du Code du travail.

Cet article est sans aucun doute le plus important du texte qui vous est proposé, car c'est à partir de ses dispositions que le présent projet pourra être considéré, suivant le cas, comme une « réformette » ou comme une transformation véritable du droit de licenciement.

Le texte initial du projet stipulait :

« En cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le bien-fondé du licenciement, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il juge utiles. »

Ce texte n'apportait aucun élément nouveau par rapport aux dispositions correspondantes de l'actuel article 23 du Livre premier du Code du travail :

« Le tribunal, pour apprécier s'il y a abus, pourra faire une enquête sur les circonstances de la rupture. Le juge devra, en ce cas, mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat. »

L'Assemblée Nationale a modifié les dispositions du projet sur deux points :

— D'une part, elle a précisé que le juge appréciait, au lieu du « bien-fondé du licenciement » le « caractère réel et sérieux » des motifs invoqués par l'employeur ;

— D'autre part, elle a introduit un deuxième alinéa d'après lequel :

— La juridiction compétente serait saisie par la partie la plus diligente par simple déclaration au Secrétariat du Conseil des prud'hommes et au greffe du tribunal compétent ;

— Les parties devraient être convoquées par lettre recommandée à la plus prochaine audience ;

— En cas de non-conciliation, le juge devrait statuer dans un délai d'un mois.

En ce qui concerne la modification apportée au premier alinéa, elle est sans intérêt réel : le bien-fondé du licenciement dépend évidemment du caractère réel et sérieux des motifs allégués par l'employeur.

Quant au nouvel alinéa, il ne fait pour l'essentiel que décrire la procédure actuelle ; la seule innovation — l'obligation de statuer dans le cas de non-conciliation — révèle un souci louable de mettre fin aux lenteurs de la justice ; votre commission ne lui reproche que d'être inapplicable : comment des juges, malgré leur dévouement au service public, pourront-ils raccourcir à un mois des délais qui, du fait de l'encombrement croissant des rôles, sont souvent de un, voire deux ans ? Le législateur manquerait à sa mission s'il édictait des règles dont le simple bon sens révèle qu'elles ne pourront pas être appliquées.

Prendre ses désirs pour des réalités, cela peut être bien, mais seulement lorsqu'on prend les mesures nécessaires pour que la réalisation intervienne effectivement. Or, il n'est pas possible de parvenir en quelques mois à augmenter suffisamment les effectifs des juridictions compétentes.

Le texte actuel pêche donc, selon votre commission, par excès d'ambition, mais aussi, comme il a été dit dans l'exposé général, par excès de timidité.

En effet, il n'introduit pas la seule mesure qui donne une chance au salarié, quand le licenciement est abusif, d'obtenir du juge la constatation de cet abus : le renversement de la charge de la preuve en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur.

La thèse défendue par le Gouvernement, suivant laquelle le caractère inquisitoire de plus en plus marqué de la procédure civile, le pouvoir croissant donné au juge remettraient désormais à la charge du juge la preuve du bien-fondé des motifs invoqués, n'est pas soutenable. Le pouvoir d'enquête du juge, pouvoir qu'il a toujours eu, ne change rien au fond du problème. Le juge n'a pas le temps ni les moyens d'enquêter chaque fois qu'il y a doute. Son rôle est de dire le droit, et le droit actuel est bien clair :

— La charge de la preuve — c'est une règle inchangée — incombe au demandeur, c'est-à-dire au salarié ;

— Tout motif dans lequel le salarié ne démontre pas que réside une faute est valable.

Seuls les employeurs exceptionnellement maladroits se verront sanctionnés en cas de licenciement abusif. Il leur suffit d'invoquer un motif reconnu par la jurisprudence, de relever par précau-

tion une faute, même légère, à l'encontre du salarié — et qui n'en commet pas ? — ou de faire état d'une vague réorganisation de l'entreprise pour être en règle avec la loi.

Le salarié est fort mal placé pour faire lui-même l'enquête à laquelle le juge n'a pas le temps de procéder. Il n'a pas accès à tous les documents. On peut même lui refuser l'accès de l'entreprise. Il est donc totalement désarmé.

Aussi, votre commission, sans qu'aucune opposition se manifeste en son sein, a-t-elle décidé de vous proposer un système qui lui paraît plus équilibré :

1° Mise à la charge de l'employeur de la preuve du caractère réel et sérieux des motifs de licenciement ; la décision venant de lui, il est évident qu'elle a dû être prise en considération de faits ou d'appréciations précis. On ne lui demande que de fournir au juge ces faits ou ces appréciations ;

2° Maintien du rôle essentiel confié au juge, dans les termes mêmes du projet gouvernemental. C'est le juge qui apprécie la régularité de la procédure suivie et le bien-fondé du licenciement, au vu des deux dossiers qui lui seront remis : celui du salarié qui ne pourra certes obtenir gain de cause s'il ne fait pas valoir des arguments pour appuyer sa demande ; celui de l'employeur qui, s'il est un gestionnaire et un chef d'entreprise conscient de ses responsabilités, a décidé le licenciement parce que celui-ci était nécessité soit par des motifs d'ordre économique (réduction de personnel justifiée par la conjoncture ou par des difficultés financières internes), soit par des fautes ou des insuffisances du salarié.

Le juge aura donc en main tous les éléments pour juger en toute sérénité et ne sera plus tenu par des règles de procédure totalement inadaptées aux nouvelles réalités sociales.

Article 24 q du Code du travail.

Cet article traite de la sanction du licenciement abusif.

Le texte initial du projet de loi prévoyait que le licenciement abusif, c'est-à-dire effectué sans observation de la procédure requise au présent paragraphe ou pour une cause ne répondant pas aux exigences « de réel » et de « sérieux » posées à l'article 24 o, donne-

rait lieu à l'octroi par le tribunal d'une indemnité égale au minimum à six mois de salaire à moins qu'employeur et salarié ne se mettent d'accord pour la réintégration de ce dernier.

L'Assemblée Nationale a modifié ce texte assez profondément en établissant une distinction entre les manquements à la procédure et l'inobservation de la règle de fond, c'est-à-dire au principe suivant lequel la cause de licenciement doit être réelle et sérieuse :

— dans le premier cas, le tribunal impose à l'employeur d'observer la procédure, et accorde au salarié une indemnité égale au maximum à un mois de salaire ;

— dans le second cas, le tribunal peut proposer la réintégration. Si le salarié et l'employeur s'y opposent, le salarié a droit à une indemnité minimale de six mois de salaire.

En outre, l'Assemblée Nationale a prévu, dans un deuxième alinéa, que le tribunal ordonnait 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 sur le licenciement.

Votre commission approuve les dispositions de ce dernier alinéa. Il n'est pas normal que la collectivité fasse les frais d'une faute commise par un seul employeur. Cependant, comme l'ont souligné un certain nombre d'organisations d'employeurs, il peut arriver, dans certains cas, que le salarié saisisse le tribunal très tardivement, bien après le licenciement. L'employeur devrait alors rembourser une somme très importante, correspondant au délai séparant le licenciement du jour du jugement.

Il est certain que de tels cas seront rares : en général, le salarié se hâte de retrouver du travail, et n'attend pas des mois avant de se prévaloir d'un licenciement abusif.

Cependant, si le Sénat souhaitait voir introduite une précaution contre l'éventualité qui vient d'être évoquée, votre commission ne serait pas opposée à un amendement spécifiant par exemple que le remboursement des indemnités de chômage n'est dû par l'employeur que si le salarié a introduit son action deux mois au maximum après réception de la lettre de licenciement.

En revanche, votre commission n'a finalement pas retenu la distinction opérée par l'Assemblée Nationale entre manquements à la forme et manquements au fond des nouvelles règles.

Séduisante en apparence, elle s'avère inadaptée après mûr examen : en effet, des manquements de procédure peuvent être beaucoup plus graves, s'ils sont délibérés et volontaires, que des manquements au principe du caractère réel et sérieux de la cause de licenciement. En outre, il est essentiel de garantir, par des sanctions assez sévères, le respect d'une procédure suffisamment simple pour être aisément respectée.

Telle était d'ailleurs apparemment la manière de voir du Gouvernement sur ce problème puisque le texte initial traitait de la même façon tous les manquements aux nouvelles réglementations.

Aussi votre commission vous propose-t-elle une rédaction différente. A part une priorité de principe donnée à la réintégration, cette rédaction réintroduit le mécanisme institué par le projet initial.

Article 24 r du Code du travail.

Cet article exclut du champ d'application du projet les salariés faisant l'objet d'un licenciement collectif justifié par un motif économique.

Votre commission considère qu'il est normal de réglementer différemment les cas particuliers de licenciement. Mais, comme il l'a rappelé plus haut, il importe de renforcer et de rendre effectives les dispositions de l'ordonnance du 22 mai 1945, largement ignorées depuis trop longtemps.

Rappelons en effet :

— Que la procédure d'autorisation de l'Inspecteur du travail, prévue par cette ordonnance, n'a aucun caractère protecteur puisqu'elle n'a pas de conséquence sur la validité de la rupture du contrat, en vertu de l'article 9 du décret du 23 août 1945 ;

— Que l'ordre des licenciements que l'employeur est tenu de prévoir au règlement intérieur en vertu de l'article 10 de l'ordonnance est dépourvu de portée.

En effet, les critères de charges de famille, d'ancienneté de service dans l'établissement et de qualités professionnelles ne sont qu'indicatifs au terme de la jurisprudence ; l'employeur peut les pondérer à sa guise.

D'autre part, en l'absence de règlement intérieur, la liberté de l'employeur est encore plus grande, puisqu'il est tenu seulement de se référer aux critères légaux et demeure finalement maître du choix des travailleurs à licencier.

Article 24 s du Code du travail.

Cet article, dans la rédaction de l'Assemblée Nationale, exclut du champ d'application des articles 24 m, 24 o et 24 q, c'est-à-dire de l'essentiel des dispositions *nouvelles* du projet, les salariés des petites entreprises (moins de onze salariés) et ceux qui ont moins de deux années d'ancienneté chez l'employeur.

La commission, après un débat auquel ont participé notamment MM. Gravier, Rabineau et Terré, n'a pas adopté la proposition de son rapporteur tendant à supprimer le plancher de onze salariés pour le champ d'application de la loi.

En revanche, elle a accepté que soit ramenée de deux à un an l'ancienneté requise par cet article.

Par ailleurs, elle a constaté que le nouveau texte comportait une régression involontaire par rapport à la législation existante : aucune disposition relative au licenciement abusif n'est prévue désormais pour les salariés ne répondant pas aux conditions de dimension de l'entreprise et d'ancienneté requises par l'article 24 s du présent projet alors que l'ancien article 23 du Livre premier du Code du travail ne posait pas de condition particulière. Aussi vous propose-t-elle un amendement tendant à préciser que ces salariés pourront, en cas de licenciement abusif, obtenir des dommages-intérêts calculés en fonction du préjudice subi.

Article 24 t du Code du travail.

Cet article précise que les nouvelles règles prévues par ce projet ne dérogent pas aux dispositions législatives ou réglementaires qui assurent une protection particulière à certains salariés.

Il s'agit notamment des femmes enceintes ou accouchées, des mutilés ou handicapés, des membres de certaines professions (journalistes professionnels, voyageurs, représentants, placiers).

Il s'agit, surtout, des salariés titulaires dans l'entreprise d'un mandat de représentation du personnel. Membres du comité d'entreprise, délégués syndicaux, délégués du personnel, bénéficient en effet d'un régime tout à fait dérogatoire au droit commun : au principe du droit de licencier, sauf abus, est substitué le principe de l'interdiction de licencier, sauf autorisation du comité d'entreprise ou de l'inspecteur du travail. Cette différence fondamentale tient à ce qu'au droit de l'employeur de licencier un salarié se superpose le droit, pour le représentant, d'exercer son mandat sans entrave.

C'est sur cette base qu'une jurisprudence de plus en plus importante a permis d'imposer la réintégration effective de représentants du personnel irrégulièrement licenciés : le licenciement est alors considéré comme une voie de fait et la non-réintégration comme un délit continu, commis par l'employeur, d'entrave à la fonction de représentation du personnel. La sanction peut donc être répétée jusqu'à exécution de la réintégration, chaque jour de retard entraînant paiement par l'employeur d'une astreinte assez élevée.

Votre commission vous propose d'adopter les dispositions de l'article 24 t.

Article 24 u du Code du travail.

Cet article reprend des dispositions de l'article 23 du Livre premier du Code du travail, alinéa 10, qui spécifie que toute renonciation anticipée à l'indemnité de rupture abusive est nulle.

Il les complète également en étendant l'interdiction édictée à l'ensemble des nouvelles règles posées par le présent projet.

Article 24 v du Code du travail.

Cet article reprend les dispositions du douzième alinéa de l'article 23 du Livre premier du Code du travail aux termes duquel les règles posées en matière de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée s'appliquent même lorsque le salarié est au service de plusieurs employeurs.

Article 24 w du Code du travail.

Cet article prévoit l'intervention d'un décret en Conseil d'Etat pour fixer les modalités d'application du présent paragraphe.

Articles 6 à 9 du projet de loi.

Ces articles introduisent les changements de référence rendus nécessaires par le présent texte.

Votre commission les approuve.

Article additionnel 9 bis (nouveau).

Votre commission soumet à votre approbation un article nouveau tendant à faire bénéficier des nouvelles dispositions les agents non titulaires de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics, sauf dans les cas où ils bénéficient déjà de dispositions particulières plus favorables.

Il lui est apparu, en effet, que la situation de ces agents, exclus à la fois du statut protecteur de la fonction publique et des règles instaurées pour les salariés du droit privé, ne devait plus être à l'avenir privée des garanties les plus élémentaires contre le licenciement.

Article 10 du projet de loi.

Ce nouvel article, adopté par l'Assemblée Nationale, tend à résoudre le difficile problème soulevé par l'incorporation de la loi dans le nouveau Code du travail.

La procédure choisie, celle du décret en Conseil d'Etat, lui paraissant judicieuse, votre commission vous engage à l'adopter.

TABLEAU COMPARATIF

Texte actuellement en vigueur.	Texte du projet de loi.	Texte voté par l'Assemblée Nationale en première lecture.	Texte proposé par votre commission.
<p>Livre premier du Code du travail.</p> <p>.....</p>	<p style="text-align: center;">Article premier.</p> <p>Dans le Code du travail, l'expression « contrat de travail » est substituée à l'expression « louage de services ».</p>	<p style="text-align: center;">Article premier.</p> <p>Sans modification.</p>	<p style="text-align: center;">Article premier.</p> <p>Sans modification.</p>
<p style="text-align: center;">TITRE DEUXIEME</p> <p>Du contrat de travail.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 2.</p> <p>L'intitulé du titre deuxième du livre premier du Code du travail devient :</p> <p style="padding-left: 20px;">« Des conventions relatives au travail. »</p>	<p style="text-align: center;">Art. 2.</p> <p>Supprimé.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 2.</p> <p>Acceptation de la suppression.</p>
<p style="text-align: center;">CHAPITRE PREMIER</p> <p><i>Dispositions générales.</i></p>	<p>Les chapitres I et II de ce titre sont fusionnés en un chapitre I^{er} ayant pour titre :</p>		
<p style="text-align: center;">CHAPITRE II</p> <p><i>Du louage de services.</i></p>	<p style="text-align: center;">« Du contrat de travail. »</p>		
<p style="text-align: center;">Section première.</p> <p>Conditions de validité et effets du louage de services.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 3.</p> <p>Le titre de la section première dudit chapitre, laquelle débute avec l'article 19, devient :</p> <p style="padding-left: 20px;">« Conditions de validité et effets du contrat de travail. »</p>	<p style="text-align: center;">Art. 3.</p> <p>Supprimé.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 3.</p> <p>Acceptation de la suppression.</p>
	<p style="text-align: center;">Art. 4.</p> <p>Les dispositions de l'article 23 du Livre premier du Code du travail et celles</p>	<p style="text-align: center;">Art. 4.</p> <p>Sans modification.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 4.</p> <p>Sans modification.</p>

Texte actuellement en vigueur.	Texte du projet de loi.	Texte voté par l'Assemblée Nationale en première lecture.	Texte proposé par votre commission.
	des articles 2 et 4 de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 relative 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 :	Alinéa sans modification.	Alinéa sans modification.
	« Paragraphe 1 bis. — Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée. »	Alinéa sans modification.	Alinéa sans modification.
	Art. 24 b.	Art. 24 b. .	Art. 24 b.
Art. 23. — Livre premier du Code du travail (1 ^{er} alinéa). — Le louage de services fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes.	« Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser après expiration de la période d'essai à l'initiative d'une des parties contractantes sous réserve de l'application des règles ci-après définies. »	« Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative des parties contractantes sous réserve de l'application des règles ci-après définies. « Ces règles ne sont pas applicables pendant la période d'essai. »	Sans modification.
	Art. 24 c.	Art. 24 c.	Art. 24 c.
Art. 23. — Livre premier du Code du travail (<i>suite</i>) (2 ^e alinéa). — Loi du 19 février 1958. — L'existence et la durée du délai-congé résultent des usages pratiqués dans la localité et la profession ou, à défaut de ces usages, des conventions collectives et, en agriculture, des règlements de travail pris en application des articles 983 à 991 du Code rural. Il peut être dérogé par convention collective ou par règlement de travail au délai résultant	« 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 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. »	... En l'absence de dispositions légales, de convention collective...	Sans modification.

Texte actuellement en vigueur.	Texte du projet de loi.	Texte voté par l'Assemblée Nationale en première lecture.	Texte proposé par votre commission.
<p>des usages. Toutefois, par dérogation aux dispositions précédentes qui demeurent applicables dans le cas où le salarié prend l'initiative de rompre son contrat de travail, les salariés justifiant chez leurs employeurs d'une ancienneté de services d'au moins six mois continus qui, sauf pour faute grave, sont licenciés, ont droit à un délai-congé d'un mois, à moins que les règlements de travail, les conventions collectives de travail ou, à défaut, les usages, ne prévoient soit un délai-congé d'une durée supérieure, soit, pour prétendre à ce préavis, une condition d'ancienneté inférieure à six mois.</p>	<p>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 ;</p>	<p>Art. 24 d. Alinéa sans modification. Alinéa sans modification. Alinéa sans modification.</p>	<p>Art. 24 d. Alinéa sans modification. Alinéa sans modification.</p>
<p>Art. 4. — Ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 (1^{er} alinéa). — Sans préjudice de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article 23 du Livre premier du Code du travail, tout travailleur salarié relevant des activités mentionnées au premier alinéa de l'article 31 du Livre premier du Code du travail, 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, au choix de l'employeur : Soit à un délai-congé de deux mois ; Soit à un délai-congé d'un mois, accompagné d'une indemnité spéciale dont le taux et les modalités de calcul sont fixés par décret.</p>	<p>« 3° s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, au choix de l'employeur, soit à un délai-congé de deux mois, soit à un délai-congé d'un mois accompagné d'une indemnité spéciale dont le taux et les modalités de calcul sont fixés par voie réglementaire.</p>	<p>« 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.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>

Texte actuellement en vigueur.	Texte du projet de loi.	Texte voté par l'Assemblée Nationale en première lecture.	Texte proposé par votre commission.
<p>Art. 4. — Ordonnance n° 67-581 (<i>suite</i>) (loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968). — Le montant de cette indemnité s'ajoute à celui de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 2 ci-dessus ou, le cas échéant, à l'indemnité de licenciement applicable en vertu d'une convention collective de travail, d'un accord collectif d'établissement, d'un règlement de travail, du contrat de travail ou des usages.</p>	<p>« Les dispositions des 2° et 3° de l'alinéa précédent ne sont applicables qu'à défaut de contrat de travail, de convention collective, de règlement de travail en agriculture ou d'usage conduisant à un délai-congé, soit à une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le travailleur intéressé. »</p>	<p>Les dispositions des 2° et 3° ci-dessus...</p>	<p>« Les dispositions... ne sont applicables qu'à défaut de loi, de contrat de travail...</p>
<p>Art. 23. — Livre premier du Code du travail (<i>suite</i>) (4° alinéa). — Toute clause d'un contrat individuel ou d'un règlement intérieur à celui qui résulte de l'application de l'alinéa précédent, ou une condition d'ancienneté supérieure à celle prévue au même alinéa, est nulle du plein droit.</p>	<p>Art. 24 e. « Le montant de l'indemnité spéciale prévue au 3° de l'article 24 d s'ajoute à celui de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 24 h ou, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement applicable en vertu d'une convention collective de travail, d'un règlement de travail, d'un contrat de travail ou des usages. »</p>	<p>...intéressé. » Art. 24 e. Supprimé.</p>	<p>...intéressé. » Art. 24 e. Acceptation de la suppression.</p>
<p>Art. 23. — Livre premier du Code du travail (<i>suite</i>) (6° alinéa). — Les dommages-intérêts qui peuvent être accordés pour inobservation du délai-congé ne se confondent pas avec ceux</p>	<p>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 service supérieure à celle qu'énoncent ces dispositions est nulle de plein droit. »</p>	<p>Art. 24 f. Sans modification.</p>	<p>Art. 24 f. Sans modification.</p>
	<p>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</p>	<p>Art. 24 g. Alinéa sans modification.</p>	<p>Art. 24 g. « L'inobservation...</p>

Texte actuellement en vigueur.	Texte du projet de loi.	Texte voté par l'Assemblée Nationale en première lecture.	Texte proposé par votre commission.
auxquels peut donner lieu, d'autre part, la résiliation abusive du contrat par la volonté d'une des parties contractantes; le tribunal, pour apprécier s'il y a abus... (voir la suite en regard art. 24 p du projet).	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.	... aux articles 24 l, 24 q et 24 s. »
		« 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. »	« Elle n'a pas, dans ce cas, pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin et ne doit entraîner pour le salarié, jusqu'à cette date, aucune perte par rapport aux salaires et avantages qu'il aurait reçus si le délai-congé avait été observé. »
	Art. 24 h.	Art. 24 h.	Art. 24 h.
Art. 2. — Ordonnance n 67-581 du 13 juillet 1967 (1 ^{er} alinéa). — A compter de la date de publication de la présente ordonnance, tout travailleur salarié relevant des activités mentionnées au premier alinéa de l'article 31 du Livre premier du Code du travail, 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 décret.	« 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. »	Sans modification.	« Le salarié...
			... un an...
			... réglementaire. »

Texte actuellement en vigueur.	Texte du projet de loi.	Texte voté par l'Assemblée Nationale en première lecture.	Texte proposé par votre commission.
<p>Art. 2. — Ordonnance n° 67-581 (<i>suite</i>) (2° alinéa). — 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 pour l'application du présent article. Toutefois la période de suspension n'entre pas en compte dans la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier des dispositions qui précèdent.</p>	<p>Art. 24 i. « Pour l'application du 3° de l'article 24 d et pour celle de l'article 24 l, 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. »</p>	<p>Art. 24 i. Sans modification.</p>	<p>Art. 24 i. « Pour l'application des 2° et 3° de l'article 24 d.,</p>
<p>Art. 4. — Ordonnance n° 67-581 (<i>suite</i>) (dernier alinéa). — Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 2 ci-dessus sont applicables au décompte de l'ancienneté du travailleur salarié pour l'exécution du présent article.</p>	<p>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. »</p>	<p>Art. 24 j. Sans modification.</p>	<p>Art. 24 j. Sans modification.</p>
<p>Art. 23. — Livre premier du Code du travail (<i>suite</i>) (9° alinéa). — La cessation de l'entreprise, sauf les cas de force majeure, ne libère pas l'entrepreneur de l'obligation de respecter le délai-congé.</p>	<p>Art. 24 k. « S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, tous les contrats de travail en cours au jour</p>	<p>Art. 24 k. Sans modification.</p>	<p>Art. 24 k. Sans modification.</p>

... ci-dessus. »

Texte actuellement en vigueur.	Texte du projet de loi.	Texte voté par l'Assemblée Nationale en première lecture.	Texte proposé par votre commission.
<p>mise en société, tous les contrats de travail au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise.</p>	<p>de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. »</p>		
<p>Art. 23. — Livre premier du Code du travail (suite) (5^e alinéa). (L. du 19 juillet 1928.). — La résiliation du contrat par la volonté d'un seul des contractants peut donner lieu à des dommages-intérêts.</p>	<p>Art. 24 l. « Sous réserve des dispositions des articles 24 p et 24 q, la résiliation d'un contrat à durée indéterminée par l'une ou l'autre des parties ouvre droit, si elle est abusive, à l'octroi de dommages-intérêts. »</p>	<p>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. »</p>	<p>Art. 24 l. Sans modification.</p>
	<p>Art. 24 m. « L'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé et recueillir ses explications. L'objet de la convocation devra être porté à la connaissance de l'intéressé.</p>	<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.</p>	<p>Art. 24 m. « L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé et recueillir ses explications. L'objet de la convocation, ainsi que les motifs de la mesure envisagée, devront être portés par écrit à la connaissance de l'intéressé.</p>
	<p>« Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. »</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	<p>« Lors de cet entretien, chacun des intéressés, employeur ou salarié, peut se faire assister d'une personne de son choix appartenant ou non au personnel de l'entreprise. »</p>
<p>Art. 23. — Livre premier du Code du travail (suite) (3^e alinéa). — Lorsque l'employeur prend l'initiative du congé, il doit le signifier par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé d'un mois.</p>	<p>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. »</p>	<p>Art. 24 n. Alinéa sans modification.</p>	<p>Art. 24 n. Sans modification.</p>

Texte actuellement en vigueur.	Texte du projet de loi.	Texte voté par l'Assemblée Nationale en première lecture.	Texte proposé par votre commission.
<p>Art. 23. — Livre premier du Code du travail (suite) (6^e alinéa) (loi du 19 juillet 1928). — ... ; le tribunal, pour apprécier s'il y a abus, pourra faire une enquête sur les circonstances de la rupture. Le jugement devra, en tout cas, mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat.</p>	<p>Art. 24 o.</p> <p>« 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 dans lesquels cette demande et cette énonciation sont formulées sont fixés par décret. »</p>	<p>« Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'article précédent. »</p>	<p>Art. 24 o.</p> <p>« La lettre recommandée prévue à l'article précédent doit comporter l'énoncé de la ou des causes réelles et sérieuses du licenciement. »</p>
	<p>Art. 24 p.</p> <p>« En cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le bien-fondé du licenciement, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et, au besoin, après toutes mesures d'inspection qu'il estime utiles. »</p>	<p>Art. 24 p.</p> <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'inspection qu'il estime utiles.</p>	<p>Art. 24 p.</p> <p>« En cas de litige, l'employeur est tenu de faire la preuve du caractère réel et sérieux du ou des motifs allégués pour prononcer le licenciement.</p>
<p>(Voir aussi début du 6^e alinéa de l'art. 23 du Livre premier du Code du travail en regard Art. 2 g du projet.)</p>	<p>« 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. »</p>	<p>« Le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le bien-fondé du licenciement, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'inspection qu'il juge utiles. »</p>	<p>« Le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le bien-fondé du licenciement, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'inspection qu'il juge utiles. »</p>

Texte
actuellement en vigueur.

Texte
du projet de loi.

Texte voté
par l'Assemblée Nationale
en première lecture.

Texte proposé
par votre commission.

Art. 24 q.

« Si le licenciement d'un salarié survient sans observation de la procédure requise au présent paragraphe ou pour une cause ne répondant pas aux exigences de l'article 24 o, il donne lieu à l'octroi, par le tribunal, d'une indemnité, à moins que l'employeur n'offre au salarié de le réintégrer et que celui-ci n'accepte cette offre. 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. »

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.*

Art. 24 q.

« Si le licenciement d'un salarié survient sans observation de la procédure requise au présent paragraphe *ou* pour une cause ne répondant pas aux exigences de l'article 24 o, *le tribunal ordonne la réintégration du salarié dans l'entreprise.*

Si l'une des parties s'oppose à cette réintégration, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, sans préjudice, le cas échéant, des indemnités prévues aux articles 24 g 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. »

Alinéa sans modification.

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 r.

Sans modification.

Art. 24 r.

Sans modification.

Texte actuellement en vigueur.	Texte du projet de loi.	Texte voté par l'Assemblée Nationale en première lecture.	Texte proposé par votre commission.
<p>Art. 23. — Livre premier du Code du travail (<i>suite</i>) (10 alinéa). — Les parties ne peuvent renoncer par avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu des dispositions ci-dessus.</p>	<p>Art. 24 s.</p> <p>« 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. »</p> <p>Art. 24 t.</p> <p>« 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. »</p> <p>Art. 24 u.</p> <p>« Les parties ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir des dispositions du présent paragraphe. »</p>	<p>Art. 24 s.</p> <p>Sans modification.</p> <p>Art. 24 t.</p> <p>Sans modification.</p> <p>Art. 24 u.</p> <p>Sans modification.</p>	<p>Art. 24 s.</p> <p>« Les dispositions... ... un an... ... l'entre- prise. »</p> <p>« Les salariés visés à l'alinéa précédent peuvent prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi. »</p> <p>Art. 24 t.</p> <p>Sans modification.</p> <p>Art. 24 u.</p> <p>Sans modification.</p>
<p>Art. 23. — Livre premier du Code du travail (<i>suite</i>) (12^e alinéa) (loi du 5 février 1932). — Les dispositions du présent article sont applicables même au cas où l'employé est lié par des contrats de louage de services à plusieurs employeurs.</p>	<p>Art. 24 v.</p> <p>« Les dispositions du présent paragraphe sont applicables dans le cas où le salarié est lié par des contrats de travail à plusieurs employeurs. »</p>	<p>Art. 24 v.</p> <p>Sans modification.</p>	<p>Art. 24 v.</p> <p>Sans modification.</p>

Texte actuellement en vigueur.	Texte du projet de loi.	Texte voté par l'Assemblée Nationale en première lecture.	Texte proposé par votre commission.
	<p>Art. 24 <i>w</i>. « Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent paragraphe. »</p>	<p>Art. 24 <i>w</i>. Sans modification.</p>	<p>Art. 24 <i>w</i>. Sans modification.</p>
	<p>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 :</p>	<p>Art. 6. Sans modification.</p>	<p>Art. 6. Sans modification.</p>
<p>Art. 3. — Ordonnance n° 67-581. — Les dispositions de l'article précédent sont applicables aux personnels mentionnés au Titre III de l'ordonnance n° 67-580 du 13 juillet 1967 relative aux garanties de ressources des travailleurs privés d'emploi, et aux salariés qui sont soumis au même statut législatif ou réglementaire particulier que celui d'entreprises publiques.</p>	<p>« Les dispositions des articles 24 <i>h</i> et 24 <i>i</i> du Livre premier du Code du travail sont applicables... » (<i>Le reste sans changement</i>).</p>		
<p>Art. 5. — Ordonnance n° 67-581. — Les dispositions de l'article 4 sont applicables aux salariés mentionnés à l'article 3, liés par un contrat à durée indéterminée et qui sont licenciés alors qu'ils comptent deux ans d'ancienneté ininterrompue dans la même administration ou la même entreprise.</p>	<p>Art. 7. Le début de l'article 5 de ladite ordonnance est ainsi modifié : « Les dispositions des articles 24 <i>d</i> et 24 <i>e</i> du Livre premier du Code du travail sont applicables... » (<i>le reste sans changement</i>).</p>	<p>Art. 7. Alinéa sans modification. Les dispositions de l'article 24 <i>d</i> du Livre premier... (<i>le reste sans changement</i>).</p>	<p>Art. 7. Sans modification.</p>
	<p>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 <i>bis</i> du chapitre I^{er} du Titre II du Livre premier du Code du travail.</p>	<p>Art. 8. Sans modification.</p>	<p>Art. 8. Sans modification.</p>

Texte
actuellement en vigueur.

Texte
du projet de loi.

Texte voté
par l'Assemblée Nationale
en première lecture.

Texte proposé
par votre commission.

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. 9.

Sans modification.

Art. 9.

Sans modification.

Art. 9 bis (nouveau).

« Les dispositions du § 1 bis du Livre premier du Code du travail, relatif à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, sont applicables aux agents non titulaires de l'Etat, des établissements publics et des collectivités locales, sous contrat de droit public, à défaut de dispositions législatives ou réglementaires plus favorables leur assurant une protection particulière. »

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.

Art. 10 (nouveau).

Sans modification.

*
* *

Sous le bénéfice de ces observations votre commission vous demande d'adopter le projet de loi, assorti des amendements ci-dessous.

AMENDEMENTS PRESENTES PAR LA COMMISSION

Art. 5 du projet de loi.

Art. 24 d du Livre premier du Code du travail.

Amendement : A la deuxième ligne du dernier alinéa du texte proposé pour cet article, après les mots :

« ... qu'à défaut... »,

ajouter les mots :

« ... de loi... ».

Art. 24 g du Livre premier du Code du travail.

Amendement : A la fin du premier alinéa proposé pour cet article, remplacer les mots :

« ... aux articles 24 l et 24 q »,

par les mots :

« ... aux articles 24 l, 24 q et 24 s »,

Amendement : Remplacer les deuxième et troisième alinéas du texte proposé pour cet article par l'alinéa suivant :

« Elle n'a pas, dans ce cas, pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin et ne doit entraîner pour le salarié, jusqu'à cette date, aucune perte par rapport aux salaires et avantages qu'il aurait reçus si le délai-congé avait été observé. »

Art. 24 h du Livre premier du Code du travail.

Amendement : A la deuxième ligne du texte proposé pour cet article, remplacer les mots :

« ... deux ans... »,

par les mots :

« ... un an... ».

Art. 24 i du Livre premier du Code du travail.

Amendement : Rédiger comme suit le début du texte proposé pour cet article :

« Pour l'application des 2° et 3° de l'article 24 d... ».

(Le reste sans changement.)

Art. 24 m du Livre premier du Code du travail.

Amendement : Rédiger comme suit cet article :

« L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé et recueillir ses explications. L'objet de la convocation, ainsi que les motifs de la mesure envisagée, devront être portés par écrit à la connaissance de l'intéressé.

« Lors de cet entretien, chacun des intéressés, employeur ou salarié, peut se faire assister d'une personne de son choix appartenant ou non au personnel de l'entreprise. »

Art. 24 o du Livre premier du Code du travail.

Amendement : Rédiger comme suit cet article :

« La lettre recommandée prévue à l'article précédent doit comporter l'énoncé de la ou des causes réelles et sérieuses du licenciement. »

Art. 24 p du Livre premier du Code du travail.

Amendement : Rédiger comme suit cet article :

« En cas de litige, l'employeur est tenu de faire la preuve du caractère réel et sérieux du ou des motifs allégués pour prononcer le licenciement.

« Le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le bien-fondé du licenciement, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il juge utiles. »

Art. 24 q du Livre premier du Code du travail.

Amendement : Remplacer le premier alinéa proposé pour cet article par les deux alinéas suivants :

« Si le licenciement d'un salarié survient sans observation de la procédure requise au présent paragraphe ou pour une cause ne répondant pas aux exigences de l'article 24 o, le tribunal ordonne la réintégration du salarié dans l'entreprise.

« Si l'une des parties s'oppose à cette réintégration, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, sans préjudice, le cas échéant, des indemnités prévues aux articles 24 g et 24 h. »

Art. 24 s du Livre premier du Code du travail.

Amendement : A la quatrième ligne du texte proposé pour cet article, remplacer les mots :

« ... deux ans... »,

par les mots :

« ... un an... ».

Amendement : Compléter le texte proposé pour cet article par l'alinéa suivant :

« Les salariés visés à l'alinéa précédent peuvent prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi. »

Article additionnel 9 *bis* (nouveau) du projet de loi.

Amendement : Après l'article 9, insérer un article additionnel 9 *bis* (nouveau) ainsi conçu :

« Les dispositions du paragraphe 1 *bis* du Livre premier du Code du travail, relatif à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, sont applicables aux agents non titulaires de l'Etat, des établissements publics et des collectivités locales, sous contrat de droit public, à défaut de dispositions législatives ou réglementaires plus favorables leur assurant une protection particulière. »

PROJET DE LOI

(Texte adopté par l'Assemblée Nationale.)

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.