

N° 108

SENAT

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1986-1987

Annexe au procès-verbal de la séance du 11 décembre 1986

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des affaires sociales (1), sur le projet de loi, ADOPTE PAR L'ASSEMBLEE NATIONALE APRES DECLARATION D'URGENCE, relatif aux procédures de licenciement.

Par M. Louis SOUVET,

Senateur.

(1) *Cette commission est composée de : MM. Jean-Pierre Fourcade, président; Louis Souvet, Bernard Lemarié, Henri Collard, Charles Bonifay, vice présidents, André Rabineau, Charles Descours, Hector Viron, Jose Balarello, secrétaires; MM. Jean Amelin, Jean Barras, Jean Paul Bataille, Mme Marie Claude Beaudeau, MM. Henri Belcour, Georges Benedetti, Guy Besse, Jacques Bimbenat, Marc Bœuf, Louis Boyer, Louis Brives, Jean-Pierre Cantegrit, Marc Castex, Jean Cauchon, Jean Chérioux, Jean Clouet, François Delga, Franz Duboscq, Claude Huriet, Roger Husson, Louis Lazuech, Henri Le Breton, Roger Lise, François Louisy, Pierre Louvot, Jacques Machet, Jean Madelain, Jean-Luc Melenchon, André Méric, Mme Hélène Missoffe, MM. Michel Moreigne, Arthur Moulin, Guy Penne, Henri Portier, Guy Robert, Mme Nelly Rodi, MM. Gérard Roujas, Olivier Roux, Franck Serusclat, Paul Souffrin, Raymond Tarcy, Georges Treille, François Trucy.*

Voir les numéros :

Assemblée nationale (8^e législ.) : 496, 505 et T.A. 56.

Sénat : 96 (1986-1987).

Travail.

SOMMAIRE

	Pages
Travaux de la commission	5
Audition des partenaires sociaux	5
Audition du ministre des affaires sociales et de l'emploi	17
Introduction	21
Première partie : Le rappel du contenu de la loi du 3 juillet 1986 relative à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement	23
A - Le dispositif antérieur à la loi du 3 juillet 1986	23
B - Les mesures d'effet immédiat de la loi du 3 juillet 1986	26
C - Les mesures prenant effet au 1er janvier 1987	29
Deuxième partie : Le contenu du mémorandum et de l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi	33
A - Le mémorandum du 20 octobre 1986	33
B - L'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986	35
Troisième partie : L'analyse du projet de loi relatif aux procédures de licenciement	41
A - L'aménagement de la procédure de licenciement issue de la loi du 13 juillet 1973	41
B - La nouvelle procédure de licenciement pour motif économique	44
C - Les mesures de reclassement des personnels licenciés	47
Conclusion	51

	Pages
Analyse des articles	53
TITRE PREMIER - DISPOSITIONS MODIFIANT LE LIVRE PREMIER DU CODE DU TRAVAIL	53
article 1er : Modalités de convocation des salariés par l'employeur dans la procédure de licenciement (Art. L. 122-14 du code du travail).....	53
article 2 : Conditions de notification du licenciement (Art. L. 122 14-1 du code du travail)	54
article 3 : Obligation pour l'employeur d'énoncer dans la lettre de licenciement les motifs du licenciement (Art. L. 122-14-2 du code du travail)	56
article 4 : Sanction pour l'employeur du non respect des procédures de licenciement (Art. L. 122-14-4 du code du travail)	57
article 5 : Harmonisation des procédures de licenciement (abrogation de l'article L. 122-14-5 et modification de l'article L. 122 14-6)	58
TITRE II - DISPOSITIONS MODIFIANT LE LIVRE 3 DU CODE DU TRAVAIL	60
article 6 : Dispositions de forme modifiant le livre 3 du code du travail (placement et emploi)	60
article 7 : Régime des licenciements pour motif économique (nouvel article L. 321 2 du code du travail)	61
article 8 : Régime des licenciements économiques dans les entreprises de plus de 10 salariés (Art. L. 321-3 du code du travail)	62
article 9 : Mesures sociales en faveur des personnels victimes d'un licenciement économique (Art. L. 321-4 du code du travail)	63
article 10 : Mise en œuvre des conventions de conversion (nouvel article L. 321-5 du code du travail).....	64
article 11 : Participation des entreprises au financement des conventions de conversion (nouvel article L. 321-5-1 du code du travail)	65

	Pages
article 12 : Délais d'expédition de la lettre de licenciement et rupture du contrat de travail (nouvel article L. 321-6 du code du travail)	66
article 13 : Notification des projets de licenciement pour motif économique à l'autorité administrative compétente et rôle de l'administration dans la vérification des procédures du licenciement (nouvel article L. 321-7 du code du travail) ...	69
article 14 : Sanctions de l'absence de consultation des représentants du personnel (Art. L. 321-11 du code du travail).....	70
TITRE III - CONVENTIONS DE CONVERSION	71
article 15 : Régime des allocations de conversion (nouvel article L. 322-3).....	71
article 16 : Agrément des conventions de conversion (nouvel article L. 353-1 du code du travail)	71
article 17 : Incidences de la création des allocations de conversion sur le code de la sécurité sociale, le code rural et le code des pensions de retraite des marins	72
article 18 : Participation des employeurs au financement des conventions de conversion (Art. L. 950-2 du code du travail).....	73
article 19 : Versement de l'allocation de conversion en cas de procédure de redressement judiciaire (Art. L. 143-10 du code du travail)	74
TITRE IV - DISPOSITIONS DIVERSES	75
article 20 : Dispositions diverses d'ordre rédactionnel	75
article 21 : Licenciements pour fin de chantier (Nouvel article L. 321- 12 du code du travail)	76
article 22 : Dispositions transitoires	76

	Pages
TITRE V - DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU PERSONNEL NAVIGANT DES COMPAGNIES D'ARMEMENT MARITIME	78
article 23 : Application des nouvelles dispositions sur le licenciement pour motif économique au code du travail maritime (Art. 94 du code du travail maritime)	78
article 24 : Application au code du travail maritime des dispositions sur la procédure préalable au licenciement (art. 102-10 du code du travail maritime).....	78
article 25 : Abrogation de dispositions du code du travail maritime (articles 102-11 à 102-17 du code du travail maritime)	79
article 26 : Exceptions particulières pour les activités de la pêche (art. L. 102-20 du code du travail maritime)	79
Tableau comparatif	81
Annexes	115
1. Mémoire du 20 octobre 1986	115
2. Accord interprofessionnel du 20 octobre 1986	118
3. Directive du Conseil des Communautés Européennes du 17 février 1975	127
4. Tableau sur les procédures de licenciement non économique	130
5. Tableau sur les procédures de licenciement économique	132
6. Note relative à l'accord collectif national sur l'emploi du 29 octobre 1986 dans les travaux publics	134

TRAVAUX DE LA COMMISSION

AUDITIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX

Réunie le mercredi 10 décembre 1986 sous la présidence de M. Jean-Pierre Fourcade, président, la commission des Affaires sociales a procédé à l'audition des partenaires sociaux sur les projets de loi n° 495 (AN 8e législature) relatif au conseil de prud'hommes et n° 496 (AN 8e législature) relatif aux procédures de licenciement.

La commission a d'abord entendu les représentants de la Confédération générale du travail (C.G.T.), MM. Guichard et Pascre.

Les représentants de la C.G.T. ont indiqué que le projet de loi relatif aux procédures de licenciement avait été délibéré au niveau gouvernemental dans une relative précipitation et qu'il constitue une grave atteinte au code du travail.

Pour la C.G.T. ce texte introduit une disposition sans précédent dans le droit français. La discrimination à l'égard des salariés allant vers les contrats de conversion entraînerait une rupture de fait entre la situation de tous les travailleurs face à la loi.

"Lors de la discussion de la loi du 3 juillet 1986, ainsi que lors de l'ouverture des négociations entre patronat et organisations de salariés, il avait été prévu que des mesures de compensation devaient être mises en place compensant la suppression de l'autorisation administrative de licenciement. Or, pas plus dans l'accord que dans ce projet de loi, il n'y a la moindre compensation.

"Il y est clairement annoncé que l'objectif n'est pas l'emploi mais bien le moyen le plus simple et le plus rapide pour les entreprises de se débarrasser des travailleurs qu'elles considèrent indésirables.

"L'accord est déjà mauvais et dangereux mais il a été utilisé comme marche-pied afin d'aller encore plus loin dans l'attaque contre les droits des travailleurs. La démonstration est ainsi une nouvelle fois apportée que, ce n'est pas en cédant aux prétentions du patronat, que l'on peut améliorer les droits des travailleurs."

C'est pour cet ensemble de raisons que la C.G.T. a suggéré le rejet de ce projet.

A l'issue de cet exposé, en réponse à M. Louis Souvet, rapporteur et à M. Jean-Pierre Fourcade, président, les représentants de la C.G.T. ont indiqué que :

- le projet reprend, dans ses grandes lignes, le texte de l'accord mais comporte certaines aggravations, s'agissant notamment de la consultation du comité d'entreprise et de la réduction des délais ;

- la directive européenne n'est reprise que pour la réduction des délais et non pour leur prolongation ;

- les contrats ou conventions de conversion auront vécu fin 1989 alors que la réduction des délais persistera. Les formations dispensées risquent, en outre, de ne pas être d'un niveau suffisant, si les stages de formation s'effectuent dans tous les cas, ce qui n'est pas certain ;

- les salariés qui auront accepté les contrats de conversion ne pourront bénéficier du licenciement pour motif économique.

La commission des Affaires sociales a ensuite entendu M. Faesch représentant de Force Ouvrière.

S'agissant des procédures de licenciement, après avoir rappelé l'historique de l'accord du 20 octobre 1986, le représentant de Force ouvrière a estimé que les réponses "apportées sont considérées comme satisfaisantes".

Il a souligné la nécessité, pour les personnels concernés, de disposer de délais de réaction suffisants et, plus généralement, d'un traitement social du licenciement, comprenant les formations de conversion indispensables.

Il a souhaité que le délai "de prévenance" soit suspensif du délai de licenciement proprement dit, et que l'autorité administrative, c'est-à-dire l'inspection du travail, veille à l'application des garanties conventionnelles.

Il a souligné que les petites entreprises, artisanales notamment, posaient des problèmes spécifiques mais que les salariés devaient être traités également.

Ils ont souligné que les formations de reclassement offertes aux salariés privés d'emploi donnent des résultats acceptables compte tenu de l'importance des difficultés économiques et que le montage financier sur lequel repose l'accord est crédible à condition qu'une participation des partenaires sociaux soit acquise.

Le projet de loi, qui prolonge l'accord, constituera une base, même si des distorsions de délai de prévenance subsistent pour les petites entreprises (sept jours seulement).

Pour les représentants de Force ouvrière, le projet de loi appelle, en outre, quelques observations :

- l'article 4 prévoit une modification du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-4, relatif au licenciement individuel, non envisagée par l'accord. Un amendement pourrait être proposé sur ce point.

La première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 122-14 4 du code du travail serait ainsi modifiée :

"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 dans la limite d'un montant égal au versement pendant un an desdites indemnités."

- à l'article 12 du projet initial, l'alinéa 3 de l'article L. 321-6 nouveau ne mentionne pas que la rupture du contrat de travail résulte de l'initiative de l'employeur. Les représentants de Force ouvrière ont attiré l'attention de la commission sur le fait que cet amendement proposé par leur organisation lors des négociations de l'accord du 20 octobre 1986 a été repris dans l'article 9 du chapitre II dudit accord.

- enfin, à l'article 21, l'article L. 321-12 nouveau exclut du champ d'application des dispositions relatives au licenciement pour motif économique, les licenciements pour fin de chantier.

Pour les représentants de Force ouvrière, l'accord signé le 29 octobre 1986 entre les partenaires sociaux des travaux publics (F.N.T.P., Fédération nationale des S.C.O.O.P., C.F.D.T., C.G.C.,

C.G.T.F.O.,) prévoit une procédure spécifique pour ce type de licenciement.

En revanche, les salariés des entreprises n'entrant pas dans le champ d'application dudit accord se trouvent dans une situation défavorable par rapport au droit commun.

En ce qui concerne le projet de loi relatif au **conseil de prud'hommes**, l'article premier modifiant l'article L. 122-14-4 du code du travail appelle de la part des représentants de Force ouvrière une remarque.

Il leur paraît nécessaire en cas d'absence de représentant du personnel dans l'entreprise de prévoir que l'employeur doit communiquer au juge tous les éléments qu'il a fournis au salarié lui-même.

A l'issue de cet exposé, en réponse à M. Louis Souvet, rapporteur et à M. Jean-Pierre Fourcade, président, les représentants de Force ouvrière ont indiqué que :

- sur un plan général, le projet de loi relatif aux prud'hommes leur donne satisfaction,

- s'agissant des contrats de conversion, le montage financier comprend l'équivalent de deux mois de préavis, deux mois d'allocations de chômage et une allocation du fonds national de l'emploi mais, pour les formations, les entreprises devant verser quatre mille francs, la C.G.P.M.E. a indiqué qu'elle ne pouvait accepter la généralisation de ce système. Or, pour Force ouvrière, l'important est de préciser qu'il s'agit d'une contribution forfaitaire susceptible d'une péréquation et d'assouplissements au niveau de la mise en oeuvre pour laquelle l'Agence nationale pour l'emploi (A.N.P.E.) et l'Association pour la formation professionnelle des adultes (A.F.P.A.) auraient un rôle à jouer, les formations pouvant avoir lieu, le cas échéant, au sein même de l'entreprise.

La commission a ensuite entendu MM. Deleu et Laborde, représentants de la **Confédération française des travailleurs chrétiens (C.F.T.C.)**.

M. Deleu a rappelé que son organisation, lors du débat sur la loi du 3 juillet 1986, était hostile à l'objectif consistant à supprimer l'autorisation administrative de licenciement.

Depuis, l'accord intervenu démontre l'attachement des partenaires sociaux à la négociation collective. Celle-ci doit accompagner la vague de déréglementation en cours, afin de préserver les accords antérieurs sur la sécurité de l'emploi,

améliorer certaines dispositions relatives à la protection des salariés contre les licenciements abusifs, à l'aménagement des délais, ou encore les reclassements.

Le texte du projet de loi reprend intégralement le contenu de l'accord, mais il pourrait être amélioré sur certains points.

Ainsi, il faudrait simplifier le droit du licenciement et mettre fin à un dispositif aux nombreux effets pervers et comprenant plus de 12 procédures : il est ainsi plus facile de licencier un salarié que de le sanctionner pour faute professionnelle.

En ce qui concerne le contrôle de la procédure par l'autorité administrative, la rédaction retenue limite ce contrôle aux aspects les plus formels.

A propos des conventions de conversion prévues à l'article 10, le projet de loi ne les rend obligatoires que dans les entreprises de moins de cinquante salariés et pour les licenciements de moins de dix personnes sur trente jours. Ce dispositif devrait être obligatoirement proposé à tout licencié.

Au sujet de ces conventions, M. Deleu s'est inquiété de la nature de la rupture de contrat pour départ en convention de conversion. Il importe que cette rupture soit identifiée à un licenciement.

A propos de l'article 15, il est bien entendu que la rédaction retenue ne doit pas empêcher les pouvoirs publics de participer à d'autres formes de conversion. Le contenu de l'article fixe un cadre minimum, pour les petites et moyennes entreprises.

Abordant l'article 21, M. Deleu a indiqué que son organisation aurait préféré que la rédaction retenue s'inspire de l'accord conclu dans les travaux publics.

A propos du projet de loi relatif au conseil de prud'hommes, la C.F.T.C. attache beaucoup d'importance au renforcement de cette juridiction quand elle a à connaître du motif des licenciements. Elle considère que la rédaction de l'article premier ne permet pas une information suffisante du juge prud'homal, lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel ou que l'employeur n'a pas été tenu de fournir aux élus du personnel des éléments sur les raisons techniques ou financières des licenciements contestés.

M. Deleu a indiqué qu'il était fondamental que la rupture du contrat de travail pour convention de conversion soit qualifiée de licenciement afin que les voies de recours soient ouvertes. Les

modifications apportées par l'Assemblée nationale confirment cette qualification. Ces conventions de conversion constituent une procédure nouvelle très intéressante et ce sur une base paritaire. En revanche, en ce qui concerne les tribunaux de prud'hommes, la réforme n'a pas été assez loin. Ainsi, la charge de la preuve devrait plus nettement incomber à l'employeur.

La commission des affaires sociales a ensuite entendu MM. Jean-Claude Achille, Archambault, de Mourgue, représentants du Conseil national du patronat français (C.N.P.F.)

M. Jean-Claude Achille a souligné que ce projet de loi reprenait le contenu d'un accord patronal national, qui constituait l'aboutissement du processus tendant à supprimer l'autorisation administrative de licenciement à compter du 1er janvier 1987.

Cet accord avait pu être conclu car il respectait deux principes essentiels pour le C.N.P.F. : la réduction des délais dans les procédures de licenciement, qui constituent une lourde charge pour l'entreprise, et la mise en place de garanties compensatoires pour les licenciés.

Le projet de loi reprend les dispositions de l'accord relatives :

. aux procédures d'information et de consultation qui sont simplifiées. Le point de départ de la procédure court à compter de la notification à l'autorité administrative.

. en ce qui concerne les garanties offertes aux salariés licenciés, il convient de noter que le plan social multiplie par deux les possibilités offertes aux salariés. Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, et pour des licenciements concernant moins de dix personnes, des mesures ont été adoptées assouplissant le taux de participation des entreprises au F.N.E. (Fonds national de l'emploi).

. en ce qui concerne le projet de loi relatif au conseil de prud'hommes, il ne peut être question d'ajouter au contrôle administratif un contrôle des instances prud'homales. Mais, parallèlement, il convient bien entendu d'améliorer le fonctionnement des instances prud'homales pour leur permettre de répondre si nécessaire à une augmentation des litiges portés devant eux.

Au cours de la discussion générale à laquelle ont participé M. Louis Souvet, rapporteur, et Jean-Pierre Fourcade, président, M. Jean-Paul Achille a apporté les précisions suivantes : le dispositif de la convention de conversion doit permettre le financement pour le salarié qui en bénéficie, de cinq mois de salaire, à hauteur de 70 % du salaire antérieur, et de 300 heures de formation, qui représente environ 12 000 francs. Quant à la rupture du contrat de travail par accord des parties, et qui ouvre droit à la convention de conversion, l'amendement de l'Assemblée nationale l'assimile à un licenciement, étant donné que les litiges seront de la compétence du juge prud'homal.

Par ailleurs, la mise en place de ces conventions de conversion suppose qu'un certain nombre de points techniques et administratifs soient arrêtés.

En conclusion, M. Jean-Claude Achille s'est déclaré satisfait par l'ensemble du projet à l'exception d'une disposition modifiant le contenu de l'article L. 122-14-4 du code du travail augmentant le nombre de cas où l'employeur fautif doit rembourser les indemnités versées par les A.S.S.E.D.I.C. Ceci risque d'être très coûteux pour les entreprises et n'était pas compris dans l'accord.

Après une suspension de séance, la commission des Affaires sociales a poursuivi, dans l'après-midi, l'audition des partenaires sociaux.

Elle a, alors, entendu M. Jacquier représentant de la Confédération française démocratique du travail (C.F.D.T.).

Celui-ci a d'emblée affirmé qu'il n'avait pas été favorable à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement mais qu'il s'agit aujourd'hui de rechercher des garanties de substitution.

La C.F.D.T. a été guidée par la recherche de nouveaux points d'équilibre autour de trois axes principaux :

- "faire un pas en avant vers un meilleur traitement des licenciements si possible en amont, à défaut simultanément à leur mise en oeuvre ;

- "réduire les inégalités de traitement dans les petites entreprises et pour les petits licenciements (moins de dix sur trente jours) ;

- "maintenir, à défaut d'autorisation, un contrôle de l'administration sur le bon déroulement des procédures d'information et consultation ainsi que sur l'existence effective d'un plan social."

S'agissant des fins de chantier, la priorité, aux yeux de la C.F.D.T., devrait aller aux contractuels. Cette organisation souhaite qu'à cet égard les employeurs non signataires de l'accord ne soient pas trop favorisés.

Elle estime, par ailleurs, que devront être revues les procédures de l'entretien préalable.

Pour les représentants de la C.F.D.T., parce que l'accord du 20 octobre 1986 constitue un nouvel équilibre, la loi doit reprendre, le plus fidèlement possible, l'ensemble de ses dispositions.

La C.F.D.T. ne pourrait admettre que l'équilibre trouvé, au prix de concessions réciproques, soit remis en cause par la loi.

Or, un certain nombre d'oublis peuvent, selon cette organisation, être constatés, en particulier :

- "la non reprise de l'information spécifique des représentants du personnel sur les licenciements économiques de 2 à 9 (article L. 321-4) ;

- "la non reprise du plan d'adaptation en cas de mutations technologiques (pourtant visées par l'article L. 432-2 du code du travail) ;

- "la non reprise de la priorité de réembauchage (article 25 de l'accord)."

En ce qui concerne les procédures individuelles de licenciement, la loi du 3 juillet 1986 (à titre provisoire) puis l'accord du 20 octobre ont été dans le sens d'une simplification par l'extension aux salariés compris dans un licenciement de moins de dix :

. de l'entretien préalable,

. de la motivation de la lettre de licenciement.

Une simplification s'impose dans l'intérêt tant des salariés que des employeurs, et la C.F.D.T. avait pu noter avec satisfaction le principe de la généralisation retenue dans le premier avant-projet de loi.

Avec regret, la C.F.D.T. constate que le projet de loi définitif maintient des exceptions en ce qui concerne les entreprises de moins de onze salariés ou les salariés ayant moins d'un an.

S'agissant des fins de chantier, la priorité, selon la C.F.D.T., devrait aller aux contractuels.

Elle estime, par ailleurs, que devront être revues les procédures de l'entretien préalable.

S'agissant du projet relatif aux prud'hommes, la C.F.D.T. n'approuve pas que le projet de loi spécialise une chambre dans les sections des conseils qui ont plusieurs chambres.

La C.F.D.T. est par ailleurs tout à fait favorable au fait que les conseils de prud'hommes saisis de licenciements économiques doivent statuer "en urgence".

Toutefois, il conviendrait pour rendre cette disposition tout à fait opérationnelle, de fixer un délai et décider par exemple que le conseil doit statuer en urgence dans les trois mois ou les six mois.

Concluant sur l'accent mis, dans la période récente, sur la régulation contractuelle, les représentants de la C.F.D.T. ont émis le souhait que la législation ne vienne pas remettre en cause la spécificité de cette régulation contractuelle et que le juge judiciaire veille à l'application de cette régulation.

A l'issue de cet exposé, en réponse à M. Louis Souvet, rapporteur, et à M. Jean-Pierre Fourcade, président, les représentants de la C.F.D.T. ont précisé que :

- s'agissant des fins de chantiers, il serait souhaitable que l'avantage soit donné à ceux qui négocient et qui parviennent à conclure ;

- le projet de loi engendre des déséquilibres qui favorisent plutôt un non-signataire patronal de l'accord, les petites et moyennes entreprises ;

- les congés de conversion sont une procédure trop récente pour autoriser un jugement ;

- la notion de rupture "d'un commun accord" résulte d'une négociation difficile mais soulève des problèmes s'agissant des recours du salarié devant les prud'hommes, sauf s'il y a assimilation à la procédure de licenciement.

Les représentants de la C.F.D.T. ont émis, à cet égard, la crainte que des difficultés d'interprétation ne surgissent au

contentieux, mais que les garanties adoptées par l'Assemblée nationale constituaient un "progrès significatif" par rapport au projet initial.

- la complexité de la société contemporaine rend malaisée une législation de caractère général et justifie la recherche d'accords contractuels modifiables et déroatoires si nécessaire.

La commission a, alors, entendu M. Brunet, représentant de la **Confédération générale des petites et moyennes entreprises** (C.G.P.M.E.).

S'agissant du droit de licenciement, celui-ci a indiqué qu'après avoir participé à l'ensemble de la négociation, la C.G.P.M.E. n'avait pas cru devoir signer le texte définitif de l'accord, ce dernier étant aggravé en ce que les entreprises de moins de dix salariés ne sont pas exclues des charges nouvelles, c'est-à-dire, pour l'essentiel, du congé de conversion.

En revanche, il a approuvé le projet de loi initial, les entreprises non assujetties à la contribution de formation professionnelle continue étant exclues du dispositif de financement. La participation forfaitaire à la formation (4 000 francs) ne concerne -il faut le rappeler- pas les entreprises de moins de dix salariés.

Il a, en outre, émis la crainte que le nouveau système ne suscite, à la limite, des licenciements par "paquets" supérieurs à dix.

Par ailleurs, les hypothèses d'extension de l'accord ne rencontrent pas l'approbation de la C.G.P.M.E.

S'agissant du projet de loi relatif aux prud'hommes, le représentant de la C.G.P.M.E. s'est interrogé sur la notion d'urgence sous-tendant l'introduction d'une formation spécialisée.

En réponse à M. Louis Souvet, rapporteur, et à M. Jean-Pierre Fourcade, président, il a, en outre, indiqué que :

- la rupture d'un commun accord soulève des problèmes d'interprétation ;

- le financement de l'allocation durant cinq mois est notamment financé par la perte du travail fourni pendant les deux mois de préavis, ce qui peut mettre en difficulté certaines entreprises ;

- les formations devront être gérées paritairement ;

- les personnes licenciées actuellement appartiennent à des secteurs en sureffectif où le reclassement immédiat en l'absence de formation est très difficile ce qui aboutit à terme à un licenciement de personnes qualifiées.

A M. Charles Bonifay, il a, enfin, été indiqué que la suppression de l'autorisation administrative de licenciement avait contribué à l'embauche mais qu'un chiffreage était malaisé, quoique le chiffre de 100 000 emplois puisse être avancé.

La commission a enfin entendu MM. Mandinaud, Blazy et Jobard, représentants de la Confédération Française de l'Encadrement (C.G.C.).

M. Mandinaud a précisé les raisons pour lesquelles son organisation, très partagée sur le contenu de l'accord, ne l'avait finalement pas signé. En effet, la notion de représentant du personnel, qui aurait permis de tenir compte des délégués syndicaux, voire même de l'environnement syndical de l'entreprise en cas d'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, n'a pas été retenue. Ce refus nie le rôle prédominant joué, dans les relations sociales, par les corps intermédiaires, c'est-à-dire par les organisations syndicales.

En ce qui concerne le projet de loi relatif au conseil de prud'hommes, la C.G.C. est satisfaite par le dispositif retenu par le Gouvernement, à savoir une chambre statuant en urgence par section spécialisée. Les litiges mettant en cause les cadres pourront donc être jugés par une chambre spécialisée au sein de la section encadrement.

Au cours de la discussion générale qui a suivi et à laquelle ont participé MM. Louis Souvet, rapporteur et Jean-Pierre Fourcade, président, M. Jobard a déploré qu'il ne soit pas fait obligation à l'employeur, dans le cas de licenciements de plus de dix personnes dans les entreprises de plus de cinquante salariés, de proposer des conventions de conversion aux salariés licenciés.

De plus, il a considéré que la loi devait préciser et définir la notion d'urgence qui fonde l'intervention des chambres spécialisées, sinon le texte de loi risque fort de relever de la "gesticulation médiatique".

En conclusion, M. Jobard a rappelé que ce projet de loi ne permettait pas de régler l'excessive lenteur des procédures qui se déroulent devant les instances prud'homales et qui résultent d'un manque de moyens ou d'un manque de formation.

En outre, à propos de l'article 21, M. Mandinaud a regretté que la rédaction retenue ne soit, dans certains cas, en retrait par rapport aux solutions en vigueur actuellement.

**AUDITION DE M. PHILIPPE SEGUIN,
MINISTRE DES AFFAIRES SOCIALES
ET DE L'EMPLOI**

La commission des affaires sociales s'est réunie le jeudi 11 décembre 1986, sous la présidence de M. Jean- Pierre Fourcade, président, pour procéder à l'audition de M. Philippe Séguin, ministre des affaires sociales et de l'emploi, sur les projets de loi n° 96 (1986-1987) relatif aux procédures de licenciement et n° 99 (1986-1987) relatif au Conseil de prud'hommes.

Le ministre a indiqué que ces deux projets de loi constituaient la troisième et dernière étape du processus de suppression de l'autorisation administrative de licenciement engagé par le vote de la loi du 3 juillet 1986. Il a rappelé la genèse des projets de loi et souligné que la substitution de l'appréciation de l'administration à celle du chef d'entreprise sur la situation économique de l'entreprise ne devait pas pour autant priver les salariés des garanties que leur offrait cette procédure en matière de consultation des représentants du personnel et d'élaboration du plan social.

C'est pourquoi le gouvernement avait invité les partenaires sociaux à engager une négociation nationale interprofessionnelle qui a abouti à l'issue de quatre séances, à la signature, le 20 octobre 1986, par le C.N.P.F., la C.F.D.T., la C.F.T.C. et F.O, d'un accord national interprofessionnel sur l'emploi et d'un mémorandum adressé aux pouvoirs publics.

Le ministre a ensuite évoqué le contenu du projet de loi qui concerne les procédures individuelles et collectives des licenciements économiques, le nouveau rôle de l'administration et les mesures sociales prévues en faveur des salariés des petites et moyennes entreprises. Il a souligné qu'en matière de procédure individuelle et collective, les dispositions de l'accord se traduisaient par une réduction des délais qui faisait peser

une charge excessive sur les entreprises, réduction qui est compensée par un renforcement des garanties des salariés.

Il a précisé le nouveau rôle de l'administration qui doit être informée des licenciements de moins de 10 salariés, et qui reçoit, pour les licenciements de plus de 10 salariés, une notification conforme à la directive européenne du 17 février 1975.

Il a enfin développé les mesures sociales prises en faveur des salariés des petites et moyennes entreprises, avec en particulier, la participation de l'Etat au financement des conventions de conversion.

Le ministre a enfin analysé le projet de loi relatif au Conseil de prud'hommes qui tient largement compte des réactions des partenaires sociaux.

En définitive, le ministre a souligné qu'en adaptant les procédures individuelles et collectives, en redéfinissant le rôle de l'administration, en offrant de nouvelles possibilités de reclassement aux salariés des petites et moyennes entreprises, en renforçant les moyens de la juridiction prud'homale, les deux projets de loi définissent un nouveau droit du licenciement économique exemplaire à certains égards, à la fois quant à sa méthode d'élaboration et quant à son contenu.

En réponse aux questions posées par M. Louis Souvet, rapporteur, le ministre a tout d'abord indiqué que si le texte ne reprenait pas les dispositions de l'accord interprofessionnel sur la priorité de réembauchage, c'est parce que cette disposition était déjà contenue dans les accords conventionnels de 1969 et que l'on pouvait craindre que la reprise de ces dispositions de la loi ne conduise l'administration à une nouvelle forme de contrôle de l'embauche.

Sur la complexité des procédures qui résultent de ce texte, et notamment par le fait que le nombre des régimes différents de licenciements passe de 9 à 13, cette situation résulte de la transcription fidèle de l'accord du 20 octobre 1986 dont la lisibilité juridique n'est pas totale.

Il a ensuite indiqué son sentiment sur la nature juridique de la rupture du contrat de travail d'un salarié ayant accepté un contrat de conversion et il a évoqué le rôle réciproque des salariés, de l'Etat, de l'U.N.E.D.I.C. et des employeurs dans la mise en œuvre des conventions de conversion.

Pour ce qui est de l'accord conclu dans la branche des travaux publics, le ministre a indiqué qu'il fournirait en séance publique des précisions, notamment au regard des délais contenus dans cet accord et des dispositions applicables aux fins de chantier.

Il a enfin expliqué les raisons pour lesquelles le gouvernement avait écarté la création au sein des conseils de prud'hommes d'une section spécialisée pour statuer sur les litiges relatifs aux licenciements pour motif économique. Il a indiqué qu'il disposait des moyens budgétaires nécessaires pour procéder dans de bonnes conditions aux élections prud'homales du 2 décembre 1987 et pour assurer la formation des conseillers prud'hommes dès leur élection.

Dans le cadre d'une discussion à laquelle prirent part MM. Charles Bonifay, André Rabineau et Jean-Pierre Fourcade, le ministre a admis la complexité du texte issu de la concertation entre les partenaires sociaux. Il a reconnu que le projet ne prenait pas en compte la notion de représentation syndicale telle que l'aurait souhaité la C.G.C., mais comme cette centrale syndicale n'a pas été signataire de l'accord, il lui a semblé difficile d'aller au-delà du strict contenu de l'accord du 20 octobre 1986.

Enfin, sur le fonctionnement des conseils de prud'hommes, il a indiqué qu'il convenait d'attendre les résultats de la mission confiée par le Garde des Sceaux à M. Kirsch, Conseiller à la Cour de Cassation, pour porter un jugement définitif sur cette question.

o

o o

La commission a ensuite procédé à l'examen du rapport présenté par M. Louis Souvet.

Celui-ci a d'abord souligné les difficiles conditions d'examen -notamment en termes de délais- d'un texte d'une rare complexité. Il a également souligné que ce texte avait été précédé d'un accord entre quatre centrales syndicales, patronales et ouvrières que la représentation nationale se devait de soutenir. Il a tenu enfin à replacer l'examen de ce texte dans le contexte économique général.

Il a proposé à la commission d'adopter les deux projets de loi.

La commission a ensuite procédé à l'examen des articles du projet de loi relatif aux procédures de licenciement.

Elle a adopté sans modification les articles 1, 3, 5 à 11, et 14 à 26.

Elle a adopté 5 amendements aux articles 2, 4, 12, 13.

Elle a d'autre part adopté sans modification les articles 1 à 9 et 11 à 13 du projet de loi relatif au conseil de prud'hommes.

Elle a enfin adopté un amendement à l'article 10.

Sous ces réserves, la commission a alors adopté les deux projets de loi.

INTRODUCTION

Après la suppression de l'autorisation administrative de licenciement par la loi du 3 juillet 1986, la réforme des procédures de licenciement marque une nouvelle étape dans l'adaptation de notre droit du travail, qui concilie la recherche de la compétitivité pour nos entreprises et la préservation des droits légitimes pour les salariés.

En effet, les deux projets de loi sur les procédures de licenciement et sur les conseils de prud'hommes sont l'achèvement d'un processus marqué par la suppression de la procédure d'autorisation administrative et par la négociation entre les partenaires sociaux qui a abouti le 20 octobre dernier à la conclusion d'un nouvel accord national interprofessionnel sur l'emploi et à la signature d'un mémorandum adressé aux pouvoirs publics.

Lors de l'examen du premier projet de loi sur l'autorisation administrative de licenciement, votre commission des affaires sociales avait noté que l'enjeu véritable de cette évolution de notre droit du travail restait avant tout celui de la bataille pour l'emploi qui passe d'abord par l'amélioration de la compétitivité de nos entreprises.

Certes, elle avait également insisté sur le fait que des garanties sérieuses doivent être réservées aux salariés victimes des mutations économiques actuelles et c'est la raison pour laquelle elle avait insisté auprès du gouvernement pour que les nouvelles procédures à mettre en œuvre dans le second projet de loi respectent les normes minimales de la directive européenne du 17 février 1975 et prennent en compte l'incidence des transferts de litiges vers les conseils de prud'hommes.

Si votre commission avait alors admis que le législateur devait être prudent lorsqu'il remet en cause des dispositions du droit social dont l'impact en terme d'emploi n'est pas négligeable, en revanche elle avait également insisté sur le fait

que le législateur ne doit pas non plus oublier le contexte mondial dans lequel se joue l'avenir de notre pays, si bien qu'à trop attendre la France risque non seulement de perdre la bataille pour l'emploi, mais aussi la bataille économique de cette fin de 20e siècle.

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

En définitive, l'examen rétrospectif des derniers mois montre que, aussi bien au Parlement que parmi les partenaires sociaux, des évolutions positives se sont produites puisque le projet sur la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, qui avait suscité bien des polémiques lors de la session parlementaire de printemps, a été finalement la première loi promulguée après le changement politique du 16 mars dernier, tandis que la plupart des centrales syndicales ont signé le 20 octobre dernier, l'accord qui est le fruit de la première grande négociation nationale à avoir abouti depuis longtemps.

C'est donc dans un climat de responsabilité face à l'avenir que votre commission vous propose d'aborder l'examen des deux textes qui vous sont proposés par le gouvernement et qui interviennent dans une matière où la complexité du droit reste entière en raison des adjonctions successives intervenues depuis la fin de la deuxième guerre.

Pour l'essentiel de l'analyse sur l'évolution du droit de licenciement économique en France et chez nos principaux partenaires, ainsi que sur les problèmes économiques et juridiques posés par l'état actuel du droit de licenciement, votre commission vous renvoie à l'analyse contenue dans le précédent rapport de son rapporteur M. Louis Souvet n° 406, du 12 juin 1986. Aussi, le présent rapport se bornera à un rappel du contenu de la loi du 3 juillet 1986 sur la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, à une présentation du mémorandum et de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi, et enfin à une analyse de l'actuel projet de loi sur les procédures de licenciement.

o

o o

PREMIÈRE PARTIE - LE RAPPEL DU CONTENU DE LA LOI DU 3 JUILLET 1986 SUR LA SUPPRESSION DE L'AUTORISATION ADMINISTRATIVE DE LICENCIEMENT

Dans un contexte difficile, puisque les cinq grandes centrales syndicales avaient alors manifesté leur hostilité à cette réforme, le gouvernement avait proposé au Parlement au cours de la dernière session de printemps, de procéder à la suppression en deux étapes de l'autorisation administrative, qui avait été instituée par la loi du 3 janvier 1975 en cas de licenciement pour motif économique.

Pour replacer le texte actuel dans la perspective juridique de la démarche entreprise par le gouvernement, il convient de rappeler la nature du dispositif antérieur à la loi du 3 juillet 1986, les mesures d'effet immédiat contenues dans la loi du 3 juillet 1986 et de préciser les mesures dont l'effet doit intervenir au 1er janvier 1987.

A. Le dispositif du licenciement antérieur à la loi du 3 juillet 1986

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

a) Les dispositifs législatifs, réglementaires ou conventionnels successifs mis en place

Parmi les principaux textes relatifs au licenciement, il convient de noter d'abord l'ordonnance du 24 mai 1945 sur le

contrôle administratif de l'emploi et les textes qui l'ont complétée, notamment le décret du 23 août 1945 qui avait pour objet d'assurer, à des fins d'ordre économique, une répartition rationnelle de la main-d'œuvre selon les besoins de l'industrie et du commerce.

Plus récemment, l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, signé par le CNPF et les PME d'une part, et les organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives d'autre part, ainsi que son avenant du 21 novembre 1974, ont contribué à renouveler le droit du licenciement et la loi n° 75-5 du 3 janvier 1975 relative au licenciement pour cause économique a introduit une partie de leurs dispositions dans le code du travail.

Par ailleurs, la loi du 13 juillet 1973 relative à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée a modifié l'ensemble des procédures applicables aux licenciements autres qu'économiques et contribué à l'irritante complexité de la dualité des compétences que notait la Cour de cassation dans son dernier rapport annuel de 1985.

Pour être complet, il faut ajouter que la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 relative au redressement et à la liquidation judiciaire des entreprises a ajouté de nouveaux cas de figure au droit du licenciement, tandis que les licenciements pour faute ont reçu leurs propres règles, en vertu de la loi n° 82-689 du 4 août 1982.

b) Le dispositif du contrôle de l'emploi

Avant l'intervention de la loi du 3 juillet 1986, en vertu des articles L 321-1, L 321-2, R 321-2 à 327 du même code, dans les secteurs industriels et commerciaux, même à caractère artisanal, le licenciement restait soumis à l'autorisation préalable du service départemental de la main-d'œuvre, l'employeur devant transmettre à l'inspecteur du travail dont il relevait, une demande d'autorisation de licenciement indiquant notamment ces motifs.

L'interdiction de prononcer un licenciement sans que l'autorisation demandée suive cette procédure était générale et absolue et il n'y avait aucune distinction à faire selon que les licenciements étaient justifiés par un motif d'ordre économique ou pour des raisons venant de la part du salarié.

Le régime du contrôle de l'emploi s'était toutefois déjà progressivement assoupli et l'arrêté du 15 décembre 1977 relatif aux établissements assujettis à la réglementation sur le contrôle de l'emploi avait transformé la fonction de contrôle en fonction d'information sur la situation de l'emploi, les établissements et entreprises employant au moins 50 salariés étant tenus d'adresser au directeur départemental du travail, dans les huit premiers jours de chaque mois, le relevé des contrats conclus ou résiliés au cours du mois précédent.

C'est ainsi que les articles L 321-2, R 321-5 du code du travail stipulent qu'un registre spécial, prévu par l'arrêté du 15 décembre 1977, doit être tenu à la disposition du service de l'emploi et des délégués du personnel, y compris dans les établissements de moins de 50 salariés, et qu'il doit contenir les mentions des engagements, des licenciements et démissions, et de l'expiration des contrats à durée déterminée. Subsistait toutefois de cette période, l'autorisation administrative préalable à l'embauche et au licenciement, dès lors que les employeurs avaient procédé à un ou plusieurs licenciements économiques dans les 12 mois précédents.

c) Les procédures de licenciement pour motif économique

Les dispositions, issues en particulier de la loi du 3 janvier 1975 qui avait transcrit dans le code du travail l'accord du 21 octobre 1974 instituant l'allocation supplémentaire d'attente pour les salariés victimes d'un licenciement économique, comportaient deux formalités principales.

Tout d'abord, sauf redressement ou liquidation judiciaire, tout licenciement pour motif économique nécessitait une autorisation administrative préalable et ce, quels que soient les effectifs de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, la demande d'autorisation était adressée directement au directeur départemental du travail, et elle devait en outre être précédée d'un entretien préalable en cas de licenciement individuel, dès lors que le salarié avait au moins un an d'ancienneté.

Cette procédure était couverte par les articles L 321-7 (principe de l'autorisation de l'autorité administrative compétente, préalablement à tout licenciement individuel ou collectif fondé sur un motif d'ordre économique, conjoncturel ou structurel), L 321-8 (saisine de l'autorité administrative non

exclusive de la procédure d'information et de consultation du personnel), L 321-5 (fixation d'un délai minimal de 15 jours séparant la procédure de consultation, de la demande d'autorisation administrative pour les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés), L 321-9 (organisation des délais minimums de réponse dont disposait, en fonction du nombre de licenciements prévus, l'autorité administrative compétente, et la date d'envoi des lettres de licenciement), L 321-12 (institution des dommages et intérêts pour les salariés licenciés sans autorisation de l'autorité administrative).

Le directeur départemental du travail devait alors vérifier la réalité du motif économique invoqué pour tout licenciement économique, ainsi que le respect de la procédure légale, ou conventionnelle de concertation, et la portée du plan social pour les seuls licenciements collectifs d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours.

B. Les mesures d'effet immédiat de la loi du 3 juillet 1986 portant suppression de l'autorisation administrative préalable

La loi du 3 juillet 1986 a apporté trois modifications importantes à ce régime des licenciements économiques :

- d'une part, la suppression du contrôle de la réalité du motif économique du licenciement ;
- d'autre part la suppression de la procédure d'autorisation administrative des embauches et des licenciements dans les 12 mois qui suivent un licenciement économique ;
- enfin, la suppression de la consultation de l'autorité administrative sur les licenciements prononcés dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

a) La suppression du contrôle de la réalité du motif économique du licenciement

Comme votre commission l'avait souligné au cours de l'examen du projet de loi, les circonstances qui avaient motivé l'intervention de l'administration en 1975 pour la préservation des finances de l'assurance chômage ayant disparu, le maintien

de cette autorisation était devenu anachronique, voire dangereux pour les entreprises, puisque les études dont elle disposait montraient que les coûts des licenciements économiques, tels qu'ils avaient été chiffrés par l'institut IPECODE pour l'année 1984, auraient été de l'ordre de 14,5 milliards de francs au titre des coûts contractuels et des coûts liés à la réglementation, dont 2,2 milliards de francs pour la seule autorisation administrative de licenciement, auxquels il convenait d'ajouter les coûts supplémentaires de refus d'autorisation et de contentieux de l'ordre de 4,5 milliards de francs, ainsi que les coûts de négociation informelle et de financement des plans sociaux variables selon les entreprises.

La loi du 3 juillet 1986 a donc posé le principe de la suppression immédiate du contrôle administratif de la réalité du motif économique, la procédure d'autorisation préalable ne subsistant jusqu'au 31 décembre 1986 que pour les licenciements économiques d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours. Dans ce cas, le contrôle du directeur départemental du travail ne portait plus que sur le respect de la procédure de concertation des délégués du personnel ou du comité d'entreprise et sur la portée de mesures de reclassement et d'indemnisation envisagées.

La suppression de l'autorisation administrative pour les licenciements économiques de moins de 10 salariés sur une période de 30 jours a été toutefois compensée par la procédure de l'entretien préalable avec le salarié qui, jusqu'à ce texte, n'était obligatoire que pour les seuls licenciements individuels pour motif économique dans les entreprises de plus de 10 salariés.

La loi du 3 juillet 1986 a donc étendu jusqu'au 31 décembre 1986, à tous les licenciements économiques, individuels ou collectifs de moins de 10 salariés sur une période de 30 jours, et quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'obligation de cet entretien préalable, la seule condition étant que les salariés aient au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

L'entretien préalable est calqué sur la formalité instituée par la loi du 13 juillet 1973 relative aux licenciements individuels, c'est-à-dire que s'agissant d'un licenciement collectif dans une entreprise de plus de 10 salariés, il doit être procédé à la consultation des délégués du personnel ou du comité d'entreprise. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses observations. Le salarié peut de son côté, se faire assister par une personne de son choix

appartenant au personnel de l'entreprise. Le ou les motifs du licenciement doivent être confirmés dans la lettre recommandée qui notifie au salarié son licenciement.

Enfin, en cas d'observation de cette formalité, l'employeur s'expose à une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

b) La suppression de la procédure d'autorisation administrative des embauches et des licenciements dans les 12 mois qui suivent un licenciement économique

L'article 5 de la loi du 3 juillet 1986 avait par ailleurs supprimé l'autorisation administrative préalable en cas d'embauche ou de licenciement dans les 12 mois suivant un licenciement pour motif économique ; cette suppression avait pour objet d'adapter le droit aux réalités de plus en plus complexes de la production et de la nature de l'offre de travail qui conduit nombre d'entreprises à devoir simultanément licencier certains salariés et à en embaucher d'autres. Cependant, la loi du 3 juillet 1986 a maintenu la possibilité, sur une base conventionnelle entre l'Etat et l'entreprise, d'un contrôle des embauches lorsque celles-ci succèdent à une réduction d'effectifs ayant comporté le recours à des allocations spéciales, notamment sous forme de pré-retraite du Fonds National de l'Emploi (F.N.E.).

c) La suppression de la consultation de l'autorité administrative sur les licenciements prononcés dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire

Depuis la loi du 25 janvier 1985, les licenciements pour motif économique, prononcés dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, n'étaient plus soumis à autorisation, mais seulement à information et consultation préalable du directeur départemental du travail ; il était apparu que cette consultation, qui laissait à l'autorité administrative un délai de 10 jours pour émettre son avis, pouvait avoir pour effet de priver les salariés du bénéfice d'assurance des salaires, dans tous les cas où l'intervention de ce régime est subordonnée à la notification du licenciement dans les 15 jours qui suivent le jugement prononçant la liquidation judiciaire.

C'est pourquoi la consultation préalable de l'autorité administrative a été supprimée dans le cadre de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, mais l'autorité administrative doit néanmoins restée préalablement informée des licenciements économiques envisagés par l'employeur ou le liquidateur.

C. Les mesures prenant effet au 1er janvier 1987

Le dispositif mis en place par la loi du 3 juillet 1986 était un dispositif essentiellement transitoire destiné à mettre en route une négociation avec les partenaires sociaux pour tirer les conséquences de la suppression définitive au 1er janvier 1987 de l'autorisation administrative de licenciement pour motif économique.

La loi du 3 juillet 1986 contient donc en définitive trois éléments à effet ultérieur :

- d'une part, la suppression de l'ensemble de la procédure d'autorisation administrative de licenciement pour motif économique à compter du 1er janvier 1987 ;

- la définition de nouvelles procédures destinées à vérifier les règles de concertation et d'élaboration d'un plan social pour les salariés licenciés ;

- l'établissement d'un rapport annuel au Parlement sur les embauches et les licenciements intervenus au cours de l'année précédente.

a) La suppression de l'ensemble de la procédure d'autorisation administrative de licenciement pour motif économique à compter du 1er janvier 1987

Si le contrôle du motif économique du licenciement a été supprimé dès la promulgation de la loi du 3 juillet 1986 pour les licenciements économiques de moins de 10 salariés, en revanche, la suppression de la totalité de la procédure d'autorisation administrative ne doit intervenir qu'au 1er janvier 1987.

Cette suppression se traduira par l'abrogation, à cette date, des dispositions :

- de l'article L. 321-7, alinéa premier subordonnant les licenciements économiques à une autorisation de l'autorité administrative compétente, sauf en cas de règlement judiciaire ou de liquidation de biens ;

- de l'article L. 321-8 subordonnant la demande d'autorisation au respect de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel ;

- de l'article L. 321-5 prévoyant un délai minimal entre cette consultation et la demande d'autorisation ;

- de l'article L. 321-9 relatif aux obligations de l'autorité administrative saisie de la demande d'autorisation ;

- de l'article L. 321-12 instituant des dommages et intérêts pour les salariés licenciés sans autorisation ;

- enfin de l'article L. 122-14-1, 3ème alinéa subordonnant l'envoi de la lettre de licenciement à la réception de l'autorisation administrative.

b) La définition de nouvelles procédures destinées à vérifier les règles de concertation et d'élaboration d'un plan social

Pour contrebalancer le retrait de l'administration dans le contrôle du licenciement, les partenaires sociaux ont été invités, par l'article 3 de la loi, à définir par voie de négociation les procédures destinées à assurer le respect des règles d'information et de consultation des représentants du personnel, et permettre l'élaboration des mesures de reclassement ou d'indemnisation envisagées par l'employeur en cas de licenciement pour cause économique.

Il s'agissait ainsi d'obtenir des partenaires sociaux les règles d'une double évolution.

Tout d'abord, une adaptation des règles conventionnelles aux réalités économiques actuelles, notamment par une réduction des délais de procédure qui avaient été prévus par l'avenant du 21 novembre 1974 et qui faisaient peser des charges excessives sur les entreprises ; par ailleurs, la négociation devait permettre de prendre en compte les petites et moyennes entreprises pour lesquelles l'élaboration d'un plan

social y était en général difficile ou impossible, de telle sorte que leurs salariés puissent bénéficier par exemple des conventions du Fonds National de l'Emploi.

Définition ensuite de nouvelles procédures destinées à vérifier les règles de concertation et d'élaboration d'un plan social par le moyen, soit de procédures conventionnelles, comme les commissions paritaires de l'emploi, soit de procédures administratives, par exemple dans le respect de la directive du conseil des communautés européennes du 17 février 1975, soit enfin de procédures judiciaires, spécialement par une révision du fonctionnement du conseil des prud'hommes.

La commission des affaires sociales du Sénat avait insisté, notamment par le dépôt d'un amendement à l'article 3 de la loi, sur le fait que le Gouvernement devrait, dans le cadre du second projet de loi déposé au cours de la session d'automne du Parlement 1986-1987, proposer des mesures susceptibles d'améliorer le fonctionnement des conseils de prud'hommes et des modifications à apporter au droit du travail pour le mettre en conformité avec la directive du conseil des communautés européennes n° 75-129 du 17 février 1975 relative aux licenciements collectifs.

c) L'établissement d'un rapport annuel sur les embauches et les licenciements intervenus au cours de l'année précédente

Enfin l'article 6 de la loi a prévu qu'un rapport sur les licenciements et embauches intervenus au cours de l'année précédente serait déposé au Parlement, le 30 juin de chaque année, par le ministre du travail.

Ce document comporterait des informations sur le nombre, les motifs, la taille de l'entreprise et les branches d'activités concernées.

Il ferait également ressortir les mesures prises, les perspectives, les difficultés et les modifications législatives ou réglementaires nécessaires pour permettre au marché du travail de fonctionner de façon satisfaisante.

En réalité, les dispositions de cet article s'inscrivaient au-delà du seul problème du licenciement pour motif économique et ont une vocation générale en faveur de l'emploi.

La négociation sur les procédures de substitution à l'autorisation administrative de licenciement s'est ouverte le 9 juillet 1986 et elle a abouti à l'accord national interprofessionnel, qui forme le support de l'actuel projet de loi, le 20 octobre dernier.

0

0 0

DEUXIEME PARTIE - L'EXAMEN DU MEMORANDUM ET DE L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL DU 20 OCTOBRE 1986

Après une négociation difficile, les partenaires sociaux sont parvenus le 20 octobre à la signature de deux textes :

- d'une part, un mémorandum adressé aux pouvoirs publics ;
- d'autre part, un accord national interprofessionnel.

Ces textes ont été signés par le C.N.P.F., la C.F.D.T., la C.F.T.C. et C.G.T.-F.O.

La C.G.C., la C.G.T. et la C.G.P.M.E. n'ont pas signé ces documents.

La position respective de chacune de ces centrales syndicales est consignée dans les comptes rendus d'audition de leurs représentants par votre commission.

A. Le mémorandum du 20 octobre 1986

Le mémorandum, adressé par les signataires de l'accord national interprofessionnel aux pouvoirs publics, s'articule autour de trois questions qui exigent une intervention préliminaire de l'Etat pour la mise en œuvre des conclusions auxquelles étaient parvenues les parties signataires réunies afin d'examiner la situation créée par la loi du 3 juillet 1986 ;

Ces questions portent sur :

- le rôle de l'administration ;

- les conventions d'allocations spéciales du Fonds national de l'Emploi (F.N.E.) ;

- les contrats de conversion ;

a) le rôle de l'administration

Le mémorandum insiste sur le rôle nouveau dévolu à l'autorité administrative compétente principalement en ce qui concerne les licenciements collectifs pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours.

Dans cette situation, le mémorandum demande que l'autorité administrative s'assure de la réunion et de la consultation des représentants du personnel, de la transmission des informations prévues à l'article L. 321-4 du code du travail, du respect des dispositions, conventions et accords collectifs relatifs aux règles d'information et de consultation des représentants du personnel et aux règles d'élaboration du plan social.

Le mémorandum souligne également que l'administration devra bénéficier d'un délai de 14 jours pour procéder à ces vérifications lorsque le nombre de ces licenciements est inférieur à 100, de 21 jours lorsque celui-ci est égal à 100 ou inférieur à 250 et de 30 jours lorsque ce nombre est au moins égal à 250.

Par ailleurs, le plan social ne pourrait être mis en œuvre par l'employeur avant la date fixée pour la seconde réunion du comité d'entreprise ou d'établissement prévue par l'article 13 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, l'autorité administrative compétente n'étant pas habilitée pour autant à porter une appréciation sur le plan social.

Le mémorandum insiste par ailleurs sur le nouveau rôle de l'autorité administrative en cas de contestation d'irrégularité et sur les conséquences d'un retard apporté par l'employeur dans les suites données aux observations de l'administration, notamment au regard de l'expédition des lettres de licenciement aux salariés.

Pour ce qui est des licenciements d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours, le mémorandum suggère que l'autorité administrative reçoive en outre de l'employeur toute information relative aux licenciements qui auront été effectués.

b) Les conventions d'allocations spéciales du Fonds National de l'Emploi

Les parties signataires ont souhaité dans le cadre de ce mémorandum, une diversification du taux de contribution des entreprises au financement de conventions selon leurs effectifs, suivant un barème allant de 9 % à 22 % et n'excluant pas des taux intermédiaires.

En effet, ils ont considéré que les taux de droit commun de la contribution des entreprises au financement de conventions d'allocations spéciales du Fonds National de l'Emploi étaient dissuasifs pour les petites et moyennes entreprises, puisqu'ils sont de 15 % pour les départs en pré-retraite à 56 ans et 2 mois, et 18 % pour les départs à 55 ans.

c) Les contrats de conversion

Les parties signataires du mémorandum ont souligné que les contrats de conversion prévus au chapitre 2 de l'accord national interprofessionnel étaient de nature à faciliter le reclassement des salariés qui, à la suite de la suppression de leur emploi, ne pouvaient être conservés par l'entreprise où ils travaillent ; mais les signataires ont considéré que les contrats de conversion ne pouvaient entrer en application sans une participation financière de l'Etat et sans la définition d'un certain nombre de modalités, notamment d'imputation du financement des entreprises sur leur contribution en faveur de la formation professionnelle continue, de définition des conditions dans lesquelles serait effectuée la collecte des sommes versées pour le financement de la formation par l'Etat, l'UNEDIC et les entreprises, enfin de couverture sociale des salariés bénéficiaires des contrats de conversion.

B. L'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986

L'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi (Voir document fourni en annexe) se compose de son côté de deux chapitres, l'un modifiant l'accord national

interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, lui-même modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 notamment dans son titre II sur l'information et la consultation sur les projets de licenciements pour raison économique (Art. 10 à 14, 18 - 25 et 29), et l'autre instituant des contrats de conversion (Art. 7 à 19).

Dans la mesure où cet accord est le support du nouveau projet de loi sur les procédures de licenciement, il est important d'examiner les trois principales dispositions de ce texte relatives à :

- la fixation de nouveaux délais dans les procédures de licenciement pour motif économique ;
- la concertation avec les institutions représentatives du personnel ;
- les contrats de conversion et le Fonds National de l'Emploi.

a) La fixation de nouveaux délais de procédure en matière de licenciement pour motif économique

L'accord a fixé des délais différents selon que le projet de licenciement économique concerne plus ou moins de 10 salariés (article 13 du titre II de l'accord national sur la sécurité de l'emploi modifié).

Pour les licenciements de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, le licenciement de chaque salarié ayant au moins un an d'ancienneté doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable ;
- un entretien dans les conditions prévues par l'article L. 122-14 du code du travail ;
- un délai de 7 jours entre la date à laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement, ce délai étant porté à 15 jours lorsqu'il s'agit d'un licenciement d'un membre du personnel d'encadrement ;

- enfin, l'indication du ou des motifs du licenciement dans la lettre prévue à l'article L. 122-14-1 du code du travail.

De plus, et il faut insister sur ce point, le même article 13 prévoit que, lorsque les conditions économiques auront conduit l'entreprise à répéter des licenciements pour raison économique, par exemple de moins de 10 salariés, et si le total des licenciements atteint un chiffre de 30 personnes sur six mois consécutifs, tout licenciement nouveau envisagé pour raison économique dans les six mois suivants devra être effectué selon une procédure mettant en œuvre un plan social.

Pour les licenciements portant sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, un délai préfixe minimal, compris entre la notification à l'autorité administrative compétente et la notification des licenciements aux salariés concernés, doit être respecté par l'employeur, ce délai étant variable selon le nombre de salariés licenciés.

Ce délai serait de :

- 30 jours lorsque le nombre de licenciés envisagés dans l'entreprise est égal au moins à 10 et inférieur à 100 ;
- 45 jours lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- 60 jours enfin lorsque le nombre de licenciements envisagés serait égal ou supérieur à 250.

Le même article 13 a ajouté cependant que l'autorité administrative pourrait réduire ces délais, pour les entreprises où serait intervenu un accord collectif portant sur les conditions des licenciements, ou dans lesquelles serait appliqué les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif ayant cet objet.

b) La concertation avec les institutions représentatives du personnel

L'accord national interprofessionnel a en outre prévu les conditions de consultation des institutions représentatives du personnel, lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est

consulté sur un projet de licenciement collectif pour raison économique, sans que l'article 10 de l'accord ait fixé un seuil de salariés licenciés pour la consultation des représentants du personnel.

L'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement doit mentionner expressément qu'il porte sur un projet de licenciement économique ; la direction de l'entreprise doit d'autre part, dans un document écrit joint à la convocation, lui fournir les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduit à présenter le projet qui est soumis pour avis au comité, lui préciser le nombre des salariés habituellement employés, l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles concernées, enfin lui indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements.

Lorsque le projet de licenciement porterait sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, une notification écrite comportant les mêmes indications que celles fournies au comité d'entreprise devrait en outre être adressée à l'autorité administrative compétente, d'après l'article 11 de l'accord interprofessionnel, et notamment pour rester en conformité avec la directive n° 75-129 du conseil des communautés européennes du 17 février 1975.

Dans ce cas, aux termes de l'article 12 de l'accord, l'entreprise serait également tenue de soumettre au comité d'entreprise ou d'établissement un plan social, adressé avec la convocation et qui prévoirait des mesures telles que :

- l'aménagement et, ou, la réduction des horaires de travail lorsque cela paraît possible et de nature à éviter des licenciements ;

- la recherche des possibilités de reclassement interne, ou le cas échéant, externe des salariés licenciés ;

- l'inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;

- l'utilité dans le temps des licenciements éventuels afin de faciliter les opérations de reclassement ;

- les mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés comme les handicapés et les femmes enceintes ;

- les actions de bilan évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises ou potentielles ;

- la formation aux techniques de recherche d'emploi ;

- les aides au départ volontaire ou anticipé et la réalisation de projets individuels ;

- l'aide au retour au pays d'origine pour les travailleurs immigrés ;

- la mise en place de structures destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à leur faciliter leurs démarches vis-à-vis des organismes tels que l'A.F.P.A., l'A.N.P.E., l'A.P.E.C. ou les A.S.S.E.D.I.C. ;

- les conventions avec le fonds national de l'emploi ;

- enfin, les contrats de conversion.

c) Les contrats de conversion et le fonds national pour l'emploi

Le chapitre 2 de l'accord national interprofessionnel aménage les dispositions actuelles relatives aux congés de conversion, notamment en les étendant aux petites entreprises (article 7 de l'accord).

L'article 8 précise que pour pouvoir bénéficier d'un contrat de conversion les salariés doivent avoir au moins deux ans d'ancienneté, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ; chacun des salariés en cause doit être informé par écrit des possibilités qui lui sont ouvertes, ce document étant remis aux salariés soit au cours de l'entretien individuel lorsque le nombre de licenciements est inférieur à dix dans une même période de trente jours, soit remis à l'issue de la seconde réunion du comité d'entreprise lorsque les licenciements sont supérieurs à dix dans une même période de trente jours.

Dans tous les cas, l'absence de réponse dans les délais prévus est assimilée à un refus du salarié de bénéficier de ces congés.

Aux termes de l'article 9, le contrat de travail d'un salarié bénéficiaire d'un contrat de conversion est rompu, la rupture prenant effet à l'expiration d'un délai de sept ou quinze jours dont dispose le salarié. La rupture ouvre droit au versement de l'indemnité de licenciement calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait acquise s'il avait effectué son préavis.

Aux termes de l'article 10 les salariés en congé de conversion ont un statut leur permettant d'être considérés comme des stagiaires de la formation professionnelle et de percevoir à ce titre, de l'A.S.S.E.D.I.C dont ils relèvent, une allocation spécifique égale à 70 % de leur salaire brut inférieur.

D'après l'article 11, l'entreprise qui employait précédemment un salarié en congé de conversion verse chaque mois à l'A.S.S.E.D.I.C. une somme égale au cinquième de l'indemnité de préavis, le montant cumulé ne pouvant excéder deux mois de salaire.

Enfin, et quel que soit l'effectif de l'entreprise et le nombre de salariés sur lesquels porte le projet de licenciement pour raison économique, l'employeur devra, aux termes de l'article 12 de l'accord, procéder à une exploitation attentive des moyens offerts par les conventions d'allocation spéciale du fonds national de l'emploi.

En définitive, il ressort principalement de ce nouveau dispositif conventionnel :

- qu'il s'appliquera aux procédures de licenciement économique engagées à compter du 1er janvier 1987, sous réserve que soient préalablement intervenues les modifications législatives et réglementaires souhaitées par les partenaires sociaux ;

- qu'il provoquera un raccourcissement notable de la durée de la procédure de licenciement, réduite d'un tiers à la moitié selon les cas ;

- qu'il limitera le contrôle administratif à la seule vérification du respect de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, et à l'existence et à la mise en oeuvre du plan social ;

- qu'il proposera une extension de la procédure d'entretien préalable à tous les licenciements de moins de dix salariés sur trente jours,

- enfin, qu'il entraînera un assouplissement de l'accès des salariés des petites et moyennes entreprises aux préretraites du fonds national de l'emploi et une extension des contrats de conversion, nouvelle formule des congés de conversion, à l'ensemble des salariés licenciés pour motif économique.

TROISIEME PARTIE - L'ANALYSE DU PROJET DE LOI SUR LES NOUVELLES PROCEDURES DE LICENCIEMENT

Le projet de loi sur les procédures de licenciement a pour objet la traduction législative d'une partie des dispositions contenues dans l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986, ainsi que son accompagnement par un engagement de l'Etat dans le fonctionnement des conventions de conversion.

Outre le fait que le projet de loi sur les conseils de prud'hommes participe également, pour sa part, à l'aménagement des procédures de licenciement, le présent projet apporte trois modifications fondamentales au code du travail, qui portent sur les points suivants :

- d'une part l'aménagement de la procédure de licenciement issue de la loi du 13 juillet 1973 ;

- d'autre part, la mise en oeuvre d'une nouvelle procédure de licenciement pour motif économique ;

- enfin, la création de mesures de reclassement en faveur des personnels licenciés pour motif économique.

A. L'aménagement de la procédure de licenciement issue de la loi du 13 juillet 1973

Votre commission avait insisté, lors de l'examen du projet relatif à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, sur la complexité d'un droit qui fait coexister à l'heure actuelle plusieurs situations, selon que l'on a affaire à un licenciement individuel, à des licenciements collectifs de moins de dix salariés ou à des licenciements collectifs de plus de

dix salariés ; or, pour chacun de ces cas, les procédures de licenciement différent, si bien que le nombre de situations que doivent prendre en compte, et l'entreprise, et le juge, dans l'appréciation d'un licenciement, relèvent d'un véritable puzzle que l'on trouvera résumé dans les tableaux joints en annexe.

On peut regretter de ce point de vue que le Gouvernement n'ait pas maintenu les dispositions de son avant-projet qui généralisaient l'obligation de motivation de la lettre de licenciement, et de la lettre de convocation du salarié à un entretien préalable, pour tous les licenciements, à l'exception, pour l'entretien, des licenciements économiques de dix salariés et plus sur trente jours.

Les modifications apportées par le projet de loi, dans cette procédure issue de la loi du 13 juillet 1973, portent, d'une part sur l'obligation d'entretien préalable à tout licenciement, et d'autre part sur l'indication du ou des motifs du licenciement dans toute lettre de licenciement.

a) L'obligation de l'entretien préalable à tout licenciement.

Désormais tout licenciement, qu'il soit individuel ou collectif, économique ou non, devra être précédé de la convocation du salarié à un entretien préalable, à la condition que le salarié ait au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise ; toutefois restent exclus de cette obligation les licenciements économiques de dix salariés et plus sur trente jours qui bénéficient de leur propre procédure de protection, et les licenciements non économiques effectués dans les entreprises de moins de onze salariés (article premier, 2e alinéa et article 5, 2e alinéa).

Cette convocation est effectuée, soit par lettre recommandée, soit par lettre remise en main propre contre décharge, tel que l'indiquait l'article 13 de l'accord national (article premier, premier alinéa du projet).

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, lequel peut se faire assister d'une personne de l'entreprise.

Par rapport à la situation actuelle, le projet généralise l'entretien préalable au licenciement économique de moins de dix salariés sur trente jours et ouvre la possibilité de convoquer

le salarié à l'entretien préalable par lettre recommandée en main propre.

Il résulte de ces dispositions que, sont soumis à l'entretien préalable :

- tous les licenciements pour faute résultant de la loi du 4 août 1982 ;

- les licenciements économiques de moins de dix salariés sur trente jours pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté ;

- les licenciements dont le motif n'est ni économique, ni disciplinaire, effectués dans les entreprises de plus de dix salariés, pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté.

b) L'indication du ou des motifs du licenciement dans toute lettre de licenciement

D'après l'article 3 du projet, désormais, toute lettre de licenciement, quelle que soit la nature de celui-ci, devra, mais toujours à l'exception des licenciements non économiques dans les entreprises de moins de onze salariés, indiquer le ou les motifs du licenciement, quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et sans que celui-ci ait, comme à l'heure actuelle, besoin de procéder à une demande écrite pour connaître ce motif.

Cette généralisation d'une obligation, qui n'existe aujourd'hui que pour les licenciements pour faute à la suite de la loi n° 82-689 du 4 août 1982, et pour les licenciements économiques de moins de onze salariés sur trente jours, d'après la loi n° 86-797 du 3 juillet 1986, et à la demande même de votre commission des Affaires sociales, couvrira donc tous les licenciements économiques, tous les licenciements pour faute et tous les licenciements dont le motif n'est ni économique, ni disciplinaire, par exemple une maladie de longue durée, ou une insuffisance professionnelle dans les entreprises de plus de dix salariés.

B. La mise en oeuvre d'une nouvelle procédure du licenciement pour motif économique

Le projet de loi ne reprend pas la totalité des dispositions incluses dans l'accord national interprofessionnel, notamment celles relatives à la prévention des licenciements, au plan social, à certains délais de consultation du comité d'entreprise ou de notification du licenciement, à la priorité du réembauchage.

Pour l'essentiel, le projet reprend les dispositions concernant :

- la consultation des institutions représentatives du personnel,
- le rôle de l'administration dans le respect des procédures du licenciement économique,
- la notification du licenciement aux salariés.

a) La consultation des institutions représentatives du personnel

La consultation des institutions représentatives du personnel est envisagée de deux manières différentes, selon que l'on a affaire à des licenciements de moins de dix salariés sur trente jours ou de plus de dix salariés sur trente jours.

Pour les licenciements de moins de dix salariés sur trente jours, la consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel relève de l'article L. 432-1 ou L. 422-1 du code du travail visés dans la nouvelle rédaction de l'article L. 321-2 (article 7 du projet).

Pour ces licenciements, le projet de loi en reste donc à la rédaction actuelle du code du travail, et il n'a ainsi pas repris les dispositions de l'article 10 (deuxième alinéa) de l'accord national qui précisait que pour tout licenciement collectif pour raison économique et en vue d'assurer une information complète du comité d'entreprise ou d'établissement, la direction de l'entreprise doit, dans un document joint à la convocation, lui donner les raisons économiques, financières et techniques du

licenciement, le nombre des salariés habituellement employés, l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles concernées, ainsi que le calendrier prévisionnel des licenciements.

En revanche, pour les licenciements de dix salariés et plus sur trente jours et aux termes des articles 8 et 13 du projet, l'employeur devra informer et consulter le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sur le projet de licenciement en joignant à la convocation tous renseignements utiles sur les licenciements. Ces renseignements sont ceux énumérés plus haut, et tels qu'ils ressortent de l'article 10 de l'accord national interprofessionnel.

Par ailleurs, et toujours aux termes de l'article 8, pour les entreprises occupant plus de cinquante salariés, le comité d'entreprise devra tenir deux réunions séparées par un délai maximum de sept jours, le délai pouvant toutefois être allongé par convention ou accord collectif du travail. Il faut rappeler qu'aux termes de l'accord national du 20 octobre 1986, ce délai est de sept jours pour des licenciements inférieurs à 100 salariés, 14 jours pour des licenciements compris entre 100 et 250 salariés et 21 jours pour des licenciements supérieurs à 250 salariés.

Aux termes de l'article 9 l'employeur est en outre tenu de mettre à l'étude, dans le délai de notification du licenciement aux salariés, les suggestions formulées par le comité d'entreprise sur les mesures sociales envisagées, et leur donner une réponse motivée.

b) Le rôle de l'administration

L'autorité administrative compétente, à savoir le directeur départemental de l'emploi, qui n'est plus tenue au contrôle du motif économique du licenciement, ni à la délivrance de l'autorisation préalable pour un licenciement d'ordre économique, est cependant responsable d'un certain nombre d'obligations destinées à vérifier le respect par l'employeur des procédures du licenciement telles qu'elles résulteront de la nouvelle loi.

Pour le licenciement individuel d'ordre économique, l'autorité administrative compétente doit être informée du licenciement effectué de même que pour les licenciements de moins de dix salariés sur trente jours (article 7, 2e alinéa).

Pour les licenciements de dix salariés et plus sur trente jours, la notification du licenciement à l'autorité administrative compétente doit être effectuée au plus tôt au lendemain de la date prévue pour la première réunion des représentants du personnel (article 13, 2e alinéa) ; à cette notification, l'employeur doit joindre l'ensemble des informations fournies aux représentants du personnel, ainsi que les avis, suggestions, propositions, formulés par ceux-ci et contenus notamment dans les procès-verbaux des deux réunions du comité d'entreprise.

Aux termes de ce même article 13, l'autorité administrative disposera alors d'un délai de 14 jours pour un licenciement de moins de cent salariés, 21 jours pour des licenciements compris entre 100 et 250 salariés et 30 jours pour des licenciements de plus de 250 salariés, pour vérifier le respect des procédures légales et conventionnelles d'information et de consultation des représentants du personnel, d'élaboration des mesures sociales envisagées pour réduire le nombre des licenciements et faciliter le reclassement des salariés licenciés, enfin pour la mise en oeuvre effective de ces mesures sociales.

Cet article précise en outre que, dans l'hypothèse où un accord collectif de branche ou d'entreprise aurait prévu des délais entre les deux réunions du comité d'entreprise plus longs que ceux prévus dans l'accord national du 20 octobre 1986, le délai de réponse de l'administration ne pourra être inférieur à ces délais augmentés de sept jours.

Il précise en outre que, lorsque l'administration relèvera une irrégularité de procédure, elle adressera à l'employeur, dans ce délai, un avis précisant la nature de l'irrégularité constatée et elle en enverra une copie au représentant du personnel. L'employeur sera tenu de répondre à ces observations et il adressera copie de sa réponse au représentant du personnel. A défaut, le délai prévu pour la notification du licenciement aux salariés sera prorogé jusqu'à la date d'envoi de cette réponse.

c) La notification du licenciement au salarié

Quelle que soit la forme du licenciement, individuel pour motif économique, de moins de dix salariés sur trente jours, ou de dix salariés et plus sur trente jours, le licenciement doit faire l'objet d'une notification écrite aux salariés, les différences portant sur les délais de cette notification.

Dans le cas d'un licenciement individuel pour motif économique, la notification du licenciement au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ne peut être effectuée au plus tôt que sept jours après l'entretien préalable de l'article L. 122-14, ou quinze jours s'il s'agit d'un membre du personnel d'encadrement.

Dans tous les cas, et d'après l'article 3, cette lettre devra indiquer le ou les motifs du licenciement.

Pour les licenciements de moins de dix salariés sur trente jours, les règles de notification sont identiques à celles du licenciement individuel ; en revanche, pour les licenciements de plus de dix salariés sur trente jours, la notification, d'après l'article 12 du projet, ne pourra être effectuée que trente jours au moins après la notification du licenciement à l'autorité administrative compétente, ce délai pouvant être en outre allongé par convention ou accord collectif de travail.

En revanche, l'administration, d'après ce même article 12, pourra réduire ce délai de notification des licenciements, dès l'instant où l'entreprise concernée aura conclu un accord collectif sur les conditions de licenciement, et notamment sur les mesures sociales d'accompagnement.

C - Les mesures de reclassement des personnels licenciés

Aspect important de l'accord interprofessionnel, le reclassement des travailleurs licenciés fait l'objet du titre III du projet consacré aux conventions de conversion.

Ces dispositions recouvrent 3 aspects :

- d'une part, la mise en œuvre des actions de conversion ;
- d'autre part leur financement ;
- enfin, la situation des salariés acceptant un contrat de conversion.

a. La mise en œuvre des actions de conversion

L'accord national interprofessionnel a stipulé que les entreprises de plus de 50 salariés sont obligatoirement tenues d'élaborer un plan social pour tout licenciement de plus de 10 salariés dans une même période de 30 jours (art. 12 1er alinéa). Pour les entreprises de moins de 10 salariés ou dans le cas de licenciements de moins de 10 salariés, c'est-à-dire dans des hypothèses où le plan social n'est pas obligatoire, les salariés pourront cependant bénéficier de l'accès aux conventions d'allocations spéciales (préretraites du Fonds national de l'emploi), ou aux contrats de conversion relevant du nouveau régime des conventions de conversion créées par l'accord du 20 octobre 1986.

L'article 10 du projet précise en outre que, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et le nombre de salariés sur lequel porte le projet de licenciement pour motif économique, les employeurs qui envisagent de prononcer un tel licenciement devront dégager les moyens permettant la mise en œuvre des conventions de conversion, dans des limites qui seront fixées par décret.

La mise en place des conventions de conversion devra ainsi obligatoirement intervenir en cas de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours, soit dans le cadre du plan social exigé des entreprises de plus de 50 salariés, soit dans le cadre des mesures sociales à prendre par les entreprises de plus de 10 salariés et de moins de 50 salariés (art. L 321-3 et L 321-4 du code du travail).

b) Le financement des actions de conversion

Les articles 11, 15, 16, 18 et 19 traitent du financement des actions de conversion qui pourront être organisées dans des conventions du fonds national de l'emploi, associant l'entreprise, les organismes gestionnaires de l'assurance chômage et l'Etat.

L'article 11 précise que les entreprises assujetties à la contribution de formation professionnelle continue -c'est-à-dire comportant au moins 10 salariés- devront participer aux dépenses de fonctionnement correspondant à la formation dispensée, sur une base forfaitaire qui sera déterminée par décret. Cette participation sera imputable sur leur contribution

obligatoire du 1,1 % à la formation professionnelle et elles pourront faire appel à des crédits mutualisés de formation. Quant aux entreprises non soumises à cette contribution obligatoire, elles verront leur part prise en charge par l'Etat.

Les entreprises verseront également une contribution, dans des conditions déterminées par décret, qui sera destinée au financement des allocations attribuées durant les congés de conversion et comportant les charges assises sur salaire. Le produit des charges autres que les cotisations de sécurité sociale sera affecté au financement des dépenses de fonctionnement des conventions de conversion, dans des conditions fixées par décret. Enfin, les contributions des employeurs seront collectées par les organismes gestionnaires de l'assurance chômage (ASSEDIC).

c) La situation des salariés acceptant une convention de conversion

D'après l'accord national interprofessionnel (art. 8), les salariés qui pourront bénéficier d'une convention de conversion, devront avoir au moins 2 ans d'ancienneté dans leur entreprise, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

D'après l'article 12 du projet, le contrat de travail des salariés acceptant une convention de conversion est rompu du fait de cette acceptation, la rupture prenant effet à l'expiration d'un délai de réponse de 7 jours à compter de l'entretien préalable au licenciement, ou de 15 jours à compter de la 2e réunion du comité d'entreprise.

Toujours aux termes de cet article 12, cette rupture du contrat de travail ne comporte pas de préavis, mais l'employeur devra verser à l'intéressé une indemnité dont le montant et le régime fiscal et social sont ceux de l'indemnité de licenciement prévue par la loi ou la convention collective, et qui sera calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait acquise s'il avait effectué son préavis.

Le cas échéant, l'employeur devra payer également à l'intéressé le solde de l'indemnité de préavis si elle avait correspondu à une durée supérieure à 2 mois.

D'après les dispositions sociales de l'article 17 du projet, les salariés titulaires d'un contrat de conversion bénéficieront :

- des prestations en nature et en espèces du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès (art. L 351-3 du code de la sécurité sociale) ;

- de la validation de la durée du contrat au titre de l'assurance vieillesse (art. L 311-5 du code de la sécurité sociale) ;

- de la protection contre les accidents du travail survenus par le fait ou à l'occasion des actions favorisant leur conversion (art. L 412-8 du code de la sécurité sociale) ;

- du superprivilège de salaire concernant la contribution de l'employeur à l'allocation de conversion.

En revanche, l'allocation de conversion perçue par le salarié subira un précompte de 1 % de cotisation d'assurance maladie.

o

o o

CONCLUSION

En définitive, votre commission a constaté que le texte sur les procédures de licenciement pour motif économique répondait bien à l'engagement du gouvernement pris lors de l'examen du projet de loi sur la suppression de l'autorisation administrative de licenciement.

Condition indispensable du rétablissement de la protection des salariés victimes d'un licenciement pour motif économique les règles qui sont proposées à l'examen du Parlement ont bénéficié d'un accord national interprofessionnel entre les partenaires sociaux, accord que la représentation nationale se doit d'encourager.

En réalité ce texte concilie à la fois la nécessaire adaptation de notre droit du travail aux conditions actuelles de la concurrence internationale, et la préservation du dialogue social sans lequel aucun progrès économique n'est envisageable. En outre, il respecte les normes européennes en matière de licenciement collectif.

Certes, certains regretteront que ce projet ne soit pas parvenu à une harmonisation suffisante de l'ensemble des procédures de licenciements, économiques ou non économiques, individuelles ou collectives, pour motif disciplinaire ou non. De même on peut regretter la mauvaise lisibilité d'un texte qui, d'arbitrages en arbitrages, sera difficilement compréhensible, non seulement par les citoyens ordinaires mais également par les praticiens du droit social.

Mais le texte d'équilibre et de mouvement qu'a élaboré le gouvernement en concertation avec les partenaires sociaux, doit, au-delà de ces réserves, emporter votre adhésion, à un moment où nos entreprises doivent se sentir soutenues dans les efforts qu'elles mènent face aux défis économiques du monde actuel.

C'est pourquoi votre commission des affaires sociales vous propose d'adopter le présent projet de loi.

ANALYSE DES ARTICLES

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS MODIFIANT LE LIVRE PREMIER DU CODE DU TRAVAIL

Article premier

**Modalités de convocation des salariés par l'employeur
dans la procédure de licenciement
(Art. L. 122-14 du code du travail)**

L'article L. 122-14 concerne l'entretien préalable obligatoire entre le salarié et l'employeur au cours duquel ce dernier est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

La modification proposée par cet article consiste à permettre la convocation du salarié, non seulement par lettre recommandée, mais également par lettre remise en mains propres contre décharge.

Cette modification se trouve à l'article 13 de l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi qui a précisé que cette procédure ne concernait que les projets de licenciement pour raison économique portant sur moins de 10 salariés dans une même période de moins de 30 jours et pour des salariés ayant au moins un an d'ancienneté.

La seconde modification dans cet article tient au fait que les dispositions de l'article L. 122-14 modifié ne sont applicables

que pour les licenciements individuels ou de moins de 10 salariés puisque les licenciements pour motif économique de plus de 10 salariés sur une période de 30 jours bénéficient par ailleurs de règles particulières de concertation avec les représentants du personnel.

Il faut noter cependant que par le jeu des restrictions contenues dans l'article 5 du projet (nouvelle rédaction de l'article L. 122-14-6, ces dispositions ne seront pas applicables aux licenciements pour un motif autre qu'économique prononcés par les employeurs qui occupent habituellement moins de onze salariés.

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

Article 2

Conditions de notification du licenciement

(Art. L. 122-14-1 du code du travail)

L'article L. 122-14-1 du code du travail concerne la notification par l'employeur du licenciement à un salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai congé et elle ne peut être expédiée moins d'un jour franc après l'entretien prévu par l'article L. 122-14.

La loi du 3 juillet 1986 a abrogé à compter du 1er janvier 1987 les dispositions relatives au délai d'expédition de la lettre de licenciement qui ne pouvait intervenir qu'après réception de l'autorisation de l'autorité administrative compétente ; en effet, dès l'instant où l'autorisation administrative de licenciement pour motif économique a été supprimée à compter du 1er janvier 1987, cette disposition n'avait plus de raison d'être ; elle a toutefois été maintenue, par un amendement de la commission des affaires sociales du Sénat, pour la période provisoire allant du 3 juillet 1986 au 31 décembre 1986 pour les licenciements collectifs d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours.

Les modifications apportées par le présent article tiennent compte de la double situation, d'une part des licenciements

individuels pour motif d'ordre économique ou de licenciement collectif d'ordre économique concernant moins de 10 salariés dans une même période de 30 jour, et d'autre part, des licenciements collectifs pour motif économique concernant au moins 10 salariés dans une période de 30 jours.

Dans le premier cas, la modification transcrit les dispositions de l'article 13 de l'accord inter-professionnel du 20 octobre 1986 qui a précisé qu'un délai de 7 jours doit s'écouler, entre la date pour laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien prévu par l'article L. 122-14 du code du travail, et la notification du licenciement, ce délai étant porté à 15 jours en cas de licenciement d'un membre du personnel d'encadrement.

Dans le second cas, c'est-à-dire pour les licenciements d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, le projet fixe un délai pour l'expédition de la lettre de licenciement qui correspond à celui fixé au nouvel article L. 321-6, c'est-à-dire à celui qui doit s'écouler entre la date de la notification à l'autorité administrative compétente prévue à l'article L. 321-7 et la date d'expédition de la lettre de licenciement.

Ce délai ne peut être inférieur à 30 jours, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par convention ou accord collectif de travail ; par ailleurs, lorsque l'entreprise mettra en oeuvre des mesures sociales et notamment des contrats de conversion, l'autorité administrative pourra réduire ce délai sans que celui-ci puisse être inférieur au délai conventionnel prévu au troisième alinéa de l'article L. 321-3, c'est-à-dire 7 jours, augmentés d'une période de 7 jours, soit au total 14 jours.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sous réserve d'un amendement rédactionnel mineur.

Article 3

Obligation pour l'employeur d'énoncer dans la lettre de licenciement les motifs du licenciement

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

L'actuel article L. 122-14-2 fait obligation à l'employeur d'énoncer la ou les causes réelles et sérieuses du licenciement, mais ceci à la seule demande écrite du salarié.

La nouvelle rédaction de l'article L. 122-14-2 s'inspire des dispositions de l'article 13 de l'accord inter-professionnel du 20 octobre 1986 en stipulant que la lettre de licenciement, prévue à l'article L. 122-14-1, doit obligatoirement contenir l'énoncé du ou des motifs du licenciement.

Il faut souligner que cette modification est importante puisqu'elle s'applique, non seulement aux licenciements d'ordre économique, mais à tout licenciement individuel ou collectif, d'ordre économique ou non ; elle supprime donc la référence à la notion de cause réelle et sérieuse du licenciement, qui était le critère de distinction entre un licenciement ordinaire et un licenciement économique.

Toutefois, l'Assemblée nationale au cours de la première lecture, tout en retenant la rédaction proposée pour le nouvel article L. 122-14-2 du code du travail a ajouté que lorsque le licenciement n'est pas prononcé pour un motif économique ou pour un motif disciplinaire, l'employeur est tenu à la demande du salarié d'énoncer la ou les causes réelles et sérieuses du licenciement ; de ce fait, l'harmonisation souhaitée dans la procédure du licenciement n'est pas réalisée puisque l'énonciation par l'employeur des causes du licenciement ne reste obligatoire que pour les licenciements d'ordre économique.

Restera également une exception pour les licenciements pour les motifs autre qu'économique prononcés par les employeurs qui occupent habituellement moins de 11 salariés.

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

Article 4

Sanction pour l'employeur du non respect des procédures de licenciement

(Art. L. 122-14-4 du code du travail)

Par rapport à la rédaction actuelle de l'article L. 122-14-4 qui porte sur les sanctions que le tribunal peut ordonner à l'encontre de l'employeur qui n'a pas respecté les procédures du licenciement, le présent article apporte trois modifications qui ont pour objet :

- tout d'abord par suite de l'abrogation de l'article L. 122-4-5 par l'article 5 (1er alinéa) du projet, d'étendre aux licenciements collectifs les dispositions de l'article L. 122-14-4 relatives au remboursement par l'employeur fautif des indemnités versées par les A.S.S.E.D.I.C. ;

- ensuite de permettre au juge de n'ordonner le remboursement par l'employeur fautif que d'une partie et non de la totalité, comme dans la rédaction actuelle, des indemnités de chômage payées au travailleur licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal ;

- enfin, de préciser que lorsque le salarié a été inclus dans un licenciement collectif, mais que la procédure de licenciement pour motif économique n'a pas été respectée, le juge doit accorder au salarié une indemnité calculée en fonction du préjudice subi.

Sur cet article, l'Assemblée nationale a adopté un amendement de coordination avec la modification intervenue à l'article 3 sur l'article L. 122-14-4 en introduisant la notion de cause réelle et sérieuse dans la motivation du licenciement non économique.

Votre commission vous propose sur cet article d'adopter un amendement tendant à plafonner le montant maximal du remboursement ordonné par le tribunal à quatre mois d'indemnités de chômage par salarié concerné.

Article 5

Harmonisation des procédures de licenciement (abrogation de l'article L. 122-14-5 et modification de l'article L. 122-14-6)

L'actuel article L. 122-14-5 stipulait que les dispositions de l'article L. 122-14 (entretien préalable), L. 122-14-2 (initiation des causes du licenciement), et L. 122-14-4 (sanctions du non respect de la procédure) n'étaient pas applicables au salarié qui faisait l'objet d'un licenciement collectif justifié par un motif économique ; il est évident que cet article est en contradiction avec les dispositions de l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986, qui a eu précisément pour objet d'étendre les dispositions protectrices de la procédure ordinaire de licenciement aux salariés victimes d'un licenciement économique en contrepartie de la suppression de l'autorisation administrative. La suppression de l'article L. 122-14-5 est donc justifiée.

Mais en revanche la suppression de la référence à l'article L.122-14-4 relative au remboursement par l'employeur fautif des indemnités versées par les A.S.S.E.D.I.C., du fait de cette abrogation de l'article L. 122-14-5 et par le jeu des nouvelles dispositions de l'article L. 122-14-6 conduit en fait à étendre cette sanction aux licenciements collectifs pour motif économique.

L'actuel article L. 122-14-6 précise que ces trois éléments de procédure ne sont également pas applicables aux licenciements opérés par les employeurs qui occupent habituellement moins de 11 salariés. Or, du fait de la couverture de ces salariés par cette procédure qu'avait souhaitée votre commission des affaires sociales dans le premier texte sur le licenciement, il convient donc, comme le propose le projet, de modifier la rédaction de cet article L. 122-14-6 en précisant que cette procédure en question est applicable pour les licenciements pour motif économique prononcés par les employeurs qui occupent habituellement moins de 11 salariés ; par ailleurs, une autre modification consiste à rendre applicable aux salariés qui ont moins d'un an d'ancienneté l'énoncé du ou des motifs de licenciement ; cette dernière disposition semble normale, car il convient de faire savoir au travailleur licencié,

qu'il ait ou non plus d'un an d'ancienneté, les raisons de son licenciement.

Sur cet article, l'Assemblée nationale a adopté en première lecture un amendement qui a eu pour objet de maintenir les dispositions des articles L. 112-14 (entretien préalable) et L. 122-14-2 (énonciation des motifs du licenciement) pour les licenciements autres qu'économiques ; par ailleurs, les dispositions de l'article L. 122-14-4 (indemnités ordonnés par le juge) restent non applicables aux licenciements des salariés qui ont moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et aux licenciements opposés par les employeurs qui occupent habituellement moins de 11 salariés.

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

TITRE II

DISPOSITIONS MODIFIANT LE LIVRE III DU CODE DU TRAVAIL

Article 6

Dispositions de forme modifiant le livre III du code du travail
(placement et emploi)

Cet article procède à cinq modifications de réorganisation du livre III du code du travail :

1° Il crée un chapitre préliminaire intitulé "Déclaration des mouvements de main d'œuvre" auquel est notamment transféré l'ancien article L. 321-1 du code du travail, qui devient ainsi l'article L. 320-1 (liste des établissements ou professions soumis au contrôle de l'emploi et compétence de l'autorité administrative vis à vis des entreprises ayant passé une convention de conversion avec l'Etat) ;

2° L'intitulé du chapitre 1er du titre II du livre 3, qui portait sur le contrôle de l'emploi, est dorénavant consacré au "licenciement pour motif économique" et la numérotation des articles suivants est modifiée ; de ce fait, l'article L. 321-2 relatif à l'ordre des licenciements devenant l'article L. 321-1 et les articles L. 321-7 portant sur le redressement ou la liquidation judiciaire, L. 321-10 relatif à la consultation des représentants du personnel en cas de réglementation judiciaire, et L. 321-6 sur les mesures réglementaires d'application de la loi du 3 janvier 1975 dans les entreprises de plus de 50 salariés, deviennent respectivement les articles L. 321-8, L. 321-9 et L. 321-10 ;

3° Enfin deux modifications de coordination interviennent au nouvel article L. 321-1, qui renvoie au nouvel article L. 321-2 (entreprises de plus de 10 salariés), et à l'article L. 361-1, dans

lequel est supprimée la référence aux mesures réglementaires de l'article L. 321-1 lui-même supprimé lors de la précédente loi sur le licenciement du 3 juillet 1986.

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

Article 7

Régime des licenciements pour motif économique

(nouvel article L. 321-2 du code du travail)

Cet article est l'un des plus importants du projet puisqu'il fixe le nouveau régime des licenciements pour motif économique tel qu'il découle des articles 11 et 13 de l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986. Conformément à cet accord, cet article envisage quatre situations :

1°) Lorsque le nombre de licenciements économiques est inférieur à 10 dans une même période de 30 jours, l'employeur doit réunir et consulter le comité d'entreprise ou les délégués du personnel selon les cas et informer l'autorité administrative ;

2°) Lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 10 dans une même période de 30 jours, l'employeur doit réunir et consulter le comité d'entreprise ou les délégués du personnel selon la procédure de l'article L. 321-3 et les licenciements doivent être notifiés à l'autorité administrative dans les conditions du nouvel article L. 321-7, qui fait lui-même l'objet de la nouvelle rédaction de l'article 13 du projet ;

3°) Lorsque les licenciements ont lieu dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur doit respecter les dispositions de l'article L. 321-8 (ancien article L. 321-7 modifié par la loi du 3 juillet 1986), c'est-à-dire simple information de l'autorité administrative et respect des dispositions de la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 relative au redressement et à la liquidation judiciaire des entreprises ;

4°) Enfin, et toujours par transcription de l'article 13 de l'accord interprofessionnel, si le total des licenciements atteint le chiffre de 30 personnes pendant 6 mois consécutifs, sans

atteindre 10 personnes dans une même période de 30 jours, tout nouveau licenciement envisagé pour raison économique dans les six mois suivants est soumis aux dispositions de l'article L. 321-4 modifié par le présent projet, à savoir information des représentants du personnel, notification à l'autorité administrative et mise en œuvre de mesures sociales de conversion.

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

Article 8

Régime des licenciements économiques dans les entreprises de plus de 10 salariés

(Art. L. 321-3 du code du travail)

Cet article a un double objet :

- tout d'abord procéder à une coordination de la rédaction du premier alinéa de l'article L. 321-3 du code du travail avec la rédaction du nouvel article L. 321-2 (nouveau régime de licenciement pour motif économique applicable à l'ensemble des entreprises quels que soient leurs effectifs), et de procéder à une rectification de visa erroné dans le deuxième alinéa de cet article ;

- par ailleurs, préciser que, pour les entreprises de plus de 50 salariés -donc soumises à l'obligation du comité d'entreprise-, il est fait obligation à l'employeur de procéder à deux réunions du comité d'entreprise séparées par un délai qui ne peut être supérieur à 7 jours ; toutefois, ce délai de 7 jours peut être allongé par convention ou accord collectif de travail ; il faut noter que l'accord interprofessionnel était plus large puisque son article 13 précisait que ce délai pouvait être de 7, 14 ou 21 jours selon que les licenciements portaient sur moins de 100, entre 100 et 250 et plus de 250 salariés licenciés : en outre, il précisait le contenu du document écrit joint à la convocation de la première réunion du comité d'entreprise.

Sur cet article, l'Assemblée nationale a adopté en première lecture un amendement tendant à rétablir les dispositions de

l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 relatives aux délais qui doivent séparer les deux réunions du comité d'entreprise c'est-à-dire 7 jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à 100, 14 jours lorsque le nombre des licenciements est compris entre 100 et 250 et 21 jours lorsque le nombre des licenciements est supérieur à 250 sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par convention ou accord collectif du travail.

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

Article 9

Mesures sociales en faveur des personnels victimes d'un licenciement économique

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

Cet article, qui tend à compléter l'article L. 321-4 du code du travail relatif aux renseignements fournis par l'employeur aux représentants du personnel, comporte trois dispositions.

Deux de ces dispositions sont relatives à une modification rédactionnelle, tenant compte du fait que le comité d'entreprise sera amené à se réunir deux fois et que, de ce fait, il sera établi deux procès-verbaux de réunion (modification de la première et de la deuxième phrase du dernier alinéa).

Par ailleurs, cet article précise que les mesures de reclassement du personnel, dont le licenciement ne peut être évité, et qui se trouvaient dans l'actuelle rédaction de l'article L.321-4, couvrent à la fois les conventions de conversion, (prévues dans le nouvel article L. 321-5), et les suggestions que peut formuler le comité d'entreprise et auxquelles l'employeur est tenu de répondre dans les délais du nouvel article L. 321-7 (c'est-à-dire 14 jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à 100, 21 jours lorsque le nombre des licenciements est compris entre 100 et 250 et 30 jours lorsque ce nombre est supérieur à 250).

Sur cet article, l'Assemblée nationale a adopté en première lecture un amendement ayant pour objet d'étendre

l'information spécifique des représentants du personnel sur les projets de licenciements collectifs de moins de 10 salariés en spécifiant que l'employeur est tenu d'adresser aux représentants du personnel avec la convocation à la réunion qui est prévue dans cet article tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

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

Article 10

Mise en œuvre des conventions de conversion (nouvel article L. 321-5 du code du travail)

Ce nouvel article du code du travail est particulièrement important puisqu'il a pour objet la création, au profit de salariés victimes d'un licenciement économique, de contrats de conversion.

Il faut souligner que ces contrats de conversion, d'après l'accord des partenaires sociaux du 20 octobre 1986 (Art. 7 à 19), font partie des mesures susceptibles de figurer dans le plan social ; pour l'employeur, la mise en œuvre de ces contrats n'est plus facultative, mais obligatoire, et les articles suivants du présent projet de loi précisent la nature de ces contrats :

- article 11 (création d'un nouvel article L. 321-5-1), sur la participation des entreprises au financement des conventions de conversion ;

- article 15 (nouvel article L. 322-3), sur le contenu des conventions de conversion et sur le rôle respectif de l'Etat et des employeurs ;

- article 16 (nouvel article L. 353-1), sur l'agrément éventuel des conventions de conversion ;

- article 17 relatif aux incidences sur le code de la sécurité sociale, le code rural et le code des pensions de retraite des marins, des allocations de conversion ;

- article 18 (modification de l'article L. 952-50-2 du code du travail), sur la participation des employeurs au financement des conventions de conversion dans le cadre du 1,1 % de la formation professionnelle continue ;

- article 19 (modification de l'article L. 143-10 du code du travail), sur le versement de l'allocation de conversion en cas de procédure du règlement judiciaire.

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

Article 11

Participation des entreprises au financement des conventions de conversion

(nouvel article L. 321-5-1 du code du travail)

Cet article fixe le principe selon lequel les entreprises qui sont assujetties à l'obligation de financement du 1,1 % de la formation professionnelle continue, telle qu'elle est décrite aux articles L. 950-1 et L. 950-2 du code du travail et telle qu'elle résulte de la loi n° 84.130 du 24 février 1984, participent au financement des conventions de conversion, selon des modalités qui seront fixées par décret.

L'accord interprofessionnel du 20 octobre précisait dans son article 14 que les entreprises assujetties à la contribution, à la formation continue participeraient forfaitairement au financement de la formation et au bilan "évaluation-orientation" à hauteur de 4.000 francs par bénéficiaire d'une action de formation.

Il précisait en outre que cette somme serait imputée sur la contribution de 0,8 % pour la formation professionnelle continue, l'entreprise pouvant échelonner l'imputation de cette contribution sur l'exercice en cours et les deux exercices suivants.

Le présent article 11 a repris la disposition de l'article 14 sur la possibilité pour l'entreprise d'imputer cette contribution sur les droits de tirage qui seraient à sa disposition ou de faire

appel aux crédits mutualisés de formation professionnelle continue. Il s'agit des fonds gérés par les Fonds d'assurance formation (FAF), les Fonds de gestion de congé individuel de formation (FONGECIF) ou des ASFO ayant un conseil de perfectionnement paritaire.

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

Article 12

Délais d'expédition de la lettre de licenciement et rupture du contrat de travail

(nouvel article L. 321-6 du code du travail)

Cet article contient deux dispositions de nature différente, l'une relative aux délais d'expédition des lettres de licenciement par l'employeur au salarié, et l'autre sur les conditions de rupture du contrat de travail.

Sur le problème des délais d'expédition de la lettre de licenciement, le nouvel article L. 321-6 proposé précise que la lettre de licenciement ne peut être expédiée avant l'expiration d'un délai qui court à compter de la notification à l'autorité administrative compétente lorsque celle-ci intervient dans les conditions du nouvel article L. 321-7, c'est-à-dire pour les licenciements de 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours. Dans ce cas, le délai ne peut être inférieur à 30 jours, et il ne fait pas obstacle au fait que les conventions ou accords collectifs puissent l'allonger ; en sens inverse, et notamment lorsqu'un accord collectif est intervenu sur les conditions du licenciement, qui mettent en œuvre une convention de conversion, l'autorité administrative peut réduire ce délai, ou tout autre délai prévu par convention ou accord collectif de travail, sans que celui-ci soit inférieur aux délais prévus à l'article L. 321-7 et qui correspondent aux obligations de la directive de la communauté européenne de 1975, à savoir 14 jours pour les licenciements inférieurs à 100, 21 jours pour des licenciements compris entre 100 et 250 et 30 jours pour des licenciements supérieurs à 250.

L'Assemblée nationale a adopté en première lecture un amendement rétablissant dans la nouvelle rédaction de l'article

L. 321-6 les délais fixés par les partenaires sociaux dans l'accord du 20 octobre 1986 et qui sont de 30 jours pour les licenciements inférieurs à 100 salariés, 45 jours lorsque le nombre des licenciements est compris entre 100 et 250 et 60 jours pour les licenciements supérieurs à 250, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par convention ou accord collectif de travail.

Sur le problème de la rupture du contrat de travail, une polémique s'est engagée lors du dépôt du texte, puisque deux versions ont été connues, l'une stipulant que le contrat de travail d'un salarié ayant accepté une convention de conversion était simplement rompu, et l'autre, celle qui a fait l'objet finalement du texte officiellement déposé à l'Assemblée nationale et qui précise que le contrat de travail d'un salarié ayant accepté une convention de conversion est rompu du fait d'un commun accord des parties.

Le problème du caractère contractuel ou non de la rupture du contrat de travail dans le cadre d'une convention de conversion est un point important car dans le premier cas, le salarié bénéficiaire du contrat de conversion est assimilé à un licencié économique, qui conserve le droit aux indemnités de licenciement, au paiement de l'assurance-chômage et au recours devant les conseils de prud'hommes en cas de litige sur ce licenciement. Mais si la rupture du contrat de travail résulte du fait d'un commun accord des parties, il semblerait que, dans ce cas on ait à faire à une nouvelle catégorie de rupture du contrat de travail, non définie en droit, et qui ne pourrait être assimilée à un licenciement.

Certains arguent même que le bénéficiaire d'un contrat de conversion perdrait alors ses droits de recours juridictionnels, voire même de ses indemnités de licenciement. Les organisations syndicales ont soulevé en outre le risque de jurisprudences contradictoires, même si la rédaction proposée pour l'article L. 321-6 précise que la rupture du contrat de travail d'un salarié ayant accepté une convention de conversion ouvre droit au versement d'une indemnité dont le montant et le régime fiscal et social sont ceux de l'indemnité de licenciement prévue par la loi ou la convention collective et qui est calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait acquise s'il avait accompli son préavis ainsi, le cas échéant, qu'au solde de ce qui aurait été l'indemnité de préavis si elle avait correspondu à une durée supérieure à deux mois.

Le présent article précise en outre que la rupture du contrat de travail d'un salarié ayant accepté une convention de conversion prend effet à l'expiration du délai de réponse dont dispose le salarié et qui est selon les cas de 7 jours à compter de l'entretien prévu à l'article L. 122-14, ou de 15 jours à compter de la deuxième réunion du comité d'entreprise.

L'Assemblée nationale a enfin ajouté, pour résoudre le problème de la nature juridique des licenciements résultant d'un contrat de travail rompu du fait du commun accord des parties, que les litiges relatifs à cette rupture relèvent de la compétence des conseils de prud'hommes ; par le jeu d'un amendement inclus par ailleurs à l'article 11 du projet de loi relatif aux conseils de prud'hommes et qui précise que les dispositions de l'article L. 122-14-3 relatives à l'appréciation de la régularité de la procédure suivie et au caractère réel et sérieux invoqué par l'employeur et de l'article L. 122-14-4 sur les indemnités que peut verser le juge en cas de licenciement abusif, il ressort clairement que désormais la rupture du contrat de travail d'un salarié ayant accepté une convention de conversion doit être assimilée à un licenciement pour motif économique.

Sur cet article, votre commission a adopté un amendement qui a pour objet de renforcer la nature juridique de la rupture, d'un commun accord des parties, du contrat de travail d'un salarié ayant accepté un contrat de conversion ; le fait de préciser que cette rupture l'a été à l'initiative de l'employeur confirme ainsi que l'on a affaire à un licenciement.

La commission a également adopté un amendement rédactionnel de précision au premier alinéa de cet article.

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

Article 13

Notification du licenciement pour motif économique à l'autorité administrative compétente et rôle de l'administration dans la vérification des procédures du licenciement

(nouvel article L. 321-7 du code du travail)

Cet article est particulièrement important puisqu'il précise le nouveau rôle de l'administration dans la procédure du licenciement de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours, après la suppression de l'autorisation administrative préalable de licenciement.

Il répond en particulier au contenu de la directive du conseil de la communauté européenne du 17 février 1975 sur le rapprochement des législations des états-membres relatives aux licenciements collectifs, que votre commission des affaires sociales avait souhaité voir respectée scrupuleusement ; d'ailleurs par un amendement n° 4 déposé lors de la discussion de la loi du 3 juillet 1986, elle avait explicitement fait référence à la directive européenne.

Conformément à la directive européenne, le nouvel article L. 321-7 aborde quatre questions :

- d'une part, l'obligation de notification par l'employeur à l'administration de tout projet de licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours ;

- d'autre part, la vérification par l'administration de la régularité des procédures de consultation des représentants du personnel, des règles d'élaboration des mesures sociales prévues par les nouveaux articles du code du travail ou par les conventions ou accords collectifs ;

- par ailleurs, la fixation des délais d'intervention de l'administration pour procéder à ces vérifications, et qui sont de 14 jours à compter de la date de notification pour des licenciements inférieurs à 100, 21 jours pour des licenciements

compris entre 100 et 250 et 30 jours pour des licenciements supérieurs à 250 ;

- enfin, la nature de la réaction de l'autorité administrative qui relève une irrégularité de procédure, par l'envoi à l'employeur d'un avis écrit sur la nature de l'irrégularité constatée, celui-ci étant tenu de répondre aux observations de l'administration et d'adresser copie de sa réponse aux représentants du personnel.

Sous réserve d'un amendement rédactionnel, votre commission vous propose d'adopter cet article.

Article 14

Sanctions de l'absence de consultation des représentants du personnel

(Art. L. 321-11 du code du travail)

Cet article a pour objet d'énumérer les infractions que peut commettre l'employeur dans une procédure de licenciement pour motif économique et qui entraînent des sanctions pécuniaires ; celles-ci avaient été fixées entre 1.000 et 15.000 francs prononcées autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction, par la précédente loi du 3 juillet 1986. Ces infractions sont :

- l'absence de consultation des représentants du personnel (art. L. 321-3) ;

- l'absence de notification des licenciements à l'autorité administrative (Art. L. 321-7) ;

- le non respect des délais d'envoi des lettres de licenciement (Art. L. 321-6).

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

TITRE III

CONVENTIONS DE CONVERSION

Article 15

Régime des allocations de conversion

(nouvel article L. 322-3)

Cet article asseoit le principe de la participation financière de l'Etat aux dépenses de fonctionnement des conventions de conversion dans le cadre des régimes d'allocation chômage.

De même, l'article asseoit le principe de la contribution des employeurs au financement des allocations de conversion mais un décret en Conseil d'Etat déterminera les conditions de ce versement.

En outre, l'article précise que les allocations de conversion sont cessibles et saisissables comme les salaires.

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

Article 16

Agrément des conventions de conversion

(nouvel article L. 353-1 du code du travail)

Le présent article crée tout d'abord un chapitre 3 au livre III (placement et emploi) du titre V (travailleurs privés d'emploi) du code du travail intitulé "Dispositions particulières".

Dans ce chapitre sur les dispositions particulières, le nouvel article L. 353-1 du code du travail stipule que les accords passés entre les employeurs et les travailleurs en matière d'allocation de conversion peuvent être rendus obligatoires dans le cadre de la procédure d'agrément de l'article L. 352-2. D'après cet article, les accords qui ont été conclus sur le plan national et interprofessionnel peuvent être créés par arrêté du ministre, chargé du travail dès lors qu'ils ne comportent aucune clause incompatible avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et que cet agrément ne peut être accordé qu'après avis du comité supérieur de l'emploi.

L'agrément a pour effet de rendre obligatoires les dispositions de l'accord pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnelle et territoriale de l'accord.

Le nouvel article L. 353-1 précise en outre que les contributions des employeurs sont collectées par les organismes gestionnaires des allocations de chômage.

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

Article 17

Incidences de la création des allocations de conversion sur le code de la sécurité sociale, le code rural et le code des pensions de retraite des marins

Le présent article tire les conséquences de la décision prise par les pouvoirs publics de maintenir aux salariés en contrat de conversion leur couverture sociale et leur droit à pension.

En conséquence, il est procédé aux modifications de rédaction des articles suivants du code de la sécurité sociale :

- L. 131-2 pour la soumission des allocations de conversion à la cotisation d'assurances maladie-maternité-invalidité-décès ;

- L. 351-3 pour la prise en compte des périodes d'allocation de conversion pour l'ouverture des droits à pension ;

- L. 311-5 pour le maintien de la qualité d'assuré social pour les salariés en contrat de conversion ;

- L. 412-8 pour la couverture des accidents du travail survenus à des salariés en contrat de conversion.

De même, l'article tire les mêmes conséquences pour le code rural aux articles L. 1145 et L. 1252-2 au regard des accidents du travail pour les bénéficiaires de l'allocation de conversion d'entreprises agricoles.

Enfin, la même conséquence est tirée pour le régime de retraite des marins (art. 12 du code des pensions des marins).

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

Article 18

Participation des employeurs au financement des conventions de conversion

(article L. 950-2 du code du travail)

Cette modification de l'article L. 950-2, qui résulte de la loi n° 84-130 du 24 février 1984, a pour objet d'inclure, dans l'obligation de financement par les entreprises des actions de formation professionnelle continue, les conventions de conversion qui ont été créées par le nouvel article L. 322-3 du code du travail.

On peut rappeler que les autres possibilités de participation des entreprises au financement des actions de formation professionnelle sont :

- la mise en œuvre d'un plan de formation ;

- la contribution au financement d'un fonds d'assurance-formation ;

- le financement des actions de formation au bénéfice des travailleurs privés d'emploi, organisées dans des centres de formation conventionnés par l'Etat ou par les régions ;

- le financement, dans la limite de 10 % du montant de la participation à laquelle elles sont tenues, des organismes de formation agréés par les pouvoirs publics.

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

Article 19

Versement de l'allocation de conversion en cas de procédure de redressement judiciaire

(Art. L. 143-10 du code du travail)

Cet article a pour objet de préciser que les rémunérations, qui sont dues aux salariés en cas de procédure de redressement judiciaire, comprennent, non seulement les salaires, appointements ou commissions, et leurs accessoires, comme l'indemnité de fin de contrat, mais aussi les allocations de conversion créées par le nouvel article L. 322-3.

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

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 20

Dispositions diverses d'ordre rédactionnel

Cet article mineur a pour objet de supprimer l'expression "d'ordre conjoncturel ou structurel" aux articles L. 322-1 et L. 334-6, qui portent sur les attributions respectives des délégués du personnel et des comités d'entreprises. En effet, il n'est désormais plus question, dans la législation du travail, de licenciement d'ordre conjoncturel ou structurel, mais uniquement de licenciement individuel ou collectif pour motif économique.

L'Assemblée nationale a ajouté dans cet article en première lecture une disposition relative au plan d'adaptation que doit établir l'employeur qui envisage de mettre en oeuvre des mutations technologiques importantes et rapides et lorsqu'il est soumis à la législation sur le comité d'entreprise.

En effet, l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986 (Art. 10-1) avait prévu l'élaboration d'un plan d'adaptation soumis à la consultation du comité d'entreprise en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies ; il a prévu également que le comité d'entreprise serait régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre de ce plan.

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

Article 21

Licenciements pour fin de chantier

(Nouvel article L. 321-12 du code du travail)

Cet article a pour objet de préciser, conformément à une jurisprudence constante de la cour de Cassation, que les licenciements, qui interviennent à la fin d'un chantier, notamment dans le bâtiment et les travaux publics, revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession considérée. Ces licenciements ne peuvent être donc considérés comme des licenciements économiques relevant des dispositions du projet de loi, et ils sont donc exclusivement soumis à la procédure de la loi du 13 juillet 1973 (dispositions du titre II sur le contrat de travail du livre 1er du code du travail). Il faut souligner que jusqu'à présent les licenciements pour fin de chantier n'avaient été définis que par circulaire ou par décisions jurisprudentielles, notamment les circulaires des 2 juillet 1975 et 13 novembre 1978 pour les licenciements économiques, lesquelles ont été confirmées par les décisions de la Chambre sociale de la Cour de Cassation.

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

Article 22

Dispositions transitoires

Cet article a pour objet de préciser que les dispositions du projet seront applicables aux procédures de licenciements engagées à compter du 1er janvier 1987.

Toutefois, pour les licenciements de 10 salariés sur 30 jours, cet article précise que les procédures d'information et de consultation des représentants du personnel en cours au 1er janvier 1987 resteront soumises aux anciennes dispositions du code du travail dans sa version du 3 juillet 1986. Ces

licenciements en cours au 1er janvier 1987 devront ensuite faire l'objet d'une notification à l'autorité administrative compétente, qui procédera alors aux vérifications prévues par les nouvelles dispositions en vigueur ; toutefois quelle que soit la taille du licenciement, le délai imparti à l'administration sera de 14 jours.

Enfin, et à condition que soit expiré le délai de 14 jours imparti à l'administration, et quelle que soit la taille du licenciement, le délai de notification du licenciement au salarié sera de 30 jours à compter de la réunion des représentants du personnel.

Sur cet article, l'Assemblée nationale a adopté en première lecture un amendement précisant la situation des demandes d'autorisation de licenciement pour motif économique adressées à l'administration avant le 1er janvier 1987 et en cours d'examen à cette date ; dans ces conditions et parallèlement aux autres dispositions de cet article, l'administration saisie disposera d'un délai de 30 jours à compter de cette saisine pour procéder aux vérifications nécessaires. Les lettres de licenciement ne pourront donc être adressées par l'employeur au salarié concerné avant l'expiration de ce délai.

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

TITRE V

DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU PERSONNEL NAVIGANT DES COMPAGNIES D'ARMEMENT MARITIME

Article 23

Application des nouvelles dispositions sur le licenciement pour motif économique au code de la marine marchande

(Art. 94 du code du travail maritime)

Cet article a pour objet de permettre la transposition, par décret en Conseil d'Etat, et avec les adaptations nécessaires, des nouvelles dispositions des articles L. 321-1 à L. 321-11 et L. 322-3 du code du travail, à l'article 94 du code du travail maritime, c'est-à-dire de l'ensemble des dispositions sur les procédures de licenciement pour motif économique, y compris la création des allocations de conversion.

Il convient de noter que l'article 94 du code du travail maritime résultait des dispositions de la loi 77-507 du 18 mai 1977, qui avait rendu applicables, aux entreprises d'armement, les dispositions des articles L. 321-3 à L. 321-5 et L. 321-7 à L. 321-12 du code du travail.

Sur cet article, l'Assemblée nationale a adopté en première lecture un amendement tendant à soumettre les litiges nés de l'application de ces articles aux tribunaux de grande instance.

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

Article 24

**Application au code du travail maritime des dispositions
sur la procédure préalable au licenciement**

Dans les mêmes conditions que celles visées par l'article 23 du projet, cet article 24 a pour objet de transcrire, à l'article 102-

10 du code du travail maritime, les dispositions des articles L. 122-14 à L. 122-14-6 du code du travail, qui sont relatives à la procédure préalable à la mise en œuvre du licenciement (convocation de l'intéressé à un entretien préalable, notification du licenciement par lettre recommandée, énonciation des motifs du licenciement, transmission au conseil de prud'hommes de l'ensemble des éléments d'information relatifs au licenciement, sanction du non respect des procédures).

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

Article 25

Abrogation des dispositions du code du travail maritime

Par coordination avec les dispositions de l'article 24, cet article a pour objet d'abroger les articles 102-11 à 102-17 sur les conditions de licenciement d'un marin par un armateur et qui doivent faire l'objet de la transcription des articles L. 122-14 à L. 122-14-6 du code du travail.

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

Article 26

Exceptions particulières pour les activités de la pêche

(Art. L. 102-20 du code du travail maritime)

Cet article a pour objet de modifier les références du premier alinéa de l'article 102-20 du code du travail maritime qui excluait un certain nombre de dispositions sur le licenciement des marins des contrats conclus pour service à bord de navires armés à la petite pêche.

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

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>Code du travail.</p> <p>LIVRE PREMIER.</p> <p>CONVENTIONS RELATIVES AU TRAVAIL</p> <p>TITRE II</p> <p>CONTRAT DE TRAVAIL</p> <p>Section II.</p> <p><i>Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.</i></p> <p><i>Art. L. 122-14. — L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée 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.</i></p> <p><i>Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.</i></p> <p><i>Art. L. 122-14-1. — L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de récep-</i></p>	<p>TITRE PREMIER</p> <p>DISPOSITIONS MODIFIANT LE LIVRE PREMIER DU CODE DU TRAVAIL</p> <p> </p> <p>Article premier.</p> <p>I. — Dans le premier alinéa de l'article L. 122-14 du code du travail, après les mots : « par lettre recommandée » sont insérés les mots : « ou par lettre remise en main propre contre décharge ».</p> <p>II. — Le même article L. 122-14 du code du travail est complète par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Les dispositions des alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement pour motif économique de dix salariés et plus dans une même période de trente jours. »</p>	<p>TITRE PREMIER</p> <p>DISPOSITIONS MODIFIANT LE LIVRE PREMIER DU CODE DU TRAVAIL</p> <p> </p> <p>Article premier.</p> <p>Sans modification.</p>	<p>TITRE PREMIER</p> <p>DISPOSITIONS MODIFIANT LE LIVRE PREMIER DU CODE DU TRAVAIL</p> <p> </p> <p>Article premier.</p> <p>Conforme.</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission	
tion ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.	Art. 2.	Art. 2.	Art. 2.	
Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'article L. 122-14.	I. — Le troisième alinéa de l'article L. 122-14-1 du code du travail est ainsi rédigé :	<i>Sans modification.</i>	I. — Alinéa sans modification.	
(1) « En cas de licenciement collectif, pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel, d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours, cette lettre ne peut être expédiée qu'après réception de l'autorisation administrative compétente ou le défaut de réponse prévu à l'article L. 321-9.	« Toutefois, si le salarié est licencié individuellement pour un motif d'ordre économique ou s'il est inclus dans un licenciement collectif d'ordre économique concernant moins de dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre prévue au premier alinéa du présent article ne peut lui être adressée moins de sept jours à compter de la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application de l'article L. 122-14. Ce délai est de quinze jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement. »		« Toutefois,...	... sept jours après la date...
(Art. L. 321-6 du code du travail : voir article 12 du projet de loi)	II. — Le même article L. 122-14-1 du code du travail est complété par un quatrième alinéa ainsi rédigé :		... d'encadrement. »	II. — Non modifié
	Art. 3.	Art. 3.	Art. 3.	
	L'article L. 122-14-2 du code du travail est ainsi rédigé :	Alinéa sans modification.	Conforme.	

(1) Alinéa abrogé à compter du 1^{er} janvier 1987 (cf. article premier de la loi n° 86-797 relative à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>Art. L. 122-14-2. — 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'annonce sont fixés par voie réglementaire.</p>	<p>« Art. L. 122-14-2. — L'employeur est tenu d'énoncer la ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement mentionné à l'article L. 122-14-1. »</p>	<p>« Art. L. 122-14-2. — Alinéa sans modification.</p>	
<p>Art. L. 122-14-4. — Si le licenciement d'un salarié survient sans observation de la procédure requise à la présente section, mais pour une cause répondant aux exigences de l'article L. 122-14-2, 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 L. 122-14-2, 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, de l'indemnité prévue à l'article L. 122-9.</p>	<p>Art. 4.</p> <p>I. — Le début de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 122-14-4 est ainsi rédigé :</p>	<p>Art. 4.</p> <p>I - A. — 1° Dans la première phrase du premier alinéa de l'article L. 122-14-4 du code du travail, aux mots : « répondant aux exigences de l'article L. 122-14-2 » sont substitués les mots : « réelle et sérieuse ».</p> <p>2° Dans la deuxième phrase du même alinéa, aux mots : « pour une cause ne répondant pas aux exigences de l'article L. 122-14-2 », sont substitués les mots : « pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse ».</p> <p>I. — Alinéa sans modification.</p>	<p>Art. 4.</p> <p>I - A. Non modifié.</p> <p>I. — La première phrase...</p>
<p>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. Ce remboursement est ordonné d'office par le tribunal dans le cas où les organismes concernés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées. Une copie certifiée conforme du jugement est adressée par le secrétariat du tribunal à ces organis-</p>	<p>« Le tribunal ordonne également le remboursement par l'employeur fautif aux organismes concernés de tout ou partie... » (le reste sans changement).</p>	<p>« Le tribunal... »</p> <p>... ou partie des indemnités de chômage... » (le reste sans changement).</p>	<p>« Le tribunal... »</p> <p>... tribunal, dans la limite de quatre mois d'indemnités de chômage par salarié concerné. Ce remboursement...</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>mes. Sur le fondement de ce jugement et lorsque celui-ci est exécutoire, les institutions qui versent les allocations de chômage peuvent poursuivre le recouvrement des indemnités devant le tribunal d'instance du domicile de l'employeur et selon une procédure fixée par décret ».</p>	<p>II. — Le même article L. 122-14-4 est complété par un troisième alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Lorsque le salarié est inclus dans un licenciement collectif pour motif économique, et que la procédure requise à l'article L. 321-2 n'a pas été respectée par l'employeur, le tribunal doit accorder au salarié une indemnité calculée en fonction du préjudice subi. »</p>	<p>II. — Non modifié.</p>	<p>II. — Non modifié.</p>
<p>(Art. L. 321-2 du code du travail : cf. article 7 du projet de loi.)</p>	<p>Art. 5.</p>	<p>Art. 5.</p>	<p>Art. 5.</p>
<p>Art. L. 122-14-5. — Les dispositions des articles L. 122-14, L. 122-14-2 et L. 122-14-4 ne sont pas applicables aux salariés qui font l'objet d'un licenciement collectif justifié par un motif économique.</p>	<p>I. — L'article L. 122-14-5 du code du travail est abrogé.</p> <p>II. — Le premier alinéa de l'article L. 122-14-6 est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>I. — 1° Alinéa sans modification.</p> <p>2° L'article L. 122-14-6 devient l'article L. 122-14-5 et est ainsi rédigé :</p>	<p>Conforme.</p>
<p>Art. L. 122-14-6. — Les dispositions des articles L. 122-14, L. 122-14-2 et L. 122-14-4 ne sont pas applicables aux licenciements opérés par les employeurs qui occupent habituellement moins de onze salariés.</p>	<p>« Les dispositions des articles L. 122-14, L. 122-14-2 et L. 122-14-4 ne sont pas applicables aux licenciements pour un motif autre qu'économique prononcés par les employeurs qui occupent habituellement moins de onze salariés. »</p>	<p>« Art. L. 122-14-5. — Les dispositions de l'article L. 122-14-4 ne sont pas applicables aux licenciements des salariés qui ont moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et aux licenciements opérés par les employeurs qui occupent habituellement moins de onze salariés.</p>	<p>...décret ».</p>
<p>Les dispositions de l'article L. 122-14-4 ne sont pas applicables aux salariés qui ont moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, et celles des articles L. 122-14 et L. 122-14-2 ne sont pas à ceux qui ont moins de deux ans d'ancienneté.</p>	<p>Au deuxième alinéa du même article, les mots : « et celles des articles L. 122-14 et L. 122-14-2 » sont remplacés par les mots : « et celles de l'article L. 122-14 ».</p>	<p>« Les salariés mentionnés à l'alinéa précédent peuvent prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi. »</p>	
<p>Les salariés visés aux alinéas précédents peuvent prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi.</p>			
<p>Art. L. 122-41 (premier alinéa). — Aucune sanction ne peut être infligée au salarié dans que</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
celui-ci soit informé ^d le même temps et par ^{ec} des griefs retenus contre lui.			
<i>Art. L. 122-41 (dernier alinéa).</i> — Les dispositions du présent article sont applicables aux licenciements pour faute qui, en vertu des dispositions de l'article L. 122-14-6, ne sont pas soumis aux règles de procédure prévues par les articles L. 122-14 et L. 122-14-2.		II. — Le dernier alinéa de l'article L. 122-41 du même code est abrogé.	
LIVRE III PLACEMENT ET EMPLOI	TITRE II DISPOSITIONS MODIFIANT LE LIVRE III DU CODE DU TRAVAIL	TITRE II DISPOSITIONS MODIFIANT LE LIVRE III DU CODE DU TRAVAIL	TITRE II DISPOSITIONS MODIFIANT LE LIVRE III DU CODE DU TRAVAIL
TITRE II EMPLOI	Art. 6. I. — Au titre II du livre III du code du travail est créé un chapitre préliminaire intitulé : « Déclaration de mouvements de main-d'œuvre ».	Art. 6. I. — Non modifiée	Art. 6. Conforme.
<i>Art. L. 321-1.</i> — Les établissements ou professions dans lesquels toute embauche ou résiliation de contrat de travail doit être portée à la connaissance des services publics de la main-d'œuvre sont définis par arrêté du ministre chargé du travail et des ministres intéressés.	L'article L. 321-1. devient l'article L. 320-1 et est inséré dans ce chapitre.		
Lorsqu'à l'occasion d'un licenciement pour motif économique, le ministre chargé du travail passe avec une entreprise l'une des conventions prévues au 2° de l'article L. 322-4 du présent code, cette convention peut être subordonnée à l'engagement de l'entreprise de soumettre ses embauches ultérieures, pendant la durée d'effet de ladite convention, à l'accord préalable de l'autorité administrative compétente.	II. — L'intulé du chapitre premier du titre II du livre III du code du travail est ainsi rédigé : « Licenciement pour motif économique ».	II. — Non modifié.	
CHAPITRE PREMIER Contrôle de l'emploi.			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p><i>Art. L. 321-2.</i> — Dans les établissements visés à l'article précé- dent, à défaut de convention ou accord collectif de travail applicable, l'employeur indique à l'autorité administrative, compé- tente pour autorité administra- tive, compétente pour autoriser le licenciement pour motif éco- nomique, les critères retenus, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, pour fixer l'ordre des licenciements. Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille et en particulier celles des parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entre- prise et les qualités profession- nelles.</p>	<p>III. — L'article L. 321-2 du code du travail devient l'article L. 321-1. Le début de cet article est ainsi rédigé : « Dans les en- treprises ou établissements visés à l'article L. 321-2... » (<i>Le reste sans changement.</i>)</p>	<p>III. — Non modifié</p>	
<p>Rédaction de l'article L. 321-2 à compter du 1^{er} janvier 1987 (cf. art. 2 de la loi n° 86-797 du 3 juillet 1986 précitée).</p>			
<p><i>Art. L. 321-2.</i> — En cas de licenciement collectif pour motif économique, à défaut de conven- tion ou accord collectif de travail applicable, l'employeur définit, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les critè- res retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Ces critères pren- nent... (<i>Le reste sans change- ment.</i>)</p>			
<p><i>Art. L. 321-7.</i> — Quelle que soit l'entreprise ou la profession et sauf en cas de règlement judi- ciaire ou de liquidation des biens (redressement judiciaire), tout licenciement collectif portant sur les cas visés à l'article L. 321-3 est subordonné à une autorisa- tion de l'autorité administrative compétente (1).</p>	<p>IV. — Les articles L. 321-7, L. 321-10 et L. 321-6 du code du travail deviennent respecti- vement les articles L. 321-8, L. 321-9 et L. 321-10.</p>	<p>IV. — Non modifié.</p>	
<p>En cas de redressement ou de liquidation judiciaires, l'adminis- trateur ou, à défaut, l'employeur ou le liquidateur suivant les cas, doit informer l'autorité adminis- trative compétente avant de pro-</p>			

(1) Alinea abrogé à compter du 1^{er} janvier
1987 (cf. article premier de la loi
n° 86-797).

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>céder à des licenciements pour motif économique dans les conditions prévues aux articles 45, 63, 148 et 153 de la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 relative au redressement et à la liquidation judiciaires des entreprises.</p>			
<p><i>Art. L. 321-10.</i> — En cas de redressement judiciaire, l'administrateur ou, à défaut, l'employeur ou le liquidateur, suivant les cas, qui envisage des licenciements économiques doit réunir et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues aux articles L. 321-3, L. 321-4, L. 422-1, cinquième et sixième alinéas, et L. 432-1, troisième alinéa.</p>			
<p><i>Art. L. 321-6.</i> — Des décrets en Conseil d'Etat peuvent fixer les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi (du présent chapitre) dans les entreprises qui sont tenues de constituer un comité d'entreprise ou des organismes qui en tiennent lieu en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires autres que celles qui figurent au code du travail, soit des stipulations conventionnelles.</p> <p>.....</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">TITRE VI PÉNALITÉS</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE PREMIER</p> <p style="text-align: center;">Placement.</p> <p><i>Art. L. 361-1.</i> — Les infractions aux articles L. 312-1 à L. 312-4, L. 312-7 et L. L. 312-8 ainsi qu'aux arrêtés pris en application de l'article 321-1 sont passibles d'un emprisonnement de six jours à six mois et d'une amende de 2.000 F à 15.000 F ou de l'une de ces deux peines seulement, qui seront portées au double en cas de récidive.</p> <p>.....</p>	<p>V. — Dans l'article L. 361-1 du code du travail, les mots : « ainsi qu'aux arrêtés pris en application de l'article L. 321-1 » sont supprimés.</p>	<p>V. — Non modifié.</p>	<p style="text-align: center;">—</p>
	<p style="text-align: center;">Art. 7.</p> <p>Il est inséré dans le code du travail un nouvel article L. 321-2 ainsi rédigé :</p>	<p style="text-align: center;">Art. 7.</p> <p>Alinéa sans modification.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 7.</p> <p>Conforme</p>
	<p><i>« Art. L. 321-2.</i> — Dans les entreprises ou établissements agricoles, industriels ou commerciaux, publics ou privés, dans les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations de quelque nature que ce soit, les employeurs qui envisagent de procéder à un licenciement pour motif économique sont tenus :</p>	<p><i>« Art. L. 321-2.</i> — Alinéa sans modification.</p>	
	<p>« 1° lorsque le nombre des licenciements pour motif économique envisagés est inférieur à dix dans une même période de trente jours :</p>	<p>1° alinea sans modification.</p>	
	<p>« a) de réunir et de consulter le comité d'entreprise ou les délégués du personnel conformément aux articles L. 422-1 ou L. 432-1 selon le cas,</p>	<p>a) de réunir et de consulter, en cas de licenciement collectif, le comité... ... le cas,</p>	
	<p>« b) d'informer l'autorité administrative compétente du ou des licenciements qui ont été prononcés ;</p>	<p>b) alinea sans modification.</p>	
	<p>« 2° lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours :</p>	<p>2° alinea sans modification.</p>	
	<p>« a) de réunir et de consulter le comité d'entreprise ou les délégués du personnel conformément à l'article L. 321-3,</p>	<p>a) alinea sans modification.</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
—	« b) de notifier les licenciements envisagés à l'autorité administrative compétente dans les conditions prévues à l'article L. 321-7 ;	b) alinéa sans modification.	—
	« 3° lorsque les licenciements interviennent dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaires, de respecter les dispositions des articles L. 321-8 et L. 321-9.	3° alinéa sans modification.	
	« Lorsqu'une entreprise ou établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé pendant six mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de trente personnes au total sans atteindre dix personnes dans une même période de trente jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des six mois suivants est soumis aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 321-4 régissant les projets de licenciements d'au moins dix salariés. »	Lorsqu'une... ... aux dispositions prévues au présent chapitre régissant les projets de licenciements d'au moins dix salariés. »	
CHAPITRE PREMIER DU TITRE II	Art. 8.	Art. 8.	Art. 8
Contrôle de l'emploi (1).	I. — Le premier alinéa de l'article L. 321-3 du code du travail est ainsi rédigé :	I. — Non modifié.	Conforme.
<i>Art. L. 321-3.</i> — Dans les entreprises ou établissements agricoles, industriels ou commerciaux, publics ou privés, dans les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations de quelque nature que ce soit, où sont occupés habituellement plus de dix salariés et moins de cinquante salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel sont tenus de réunir et de consulter les délégués du personnel lorsque le nombre de licenciements envisagé est au moins égal à dix dans une même période de trente jours.	« Dans les entreprises ou établissements visés à l'article L. 321-2 où sont occupés habituellement plus de dix salariés et moins de cinquante salariés, les employeurs qui projettent de prononcer un licenciement pour motif économique sont tenus de réunir et de consulter les délégués du personnel lorsque le nombre de licenciements envisagé est au moins égal à dix dans une même période de trente jours. »		

(1) cf. nouvel intitulé proposé à l'article 6 du projet de loi.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>Sans préjudice des dispositions de l'article L. 432-4 dans les entreprises ou professions mentionnées ci-dessus où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement dans les conditions visées à l'alinéa précédent sont tenus de réunir et de consulter le comité d'entreprise.</p>	<p>II. — Au deuxième alinéa de l'article L. 321-3, la référence à l'article L. 432-4 est remplacée par une référence à l'article L. 432-1.</p>	<p>II. — Non modifié.</p>	
<p>Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise et notamment lorsque l'inspecteur du travail a été saisi d'un procès-verbal de carence dans les conditions prévues par l'article L. 433-13 du présent code, le projet de licenciement collectif est soumis aux délégués du personnel.</p>	<p>III. — Il est ajouté à l'article L. 321-3 un quatrième alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>III. — Le même article L. 321-3 est complété par un quatrième... ... rédigé :</p>	
<p>Art. L. 321-4. — L'employeur est tenu d'adresser aux représentants du personnel, avec la convocation à la réunion prévue à l'article L. 321-3, tous renseignements utiles sur les licenciements projetés.</p>	<p>« Dans les entreprises ou professions visées au second alinéa du présent article, le comité d'entreprise tient deux réunions. Les deux réunions doivent être séparées par un délai qui ne peut être supérieur à sept jours. Ce délai peut être allongé par convention ou accord collectif de travail. »</p>	<p>« Dans les entreprises ou établissements et dans les professions visées, au deuxième alinéa... jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent, à quatorze jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante, et à vingt et un jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par conventions ou accords collectifs du travail. »</p>	<p>Art. 9.</p>
<p>Il doit, en tout cas, indiquer :</p>	<p>Art. 9.</p>	<p>Art. 9.</p>	<p>Conforme.</p>
<p>La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;</p>	<p>Le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé ;</p>	<p>I.A. — Le premier alinéa de l'article L. 321-4 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>« L'employeur est tenu d'adresser aux représentants du personnel, avec la convocation aux réunions prévues à l'article L. 321-2, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. »</p>
<p>Les catégories professionnelles concernées ;</p>	<p>I.B. — Au début de la première phrase du huitième alinéa du même article L. 321-4, sont insérés les mots :</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>Le nombre de travailleurs, permanents ou non, employés dans l'établissement, et</p>	<p>I. — Il est ajouté au troisième alinéa de l'article L. 321-4 du code du travail les dispositions suivantes :</p>	<p>« Dans le cas visé à l'article L. 321-3. »</p>	
<p>Le calendrier prévisionnel des licenciements.</p>	<p>« Ces mesures sont constituées, dans les entreprises visées au premier alinéa de l'article L. 321-3, par les conventions de conversion prévues à l'article L. 321-5.</p>	<p>I. — Le huitième alinéa du même article est complété par les... suivantes :</p>	
<p>L'employeur doit simultanément porter à la connaissance des représentants du personnel les mesures qu'il envisage de prendre, d'une part pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et, d'autre part, pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.</p>	<p>« L'employeur met à l'étude, dans les délais prévus à l'article L. 321-6, les suggestions formulées par le comité d'entreprise relatives aux mesures sociales proposées et leur donne une réponse motivée. »</p>	<p>« Ces mesures... ... entreprises ou établissements mentionnés au premier alinéa ... à l'article L. 321-5.</p>	
<p>Ces informations seront simultanément portées à la connaissance de l'autorité administrative compétente, à laquelle sera également adressé le procès-verbal de la réunion prévue à l'article L. 321-3. Ce procès-verbal devra comporter les avis, suggestions et propositions des représentants du personnel.</p>	<p>II. — Dans la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 321-4, les mots « le procès-verbal de la réunion prévue » sont remplacés par les mots : « les procès-verbaux des réunions prévues ».</p>	<p>« Alinéa sans modification.</p>	
	<p>III. — Dans la seconde phrase du dernier alinéa de l'article L. 321-4 les mots « ce procès-verbal devra » sont remplacés par les mots : « ces procès-verbaux devront ».</p>	<p>II. — Le dernier alinéa du même article L. 321-4 est ainsi rédigé :</p> <p>« Lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés sur une même période de trente jours, l'ensemble des informations prévues au présent article sera simultanément porté à la connaissance de l'autorité administrative compétente, à laquelle seront également adressés les procès-verbaux des réunions prévues à l'article L. 321-3. Ces procès-verbaux devront comporter les avis, suggestions et propositions des représentants du personnel. »</p>	
	<p>Art. 10.</p>	<p>III. — Supprimé.</p>	
	<p>Il est créé un article L. 321-5 nouveau ainsi rédigé :</p>	<p>Art. 10.</p>	<p>Art. 10.</p>
	<p>« Art. L. 321-5. — Quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et le nombre de</p>	<p>L'article L. 321-5 du code du travail est ainsi retabli :</p>	<p>Conforme.</p>
		<p>« Art. L. 321-5. — ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p style="text-align: center;">LIVRE IX</p> <p style="text-align: center;">DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LE CADRE DE L'ÉDUCATION PERMANENTE</p> <p style="text-align: center;">TITRE CINQUIÈME</p> <p style="text-align: center;">DE LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE</p>	<p>salariaés sur lequel porte le projet de licenciement pour motif économique, les employeurs qui envisagent de prononcer un tel licenciement devront, dans les cas non visés au deuxième alinéa de l'article L. 321-3, dégager, dans les limites des dispositions de l'article L. 321-5-1, les moyens permettant la mise en œuvre des conventions de conversion visées à l'article L. 322-3. »</p> <p style="text-align: center;">Art. 11.</p> <p>Il est inséré dans le code du travail un article L. 321-5-1 ainsi rédigé :</p> <p>« <i>Art. L. 321-5-1.</i> — Les entreprises assujetties à l'obligation financière prévue aux articles L. 950-1 et L. 950-2 participent au financement des dépenses de fonctionnement des conversions de conversion sur une base forfaitaire et selon des modalités déterminées par décret. Ce décret fixera notamment les possibilités d'imputation des sommes en cause sur l'obligation financière visée ci-dessus ainsi que les possibilités d'utilisation de droits de tirage ou d'appel à des crédits mutualisés de formation professionnelle continue. »</p>	<p style="text-align: center;">... dans les cas non mentionnés au deuxième alinéa...</p> <p style="text-align: center;">... conversion men- tionnées à l'article L. 322-3. »</p> <p style="text-align: center;">Art. 11.</p> <p style="text-align: center;">Sans modification.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 11.</p> <p style="text-align: center;">Conforme.</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale
en première lecture

Propositions de la commission

Sous réserve des dispositions de l'article L. 950-2-4, les employeurs s'acquittent de l'obligation prévue à l'article L. 950-1 :

1° en finançant des actions de formation au bénéfice de leurs personnels dans le cadre d'un plan de formation dans les conditions définies aux articles L. 932-6 et L. 932-1 et au titre des congés de formation prévus à l'article L. 931-1 ;

2° en contribuant au financement d'un fonds d'assurance-formation créé en application de l'article L. 961-8 ;

3° en finançant des actions de formation au bénéfice de travailleurs privés d'emploi, organisés dans des centres de formation conventionnés par l'Etat ou par les régions, en application de l'article L. 940-1 ci-dessus ;

4° en effectuant, dans la limite de 10 % du montant de la participation à laquelle ils sont tenus au titre de l'année en cours, des versements à des organismes de formation dont le programme annuel d'actions, d'études, de recherche et d'expérimentation est agréé soit au plan national en raison de son intérêt pour la formation professionnelle continue des travailleurs, soit par le représentant de l'Etat dans la région en raison de son intérêt sur le plan régional après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi compétent, en conformité avec les objectifs définis au premier alinéa de l'article L. 900-1. Cet agrément est prononcé pour un an. Il est éventuellement renouvelé au vu d'un rapport faisant ressortir l'activité des organismes concernés au cours de l'exercice écoulé.

Sont regardées comme des actions de formation au sens du 1° et du 3° du présent article et peuvent également faire l'objet d'un financement soit par les fonds d'assurance-formation, soit dans le cadre des dispositions de l'article L. 950-2-4, les

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
formations destinées à permettre aux cadres bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste d'acquiescer les compétences nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités.	Il est créé un article L. 321-6 nouveau ainsi rédigé :	Il est inséré, dans le code du travail, un nouvel article L. 321-6 ainsi rédigé :	Alinea sans modification.
LIVRE III	Art. 12.	Art. 12.	Art. 12.
CHAPITRE PREMIER DU TITRE IV	Il est créé un article L. 321-6 nouveau ainsi rédigé :	Il est inséré, dans le code du travail, un nouvel article L. 321-6 ainsi rédigé :	Alinea sans modification.
Contrôle de l'emploi (1).	« Art. L. 321-6. — Les lettres de licenciement ne peuvent être adressées par l'employeur aux salariés concernés avant l'expiration d'un délai courant à compter de la notification à l'autorité administrative compétente prévue à l'article L. 321-7. Ce délai ne peut être inférieur à trente jours, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par conventions ou accords collectifs de travail.	« Art. L. 321-6. — Les lettres... ... trente jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent, à quarante-cinq jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante, et à soixante jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par conventions ou accords collectifs de travail.	* Art. L. 321-6. — Les lettres... ... la notification du projet de licenciement à l'autorité...
	« Lorsqu'un accord collectif portant sur les conditions de licenciement, notamment sur les mesures prévues à l'article L. 321-4 ci-dessus, a été conclu à l'occasion du projet de licenciement, ou lorsque l'entreprise applique les dispositions préexistantes d'une convention ou d'un accord collectif ayant ce même objet, l'autorité administrative a la faculté de réduire le délai prévu à l'alinéa précédent ou tout autre délai prévu par conventions ou accords collectifs de travail sans que celui-ci puisse être inférieur au délai prévu à l'article L. 321-7.	* Alinea sans modification.	... de travail. « Alinea sans modification.

(1) Cf. nouvel intitulé proposé à l'article 6 du projet de loi

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale
en première lecture

Propositions de la commission

« Le contrat de travail d'un salarié ayant accepté une convention de conversion visée à l'article L. 322-3 est rompu du fait du commun accord des parties.

« Cette rupture prend effet à l'expiration du délai de réponse dont dispose le salarié, selon le cas, de sept jours, à compter de l'entretien prévu à l'article L. 122-14 ou de quinze jours à compter de la deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visée au troisième alinéa de l'article L. 321-3. Cette rupture du contrat de travail ne comporte pas de préavis, mais, nonobstant les dispositions du troisième alinéa du présent article, ouvre droit au versement d'une indemnité dont le montant et le régime fiscal et social sont ceux de l'indemnité de licenciement prévue par la loi ou la convention collective et calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait acquise s'il avait accompli son préavis, ainsi, le cas échéant, qu'au solde de ce qu'aurait été l'indemnité de préavis si elle avait correspondu à une durée supérieure à deux mois. »

Art. 13.

Un nouvel article L. 321-7 du code du travail est ainsi rédigé :

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

« Lorsque le projet de licenciement donne lieu à la consultation des représentants du personnel prévue à l'article L. 321-3, la notification est faite au plus tôt le lendemain de la date prévue pour la première réunion visée audit article. Elle

« Le contrat...
... accepté de bénéficiaire d'une convention...

... parties.

« Cette rupture...

... visée au dernier alinéa...

... deux mois.
Les litiges relatifs à cette rupture relèvent de la compétence des conseils de prud'hommes dans les conditions prévues à l'article L. 511-1. »

Art. 13.

Alinea sans modification.

« Art. L. 321-7. — Alinea sans modification.

Alinea sans modification.

« Le contrat...

...à l'article L. 322-3, et proposée à l'initiative de l'employeur, est rompu...

...parties.

« Alinéa sans modification.

Art. 13.

Alinea sans modification.

« Art. L. 321-7. Alinea sans modification.

« Lorsque...

...L. 321-3, sa notification...

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale
en première lecture

Propositions de la commission

est accompagnée de tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de cette réunion.

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

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

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

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

« L'employeur est tenu de ré-

« Alinéa sans modification.

« Alinéa sans modification.

« En toute...

... prévu au dernier alinéa...

... sept jours.

« Alinéa sans modification.

« Alinéa sans modification.

...réunion.

« Alinéa sans modification.

« Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

« Alinéa sans modification.

« Alinéa sans modification.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p><i>Art. L. 321-11.</i> — Sera puni d'une amende de 1.000 F à 15.000 F, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par la ou les infractions visées ci-dessous, l'employeur qui :</p> <p>1° aura procédé à un licenciement sans avoir présenté la demande d'autorisation prévue à l'article L. 321-7 ou malgré un refus d'autorisation ;</p> <p>2° aura présenté une demande d'autorisation de licenciement sans avoir, au préalable, procédé aux consultations prévues à l'article L. 321-3 ;</p> <p>3° n'aura pas observé les dispositions du dernier alinéa de l'article L. 321-9.</p> <p>Rédaction des quatre premiers alinéas de l'article L. 321-11 à compter du 1^{er} janvier (cf. paragraphe II de l'article 2 de la loi n° 86-797 précitée).</p> <p>« Sera puni d'une amende de 1.000 F à 15.000 F, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction, l'employeur qui aura prononcé un licenciement sans avoir au préalable procédé aux consultations prévues à l'article L. 321-3. »</p>	<p>pondre aux observations de l'autorité administrative compétente et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel. Si sa réponse intervient au-delà du délai prévu à l'article L. 321-6, celui-ci est reporté jusqu'à la date d'envoi de l'information à l'autorité administrative compétente. Les lettres de licenciement ne pourront être adressées aux salariés qu'à compter de cette date. »</p> <p>Art. 14.</p> <p>I. — A l'article L. 321-11, les 1° à 3° du premier alinéa sont remplacés par les dispositions suivantes :</p> <p>« 1° aura effectué un licenciement sans avoir procédé aux consultations prévues à l'article L. 321-3 ;</p> <p>« 2° aura effectué un licenciement sans avoir procédé à la notification prévue à l'article L. 321-7 ;</p> <p>« 3° n'aura pas observé les dispositions relatives au délai d'envoi des lettres de licenciement prévu au premier alinéa de l'article L. 321-6. »</p>	<p>Art. 14.</p> <p>I. — Les quatre premiers alinéas de l'article L. 321-11 du code du travail sont ainsi rédigés :</p> <p>« Sera puni d'une amende de 1.000 F à 15.000 F, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction, l'employeur qui :</p> <p>« 1° Alinéa sans modification.</p> <p>« 2° Alinéa sans modification.</p> <p>« 3° Alinéa sans modification. »</p> <p>I bis. — Le paragraphe II de l'article 2 de la loi n° 86-797 du 3 juillet 1986 relative à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement est abrogé.</p>	<p>Art. 14.</p> <p>Conforme.</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>« Est passible des mêmes peines l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur qui n'aura pas observé les dispositions prévues aux articles L. 321-7, deuxième alinéa et L. 321-10. »</p>	<p>II. — Au second alinéa de l'article L. 321-11, la référence aux articles L. 321-7, deuxième alinéa et L. 321-10 sont remplacés par une référence aux articles L. 321-8 et L. 321-9.</p>	<p>II. — Au dernier alinéa... ... L. 321-11 du code du travail, la référence au deuxième alinéa de l'article L. 321-7 et à l'article L. 321-10 est remplacé par une... ... L. 321-9.</p>	
<p>CHAPITRE II Fonds national de l'emploi Prime de mobilité des jeunes.</p>	<p>TITRE III CONVENTIONS DE CONVERSION</p>	<p>TITRE III CONVENTIONS DE CONVERSION</p>	<p>TITRE III CONVENTIONS DE CONVERSION</p>
<p>Section première.</p>	<p>Art. 15.</p>	<p>Art. 15.</p>	<p>Art. 15.</p>
<p>Fonds national de l'emploi.</p>	<p>Il est créé un article L. 322-3 ainsi rédigé :</p>	<p>Il est rétabli, dans le code du travail, un article L. 322-3 ainsi rédigé :</p>	<p>Conforme.</p>
<p>« Art. L. 322-3. — L'Etat peut participer au financement des dépenses de fonctionnement relatives à des conventions conclues conjointement avec les organismes gestionnaires du régime visé à l'article L. 351-1 du code du travail et avec les entreprises au bénéfice de salariés dont le contrat de travail est rompu dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 321-6.</p>	<p>« Art. L. 322-3. — L'Etat... ... à des conventions de conversion conclues... ... gestionnaire visés à l'article L. 355-21 et avec... ... L. 321-6.</p>	<p>« Alinéa sans modification.</p>	<p>« Alinéa sans modification.</p>
<p>« Les employeurs contribuent au financement des allocations dont le versement est prévu par ces conventions dans des conditions déterminées par décret. La contribution des employeurs comporte l'ensemble des charges assises sur les salaires. Le produit des charges autres que les cotisations de sécurité sociale est affecté, dans des conditions fixées par décret, au financement des dépenses de fonctionnement visées à l'alinéa précédent.</p>	<p>« Les allocations visées ci-dessus sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions que les salaires. »</p>	<p>« Alinéa sans modification.</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>LIVRE III</p>			
<p>TITRE V</p>			
<p>TRAVAILLEURS PRIVÉS D'EMPLOI</p>			
<p>CHAPITRE PREMIER</p>	<p>Art. 16.</p>	<p>Art. 16.</p>	<p>Art. 16.</p>
<p>Garanties de ressources des travailleurs privés d'emploi.</p>	<p>I. — Il est inséré, au titre V du Livres III du code du travail, un chapitre III intitulé : « Disposi- tions particulières ».</p>	<p>I. — Non modifié.</p>	<p>Conforme.</p>
<p>CHAPITRE II</p>			
<p>Régime des accords conclus entre employeurs et travailleurs relatifs aux allocations d'assu- rance des travailleurs privés d'emploi.</p>	<p>II. — Il est inséré, dans le même code, un article L. 353-1 ainsi rédigé :</p>	<p>II. — Alinea sans modifica- tion.</p>	
	<p>« Art. L. 353-1. — Les accords conclus entre employeurs et tra- vailleurs à l'effet de servir des allocations aux travailleurs béné- ficiaires des conventions de conversion visées à l'article L. 322-3 et de contribuer aux dépenses de fonctionnement re- latives à ces conventions peuvent être rendus obligatoires en vertu de la procédure d'agrément pré- vue à l'article L. 352-2.</p>	<p>« Art. L. 353-1. — Alinea sans modification.</p>	
	<p>« Ces allocations et ces dé- penses peuvent être financées par les contributions des employeurs visées au deuxième alinéa de l'ar- ticle L. 322-3 et par celles visées au sixième alinéa de l'article L. 351-3.</p>	<p>« Ces allocations... ... visées au huitième alinéa de l'article L. 351-3.</p>	
	<p>« Les contributions des em- ployeurs visées ci-dessus sont collectées par les organismes gestionnaires visés à l'article L. 351-21 dans les mêmes conditions que les contributions prévues au sixième alinéa de l'ar- ticle L. 351-3. »</p>	<p>« Les contributions des em- ployeurs mentionnées ci-des- sus... ... prévues au huitième alinéa de l'article L. 351-3. »</p>	
<p>Code de la sécurité sociale.</p>			
<p>Nota : Les textes des articles du code de la sécurité sociale ci-dessous sont ceux figurant</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>dans la partie législative annexée au décret n° 85-1353 du 17 décembre 1985 modifié et à laquelle le projet de loi déposé au Sénat (n° 459 - 1985/1986) vise à donner force de loi.</p>			
<p>LIVRE PREMIER GÉNÉRALITÉS</p>			
<p>TITRE III</p>			
<p>DISPOSITIONS COMMUNES RELATIVES AU FINANCEMENT</p>			
<p>Section 2 du Chapitre premier. <i>Cotisations sur les revenus de remplacement, les indemnités et les allocations de chômage.</i></p>	<p>Art. 17.</p>	<p>Art. 17.</p>	<p>Art. 17.</p>
<p><i>Art. L. 131-2 (premier alinéa).</i> — Une cotisation d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès est prélevée sur le revenu de remplacement mentionné à l'article L. 351-2 du code du travail, sur les allocations versées en application des 1° et 4° du deuxième alinéa et du troisième alinéa de l'article L. 322-4, des articles L. 351-19, L. 351-25 et L. 731-1 du même code et de l'article L. 521-1 du code des ports maritimes, ainsi que sur les allocations versées par application des accords mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 352-3 du code du travail.</p>	<p>I. — Dans le premier alinéa de l'article L. 131-2 du code de la sécurité sociale est ajoutée une référence à l'article L. 322-3 du code du travail.</p>	<p>I. — Non modifié.</p>	<p>Conforme.</p>
<p>LIVRE III</p>			
<p>DISPOSITIONS RELATIVES AUX ASSURANCES SOCIALES ET A DIVERSES CATEGORIES DE PERSONNES RATTACHÉES AU RÉGIME GÉNÉRAL</p>			
<p>TITRE V</p>			
<p>ASSURANCE VIEILLESSE ASSURANCE VEUVAGE</p>			
<p>Section 2 du chapitre premier. <i>Périodes d'assurance, périodes équivalentes et périodes assimilées.</i></p>			

Dispositions en vigueur

Art. L. 351-3 (trois premiers alinéas). — Sont prises en considération en vue de l'ouverture du droit à pension, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat :

1° les périodes pendant lesquelles l'assuré a bénéficié des prestations maladie, maternité, invalidité, accident du travail et celles postérieures au 1^{er} juillet 1930 pendant lesquelles les travailleurs salariés ont perçu une rente d'accident du travail prenant effet antérieurement à la date susmentionnée, pour une incapacité permanente au moins égale à un taux fixé par le même décret ;

2° les périodes pendant lesquelles l'assuré a bénéficié de l'un des revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 351-2 du code du travail ou de l'une des allocations mentionnées aux 2° et 4° du deuxième alinéa de l'article L. 322-4 du même code ou d'une allocation versée en cas d'absence complète d'activité, par application d'accords professionnels ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux, mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 352-3 du code du travail ;

TITRE I

GÉNÉRALITÉS

CHAPITRE PREMIER

Champ d'application des assurances sociales.

Art. L. 311-5 (premier alinéa). — Toute personne percevant l'une des allocations mentionnées au 4° du deuxième alinéa de l'article L. 322-4 du code du travail ou l'un des revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 351-2 du même code conserve la qualité d'assuré et bénéficie du maintien de ses droits aux prestations du régime

Texte du projet de loi

II. — Au deuxième alinéa de l'article L. 351-3 du code de la sécurité sociale est rajoutée la référence à l'article L. 322-3 du code du travail.

III. — L'article L. 311-5 du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

Au premier alinéa, après les mots : « les allocations versées au titre de l'article L. 322-4 » sont insérés les mots : « ou de l'article L. 322-3 du code du travail ».

Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture

II. — Dans le troisième alinéa... L. 351-3 du même code est ajoutée une référence...

... travail.

III. — Alinéa supprimé.

Dans le premier alinéa de l'article L. 311-5 du même code, après les mots : « les allocations mentionnées au 4° du deuxième alinéa de l'article L. 322-4 », ...travail ».

Propositions de la commission

Dispositifs en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
1° à 5°...	« 6° Les bénéficiaires des allocations versées au titre de l'article L. 322-3 du code du travail pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion des actions favorisant leur reconversion. »		
TITRE V			
DISPOSITIONS SPÉCIALES CONCERNANT LES DÉ- PARTEMENTS DU HAUT-RHIN, DU BAS- RHIN ET DE LA MOSELLE			
<i>Art. 1252-2.</i> — Bénéficient des dispositions du présent titre relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles :			
1° à 5°...			
.....			
Code des pensions de retraite des marins.			
<i>Art. L. 12.</i> — Entrent également en compte pour la pension :			
1° à 8°...			
.....			
9° Les périodes pendant lesquelles, avant d'avoir atteint un âge fixé par voie réglementaire, les marins sont privés d'emploi et perçoivent un revenu de remplacement au sens des articles L. 351-1 et L. 351-6-1 du code du travail.	VI. — Le 9° du premier alinéa de l'article L. 12 du code des pensions de retraite des marins est complété par les mots « ou une allocation versée dans le cadre de l'article L. 322-3 du code du travail ».	VI. — Non modifié.	
.....			

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale
en première lecture

Propositions de la commission

Code du travail.

LIVRE IX
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
CONTINUE
DANS LE CADRE
DE L'ÉDUCATION
PERMANENTE

Art. L. 950-2 (six premiers alinéas). — Les employeurs doivent consacrer au financement des actions de formation définies à l'article L. 95-1 un pourcentage minimum de 1,1 % du montant, entendu au sens de l'article 231-1 du code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours. Ce pourcentage peut être revalorisé par la loi de finances après consultation du conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi prévu à l'article L. 910-1.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 950-2-4, les employeurs s'acquittent de l'obligation prévue à l'article L. 950-1 :

1° en finançant des actions de formation au bénéfice de leurs personnels dans le cadre d'un plan de formation dans les conditions définies aux articles L. 932-6 et L. 932-1 et au titre des congés de formation prévus à l'article L. 931-1 ;

2° en contribuant au financement d'un fonds d'assurance-formation créé en application de l'article L. 961-8 ;

3° en finançant des actions de formation au bénéfice de travailleurs privés d'emploi, organisés dans des centres de formation conventionnés par l'Etat ou par les régions, en application de l'article L. 940-1 ci-dessus ;

4° en effectuant, dans la limite de 10 % du montant de la participation à laquelle ils sont tenus au titre de l'année en cours, des versements à des organismes de formation dont le programme

Art. 18.

Il est inséré dans le deuxième alinéa de l'article L. 950-2 du code du travail un 5° ainsi rédigé :

Art. 18.

Il est inséré après le sixième alinéa...
... ainsi rédigé :

Art. 18.

Conforme.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>annuel d'actions, d'études, de recherche et d'expérimentation est agréé soit au plan national en raison de son intérêt pour la formation professionnelle continue des travailleurs, soit par le représentant de l'Etat dans la région en raison de son intérêt sur le plan régional après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi compétent, en conformité avec les objectifs définis au premier alinéa de l'article L. 900-1. Cet agrément est prononcé pour un an. Il est éventuellement renouvelé au vu d'un rapport faisant ressortir l'activité des organismes concernés au cours de l'exercice écoulé.</p>	<p>« 5° En contribuant au financement des conventions de conversion prévues à l'article L. 322-3 ».</p>	<p>« 5° En contribuant au financement des dépenses de fonctionnement des conventions... ...L. 322-3 ».</p>	
.....			
LIVRE PREMIER			
TITRE IV			
SALAIRE			
CHAPITRE III			
Paiement du salaire.			
Section II.			
<i>Privilèges et garanties de la créance de salaire.</i>			
<p><i>Art. L. 143-10.</i> — Lorsque est ouverte une procédure de redressement judiciaire, les rémunérations de toute nature dues aux salariés et apprentis pour les soixante derniers jours de travail ou d'apprentissage doivent, déduction faite des acomptes déjà perçus, être payées, nonobstant l'existence de toute autre créance privilégiée, jusqu'à concurrence d'un plafond mensuel identique pour toutes les catégories de bénéficiaires.</p>			
<p>Ce plafond est fixé par voie réglementaire sans pouvoir être</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>inférieur à deux fois le plafond retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.</p>	<p>Art. 19.</p>	<p>Art. 19.</p>	<p>Art. 19.</p>
<p>Les rémunérations prévues au premier alinéa ci-dessus comprennent non seulement les salaires, appointements ou commissions proprement dites mais encore tous les accessoires et notamment l'indemnité de fin de contrat mentionnée à l'article L. 122-3-5, l'indemnité pour inobservation du délai conge mentionné à l'article L. 122-8, l'indemnité compensatrice mentionnée à l'article L. 122-32-6 et l'indemnité de précarité d'emploi mentionnée à l'article L. 124-4-4.</p>	<p>Le dernier alinéa de l'article L. 143-10 du code du travail est complété par les mots : « et ainsi que la contribution de l'employeur à l'allocation de conversion due au titre d'une convention visée à l'article L. 322-3 ».</p>	<p>Sans modification.</p>	<p>Conforme.</p>
<p>LIVRE IV</p>	<p>TITRE IV</p>	<p>TITRE IV</p>	<p>TITRE IV</p>
<p>LES GROUPEMENTS PROFESSIONNELS, LA REPRÉSENTATION, LA PARTICIPATION ET L'INTÉRESSEMENT DES SALARIÉS</p>	<p>DISPOSITIONS DIVERSES</p>	<p>DISPOSITIONS DIVERSES</p>	<p>DISPOSITIONS DIVERSES</p>
<p>TITRE II</p>	<p>Art. 20.</p>	<p>Art. 20.</p>	<p>Art. 20.</p>
<p>LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL</p>	<p>I. — Au troisième alinéa de l'article L. 422-1 du code du travail les mots : « d'ordre conjoncturel ou structurel » sont supprimés.</p>	<p>I. — Dans le cinquième alinéa...</p>	<p>Conforme.</p>
<p>CHAPITRE II</p>	<p>...supprimés.</p>		
<p>Attributions et pouvoirs</p>			
<p>Art. L. 422-1 (cinquième alinéa).— Dans les entreprises comportant moins de cinquante salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'autorité administrative compétente.</p>			

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale
en première lecture

Propositions de la commission

TITRE III

LES COMITÉS
D'ENTREPRISES

CHAPITRE IV

Fonctionnement.

Art. L. 434-6 (premier alinéa).

— Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de l'examen annuel des comptes prévus à l'article L. 432-4, alinéa 9 et 13, et, dans la limite de deux fois par exercice, en vue de l'examen des documents mentionnés « au quatorzième alinéa » du même article. Il peut également se faire assister d'un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article L. 432-5 et lorsque la procédure de consultation prévue à l'article L. 321-3 pour licenciement économique d'ordre structurel ou conjoncturel doit être mise en œuvre. »

CHAPITRE II

Attributions et pouvoirs.

Article L. 432-2. — Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel. Les membres du comité reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences quant aux points mentionnés ci-dessus.

II. — Dans la seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 434-6 du même code, les mots : « d'ordre structurel ou conjoncturel » sont supprimés.

II. — Non modifié.

III. — 1° L'article L. 432-2 du même code est complété par un second alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'employeur envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques impor-

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>CHAPITRE PREMIER DU TITRE II DU LIVRE III</p> <p>Contrôle de l'emploi (1).</p>	<p>Art. 21.</p> <p>L'article L. 321-12 du code du travail est ainsi rétabli:</p> <p>« Art. L. 321-12. — Ne sont pas soumis aux dispositions du présent chapitre les licenciements qui, à la fin d'un chantier, revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession considérée.</p> <p>« Ces licenciements sont soumis aux dispositions de la section II du chapitre II du titre II du livre premier du présent code. »</p>	<p>tantes et rapides, il doit établir un plan d'adaptation. Ce plan est transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. En outre, le comité d'entreprise est régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en œuvre de ce plan. »</p> <p>2° En conséquence, après le sixième alinéa de l'article L. 236-2 du même code, est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Le comité est consulté sur le plan d'adaptation prévu au second alinéa de l'article L. 432-2 du même code.</p>	<p>Art. 21.</p> <p>Conforme.</p>
	<p>Art. 22</p> <p>Les dispositions de la présente loi sont applicables aux procédures de licenciement engagées à compter du 1^{er} janvier 1987.</p> <p>A titre transitoire, par dérogation aux dispositions du titre II de la présente loi, les procédures d'information et de consultation des représentants du personnel engagées sur le fondement des</p>	<p>Art. 21.</p> <p>Sans modification.</p> <p>Art. 22</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>Art. 21.</p> <p>Conforme.</p> <p>Art. 22</p> <p>Conforme.</p>

(1) cf. nouvel intitulé proposé par l'article 6 du projet de loi.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale
en première lecture

Propositions de la commission

articles L. 321-3 et L. 321-4 anciens du code du travail et en cours au 1^{er} janvier 1987 restent soumises aux dispositions de ces articles jusqu'à leur terme.

En outre, les projets de licenciement collectif donnant lieu à une procédure d'information et de consultation dans les conditions visées à l'alinéa précédent doivent faire l'objet d'une notification à l'autorité administrative compétente qui procède aux vérifications prévues à l'article L. 321-7 du même code.

Par dérogation aux dispositions de cet article, quel que soit le nombre de salariés visés par le projet de licenciement, le délai imparti à l'autorité administrative compétente est de quatorze jours.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 321-6 du même code, les lettres de licenciement ne peuvent être adressées par l'employeur aux salariés concernés avant l'expiration d'un délai de trente jours courant à compter de la réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ni avant l'expiration du délai de quatorze jours imparti à l'autorité administrative compétente.

Alinéa sans modification

Par dérogation...

... de salariés concernés
par le projet...

... jours.

Alinéa sans modification

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 321-7 du même code, lorsqu'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique adressée à l'autorité administrative compétente avant le 1^{er} janvier 1987 est en cours d'examen à cette date, l'autorité administrative saisie dispose d'un délai de trente jours à compter de sa saisine pour procéder aux vérifications prévues par cet article. Les lettres de licenciement ne peuvent être adressées par l'employeur aux salariés concernés avant l'expiration de ce délai.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
Code du travail maritime.			
TITRE V	TITRE V	TITRE V	
DE LA FIN DU CONTRAT LIANT LE MARIN A L'ARMATEUR ET DES INDEMNITÉS AUXQUELLES PEUT DONNER LIEU LA RUPTURE DE CE CONTRAT	DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU PERSONNEL NAVIGANT DES COMPAGNIES D'ARMEMENT MARITIME	DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU PERSONNEL NAVIGANT DES COMPAGNIES D'ARMEMENT MARITIME	DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU PERSONNEL NAVIGANT DES COMPAGNIES D'ARMEMENT MARITIME
CHAPITRE PREMIER	Art. 23	Art. 23	Art. 23.
Dispositions communes à tous les contrats d'engagement.	Les dispositions de l'article 94 du code du travail maritime sont remplacées par les dispositions suivantes :	L'article 94 du code du travail maritime est ainsi rédigé :	Conforme.
<i>Art. 94.</i> - Les dispositions des articles L. 321-3 à L. 321-5 et L. 321-7 à L. 321-12 du Code du travail sont applicables aux entreprises d'armement dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.	<i>« Art. 94. — Les dispositions des articles L. 321-1 à L. 321-11 et L. 322-3 du code du travail sont applicables au personnel navigant des entreprises d'armement maritime dans des conditions déterminées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat. »</i>	<i>« Art. 94. — Alinéa sans modification.</i>	
		<i>« Les litiges nés à l'occasion de l'application des dispositions des articles cités au premier alinéa relèvent de la compétence des tribunaux d'instance.</i>	
CHAPITRE II	Art. 24.	Art. 24.	Art. 24.
Dispositions spéciales aux contrats à durée indéterminée.	L'article 102-10 du même code est ainsi rédigé.	Sans modification.	Conforme.
<i>Art. 102-10.</i> — L'armateur qui envisage de licencier un marin doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'armateur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du marin.	<i>« Art. 102-10. — Les dispositions des articles L. 122-14 à L. 122-14-6 du code du travail sont applicables aux marins dans des conditions déterminées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat. »</i>		
Lors de cette audition le marin peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise d'armement.			
Les formalités ci-dessus pré-			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>vues ne peuvent être accomplies à bord du navire par le capitaine que si celui-ci justifie d'un mandat spécial de l'armateur.</p>			
<p>Ainsi qu'il est prévu au dernier alinéa de l'article L. 122-14 du code du travail, en cas de licenciement pour motif économique, la demande d'autorisation mentionnée à l'article L. 321-7 du même code ne peut être adressée par l'armateur à l'autorité administrative compétente qu'après l'entretien prescrit au premier alinéa du présent article.</p>			
<p><i>Art. 102-11.</i> — L'armateur qui décide de licencier un marin doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée détermine le point de départ du délai-congé.</p>	<p>Art. 25. Les articles 102-11 à 102-17 du même code sont abrogés.</p>	<p>Art. 25. Sans modification.</p>	<p>Art. 25. Conforme.</p>
<p>Cette lettre ne peut être expédiée au plus tôt que deux jours après celui pour lequel le marin a été convoqué en application de l'article 102-10.</p>			
<p>Ainsi qu'il est prévu au dernier alinéa de l'article L. 122-14-1 du code du travail, en cas de licenciement pour motif économique, cette lettre ne peut être expédiée qu'après réception de l'autorisation de l'autorité administrative compétente exigée par l'article L. 321-9 du code du travail ou expiration du délai imparti à cette autorité pour répondre.</p>			
<p><i>Art. 102-12.</i> — Les lettres recommandées prévues aux articles 102-10 et 102-11 peuvent être remplacées par la remise en main propre d'une notification écrite qui donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal ou encore par une mention au journal de bord signée par le marin.</p>			
<p><i>Art. 102-13.</i> — L'armateur, ou le capitaine s'il justifie d'un mandat spécial de l'armateur, est tenu, à la demande écrite du marin, d'énoncer la ou les causes réelles et sérieuses du licenciement.</p>			

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale
en première lecture

Propositions de la commission

Les délais et conditions de la demande et de l'enonciation sont fixés par voie réglementaire.

Art. 102-14. — En cas de litige, le juge à qui appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'armateur forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et, au besoin, après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Art. 102-15. — Si le licenciement d'un marin survient sans observation de la procédure définie aux articles précédents, mais pour une cause répondant aux exigences de l'article 102-13, le tribunal saisi doit imposer à l'armateur d'accomplir la procédure prévue et accorder au marin, à la charge de l'armateur, 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 102-13, le tribunal peut proposer la réintégration dans l'entreprise du marin titularisé ou stabilisé ou le renouvellement du contrat d'engagement du marin non titulaire ou non stabilisé, dans des conditions équivalentes, dans un délai et selon les modalités fixées par voie réglementaire ; à défaut d'une telle proposition ou en cas de refus par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie au marin une indemnité. Cette indemnité ne peut être inférieure au salaire des six derniers mois ; elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité prévue à l'article 102-3.

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

Art. 102-16. — Les dispositions des articles 102-10, 102-13 et 102-15 ne sont pas applicables

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

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

Propositions de la commission

aux marins qui font l'objet d'un licenciement collectif justifié par un motif économique.

Art. 102-17. — Les dispositions de l'article 102-15 ne sont pas applicables aux marins qui ont moins de deux ans d'ancienneté de services continus.

Ces marins peuvent prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité fixée comme il est dit aux articles 95 et 100.

Art. 26.

Le premier alinéa de l'article 102-20 du même code est ainsi rédigé :

Art. 102-20. — Les dispositions des articles 102-6, 102-10 à 102-13, 102-15, ne sont pas applicables aux contrats conclus pour servir à bord de navires armés à la petite pêche ou à la pêche côtière.

Il en est de même pour les contrats conclus pour servir à bord de navires armés à la navigation côtière et à la pêche au large lorsque le propriétaire est embarqué comme membre de l'équipage sur le navire qu'il exploite.

Art. 102-6. — Le point de départ du délai congé doit être fixé de telle manière que le marin dispose à terre, dans le port le plus proche de sa résidence, d'une période rémunérée au moins au quart de la durée du délai-congé.

Pour le calcul de cette période peuvent être prises en compte les périodes rémunérées en raison des congés acquis par le marin à quelque titre que ce soit.

(Art. L. 122-14, L. 122-14-1, L. 122-14-2, L. 122-14-4 du code du travail : cf. titre premier du projet de loi.

Art. 26.

Alinéa sans modification.

Art. 26.

Conforme.

ANNEXES

ANNEXE I

MEMORANDUM du 20 octobre 1986.

Les parties signataires du présent memorandum, réunies afin d'examiner la situation créée par la loi du 3 juillet 1986, relative à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, et de rechercher des garanties supplémentaires à apporter aux salariés dont l'emploi est supprimé pour des raisons économiques, sont parvenues, en ce qui concerne les procédures visées à l'article 3 de ladite loi, les allocations spéciales du Fonds national de l'emploi et les contrats de conversion, aux conclusions exposées ci-après.

Elles demandent aux pouvoirs publics d'adopter des dispositions permettant la mise en œuvre de ces conclusions.

I. — PROCÉDURES VISÉES A L'ARTICLE 3 DE LA LOI DU 3 JUILLET 1986

En ce qui concerne les licenciements collectifs pour raisons économiques d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours, les procédures destinées à assurer le respect des règles visées à l'article 3 de la loi du 3 juillet 1986 doivent être confiées à l'autorité administrative compétente. Elle s'assurera :

- que, s'il en existe, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel ont été réunis et consultés conformément à l'article L. 321-3 du code du travail ;
- que les informations prévues à l'article L. 321-4 ont été fournies conformément à cet article ;
- que les dispositions des conventions et accords collectifs relatives, en cas de licenciement collectif pour raisons économiques, aux règles d'information et de consultation des représentants du personnel et aux règles d'élaboration du plan social ont été respectées ;
- qu'à l'issue de la procédure d'information et de consultation, un plan social, tel que défini à l'article 12 (I) de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, sera effectivement mis en œuvre.

A compter de la notification qui lui sera faite en vertu de l'article 11 de l'accord national professionnel du 10 février 1969 modifié par l'accord du 20 octobre 1986, l'autorité administrative compétente disposera, pour procéder aux quatre vérifications ci-dessus énumérées, et prendre connaissance des éléments d'information complémentaires qui pourront lui être fournis, d'un délai de quatorze jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est inférieur à 100, de vingt et un jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 et de trente jours lorsque ce nombre est au moins égal à 250. Ces délais sont inclus à l'intérieur des délais prévus à l'article 13 (II) dudit accord national interprofessionnel ; le plan social ne pourra être mis en œuvre par l'employeur

avant la date fixée pour la seconde réunion du comité d'entreprise ou d'établissement prévue par l'article 13 (II) de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié ; l'autorité administrative compétente ne sera pas habilitée pour autant à porter une appréciation sur le plan social.

A défaut d'avis écrit dans les délais prévus ci-dessus, l'autorité administrative compétente sera réputée ne pas avoir constaté d'irrégularité.

Si elle estimait que la procédure prévue par les articles L. 321-3 et L. 321-4 et par les conventions et accords collectifs est entachée d'irrégularité, l'autorité administrative compétente devrait notifier par écrit, avant l'expiration des délais visés aux alinéas précédents, la nature précise de la ou des irrégularités qu'elle aurait constatées.

Si l'employeur a informé l'autorité administrative compétente de la suite donnée à ses observations avant l'expiration du délai visé à l'article 13 (II) de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié applicable en l'espèce, le terme de ce délai demeure inchangé. Si cette information n'intervient qu'après l'expiration de ce délai, le terme de celui-ci est reporté jusqu'à la date où cette information est communiquée à l'autorité administrative compétente.

Des lettres de licenciement ne pourront être adressées par l'employeur aux salariés en cause qu'après l'expiration du délai applicable dans le cas considéré.

En ce qui concerne les licenciements pour raisons économiques de moins de dix salariés sur une même période de trente jours, l'employeur, à la demande écrite de l'autorité administrative compétente, lui adressera toutes informations relatives aux licenciements qui auront été effectués.

II. - CONVENTIONS D'ALLOCATIONS SPÉCIALES DU FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI

Les parties signataires considèrent que les taux de droit commun de la contribution des entreprises au financement des conventions d'A.S.F.N.E. (15 % pour les départs en préretraite à cinquante-six ans et deux mois et 18 % pour les départs à cinquante-cinq ans) sont dissuasifs pour les petites et moyennes entreprises.

Dans le but de leur faciliter l'accès aux dites conventions, afin que les salariés remplissant les conditions requises puissent effectivement en bénéficier quelle que soit la taille de leur entreprise, une solution pourrait être trouvée, sous réserve de régimes particuliers propres à certaines professions, en diversifiant le taux de contribution de l'entreprise, selon son effectif, suivant un barème allant de 9 % à 22 %, n'excluant pas des taux intermédiaires.

III. - CONTRATS DE CONVERSION

Les parties signataires considèrent que les contrats de conversion qu'elles ont prévus au chapitre deuxième de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986, dont le texte est joint au présent memorandum, sont de nature à faciliter le reclassement des salariés qui, à la suite de la suppression de leur emploi, ne pourraient être conservés par l'entreprise où ils travaillent.

Toutefois, ces contrats ne peuvent entrer en application sans une participation de l'Etat et sans que soient définies :

- les modalités d'imputation, sur leur contribution en faveur de la formation professionnelle continue, de la participation financière des entreprises à la formation ;

- les conditions dans lesquelles sera effectuée la collecte des sommes versées, pour le financement de la formation, par l'Etat, l'Unedic et les entreprises, ainsi que les liaisons à établir avec les différents organismes susceptibles d'intervenir dans la mise en œuvre de cette formation ;

- les modalités de couverture sociale des salariés bénéficiaires desdits contrats.

Elles rappellent également que les dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 321-1 du code du travail ne doivent pas s'appliquer aux entreprises qui concluront des contrats de conversion.

Fait à Paris, le 20 octobre 1986.

signé par :

C.N.P.F.

C.G.P.M.E.

C.F.D.T.

F.O.

C.F.T.L.

ANNEXE II

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 20 OCTOBRE 1986 SUR L'EMPLOI ET PROTOCOLE ANNEXÉ

Les entreprises doivent s'efforcer dans tous les cas, de faire des prévisions de façon à établir les bases d'une politique active et dynamique de l'emploi, identifiant les problèmes posés par les conséquences, sur le volume et la structure des effectifs, des variations de la conjoncture et de l'introduction de nouvelles technologies.

Une planification rigoureuse de la formation devrait permettre de préparer, le plus longtemps à l'avance, les solutions permettant de réduire les éventuels licenciements, notamment par une pratique active des opérations de conversion interne.

Afin de contribuer à cette politique, les branches professionnelles s'emploieront à rechercher les moyens propres à développer le rôle des commissions paritaires de l'emploi.

CHAPITRE PREMIER

MODIFIANT L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

Article premier.

Les dispositions du titre II de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974, sont remplacées par les dispositions suivantes :

TITRE II

Information et consultation sur les projets de licenciements pour raisons économiques.

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

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

Il en est de même en ce qui concerne les conséquences prévisibles dans le domaine de l'emploi des mutations technologiques. Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque ces mutations seront importantes et rapides, un plan d'adaptation sera élaboré et transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise ou d'établissement en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. A défaut de dispositions conventionnelles de branche, il s'inspirera notamment des dispositions de l'article 12 (1) du présent accord ainsi que de celles de l'article 38 de l'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels modifié et permettra les adaptations nécessaires dans les meilleurs délais. Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le comité d'entreprise ou d'établissement sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en œuvre de ce plan.

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

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

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

- lui donner les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité ;
- lui préciser le nombre des salariés habituellement employés, l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles concernées ;
- lui indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements.

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

Art. 11. — Conformément à la directive 75-129 du conseil des communautés européennes, pour tout projet de licenciement collectif ayant des raisons économiques et portant sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la direction adressera à l'autorité administrative compétente une notification écrite comportant les indications mentionnées à l'article 10 (II).

Dans les entreprises ou établissements qui sont dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, cette notification sera effectuée au plus tôt à la date fixée pour la réunion au cours de laquelle, conformément audit article, le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par ledit licenciement doit être consulté à ce sujet.

Art. 12. — La direction devra, dans les conditions indiquées ci-après, envisager toutes dispositions tendant à éviter les licenciements pour raisons économiques ou à en limiter le nombre ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

I. — Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques portera sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la direction soumettra au comité d'entreprise ou d'établissement un plan social qui devra lui être adressé avec la convocation à la réunion prévue à l'article 10 (II). Il sera communiqué pour information à l'autorité administrative compétente et à la commission paritaire de l'emploi. Il prévoira des mesures telles que :

- aménagement et/ou réduction des horaires de travail, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;
- temps partiel volontaire ;
- recours à des mesures de mutations ;
- recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;
- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;
- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;
- mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;
- actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles ;
- formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;
- aide au retour au pays d'origine ;
- mise en place de structures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à leur faciliter leurs démarches, vis-à-vis d'organismes tels que l'A.F.P.A., l'A.N.P.E., l'A.P.E.C., les A.S.S.E.D.I.C., ... ;
- conventions avec le Fonds national de l'emploi ;
- contrats de conversion prévus au chapitre deuxième de l'Accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

La direction mettra à l'étude, dans les délais prévus à l'article 13 (II), les suggestions relatives au plan social que présenterait le comité d'entreprise ou d'établissement et donnera une réponse motivée.

Au-delà de la seconde réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visée à l'article 13 (II), ces délais n'ont pas un caractère suspensif. Toutefois, la notification des licenciements aux salariés intéressés ne peut intervenir qu'après l'expiration des délais prévus audit article.

II. — Quels que soient l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et le nombre de salariés sur lequel porte le projet de licenciement pour raisons économiques, la direction devra, dans les cas non visés au premier alinéa du paragraphe I du présent article, dégager dans les limites des dispositions de l'article 14 du chapitre II de l'Accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986, les moyens permettant la mise en œuvre des contrats de conversion précités et procéder à une exploration attentive des possibilités offertes par les conventions d'allocations spéciales du Fonds national de l'emploi dans les conditions prévues par le memorandum du 20 octobre 1986.

Losqu'il s'agira d'un licenciement collectif, le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il en existe, sera consulté à ce sujet.

Art. 13. — 1. — Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement de chacun des salariés ayant au moins un an d'ancienneté doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant, soit adressée par lettre recommandée, soit remise en main propre contre décharge ;
- un entretien dans les conditions prévues par l'article L. 122-14 du code du travail ;
- un délai de sept jours entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement ; ce délai est de quinze jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement ;
- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue à l'article L. 122-14-1 du code du travail.

Toutefois, lorsque les conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des licenciements pour raisons économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le total des licenciements atteint le chiffre de trente personnes sur six mois consécutifs, tout nouveau licenciement envisagé pour raisons économiques dans les six mois suivants, devra être effectué selon les dispositions de l'article 12 (I) ci-dessus.

II. — Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, un délai préfixe maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente prévue au deuxième alinéa de l'article 11 et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- trente jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
- quarante-cinq jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- soixante jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de sept jours, quatorze jours ou vingt et un jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 10 (II).

Dans les entreprises ou établissements qui ne sont pas dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, un délai de trente jours doit être observé, conformément à la directive 75-129 du conseil des communautés européennes, entre la notification visée au premier alinéa de l'article 11 du présent accord et la notification des licenciements aux salariés concernés.

L'autorité administrative compétente aura la faculté de réduire le délai applicable, pour les entreprises ou établissements où serait intervenu un accord collectif portant sur les conditions des licenciements et en particulier sur certaines des dispositions figurant dans l'article 12 (I) du présent accord ou dans lesquels seraient appliquées les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif ayant cet objet.

Art. 14. — D'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ou si le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, les difficultés éventuellement survenues au sujet de ce projet au sein du comité d'entreprise ou d'établissement pourront être examinées :

— soit au niveau utile le plus proche possible du lieu du licenciement, par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentées aux commissions paritaires de l'emploi, en présence des représentants de la direction et du personnel de l'entreprise ou de l'établissement concerné, ainsi que, le cas échéant, des représentants des administrations et organismes ayant à jouer un rôle en la matière ;

— soit par la commission paritaire de l'emploi compétente qui, en vue de contribuer à la recherche d'une solution, pourra prendre toutes dispositions pour faciliter une réunion des parties au niveau convenable et pourra solliciter la collaboration des représentants des administrations et organismes exerçant une mission dans le domaine de l'emploi, de la formation ou du placement.

Cet examen s'inscrira dans les délais prévus à l'article 13.

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

Art. 2.

Dans le premier alinéa des articles 15 et 17 du titre III de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié par l'avenant du 21 novembre 1974, les mots : « conjoncturelles ou structurelles » sont supprimés.

Dans le premier alinéa de l'article 15, « Art. 12 » est remplacé par « Art. 14 ».

Dans le premier alinéa de l'article 23 les mots : « licenciements collectifs » sont supprimés et remplacés par les mots : « licenciements pour raisons économiques ».

Art. 3.

L'article 18 du titre III de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1974 sur la sécurité de l'emploi modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 est remplacé par l'article suivant :

Art. 18. — Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 17 et pendant les six mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

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

— pour les deux premiers mois suivants	80 %
— pour les troisièmes et quatrièmes mois suivants	60 %
— pour les cinquièmes et sixièmes mois suivants	40 %

Le salaire horaire ancien est légal à la moyenne, base trente-neuf heures, primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

Art. 4.

L'article 25 du titre III de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 est remplacé par l'article suivant :

Art. 25. — Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté un contrat de conversion bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux propriétés d'emploi instituées par la réglementation.

Art. 5.

L'article 29 du titre IV de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 est remplacé par l'article suivant :

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

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

Toutefois, les parties signataires du présent accord constatent :

— que ces accords de branche pourront faire l'objet d'une renégociation entre les organisations compétentes ;

— qu'afin que cette renégociation puisse pleinement prendre en considération les dispositions légales en vigueur et celles du présent Accord national interprofessionnel, les dispositions conventionnelles de branche préexistantes pourront donc faire l'objet d'une procédure de révision pendant un délai de deux mois ;

— qu'au terme de cette procédure et en cas d'échec, les parties intéressées apprécieront la situation ainsi créée et pourront, en particulier, recourir à la dénonciation des dispositions en cause conformément à l'article L. 132-8 du code du travail ;

— que cette procédure est applicable tant, lorsque les dispositions conventionnelles de branche figurent dans un accord collectif particulier que lorsqu'elles ont été insérées dans une convention collective ;

— que dans ce dernier cas, la dénonciation ne saurait, bien entendu, entraîner celle de l'ensemble de la convention collective.

Art. 6.

Les dispositions du présent chapitre s'appliqueront aux procédures de licenciement pour raisons économiques engagées à compter du 1^{er} janvier 1987, sous réserve que soient préalablement intervenues les mesures demandées dans le memorandum du 20 octobre 1986.

CHAPITRE II

INSTITUANT DES CONTRATS DE CONVERSION

Art. 7.

Il est institué des contrats de conversion dont l'objet est de contribuer au reclassement des salariés qui, à la suite de la suppression de leur emploi, ne pourraient être conservés par l'entreprise et, pour ce faire, de leur faciliter une formation aussi appropriée que possible.

Dans les cas de licenciement collectif pour des raisons économiques où, conformément à l'article 12 (I) de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, un plan social est obligatoire, les contrats de conversion feront partie des mesures susceptibles de figurer dans le plan social, à l'exclusion de toute autre mesure de même nature.

Dans les cas de licenciement pour raisons économiques où un plan social n'est pas obligatoire, la direction devra dégager, conformément à l'article 12 (II) dudit accord, les moyens permettant la mise en œuvre des contrats de conversion, à l'exclusion de toute autre mesure de même nature, dans les limites des dispositions de l'article 14 du chapitre II de l'Accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

Art. 8.

Pour pouvoir bénéficier d'un contrat de conversion, les salariés doivent avoir au moins deux ans d'ancienneté, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Chacun des salariés en cause, dûment informé individuellement et par écrit, peut accepter ou refuser de tels contrats. Le document écrit précise le délai de réponse dont dispose le salarié, ainsi que la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de sa part, son contrat de travail est rompu.

Lorsque le nombre des licenciements pour raisons économiques est inférieur à dix dans une même période de trente jours, cette information fait l'objet d'un document écrit qui est remis au salarié concerné au cours de l'entretien prévu à l'article 13 (I) de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié. Il dispose d'un délai de sept jours à compter de cet entretien pour faire connaître sa réponse.

Lorsque le nombre des licenciements collectifs pour raisons économiques est égal ou supérieur à dix dans une même période de trente jours, le document dont il est fait mention plus haut est remis à chaque salarié concerné à l'issue de la seconde réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visé à l'article 13 (II) de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié. Le salarié dispose d'un délai de quinze jours à compter de la remise de ce document pour faire connaître sa réponse.

Dans tous les cas, l'absence de réponse dans les délais prévus est assimilée à un refus.

L'entreprise communique la liste nominative de tous les salariés ayant opté pour un contrat de conversion à l'A.N.P.E., ainsi que, pour les cadres, à l'A.P.E.C.

Art. 9.

Le contrat de travail d'un salarié ayant accepté un contrat de conversion proposé à l'initiative de l'employeur est rompu du fait du commun accord des parties.

La rupture prend effet à l'expiration du délai de réponse de sept ou quinze jours dont dispose le salarié. Celui-ci bénéficie dès le jour suivant du statut attaché au contrat de conversion.

La rupture ouvre droit, nonobstant les dispositions du premier alinéa ci-dessus, au versement de l'indemnité de licenciement prévue par la loi ou la convention collective et calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait acquise s'il avait effectué son préavis.

Art. 10.

Les salariés titulaires d'un contrat de conversion bénéficient d'un statut particulier jusqu'à leur reclassement et au maximum pendant cinq mois.

Ce statut leur permet :

- d'être considérés comme stagiaires de la formation professionnelle ;
- de percevoir à ce titre, de l'Assedic dont ils relèvent, une allocation spécifique égale à 70 % de leur salaire brut antérieur, sans que cette allocation puisse être inférieure à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de l'allocation de base du régime d'assurance chômage pendant la même période.

Art. 11.

Le salaire antérieur, servant au calcul de l'allocation spécifique, est le salaire moyen, primes incluses, calculé sur la base de la durée légale ou conventionnelle du travail, des douze derniers mois précédant la rupture du contrat.

L'entreprise qui employait l'intéressé verse chaque mois à l'Assedic une somme d'un montant égal au cinquième de l'indemnité de préavis — dont le montant cumulé ne peut excéder deux mois de salaire — que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'un contrat de conversion. Dans l'hypothèse où l'indemnité de préavis aurait correspondu à une durée supérieure, le solde sera versé à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.

Art. 12.

Les salariés ayant opté pour un contrat de conversion sont soumis à un bilan « évaluation-orientation » destiné à évaluer leurs acquis professionnels et à apprécier la nécessité d'une formation et les aptitudes du salarié à la suivre.

Ces bilans sont réalisés soit directement par l'A.N.P.E. (ou l'A.P.E.C. pour les cadres), soit, sous la responsabilité de celles-ci, par l'A.F.P.A. ou par des organismes professionnels ou interprofessionnels qualifiés ; ils interviendront dans un délai compatible avec la mise en œuvre effective de la formation qui pourra être décidée.

Au vu du résultat de ce bilan qui est communiqué à l'entreprise et au salarié concernés, l'A.N.P.E. et, pour les cadres, l'A.P.E.C., proposent au choix des bénéficiaires des formations, dans la limite de trois cents heures, compte tenu des stages offerts par les dispensateurs de formation, publics ou privés, en mesure d'apporter leur concours.

Les commissions paritaires de l'emploi définiront, en fonction notamment des emplois susceptibles d'être offerts dans le secteur professionnel ou géographique considéré, les formations qu'elles estimeront prioritaires et auxquelles devront répondre, dans toute la mesure du possible, les formations proposées par l'A.N.P.E. et par l'A.P.E.C.

L'entreprise peut, si elle le désire et si elle dispose des moyens pédagogiques nécessaires, organiser également des formations.

Pendant la durée du contrat de conversion, les entreprises seront associées au suivi de la formation des salariés concernés, étant entendu que les commissions paritaires de l'emploi pourront se voir déléguer cette responsabilité par les entreprises.

Art. 13.

Une cellule de conversion sera chargée du suivi du salarié au cours du contrat de conversion.

Elle pourrait être composée de représentants d'organismes tels que l'A.N.P.E., l'A.P.E.C., l'A.F.P.A., les commissions paritaires de l'emploi, les Assedic, les A.S.F.O., les F.A.F. (et notamment l'A.G.E.F.O.S.-P.M.E.).

Elle aide et conseille les salariés en contrat de conversion tant à l'occasion du bilan évaluation-orientation que lors de la recherche d'une formation appropriée, notamment formation aux techniques de recherche d'emploi, de remise à niveau et d'adaptation à un emploi qualifié.

Elle contribue à son reclassement notamment par une prospection active du marché de l'emploi.

En tant que de besoin, elle tient informés l'entreprise, le comité d'entreprise ou d'établissement et les différentes instances dont les commissions paritaires de l'emploi et assure les liaisons entre elles.

Art. 14.

Les entreprises assujetties à la contribution à la formation continue participent forfaitairement au financement de la formation et du bilan « évaluation-orientation », à hauteur de 4.000 F par bénéficiaire d'une action de formation.

Cette somme est imputable sur la contribution de 0,8 % pour la formation professionnelle continue ; l'entreprise peut échelonner l'imputation sur l'exercice en cours et les deux exercices suivant ; elle peut également imputer cette somme sur les « droits de tirage » qui seraient à sa disposition et solliciter le concours des fonds mutualisés auxquels elle aurait accès.

Les sommes correspondant à l'ensemble des charges sociales qui auraient été afférentes aux deux mois de préavis visés à l'article 11 seront versées par l'entreprise selon des modalités qui lui seront indiquées par l'administration.

Art. 15.

Outre l'action menée par l'A.N.P.E. et, pour les cadres, par l'A.P.E.C., les commissions paritaires de l'emploi contribueront au reclassement des intéressés conformément à la mission qui est la leur dans ce domaine.

L'entreprise devra également jouer un rôle actif dans ce reclassement.

Art. 16.

L'entreprise, qui embauche un salarié en contrat de conversion dans un délai de deux mois, à condition qu'il ne soit pas encore inscrit à un stage de formation dans le cadre de ce contrat, assurera, si elle l'estime nécessaire, dans la limite de trois cents heures, une formation pour l'intéressé, qui sera financée par l'ancien employeur, l'Etat et l'Unedic dans les conditions prévues en cas de contrat de conversion, cette embauche se substituant à un tel contrat.

L'intéressé sera lié par un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée et aura le même statut que les autres salariés de l'entreprise. Pendant les cinq premiers mois, sa rémunération sera au moins égale au salaire minimum de la catégorie professionnelle dans laquelle il aura été embauché, et, en tout état de cause, au S.M.I.C.

L'Assedic reversera à l'employeur, *pro rata temporis* à compter de la date d'embauche, les sommes qui lui sont dues par le précédent employeur en application du deuxième alinéa de l'article 11.

Art. 17.

Les signataires du présent accord se rencontreront au cours du troisième trimestre de l'année 1988 afin de procéder à un bilan d'application des mesures relatives aux contrats de conversion ; au vu de ce bilan, pourra éventuellement être revue la répartition de la participation financière des différentes parties intéressées.

Il ne sera plus admis de nouveaux bénéficiaires desdits contrats au-delà d'une durée de trois ans à compter de l'entrée en vigueur des dispositions du présent chapitre, sauf s'il y avait reconduction des dispositions du présent chapitre à des conditions qui seraient à déterminer par les signataires. A cet effet, ceux-ci se réuniront dans les trois mois précédant le terme du présent Accord.

Art. 18.

Les dispositions du présent chapitre s'appliqueront aux salariés concernés par des procédures engagées à compter du 1^{er} janvier 1987, sous réserve que soient prises :

— par les pouvoirs publics, les dispositions législatives et réglementaires prévoyant les conditions de la participation de l'Etat au financement des contrats de conversion ainsi que les modalités de couverture sociale des salariés en contrat de conversion ;

— par les confédérations signataires de la convention du 19 novembre 1985 relative à l'assurance-chômage, les dispositions :

- fixant le montant de la participation de l'Unedic au financement de l'allocation spécifique de conversion et de la formation,
- réduisant de deux mois la durée du versement de l'allocation de base aux salariés qui, n'ayant pu être reclassés à l'expiration de leur contrat de conversion, seront pris en charge par le régime de l'assurance-chômage,

— par les différentes parties intéressées :

- les mesures déterminant les conditions dans lesquelles sera effectuée la collecte des sommes versées, pour le financement de la formation pour les entreprises, l'Unedic et l'Etat, ainsi que les liaisons à établir avec les différents organismes également susceptibles d'intervenir dans le financement et la mise en œuvre de cette formation,
- les modalités de constitution, de mise en place et de fonctionnement des cellules de conversion prévues à l'article 13 du chapitre II du présent Accord et, en tant que de besoin, le rôle éventuel des commissions paritaires des Assedic.

Art. 19.

Le présent Accord sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Pour le C.N.P.F.,

Pour la C.F.D.T.,

Pour la C.F.T.C.,

Pour la C.G.T.F.O.,

PROTOCOLE

annexé à l'Accord du 20 octobre 1986.

Les parties signataires de l'Accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi demandent aux commissions paritaires nationales prévues par la convention collective nationale du 14 mars 1947 et par l'Accord national du 8 décembre 1961 d'examiner dans quelles conditions des points de retraite complémentaire pourront être attribués aux salariés en contrat de conversion.

**Extrait de procès verbal
de la réunion paritaire du 20 octobre 1986**

Avant la signature du procès-verbal de fin de négociation, le C.N.P.F. a fait connaître aux confédérations syndicales de salariés que la fédération nationale des travaux publics l'avait informé de sa décision de ne pas être incluse dans le champ d'application de l'Accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi.

Les confédérations syndicales de salariés ont pris acte de cette déclaration.

ANNEXE III

DIRECTIVE DU CONSEIL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES DU 17 FÉVRIER 1975

concernant le rapprochement des législations des Etats membres relative aux licenciements collectifs.

Le Conseil des communautés européennes,

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

Vu la proposition de la commission,

Vu l'avis de l'Assemblée,

Vu l'avis du Comité économique et social,

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

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

Considérant que ces différences peuvent avoir une incidence directe sur le fonctionnement du marché commun.

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

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

A arrêté la présente directive.

SECTION I

Définition et champ d'application.

Article premier.

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

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

— soit pour une période de trente jours :

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

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

3° au moins égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs :

— soit, pour une période de quatre-vingt dix jours, au moins égal à 20, quel que soit le nombre des travailleurs habituellement employés dans les établissements concernés.

b) On entend par représentants des travailleurs les représentants des travailleurs prévus par la législation ou la pratique des Etats membres.

2. La présente directive ne s'applique pas :

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

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

c) aux équipages de navires de mer ;

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

SECTION II

Procédure de consultation.

Art. 2.

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

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

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

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

SECTION III

Procédure de licenciement collectif.

Art. 3.

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

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

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

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

Art. 4.

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

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

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

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

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

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

SECTION IV

Dispositions finales.

Art. 5.

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

Art. 6.

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

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

Art. 7.

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

Art. 8.

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 17 février 1975.

Par le Conseil :

Le président

R. RYAN

ANNEXE IV

**LES PROCÉDURES DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE
EN DROIT DU TRAVAIL FRANÇAIS**

Après la loi du 3 juillet 1986.

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

Taille de l'entreprise.	Inférieure à 10 salariés.	Supérieure ou égale à 11 salariés.		
Taille du licenciement.	Individuel et collectif.	Individuel.	Inférieur à 10 salariés dans les 30 jours.	Supérieur à 10 salariés dans les 30 jours.
Nécessité d'une autorisation administrative de licenciement.	- Non, sauf pour les entreprises bénéficiaires d'une convention FNE (loi du 3 juillet 1986, Art. L. 321-1 du code du travail). - Oui pour les licenciements de > 10 et 30 jours jusqu'au 31 décembre 1986.			
Réunion et consultation des représentants du personnel (comité d'entreprise, ou, à défaut, délégués du personnel).		Non, sauf pour les cadres dans les entreprises adhérentes au C.N.P.F. (avenant de 1974 signé par le seul C.N.P.F. à l'accord de 1969 signé par le C.N.P.F. et la C.G.P.M.E.).	Oui (accord 1969 et avenant 1974).	Oui (art. L. 321-3 et 321-4 du code du travail). Saisine de la commission paritaire de l'emploi (C.P.E.) en cas de difficultés, dans les entreprises adhérentes au C.N.P.F. (avenants 1974).
Information des commissions paritaires de l'emploi (C.P.E.), préalablement au licenciement.	Eventuellement, et seulement en cas de licenciement collectif (accord de 1969).	Non.	Eventuellement (accord de 1969).	Oui, après qu'aient été informés les représentants du personnel. Les C.P.E. peuvent le cas échéant participer à l'élaboration du plan social (avenant 1974).
Entretien préalable avec le salarié qui peut se faire assister par une personne de son choix.	Oui.	Oui pour tout salarié dont l'ancienneté est supérieure à deux ans (art. L. 122-14-5 et L. 122-14-6).	Oui.	Non.
Information de l'autorité administrative préalable au licenciement.	Non pour l'individuel, oui pour le collectif dans les entreprises adhérentes au C.N.P.F. (avenant 1974).	Non.	Oui pour les licenciements intervenant dans une entreprise adhérente au C.N.P.F. (avenant 1974).	Oui, (avenant de 1974 et art. L. 321-4 du code du travail). Plus envoi du P.V. de la réunion avec les représentants du personnel (art. L. 321-4 du code du travail).

<p>Délais minimaux entre la consultation des représentants du personnel (ou l'entretien avec le salarié) et la décision de licencier (i.e. : l'envoi de la demande d'autorisation à l'administration).</p>	<p>Pas de délais prévus.</p>	<p>Pas de délais prévus.</p>	<p>Pas de délais prévus.</p>	<p>Dans les entreprises de plus de 50 salariés : 15 jours au moins (art. L. 321-5 du code du travail). En cas de licenciement conjoncturel : pour les entreprises adhérentes à la C.G.P.M.E. : 8 jours pour $10 \leq L < 50$, 15 pour $50 \leq L < 100$, et 1 mois lorsque $L \geq 100$ (accord 1969). Pour les entreprises adhérentes au C.N.P.F. : 15 jours pour $10 \leq L < 100$, et 1 mois lorsque la C.E.P. est saisie, et 1 mois pour $L \geq 100$, et 5 semaines si la C.P.E. est saisie (avenant 1974). En cas de licenciement structurel envisagé dans un délai de 6 mois, pour les entreprises adhérentes à la C.G.P.M.E. comme au C.N.P.F. : 1 mois pour $10 \leq L < 200$, 2 mois pour $200 \leq L < 300$ et 3 mois pour $L \geq 300$ (accord 1969). Pour les seules entreprises adhérentes au C.N.P.F., lorsque la C.P.E. est saisie, les délais sont portés respectivement à 5,9 et 14 semaines (avenant 1974).</p>
<p>Portée du contrôle de l'administration et délais de réponse.</p>	<p>Jusqu'au 1^{er} janvier 1987, vérification des règles de procédure pour les licenciements de > 10 et 30 jours (loi du 3 juillet 1986). Délai de 7 jours, renouvelable une fois. Silence vaut autorisation de l'administration (article L. 321-9, alinéa 1, du code du travail).</p>			<p>Respect des procédures de consultation, réalité du motif économique, portée du plan social. Autorisation doit être explicite. Délai d'un mois. (Article L. 321-9, alinéa 2, du code du travail).</p>
<p>Notification du licenciement et délai-congé.</p>	<p>Les procédures sont les mêmes que celles du licenciement non économique de droit commun (articles L. 122-6, L. 122-14-1, L. 122-14-5 et L. 122-14-6 du code de travail.)</p>			
<p>Indemnités de licenciement.</p>	<p>A l'indemnité minimum légale (d'un mois de salaire au plus) se substituent, pour les licenciements collectifs conjoncturels ou structurels, des indemnités compensatrices variables selon l'ancienneté des salariés (accord de 1969 et avenant de 1974, et plans sociaux).</p>			
<p>Sanction du défaut de procédure.</p>	<p>Amendes, ainsi que dommages et intérêts dus par l'employeur au salarié, victime d'une rupture abusive du contrat (articles L. 321-11 et L. 321-12 du code du travail).</p>			

ANNEXE V

**LES PROCÉDURES DE LICENCIEMENT NON ÉCONOMIQUE
EN DROIT DU TRAVAIL FRANÇAIS**

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

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

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

ANNEXE VI

NOTE RELATIVE A L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL SUR L'EMPLOI DU 29 OCTOBRE 1986 DANS LES TRAVAUX PUBLICS

Un Accord collectif national sur les conditions d'adaptation de l'emploi et les garanties sociales des salariés a été signé le 29 octobre 1986 par la fédération nationale des travaux publics (F.N.T.P.), la Fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment, des travaux publics, des activités annexes et connexes (F.N.S.C.O.P., pour la section travaux publics) et les organisations syndicales de salariés (C.F.D.T., C.G.G. et F.O.).

Les principales dispositions de cet Accord sont résumées ci-dessous.

I. — PROCÉDURE DE LICENCIEMENT POUR CAUSE ÉCONOMIQUE

A. — Licenciements de plus de cinq salariés dans une même période de trente jours.

1. *Information et consultation des instances représentatives du personnel* (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel) :

— en cas de licenciement économique supérieur à cinq salariés et au plus égal à trente salariés dans une même période de trente jours il est prévu une réunion d'information et de consultation avec l'instance représentative du personnel mais cette dernière a la faculté d'obtenir que se tienne une seconde réunion.

— si le projet de licenciement porte sur plus de trente salariés dans une même période de trente jours, deux réunions d'information et de consultation sont organisées, la deuxième se situant huit jours avant la fin des délais.

2. *Délais.*

Délais entre la date de la première réunion d'information et de consultation et la date d'envoi des lettres de notification des licenciements :

— quinze jours si le nombre des licenciements est supérieur à cinq et au plus égal à trente jours dans une même période de trente jours ;

— trente jours si le nombre des licenciements est supérieur à trente et inférieur à cent dans une même période de trente jours ;

— quarante-cinq jours si le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante dans une même période de trente jours ;

— soixante jours si le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante dans une même période de trente jours.

3. *Document écrit.*

L'employeur communique à l'instance représentative du personnel, le plus tôt possible et au moins trois jours avant la première réunion, tous renseignements utiles sur les licenciements projetés :

- raisons économiques du projet de licenciement ;
- nombre de salariés dont le licenciement est envisagé ;
- catégories professionnelles concernées ;
- calendrier prévisionnel des licenciements.

4. Plan social.

Lors de la première réunion l'employeur communique à l'instance représentative du personnel un projet de plan social comportant les dispositions qu'il envisage de prendre en vue :

— d'éviter ou limiter les mesures de licenciement (inventaire des moyens de formation - recherche des possibilités de mutations, de reclassement - consultation du Répertoire des offres et demandes d'emploi R.O.D.E. travaux publics - recours au chômage partiel - réduction ponctuelle de la durée du travail) ;

— d'aménager socialement par les mesures spécifiques travaux publics les licenciements qui ne pourraient être évités (convention A.S./F.N.E. travaux publics - aides à la réinsertion des étrangers qui souhaitent rentrer dans leur pays d'origine - actions de formation reconversion spécifiques travaux publics - contrat de conversion - inscription au R.O.D.E.).

B. — Licenciements de cinq salariés et moins dans une même période de trente jours.

Dans ce cas les salariés concernés sont convoqués à un entretien préalable où ils peuvent se faire assister par une personne de leur choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La lettre de notification du licenciement, qui ne peut être expédiée moins de sept jours après la date fixée pour l'entretien, quinze jours s'il s'agit du licenciement d'un membre du personnel d'enca-drement, doit préciser le ou les motifs du licenciement pour cause économique.

Les salariés concernés bénéficient des mêmes mesures sociales que celles constituant le plan social applicable lorsque le nombre des licenciements est plus important.

II. — RESPECT DES PROCÉDURES

L'employeur adresse pour information à l'autorité administrative compétente, le jour de la première réunion, une notification écrite comportant les indications figurant dans le plan social et dans le document écrit remis aux représentants du personnel.

Il lui adresse également le procès-verbal comportant l'avis de l'instance représentative sur le projet de licenciement.

L'employeur tient à la disposition de l'administration toutes pièces justificatives faisant apparaître l'accomplissement des différentes étapes de la procédure.

III. — PRÉAVIS ET INDEMNISATION DES LICENCIEMENTS

A leur demande les salariés licenciés pour motif économique seront dispensés d'effectuer leur préavis en vue de suivre des actions de formation.

Les entrepreneurs de travaux publics pourront dispenser les travailleurs étrangers, admis au bénéfice des aides à la réinsertion, de l'exécution de leur préavis et verseront cependant l'indemnité correspondante.

Les salariés de travaux publics licenciés pour cause économique bénéficieront d'un complément forfaitaire à leur indemnité de licenciement égal à :

- trente-cinq centièmes de mois de salaire pour les salariés ayant au moins cinq ans d'ancienneté ;
- 70 % de leur indemnité de licenciement pour les salariés ayant de deux ans à cinq ans d'ancienneté.

IV. — LICENCIEMENTS POUR FIN DE CHANTIER

En cas de licenciements qui à la fin d'un chantier revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession, l'employeur informe et consulte l'instance représentative du personnel dans un délai de quinze jours avant l'envoi des lettres de notification du licenciement aux salariés concernés.

V. — CRÉATION D'UN RÉPERTOIRE DES OFFRES ET DEMANDES D'EMPLOI (R.O.D.E.) TRAVAUX PUBLICS

Ce répertoire sera alimenté, en ce qui concerne les offres d'emploi par les entreprises de travaux publics, et en ce qui concerne les demandes d'emploi par les personnes de la profession à la recherche d'une embauche ou d'une réembauche dans les entreprises de travaux publics.

Il sera utilisé par les entreprises de la profession et pourra être consulté par toutes personnes, *a fortiori* par celles recherchant une embauche ou une réembauche dans la profession.

VI. — ENTRÉE EN VIGUEUR

L'Accord du 29 octobre 1986 entrera en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la loi sur les licenciements.

Si des dispositions législatives ou réglementaires venaient à rendre inapplicables l'un ou l'autre des articles de l'Accord, celui-ci serait, dans la totalité, nul et non avenu.

Les parties signataires se réuniraient alors dans un délai de deux mois.