

N° 92

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2002-2003

Annexe au procès-verbal de la séance du 11 décembre 2002

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, APRÈS DÉCLARATION D'URGENCE, portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques,

Par M. Alain GOURNAC,
Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : M. Nicolas About, président ; MM. Alain Gournac, Louis Souvet, Gilbert Chabroux, Jean-Louis Lorrain, Roland Muzeau, Georges Mouly, vice-présidents ; M. Paul Blanc, Mmes Annick Bocandé, Claire-Lise Champion, M. Jean-Marc Juilhard, secrétaires ; MM. Henri d'Attilio, Gilbert Barbier, Christian Bergelin, Joël Billard, Mme Brigitte Bout, MM. Jean-Pierre Cantegrit, Bernard Cazeau, Jean Chérioux, Mme Michelle Demessine, M. Gérard Dériot, Mme Sylvie Desmarescaux, MM. Claude Domeizel, Michel Esneu, Jean-Claude Étienne, Guy Fischer, Jean-Pierre Fourcade, Serge Franchis, André Geoffroy, Francis Giraud, Jean-Pierre Godefroy, Mme Françoise Henneron, MM. Philippe Labeyrie, Roger Lagorsse, André Lardeux, Dominique Larifla, Dominique Leclerc, Marcel Lesbros, Mmes Valérie Létard, Nelly Olin, Anne-Marie Payet, M. André Pourny, Mme Gisèle Printz, MM. Henri de Raincourt, Gérard Roujas, Mmes Janine Rozier, Michèle San Vicente, MM. Bernard Seillier, André Vantomme, Alain Vasselle, Paul Vergès, André Vézinhel.

Voir les numéros :

Assemblée nationale (12^{ème} législ.) : 375, 386 et T.A. 45

Sénat : 91 (2002-2003)

Emploi.

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
AVANT-PROPOS	4
I. LES FAIBLESSES TRADITIONNELLES DU DROIT DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE ONT ÉTÉ SINGULIÈREMENT AGGRAVÉES PAR LA LOI DE MODERNISATION SOCIALE	7
A. LE DROIT FRANÇAIS DU LICENCIEMENT REPOSE SUR UNE RÉGLEMENTATION TRÈS LARGEMENT PROCÉDURALE ET FINALEMENT PEU ADAPTÉE	7
1. <i>La prédominance des procédures formelles sur la négociation collective</i>	7
2. <i>Des insuffisances évidentes</i>	9
B. LA LOI DE MODERNISATION SOCIALE, LOIN DE CLARIFIER LE DISPOSITIF ANTÉRIEUR, EN A AGGRAVÉ LA COMPLEXITÉ	12
1. <i>Une complexité renforcée</i>	13
a) Un bouleversement du droit du licenciement économique.....	13
b) Une exception française en Europe	18
2. <i>Des conséquences peu favorables</i>	19
a) Une applicabilité inégale	20
b) Des effets pervers	21
II. LA RELANCE DU DIALOGUE SOCIAL PASSE AUJOURD'HUI PAR UNE SUSPENSION DE L'APPLICATION DE CERTAINES DISPOSITIONS ISSUES DE LA LOI DU 17 JANVIER 2002	23
A. UN RÔLE ACCRU POUR LE DIALOGUE SOCIAL	23
1. <i>La relance de la négociation nationale interprofessionnelle</i>	23
a) Mettre fin à la « glaciation » du dialogue social interprofessionnel.....	23
b) Renouer les fils du dialogue	24
2. <i>L'expérimentation d'accords de méthode dans l'entreprise</i>	25
a) S'inspirer des « bonnes pratiques »	25
b) Approfondir les expérimentations au plus près du terrain	27
B. UNE NÉCESSAIRE REMISE À PLAT	28
1. <i>Une démarche raisonnable</i>	29
2. <i>Le champ des dispositions suspendues</i>	31
a) Le champ initial.....	31
b) Les compléments apportés par l'Assemblée nationale	31
EXAMEN DES ARTICLES	34
• <i>Intitulé du projet de loi</i> Projet de loi portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques	34

• Article premier (articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 104, 106, 109 et 116 de la loi n° 2000-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale) Suspension temporaire de l'application de certaines dispositions issues de la loi du 17 janvier 2002 relatives à la procédure de licenciement économique	35
• Article 2 Possibilité de conclure des accords d'entreprise expérimentaux sur la procédure lorsqu'un licenciement d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours est envisagé	43
• Article 3 Droit applicable aux procédures en cours à la date de promulgation de la présente loi	50
• Article 4 (nouveau) (art. L. 122-52 du code du travail) Aménagement de la charge de la preuve en cas de harcèlement	52
• Article 5 (nouveau) (art. L. 122-54 du code du travail) Aménagement de la procédure de médiation en cas de harcèlement	56
• Art. 6 (nouveau) Prise en charge par le fonds de solidarité vieillesse des cotisations versées à l'ARRCO et à l'AGIRC au titre des périodes passées sous le régime de l'allocation équivalent retraite (AER)	60
TRAVAUX DE LA COMMISSION	67
I. AUDITION DU MINISTRE	67
II. EXAMEN DU RAPPORT	73
ANNEXE TECHNIQUE - TABLEAUX CHRONOLOGIQUES DES DIFFÉRENTES PROCÉDURES DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE	77
TABLEAU COMPARATIF	86

AVANT-PROPOS

Mesdames, Messieurs,

Le Gouvernement a fait le choix d'engager une réforme en profondeur de notre droit du licenciement économique.

Il est vrai que la réglementation applicable en la matière est ancienne¹ et se caractérise par sa dimension essentiellement procédurale. Son formalisme, souvent excessif, conduit le plus souvent à entretenir une dynamique d'affrontement. Il ne permet pas alors d'anticiper et d'accompagner avec suffisamment d'efficacité les conséquences sociales des restructurations et réduit par là même les possibilités de négociation à la portion congrue.

Dans cette perspective, conformément à ses engagements, le Gouvernement en appelle à une relance du dialogue social en la matière, afin de renouer avec une tradition ancienne qui faisait de la négociation nationale interprofessionnelle le fondement et le catalyseur des grandes réformes intervenues dans le domaine de l'emploi.

Cette démarche appelle néanmoins un préalable afin de donner toute sa place à la négociation collective : la mise entre parenthèses des récentes dispositions législatives adoptées en ce domaine dont le maintien en l'état ne pourrait, à l'évidence, que brouiller la négociation à venir.

La loi du 17 janvier 2002, dite de modernisation sociale, restera sans nul doute dans les annales parlementaires comme le contre-exemple d'un travail législatif de qualité et témoignera longtemps d'une « *pratique de*

¹ Les dernières évolutions d'importance, avant la loi du 17 janvier 2002, remontent pour l'essentiel à la loi du 2 août 1989 modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion.

l'exercice du pouvoir normatif qui tient davantage de l'inconstance et de l'improvisation que de la réflexion ». ¹

Composée initialement de 48 articles, la loi en comporte 223 dans sa version définitive, le précédent gouvernement étant, pour sa part, directement à l'origine de 71 articles additionnels.

Ce gonflement démesuré, réalisé dans la plus grande précipitation, n'a pas été sans conséquence sur la qualité de ce texte. N'ayant fait l'objet ni d'un avis préalable du Conseil d'Etat, ni d'une analyse dans le cadre de l'étude d'impact, il était clair que les mesures progressivement introduites dans ce texte ne pouvaient relever que d'une grande fragilité juridique, d'une opportunité douteuse et d'une cohérence incertaine.

Le volet de ce texte consacré aux licenciements économiques (articles 93 à 123) en témoigne avec force.

Composé initialement de 6 articles, ce volet en comporte désormais 30, la plupart ayant été introduits en deuxième lecture, à l'Assemblée nationale, à l'issue, qui plus est, d'une seconde délibération.

Chacun se souvient, en effet, des circonstances dans lesquelles la précédente majorité a pris la responsabilité de durcir ce volet. A la suite d'annonces de plusieurs plans sociaux au printemps 2001 et sous la pression d'une partie de sa majorité plurielle, le précédent gouvernement acceptait finalement un nombre important d'amendements conduisant à réformer profondément notre droit du licenciement économique.

Cette loi de circonstance, élaborée à la hâte, ne pouvait toutefois apporter une réponse satisfaisante, tant elle restait marquée par ses deux défauts originels.

D'abord, les partenaires sociaux n'ont en aucune manière été associés, ni même consultés. Auditionnés par votre commission, ils ont d'ailleurs fait unanimement part de leurs réserves, plus ou moins fortes, sur la méthode retenue, mais aussi sur la nature même des dispositions introduites. ²

Ensuite, ces dispositions ont pour effet de complexifier à l'extrême les procédures de licenciement économique sans les rendre plus protectrices pour les salariés, mais en accentuant encore l'insécurité juridique pesant sur les entreprises. De fait, le texte renforce encore la dimension déjà principalement procédurale de notre droit du licenciement, écartant par là

¹ Selon l'expression de M. Xavier Prétot, dans *Droit social* (mars 2002).

² Votre rapporteur se permet, sur ce point, de renvoyer à son rapport supplémentaire de deuxième lecture sur ce texte (n° 424, 2000-2001).

même toute possibilité d'accroître la place encore trop restreinte accordée à la négociation collective dans la conduite des restructurations.

De par ces évidentes imperfections, le texte n'a d'ailleurs franchi qu'avec peine le filtre constitutionnel : dans sa décision n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002, le Conseil constitutionnel a en effet censuré un article central de la série des dispositions adoptées par l'Assemblée nationale en deuxième lecture (l'article 107 relatif à la modification de la définition du licenciement économique) et a assorti trois autres articles (les articles 96, 101 et 108), non moins lourds de conséquences, de strictes réserves d'interprétation.

Aussi, l'actuel Gouvernement a-t-il logiquement souhaité, conformément à ses engagements, revenir sur une partie de ces dispositions pour laisser toute sa place au dialogue social.

Le présent projet de loi prévoit, en effet, de suspendre, pour une durée limitée, les dispositions les plus critiquées de la loi du 17 janvier dernier.

Cette démarche raisonnable ne peut naturellement que recueillir une appréciation favorable de votre commission, celle-ci ayant en son temps largement mis en garde le précédent gouvernement contre les risques d'effets pervers de ces dispositions.

Mais, au-delà de cette seule suspension, le projet de loi pose d'ores et déjà les bases d'une nécessaire évolution de notre droit du licenciement économique en renforçant le rôle du dialogue social. A ce titre, il invite les partenaires sociaux à engager, pendant cette période de suspension, une négociation nationale interprofessionnelle, portant notamment sur les voies et moyens de favoriser la négociation collective dans le cadre des projets de restructuration. Il ouvre aussi la possibilité, à titre expérimental, de conclure, sous conditions, des accords d'entreprise dérogeant au droit commun afin d'aménager les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise lorsque des licenciements économiques sont envisagés.

En ce sens, ce projet de loi n'est donc qu'une première étape dans la réforme de notre droit du licenciement économique. Mais il marque déjà une rupture significative en s'engageant dans la voie de la responsabilité sociale. Car l'accompagnement des restructurations doit relever en priorité de la responsabilité des partenaires sociaux et non de celle du juge, de l'administration ou d'un quelconque médiateur.

I. LES FAIBLESSES TRADITIONNELLES DU DROIT DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE ONT ÉTÉ SINGULIÈREMENT AGGRAVÉES PAR LA LOI DE MODERNISATION SOCIALE

A. LE DROIT FRANÇAIS DU LICENCIEMENT REPOSE SUR UNE RÉGLEMENTATION TRÈS LARGEMENT PROCÉDURALE ET FINALEMENT PEU ADAPTÉE

Dès l'origine, le droit du licenciement économique s'est caractérisé par sa dimension essentiellement procédurale. Cette dimension explique sans doute largement qu'il ait été « *le siège d'une insatisfaction permanente* »¹.

1. La prédominance des procédures formelles sur la négociation collective

Tout au long de sa construction, le droit français du licenciement et de l'emploi a privilégié les procédures formelles sur la négociation collective².

L'origine du droit du licenciement économique remonte à *l'ordonnance du 24 mai 1945*. Instituant un contrôle administratif poussé de l'emploi et du licenciement, elle induisait naturellement la prédominance d'une logique procédurale, au détriment de la recherche d'un accord collectif.

L'important *accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969* ouvre une seconde phase de l'évolution du droit du licenciement économique. Il marque en cela une intervention nouvelle des partenaires sociaux qui passe par une meilleure association des représentants des personnels, mais aussi par la définition de nouvelles procédures.

¹ Pour reprendre l'expression de Dominique Balmary dans un article fort éclairant : « le droit au licenciement économique est-il vraiment un droit favorable à l'emploi ? » (*Droit social*, février 1998).

² Votre rapporteur reprend ici largement les analyses formulées par Dominique Balmary dans l'article précité.

L'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi

Les principales dispositions de cet accord étaient les suivantes :

- mention expresse du projet de licenciement collectif dans l'ordre du jour du comité d'entreprise ou d'établissement et remise d'un document écrit donnant des indications sur les mesures envisagées ;

- étude des conséquences dans le domaine de l'emploi des fusions, concentrations ou restructurations ;

- fixation d'un délai, en cas de licenciement collectif pour raisons économiques, entre la date de réunion du comité d'entreprise où est annoncé le projet de licenciement et celle où la décision sera prise (huit jours pour un nombre de licenciements compris entre 10 et 50, quinze jours entre 40 et 100, un mois au-delà de 100) ;

- en cas de licenciements consécutifs à une fusion ou une concentration d'entreprises ou une restructuration, délai porté à un mois pour les licenciements compris entre 10 et 200, à deux mois pour les licenciements compris entre 200 et 300, à trois mois au-delà de 300 ;

- en cas de mutations internes dues à des causes structurelles, maintien du salaire antérieur du salarié déclaré pendant une durée égale à celle qui lui serait applicable en cas de licenciement et octroi pendant les quatre mois suivants d'une indemnité temporaire dégressive.

L'accord du 10 février 1969 avait en outre prévu la constitution de commissions paritaires de l'emploi au niveau national pour chaque profession ou groupe de professions, qui devaient avoir pour tâche l'étude de la situation de l'emploi à venir, l'examen des problèmes de formation professionnelle continue et la mise en œuvre, en cas de licenciement collectif, des moyens de reclassement et de réadaptation en liaison avec les divers organismes publics et privés ayant un rôle en matière d'emploi.

Une troisième phase s'ouvre dans les années 80 avec les *lois du 3 juillet et du 30 décembre 1986*, au milieu desquelles s'insère *l'accord national interprofessionnel du 20 octobre*.

« Ces textes, en supprimant l'autorisation administrative préalable, en renforçant la concertation interne et la responsabilité de l'employeur dans le domaine du reclassement (y compris pour les salariés des PME par la création des conventions de conversion), s'ils transforment substantiellement les conditions de réalisation des licenciements économiques, ne s'inscrivent pas moins dans la ligne générale de l'évolution du droit correspondant depuis la Libération : atténuation du contrôle administratif, renforcement du dialogue interne et des mesures sociales. A ces textes, il faut associer immédiatement la loi du 2 août 1989 qui en est comme un appendice, même si elle fournit une définition plus complète du licenciement économique, si elle introduit dans la loi la notion de plan social, si elle crée un droit à la convention de conversion et si elle tente, à nouveau, d'introduire la gestion prévisionnelle de l'emploi dans le dialogue annuel au sein du comité d'entreprise. »¹

¹ Article précité.

Depuis lors, l'adaptation du droit du licenciement semble « en panne », aucune évolution majeure n'ayant permis de poursuivre l'ajustement des textes à l'évolution de l'emploi.

Aussi n'est-il pas étonnant que, dans cette situation juridique bloquée, le juge n'en vienne à combler le vide. Mais, pour interpréter un droit largement procédural, l'intervention accrue du juge ne pouvait se traduire que par un renforcement de cette dimension procédurale. Il développera notamment, à partir du début des années quatre-vingt-dix, un véritable droit du reclassement, comme l'illustrent les arrêts *Sietam* du 16 avril 1996 et *Samaritaine* du 13 février 1997, rendus par la Cour de cassation.

2. Des insuffisances évidentes

Le droit du licenciement économique devrait permettre d'établir les conditions de l'équilibre entre sécurité des salariés et compétitivité des entreprises. Or, pour réaliser cet équilibre, l'efficacité des procédures mises en place s'était avérée relativement limitée.

La législation a en effet conduit à formaliser, dans les moindres détails, une procédure d'information et de consultation inégale, longue et complexe des représentants du personnel dont l'effet majeur est plus de retarder l'échéance (à savoir les licenciements) que de mobiliser les partenaires sociaux de l'entreprise sur les mesures de reclassement et la qualité du plan social, qui conditionnent pourtant directement l'avenir des salariés.

Elle aboutit dès lors à une triple inadaptation de notre droit du licenciement économique.

• Une logique désormais en décalage par rapport aux évolutions économiques et sociales

Là encore, l'analyse de Dominique Balmay est particulièrement éclairante :

« La procédure du licenciement collectif a été conçue, originellement, pour traiter des situations de crise. On ne concevait guère, en 1945, que la rupture collective des contrats de travail puisse avoir une autre cause qu'un accident survenu dans la vie économique de l'entreprise. Dans nos textes, depuis cette époque, comme dans l'opinion d'ailleurs, le licenciement est le résultat d'un accident économique, soit brutal (perte d'un marché, évolution défavorable des prix, apparition d'une concurrence imprévue...), mais dont on n'a pas pu, ou su, enrayer les conséquences fâcheuses. C'est pourquoi les textes organisent le licenciement économique comme une procédure d'urgence permettant de solder d'un bloc les incidences de la catastrophe : enfermement de la procédure dans des délais relativement brefs, globalisation du sureffectif, dans sa définition comme dans son traitement. L'excédent de main d'œuvre doit être aussi exhaustif que possible et le plan social couvrir toutes les mesures envisagées. »

« Mais, depuis longtemps, la gestion de l'emploi dans les entreprises doit aussi répondre à des situations qui n'ont rien d'accidentel et peuvent être parfaitement prévues : gains de productivité, restructuration du réseau des sites, remodelage de la pyramide des âges, transformation des qualifications et des compétences... Ces évolutions, qui sont de régime de croisière, peuvent donner lieu à des mesures d'adaptations préventives et très variées : plans de formation, de reclassement interne, modifications dans l'organisation du travail, toutes mesures de gestion préventive de l'emploi et des compétences qui permettent d'économiser des ruptures de contrat, voire même de les éviter en totalité.

« Ici, s'il y a, malgré tout, licenciement, la cause n'en est plus la conjoncture ni la défaillance de gestion ; il est le produit d'une stratégie qui se déploie dans le temps, parfois sur plusieurs années et souvent sur plusieurs sites à la fois dans les grandes entreprises. Ainsi en va-t-il de l'automobile, par exemple, avec ses plans annuels de licenciements, comme il en est allé de la sidérurgie pendant près de quinze ans. Nous ne sommes plus, à l'évidence, devant des « licenciements-accidents » ; nous sommes devant des « licenciements de compétitivité », prévus, organisés, éloignés de la conception économique, opérationnelle et juridique qui fondent nos textes depuis cinquante ans. Déjà les négociateurs des accords de 1969, imités par le législateur de 1975, avaient repéré cette différence de nature entre ces deux grandes catégories d'opérations. Ils avaient distingué les licenciements d'ordre conjoncturel et les licenciements d'ordre structurel et leur avaient appliqué un traitement différencié, notamment en ce qui concernait les délais de prévenance. Mais cette distinction entre conjoncturel et structurel s'étant avérée quelque peu théorique et malaisée à opérer dans la réalité, elle ne fut pas reprise dans les textes de 1986 ; elle avait tenté, cependant, une première remise au cause de la conception monolithique de 1945. »

• Une législation principalement ciblée sur les grandes entreprises et les « grands licenciements »

Le licenciement économique est, en France, d'autant plus encadré qu'il concerne un nombre élevé de licenciements et une entreprise de grande taille.

Schématiquement, la procédure est censée apporter des garanties croissantes, tant en termes de délais que d'information, selon les cas suivants :

- licenciement économique individuel ;
- licenciement collectif de moins de dix salariés dans une entreprise de moins de cinquante salariés ;
- licenciement collectif d'au moins dix salariés dans une entreprise de moins de cinquante salariés ;
- licenciement collectif de moins de dix salariés sur 30 jours dans une entreprise d'au moins cinquante salariés ;
- licenciement collectif d'au moins dix salariés sur 30 jours dans une entreprise d'au moins cinquante salariés.

Or, l'analyse des licenciements économiques intervenus en 2000¹ montre que cette législation ne prend qu'imparfaitement en compte la réalité des licenciements économiques pour être susceptible de les prévenir ou de les accompagner efficacement.

Ainsi, en 2000, 55 % des établissements ayant eu recours au licenciement économique n'ont licencié qu'un seul salarié.

En outre, près de 45 % des personnes licenciées pour motif économique dans les entreprises de dix salariés et plus travaillaient dans des établissements de 10 à 49 salariés alors que ces établissements n'emploient pourtant que 37 % des effectifs salariés. On observe en effet que le taux de licenciement économique² décroît avec la taille de l'entreprise : il atteint 0,8 % dans les petits établissements, est proche de la moyenne (0,7 %) dans les établissements de 50 à 199 et de 200 à 499 salariés, mais il n'est que de 0,4 % dans les établissements de 500 salariés et plus.

- **Une « judiciarisation » trop souvent problématique**

La place très importante acquise par le juge dans les procédures de licenciement n'aboutit, pour sa part, qu'à des résultats insatisfaisants.

Pour les salariés, l'intervention du juge ne peut être que trop tardive pour des situations où l'urgence commande. Et les conséquences de la « jurisprudence Samaritaine » du 13 février 1997, qui impose la réintégration des salariés licenciés lorsque le plan social a été annulé par le juge, n'apparaît guère que comme un pis-aller, quand bien même elle serait effectivement possible.

Pour l'entreprise, elle est source d'insécurité juridique. Le plan social et les procédures de licenciement peuvent être en effet remis en cause à tout moment³. On observe d'ailleurs que, chez nos partenaires européens, le contentieux sur la validité du plan social est plus rare dans la mesure où il repose bien souvent sur un accord collectif qu'il est plus difficile de remettre en cause.

Au total, le droit du licenciement est sans doute loin d'avoir atteint l'équilibre recherché. Moins protecteur qu'il ne devrait l'être pour les salariés, souvent préjudiciable pour les entreprises, il nécessite à l'évidence une réforme d'ampleur. La loi du 17 janvier 2002 n'en a pourtant que largement accentué les faiblesses.

¹ Présentée dans « Premières informations et premières synthèses » de mars 2002 (n° 13-1)

² Il s'agit du rapport entre le nombre de licenciements économiques et l'effectif salarié présent en début d'année.

³ La contestation est possible jusqu'à cinq ans après leur mise en œuvre.

B. LA LOI DE MODERNISATION SOCIALE, LOIN DE CLARIFIER LE DISPOSITIF ANTÉRIEUR, EN A AGGRAVÉ LA COMPLEXITÉ

Déposé le 24 mai 2000, le projet de loi de modernisation sociale comportait dans son texte définitif, promulgué le 17 janvier 2002, 224 articles¹, soit près d'un quintuplement des 48 articles du projet de loi initial.

Le Gouvernement lui-même avait été l'auteur direct de 71 articles additionnels, soit l'équivalent d'un substantiel projet de loi qui était venu se greffer sur son texte initial, sans délibération en conseil des ministres, ni avis du conseil d'Etat.

D'emblée, l'histoire du projet de loi s'est révélée confuse. Il comportait en effet, lors de son dépôt, 70 articles.

Mais, avant de gonfler démesurément, le texte avait commencé par se rétrécir : le 12 décembre 2000, soit quelques jours avant l'examen du texte en première lecture à l'Assemblée nationale, le Gouvernement communiquait « *la liste des articles dont l'examen (n'était) plus envisagé* ». Il s'agissait de 22 articles « *hébergés* », pour certains d'entre eux, dans divers autres textes en navette.

Certains articles ont d'ailleurs réintégré le projet de loi en cours de navette. Ainsi en a-t-il été de l'article portant création de l'agence technique de l'information sur l'hospitalisation, dont « *l'examen (n'était) plus envisagé* » parce qu'il avait été inscrit dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2001. Annulé par le Conseil constitutionnel car constituant un « cavalier social », il a été réinséré dans le projet de loi sous la forme d'un article additionnel. L'article portant abrogation de la loi « Thomas » avait tenté de prendre un raccourci en empruntant la navette du même projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2001, sans plus de succès : comme il était certain, le Conseil constitutionnel a censuré cette tentative de resquille du domaine des lois de financement.

Mais d'autres articles avaient été également retirés pour des raisons plus anecdotiques. Ainsi en a-t-il été de l'article relatif à l'établissement thermal d'Aix-les-Bains qui avait, semble-t-il, déplu car trop caractéristique d'un texte portant diverses dispositions d'ordre social. Le présent projet de loi se voulait en effet -comme son titre pompeux le soulignait- « *de modernisation sociale* ». Par la suite, cet article a, naturellement, été réintroduit par voie d'amendement.

Ainsi ramené à 48 articles, le projet de loi a, dès sa première lecture à l'Assemblée nationale, commencé sa carrière de « *crocodile* »².

A l'issue de ce premier examen par l'Assemblée nationale, il comportait déjà 106 articles. En première lecture, le Sénat a adopté conformes 46 articles, et a enrichi le texte de 77 articles additionnels, transmettant ainsi 141 articles à l'Assemblée nationale.

¹ 223 à la suite de l'annulation de son article 107 par le conseil constitutionnel.

² Selon la formule d'Herodote qui disait du crocodile : « *c'est, de tous les êtres vivants qui nous sont connus, celui qui passe de la plus petite taille à la plus grande* » (Enquête II, 68).

Celle-ci, en deuxième lecture, en adoptait 39 conformes mais en insérait 56 nouveaux, de sorte que le Sénat était saisi à son tour de *158 articles*. En deuxième lecture, le Sénat adoptait encore 55 articles conformes mais se contentait de 26 articles additionnels : au terme de cette deuxième lecture, *129 articles* étaient donc en navette.

La deuxième lecture du projet de loi a été particulièrement chaotique. Elle s'est interrompue le 29 mai 2001 à l'Assemblée nationale pour être reprise quinze jours plus tard et donner lieu à une seconde délibération le 12 juin. A cette occasion, le Gouvernement a porté à 24 articles le volet du projet de loi relatif aux licenciements économiques qui ne comportait à l'origine que 6 articles.

Aussi, votre commission avait-elle souhaité le 21 juin 2001 que l'examen de ces dispositions du projet de loi soit réservé jusqu'à ce qu'elle puisse auditionner l'ensemble des partenaires sociaux. Ces auditions se sont déroulées les 27 et 28 juin ; elles ont été particulièrement riches d'enseignements sur un dispositif d'une grande fragilité juridique. La commission a alors adopté un rapport supplémentaire consacré aux articles constituant les sections 1 à 3 du chapitre premier du titre II du projet de loi. La deuxième lecture au Sénat, entamée le 26 juin 2001, s'est ainsi achevée le 9 octobre 2001.

A l'issue de l'échec prévisible de la commission mixte paritaire le 30 octobre 2001, le projet de loi poursuivait sa navette en nouvelle lecture les 6 et 11 décembre 2001 à l'assemblée nationale, lecture au cours de laquelle 6 articles additionnels étaient encore insérés, et le 14 décembre 2001 au Sénat.

La décision du Conseil constitutionnel du 12 janvier 2002 déclarait contraire à la Constitution la nouvelle définition du licenciement économique que comportait l'article 107 et formulait d'importantes réserves d'interprétation sur dix autres articles.

1. Une complexité renforcée

a) Un bouleversement du droit du licenciement économique

Au total, par ajout successif, dans le désordre et la précipitation, c'est un bouleversement du droit de licenciement qui a été introduit dans un projet de loi portant en réalité « diverses dispositions d'ordre sanitaire et social », qui abordait un nombre spectaculaire de sujets allant de la pharmacie à usage intérieur au droit du travail applicable aux marins en passant par le droit à pension des fonctionnaires détachés à l'étranger, la relance de l'accueil familial à titre onéreux des personnes âgées ou handicapées, les études médicales, la validation des acquis de l'expérience professionnelle ou la lutte contre la discrimination dans la location de logement.

30 articles (article 93 à 123) réforment ainsi en profondeur le droit du licenciement économique. Ils regroupent trois types de dispositions :

- D'une part, la loi de modernisation sociale intègre des dispositions relatives à la **prévention des licenciements**

D'abord, alors que jusque là le code du travail donnait aux licenciements économiques une définition non exclusive, seuls trois motifs pouvaient désormais justifier la suppression d'emplois : des difficultés sérieuses n'ayant pu être surmontées par tout autre moyen, des mutations technologiques mettant en cause la pérennité de l'entreprise et des nécessités de réorganisation indispensables à la « sauvegarde de l'activité » de l'entreprise (*article 107*).

Le durcissement des motifs du licenciement a, comme on pouvait s'y attendre, conduit à une censure de cet article par le Conseil constitutionnel. Celui-ci a, en effet, annulé cette disposition au motif qu'elle portait « à la liberté d'entreprendre une atteinte manifestement excessive au regard de l'objectif poursuivi du maintien de l'emploi ». Le Conseil soulignait, dans sa décision, les effets pervers de la nouvelle définition du licenciement économique : « en ne permettant des licenciements économiques pour réorganisation de l'entreprise que si cette réorganisation est « indispensable à la sauvegarde de l'activité de l'entreprise » (...), cette définition interdit à l'entreprise d'anticiper des difficultés économiques à venir en prenant des mesures de nature à éviter des licenciements ultérieurs plus importants ; (...) en subordonnant les licenciements économiques à « des difficultés économiques sérieuses n'ayant pu être surmontées par tout autre moyen », la loi conduit le juge (...) à substituer son appréciation à celle du chef d'entreprise quant au choix entre les différentes solutions possibles ».

Cette analyse de la haute juridiction résume, à bien des égards, les griefs encourus de façon plus générale par le volet licenciement économique de la loi dite de modernisation sociale.

Ensuite, le terme de « *plan de sauvegarde de l'emploi* » remplace la notion de « *plan social* » (*article 93*). Selon les commentateurs¹, le législateur aurait « voulu cette évolution « sémantique » en considérant qu'elle permettait de mieux rappeler la responsabilité de l'employeur dans la mise en place de mesures alternatives aux licenciements ».

Par ailleurs, l'*article 95* prévoit la mise en place d'un dispositif public d'appui à l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Enfin, obligation est faite à l'employeur, avant d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, d'engager la négociation visant à conclure un accord de réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires ou à 1.600 heures annuelles (*article 96*).

¹ *Liaisons sociales* n°8249 – 31 janvier 2002.

• D'autre part, la loi de modernisation sociale contient des dispositions relatives à la **procédure d'information et de consultation** des représentants du personnel en cas de restructurations dans l'entreprise.

Les deux procédures de consultation des instances du personnel (celle du livre IV du code du travail concernant la décision économique conduisant au licenciement et celle du livre III traitant du contenu et des modalités de ces licenciements) ne pourront plus être menées en parallèle mais devront se succéder (*article 99*).

L'article 100 fait obligation au chef d'entreprise procédant à une « annonce publique » d'informer les représentants des personnels *a posteriori* en cas d'annonce portant exclusivement sur sa stratégie sans incidence notoire sur les conditions de travail, mais préalablement lorsque l'annonce comporte « *des mesures de mise en œuvre (...) de nature à affecter de façon importante les conditions de travail ou d'emploi des salariés* ».

L'article 101 renforce les prérogatives du comité d'entreprise en matière d'information et de consultation sur les projets de restructuration ou de compression d'effectif en prévoyant notamment la tenue de deux réunions (au lieu d'une précédemment), et la possibilité de recourir à un expert-comptable.

En outre, en cas de projet de cessation totale ou partielle d'activité ayant pour conséquence la suppression d'au moins 100 emplois, le comité d'entreprise pourra recourir à un *médiateur* en cas de désaccord avec l'employeur sur le projet de restructuration (*article 106*).

Lorsqu'un projet de restructuration est de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, *l'article 105* fait obligation à l'entreprise donneuse d'ordre d'informer immédiatement l'entreprise sous-traitante. Les représentants du personnel de cette dernière sont à leur tour immédiatement informés et doivent recevoir « *toute explication utile sur l'évolution possible de l'activité et de l'emploi* ».

Parmi les dispositions modifiant le code du commerce, les *article 97 et 98* instituent l'obligation pour le chef d'entreprise de présenter aux organes dirigeants de la société une *étude d'impact social et territorial* d'une cessation d'activité ayant pour conséquence la suppression de plus de cent emplois mais également d'un projet de développement susceptible d'affecter les conditions d'emploi et de travail. De même, *l'article 122* prévoit que le maire de la commune et, le cas échéant, le président de l'établissement public de coopération intercommunal est informé qu'une procédure de redressement judiciaire a été ouverte vis-à-vis d'une société ayant son siège sur le territoire de la commune.

• Enfin, la loi de modernisation sociale comporte des dispositions relatives au **plan de sauvegarde de l'emploi et au droit de reclassement** censées apporter des garanties protectrices aux salariés menacés de licenciement économique :

- l'obligation de formation et d'adaptation et le droit au reclassement préalable au licenciement (*article 108*) ;

- la modification des critères destinés à fixer l'ordre de priorité en matière de licenciement collectif par la suppression de la prise en compte des « *qualités professionnelles* » (*article 109*) ;

- l'affirmation du caractère irrégulier d'un licenciement économique effectué en l'absence de comité d'entreprise ou de délégué du personnel et alors qu'aucun procès verbal de carence n'a été établi par l'employeur (*article 110*) ;

- la légalisation de la jurisprudence « Samaritaine », à savoir la nullité des licenciements prononcés par suite d'une procédure nulle et de nul effet conformément aux dispositions de l'article L. 321-4-1 du code du travail (c'est-à-dire en cas de nullité du plan de sauvegarde de l'emploi) (*article 111*) ;

- la liste des actions pouvant figurer dans le plan de sauvegarde de l'emploi et le principe de proportionnalité de ce dernier aux moyens de l'entreprise (*article 112*) ;

- le doublement du taux de l'indemnité de licenciement économique (*article 113*) ;

- l'extension de la protection contre les « licenciements par paquets » (*article 114*) qui permettent à l'employeur de procéder à des licenciements successifs pour éviter les procédures de consultation les plus contraignantes ;

- l'obligation pour le plan de sauvegarde de l'emploi de contenir des dispositions relatives aux modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures par les représentants du personnel et par l'administration (*article 115*) ;

- le renforcement des interventions de l'administration qui, d'une part, peut, tout au long de la procédure, présenter des propositions destinées à compléter ou à modifier le plan de sauvegarde de l'emploi et appelant de la part de l'employeur une réponse motivée et, d'autre part, dispose, en sus de celle existant en l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi, d'une nouvelle possibilité de *constat de carence* au vu, cette fois, du contenu du plan et entraînant une réunion supplémentaire du comité d'entreprise pour un nouvel examen (*article 116*) ;

- l'allongement de quatre mois à un an du délai au cours duquel le salarié licencié peut faire connaître son désir de bénéficier de la priorité de réembauchage en cas de reprise de l'activité de son ancienne entreprise (*article 117*) ;

- l'obligation de contribution des grandes entreprises à la réactivation des bassins d'emploi (*article 118*) ;

- le droit du salarié à un congé de reclassement (*article 119*) ;

- l'extension aux salariés licenciés, durant leur préavis, du bénéfice anticipé des prestations d'aide au retour à l'emploi (PARE et PAP) prévues par la convention d'assurance chômage (dispositif dit du « pré-PARE ») (*article 120 et 121*).

*

* *

L'ensemble de ces dispositions ont, au total, pour effet principal d'allonger sensiblement les procédures engagées lors d'un licenciement économique.

Le tableau ci-dessous montre que la **loi se traduit par un allongement supplémentaire des procédures compris entre 23 et 80 jours selon le cas.**

**Allongement des délais de procédure consultative
en cas de licenciement économique**

	Avant loi de modernisation sociale	Après loi de modernisation sociale
Livre IV	Néant	15 jours (2 réunions CCE ou CE) 21 jours si recours à l'expert 64 jours si recours au médiateur (ne concerne que les licenciements de plus de 100 salariés) N.B. : + réunion in fine de l'organe dirigeant (C.A. ou Conseil de surveillance)
Livre III	- moins de 100 licenciements : 14 jours/36 jours si expert comptable - plus de 100 licenciements et moins de 250 : 21 jours/43 jours si expert comptable - 250 licenciements et plus : 28 jours/50 jours si expert comptable	IDEM + 8 jours pour notification par l'IT du PV de carence + 2 à 8 jours, en cas de carence, pour dernière réunion du C.E.
		SUPPLEMENT TOTAL : Mini : 23 jours si ni expert Livre IV, ni médiateur ni PV de carence livre III Maxi : 80 jours si tous recours utilisés

Source : dossier documentaire du Conseil constitutionnel sur la loi de modernisation sociale.

L'annexe au présent rapport présente un tableau chronologique des différentes procédures de licenciement économique dont la durée varie selon le nombre d'emplois concernés, la taille de l'entreprise, mais également selon la mise en œuvre des différentes possibilités ouvertes par la procédure, s'agissant notamment de la désignation d'un expert-comptable lors de la consultation sur le projet de restructuration ou lors de la consultation sur le licenciement économique ou encore à ces deux stades.

b) Une exception française en Europe

Il n'a pas fallu attendre la loi de modernisation sociale pour que le droit français du licenciement économique devienne une exception en Europe. Les spécificités de ce droit étaient déjà nettes avant 2002, mais ont été encore renforcées par les dispositions de la loi de modernisation sociale¹ :

- En France, **le reclassement a été préféré à l'indemnisation**, privilégiée dans de nombreux pays d'Europe.

Ainsi, en France, pour un salarié ayant vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise, la réglementation fixe à moins de six mois de salaire l'indemnité de licenciement. *A contrario*, en Allemagne, l'indemnité de licenciement représente au minimum dix-huit mois.

- **La part laissée à la négociation collective en France est restée plus faible qu'ailleurs**. En Allemagne, Italie et Espagne, la procédure doit viser à aboutir à un accord entre partenaires sociaux.

Ainsi, en Italie, même si la négociation n'est pas obligatoire, les partenaires sociaux ont tout intérêt à y recourir «pour éviter l'intervention directe des autorités administratives». En effet, l'administration du travail intervient pour tenter de concilier les parties, si les partenaires ne parviennent à aucun accord quarante-cinq jours après qu'elle ait été informée de l'ouverture des négociations.

- **Le licenciement économique obéit en France à un régime à deux vitesses**, opposant la petite à la grande entreprise. La législation française apparaît moins exigeante pour les petits établissements que les législations en vigueur en Italie, en Suède en Espagne et en Allemagne.

En France, le plan de sauvegarde n'est obligatoire que lorsque, dans une entreprise occupant au moins cinquante salariés, au moins dix salariés sont licenciés sur une même période de trente jours. En Allemagne et en Suède, le seuil est moins élevé. Il est fixé à cinq licenciements en un mois pour un

¹ Cette analyse s'inspire largement de l'étude réalisée pour le compte de la DARES par le Cabinet Bernard Brunhes Consultants en août 2002.

établissement de cinquante salariés. Il s'élève à dix licenciements en trois mois dans la législation espagnole.

- **En matière d'ordre des départs, la législation française est particulière** car, dans ce domaine, l'employeur est le seul décideur, en dernier ressort, à moins qu'une convention collective n'indique très clairement les critères devant être respectés. Dans les autres pays européens, la règle posée a le mérite de la clarté. Le principe du « *dernier entré, premier sorti* » s'applique au Royaume-Uni, en Suède et en Espagne.

- **Dans le système français, le rôle accordé à l'inspecteur du travail est particulièrement important** ; il a été accru par la loi du 17 janvier 2002.

A l'inverse, au Royaume-Uni, le rôle de l'administration du travail se cantonne à une fonction d'enregistrement des licenciements. En Allemagne, l'administration du travail peut retarder les licenciements d'un mois, exceptionnellement de deux mois, mais n'a pas le droit d'intervenir dans le contenu du plan social. Dans certains pays, l'administration peut jouer un rôle de médiateur comme en Suède. En France, l'administration se transforme en véritable partenaire de l'entreprise en cas de cofinancement des mesures d'accompagnement.

- **En ce qui concerne les délais de procédure, la France est particulièrement mal placée** du fait de la complexité des procédures et de la multiplicité des recours à la disposition des représentants du personnel (recours à un expert-comptable, au juge et au médiateur).

2. Des conséquences peu favorables

Adoptée dans les dernières semaines de la précédente législature, la loi de modernisation sociale, dans sa partie concernant les licenciements économiques, a fait l'objet, dès sa promulgation, d'une première circulaire¹ relative aux modalités de son entrée en vigueur.

Cette circulaire distinguait, d'une part, celle de ses dispositions « *applicables aux procédures de licenciement en cours* » sous la réserve substantielle, pour certaines d'entre elles, de la parution des décrets d'application (décrets nécessaires à l'application des articles relatifs aux dispositifs d'aide au conseil à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (*article 95*) au taux de l'indemnité de licenciement (*article 113*) à la contribution des entreprises à la réactivation des bassins d'emplois

¹ Circulaire DRT-DGEFP 2002/3.

(article 118) et, d'autre part, celles « dont l'entrée en vigueur sera exclue pour les procédures en cours ».

Il s'agit, pour ces dernières, des dispositions instaurant, pour les employeurs, de nouvelles obligations ou faisant intervenir de nouveaux acteurs. Selon la circulaire, dont votre rapporteur salue la sagesse, « *décider de leur application immédiate entraînerait l'annulation de toutes les procédures actuellement en cours. Outre l'insécurité résultant d'une telle option, elle risquerait d'aggraver les difficultés de certaines entreprises et pourrait, de ce fait, occasionner des licenciements supplémentaires* ».

Parmi ces dispositions figuraient certaines des plus emblématiques du volet licenciement de la loi de modernisation sociale : la dissociation des consultations des instances représentatives du personnel prévues respectivement aux livres IV et III du code du travail, les nouvelles prérogatives accordées au comité d'entreprises, l'obligation d'information des entreprises de sous-traitance, la modification des critères légaux fondant l'ordre des licenciements économiques, le renforcement des interventions de l'administration dans la procédure ainsi que l'obligation de *l'étude d'impact social et territorial* et la nouvelle procédure de recours à un *médiateur*, ces deux dernières appelant en outre un décret d'application.

De fait, début mai 2002, paraissaient trois décrets d'application, ainsi qu'une nouvelle circulaire.

a) Une applicabilité inégale

Depuis sa promulgation, la loi de modernisation sociale a fait l'objet d'une application très inégale. Cette situation est principalement liée à l'absence de publication de certains décrets d'application.

➤ **Les dispositions applicables.** Certains décrets d'application de la loi de modernisation sociale sont parus au Journal Officiel, permettant l'application des dispositions suivantes :

• *la circulaire relative à la mise en œuvre des articles 93 à 123 de la loi de modernisation sociale, vise quatre objectifs :*

- elle précise les dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;

- elle détaille les obligations d'information des représentants du personnel et distingue clairement, pour les entreprises soumises, en cas d'annonce publique, à l'obligation du plan de sauvegarde de l'emploi, la procédure du livre IV et la procédure du livre III ;

- elle indique les effets du fractionnement d'une opération de licenciement (modification des critères légaux applicables en matière d'ordre des licenciements, obligation de recherche de reclassement préalable dans

l'entreprise ou le groupe et majoration par décret du montant de l'indemnité de licenciement due à tout salarié licencié pour motif économique) ;

- elle précise les modifications apportées à la procédure de licenciement de plus de dix salariés dans les entreprises soumises à l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (négociation d'un accord de réduction du temps de travail, renforcement du pouvoir de proposition d'administration relatif au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, enrichissement du contenu des mesures du plan de reclassement).

- *le décret n° 2002-785 du 3 mai 2002* porte modification de l'article R. 122-2 du code du travail relatif au taux des indemnités de licenciement. Il double le montant minimal de l'indemnité de licenciement ainsi que le prévoyait l'article 113 de la loi de modernisation sociale ;

- *le décret n° 2002-787 du 3 mai 2002* met en place le congé de reclassement dans les entreprises de 1.000 salariés qui mettent en œuvre un plan social, conformément à l'article 119 de la loi de modernisation sociale. Le congé de reclassement que l'employeur est tenu de proposer au salarié, permet à ce dernier de bénéficier des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi et d'actions de formation destinées à favoriser son reclassement professionnel.

➤ **Les dispositions non applicables**

En revanche n'ont pas été publiés les décrets relatifs aux études d'impact social et territorial (*articles 97 et 98*) et à la contribution des entreprises à la réactivation des bassins d'emploi (*article 118*).

En outre, si le *décret n° 2002-783 du 3 mai 2002 relatif au médiateur*, a été publié, le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité n'a pas souhaité prendre l'arrêté fixant les listes de médiateurs (*article 106*).

b) Des effets pervers

La loi de modernisation sociale n'a pas évité l'augmentation du nombre de licenciements économiques ni du nombre de plans sociaux.

Certes, le nombre de licenciements économiques est passé de 456.000 en 1996 à 245.000 en 2001, après avoir atteint 600.000 au début des années 90. Cependant, à fin septembre 2002, leur nombre était de 207.000, soit une augmentation de 20 % par rapport à la même période de 2001.

Le nombre des plans sociaux notifiés à l'administration est passé de 1888 en 1996 à 1.053 en 2001, après être tombé à 890 en 2000. Toutefois, à fin août 2002, leur nombre était de 676, soit une hausse de 6,4 % par rapport à la même période de 2001.

Plans sociaux notifiés à l'administration

	Nombre	Evolution
1996	1.888	-
1997	1.528	- 19,1 %
1998	1.216	- 20,4 %
1999	1.172	- 3,6 %
2000	890	- 24,1 %
2001	1.053	+ 18,3 %

Source : DARES

Sur une période aussi courte et pour un dispositif seulement partiellement applicable, il est vain de prétendre présenter un « premier bilan » de la loi de modernisation sociale.

Tout au plus peut-on constater que ses effets « psychologiques » se sont fait sentir dès le printemps 2001 à l'occasion des conditions rocambolesques dans lesquelles ses principales dispositions ont été examinées par le Parlement, provoquant l'inquiétude au sein même du précédent gouvernement.

Aussi est-ce à juste titre que le ministre, lors de son audition devant votre commission, a pu souligner non seulement ses effets sur l'image de notre pays et les décisions des investisseurs étrangers, mais également les procédés « détestables » qu'elle a pu faire naître s'agissant, notamment, de l'augmentation sensible des licenciements pour faute personnelle ou des négociations de gré à gré pour contourner la complexité des procédures.

II. LA RELANCE DU DIALOGUE SOCIAL PASSE AUJOURD'HUI PAR UNE SUSPENSION DE L'APPLICATION DE CERTAINES DISPOSITIONS ISSUES DE LA LOI DU 17 JANVIER 2002

L'inadaptation croissante de notre droit du licenciement exige aujourd'hui sa refonte en profondeur. Tel est l'objet du présent projet de loi qui en définit la méthode et en organise les conditions.

La méthode, c'est celle du dialogue social qui doit retrouver toute sa place en la matière.

La condition, c'est la mise entre parenthèses des dispositions les plus critiquables de la loi du 17 janvier 2002 qui nécessitent un réexamen par les partenaires sociaux.

A. UN RÔLE ACCRU POUR LE DIALOGUE SOCIAL

Ces dernières années, malgré l'évolution de la situation de l'emploi et en dépit des mouvements de restructuration, le droit du licenciement économique n'a réservé qu'une place restreinte au dialogue social.

Au niveau national et interprofessionnel, le dernier accord majeur en la matière est celui du 20 octobre 1986.

Au niveau de l'entreprise, la réglementation actuelle n'accorde qu'un rôle très subsidiaire à la négociation collective au détriment des procédures d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel.

Le présent projet de loi entend redynamiser le dialogue social à ces deux niveaux.

1. La relance de la négociation nationale interprofessionnelle

Le projet de loi entend renouer avec la tradition française du dialogue social interprofessionnel dans le domaine de l'emploi et des relations du travail.

a) Mettre fin à la « glaciation » du dialogue social interprofessionnel

Historiquement, le droit français du licenciement économique est en effet largement d'origine conventionnelle, le législateur se contentant bien souvent de s'inspirer ultérieurement des accords conclus.

Ainsi, les bases du droit actuel du licenciement ont très largement été posées par *l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi* qui a fixé deux grands principes.

Le premier est celui d'un encadrement des procédures de licenciements collectifs par une information et une consultation du comité d'entreprise, elles-mêmes assorties de délais.

Le second est celui d'un accompagnement social des restructurations par l'employeur, fondé notamment sur l'exigence d'un effort de reclassement préalable des salariés menacés de licenciements.

Les *accords nationaux interprofessionnels du 21 novembre 1974 et du 20 octobre 1986*, qui constituent autant d'avenants à l'accord de 1969, précisent et complètent les procédures applicables, notamment en matière de délai et de concertation, et systématisent et formalisent les mesures sociales d'accompagnement des opérations de restructurations. Ces deux accords constituent d'ailleurs la base de l'évolution de la législation sur le licenciement posée par la loi du 3 janvier 1975 et celle du 30 décembre 1986.

Or, depuis cette époque, aucun accord national interprofessionnel d'importance n'a permis l'évolution et l'adaptation de notre droit du licenciement, « *au point qu'on peut légitimement se demander si cette absence des partenaires sociaux et cette prise d'initiative de l'Etat dans un domaine, la gestion de l'emploi par l'entreprise, où il n'est pas le plus à l'aise, ni techniquement ni politiquement, ne sont pas à l'origine de cette période de glaciation du droit positif du licenciement économique que nous connaissons depuis dix ans¹* ».

b) Renouer les fils du dialogue

Le projet de loi vise à renouer avec cette tradition, en invitant explicitement et solennellement les partenaires sociaux à engager une nouvelle négociation nationale interprofessionnelle en la matière, préalable indispensable à toute nouvelle intervention législative.

C'est en effet seulement « *au vu des résultats de la négociation* » que sera ultérieurement présenté un projet de loi « *définissant les procédures relatives à la prévention des licenciements économiques, aux règles d'information et de consultation des représentants du personnel et aux règles relatives au plan de sauvegarde de l'emploi* ».

¹ Selon l'expression de M. Dominique Balmay, ancien délégué à l'emploi, dans la revue *Droit social* de février 1998.

Le présent texte ne préjuge donc en rien des résultats de la future négociation et se contente simplement d'organiser les conditions les plus favorables possibles à son déroulement.

Il s'agit donc avant tout d'un texte de méthode, qui répond en cela à l'appel du Président de la République dans son message lu au Parlement le 2 juillet dernier : « *Nous devons également inscrire dans notre pratique et notre droit la priorité donnée au dialogue social. Les partenaires sociaux seront systématiquement invités à négocier sur les grandes réformes qui intéressent les relations du travail, avant toute initiative législative du Gouvernement.* »

Votre commission ne méconnaît certes pas les difficultés que ne manqueront pas de rencontrer les partenaires sociaux pour aboutir à un accord. Elle considère toutefois que les possibilités de réussite sont réelles.

Votre rapporteur a auditionné les représentants des partenaires sociaux qui seront parties à cette négociation. Il ressort nettement de ces entretiens que tous les partenaires sont ouverts à la discussion. Votre rapporteur observe d'ailleurs que le MEDEF a d'ores et déjà invité les organisations syndicales de salariés, par lettre du 18 novembre dernier, à ouvrir un programme de négociation et de discussion portant notamment sur « *les adaptations des modalités du droit du licenciement* ».

Pour autant, il semble clair que, pour aboutir à un compromis constructif, cette négociation ne pourra se limiter à aborder la seule question des procédures de licenciement, mais devra embrasser plus largement l'ensemble de la question de l'emploi.

2. L'expérimentation d'accords de méthode dans l'entreprise

Le droit du licenciement économique se caractérise, on l'a vu, avant tout par son caractère procédural qui privilégie largement le respect d'un formalisme juridique au détriment de la négociation collective. Cette orientation apparaît contre-productive car, dans cette logique, un bon plan social serait finalement moins celui qui permet au mieux le reclassement des salariés que celui qui n'offrirait aucune prise à une annulation par le juge.

Ainsi, le projet de loi cherche-t-il à redynamiser la négociation d'entreprise en favorisant la conclusion d'accords en matière de licenciement économique collectif.

a) S'inspirer des « bonnes pratiques »

La France se singularise par la faiblesse de la culture de la négociation d'entreprise en matière de licenciement économique.

Pourtant, le droit européen insiste sur la nécessité de recherche d'un accord. Ainsi, la *directive 98/59/CE du conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs*, prévoit, à son article 2 que « *lorsqu'un employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder, en temps utile, à des consultations des représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord* ».

Déjà, de nombreux pays européens subordonnent la mise en œuvre des plans sociaux à la recherche d'un accord. C'est le cas notamment de l'Allemagne, de l'Espagne et de l'Italie.

La négociation d'entreprise reste toutefois délicate, comme le soulignait un ancien délégué à l'emploi : « *Cette solution présente, malheureusement de très grosses difficultés, sans même évoquer celle de la combinaison de la consultation et de la négociation. Quand négocier et pendant combien de temps pour que la tentative soit jugée sérieuse et valide ? Avec qui signer, quelle sera la pertinence sociale d'un accord conclu avec des syndicats minoritaires, faut-il prévoir la mise en jeu du droit d'opposition ? Bref ne risque-t-on pas d'alimenter les tensions et de rendre les opérations nécessaires plus lentes et plus conflictuelles ? Que faire des PME où est souvent absente la représentation syndicale et n'y aurait-il pas là une nouvelle inégalité, pour les employeurs comme pour les salariés ? Enfin que signer, le principe de l'opération et/ou le plan social ?¹ »*

Ainsi, le projet de loi vise-t-il à favoriser la négociation d'entreprise, en instituant des accords expérimentaux pouvant mettre en place des procédures mieux adaptées aux réalités et aux spécificités de chaque entreprise.

Cette démarche expérimentale s'inspire largement des « accords de méthode » qui ont pu être conclus avec succès dans certaines entreprises ces dernières années.

Les « accords de méthode » déjà conclus

Des accords de méthode ont déjà été conclus, ces dernières années, sur une base non dérogatoire, dans plusieurs entreprises dans lesquelles une restructuration était envisagée. On peut notamment citer Carrefour, Philips, Valéo, Aventis, Hewlett Packard...

Ces accords visent à privilégier, de préférence à l'application d'une procédure générale prescrite par la loi, la mise en œuvre d'une méthode paritairement élaborée.

¹ M. Dominique Balmory dans l'article précité.

Ils cherchent à donner plus de sécurité et plus de visibilité aux employeurs et aux salariés sur le déroulement de la procédure de licenciement économique et à améliorer les conditions de mise en œuvre des mesures de reclassement. En cela, ils témoignent du souci des partenaires sociaux de l'entreprise de rechercher, « à froid » et par la négociation, un compromis sur le déroulement de la négociation afin que celle-ci puisse intervenir dans un climat apaisé.

Ces accords sont fréquemment conclus avec l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

Malgré la diversité des cas, on retrouve dans ces accords de méthode deux types de dispositions :

- l'aménagement des délais de procédure en contrepartie d'un engagement sur la précocité de l'information, sur la qualité de la concertation et sur des moyens supplémentaires pour les représentants du personnel;

- la création de structures paritaires *ad hoc* soit pour traiter d'une opération de restructuration après fusion, soit pour définir une méthode en amont de la procédure ou pour accompagner la procédure, soit pour gérer de façon paritaire l'exécution du plan de sauvegarde de l'emploi.

b) Approfondir les expérimentations au plus près du terrain

L'article 2 du projet de loi autorise la conclusion d'accords d'entreprise expérimentaux et vise en cela « à conforter les accords de méthode déjà signés dans certaines entreprises, et à encourager ailleurs leur négociation »¹.

Il permet en effet la conclusion d'accords d'entreprise, à titre expérimental et pour une durée de dix-huit mois à compter de la promulgation de la loi, définissant la procédure applicable dans le cadre d'une restructuration impliquant la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Ces accords ne peuvent toutefois être conclus que pour une durée n'excédant pas deux ans.

L'objectif est alors, au-delà de la seule définition des procédures applicables, d'encourager les partenaires sociaux à élaborer un compromis et de favoriser ainsi le reclassement des salariés.

Ces accords expérimentaux revêtent une double particularité.

En premier lieu, ils peuvent être, le cas échéant, dérogatoires aux dispositions des livres III et IV du code du travail, à l'exception des dispositions relatives au contenu de l'information transmise au comité d'entreprise et à la procédure applicable aux entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.

¹ Selon les propos tenus par M. François Fillon à l'Assemblée nationale le 3 décembre dernier.

L'introduction d'une telle possibilité de dérogation était à l'évidence incontournable. Les livres III et IV du code du travail déterminent en effet notamment les délais de la procédure applicable. Dès lors, si l'on veut que ces accords puissent adapter la procédure, il devenait indispensable d'introduire une possibilité de dérogation. A défaut, les accords auraient été constitutifs du délit d'entrave.

En second lieu, la validité de l'accord est subordonnée au respect d'un nouveau principe majoritaire.

On comprend volontiers que, dans le souci de renforcer la légitimité de tels accords, le Gouvernement ait souhaité les assortir de l'obligation d'avoir été conclus par les organisations syndicales majoritaires dans l'entreprise. Il reste qu'une telle disposition s'écarte quelque peu des propositions formulées par les partenaires sociaux dans la *position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective* et risque d'anticiper sur le projet de loi annoncé par le Gouvernement portant réforme de la négociation collective. Pour autant, le dispositif reste expérimental et doit donc être considéré en tant que tel.

Votre commission considère que ces accords expérimentaux constituent autant d'opportunités dans l'attente de la conclusion d'un accord national interprofessionnel et pourront contribuer, après évaluation approfondie, à nourrir cette négociation et, le cas échéant, à préparer le futur projet de loi¹.

B. UNE NÉCESSAIRE REMISE À PLAT

Fondée sur la relance du dialogue social dans le domaine de la prévention et de l'accompagnement des licenciements économiques, la démarche du Gouvernement se heurte aujourd'hui aux dispositions relatives au licenciement économique de la loi du 17 janvier dernier qui ne relèvent pas de cette logique de négociation.

Aussi, le projet de loi prévoit de suspendre temporairement, le temps que la négociation nationale interprofessionnelle porte ses fruits, les dispositions de ce texte relatives aux procédures de licenciement.

¹ Cf. 1, b ci-dessus.

1. Une démarche raisonnable

La suspension temporaire de certaines dispositions de la loi du 17 janvier 2002 constitue, pour votre commission, la démarche la plus raisonnable parmi celles envisageables.

Trois solutions apparaissaient en effet possibles.

La première est celle du **maintien en vigueur** des dispositions visées.

Cette solution n'est cependant guère praticable. Au-delà des contraintes et des difficultés d'application déjà analysées des dispositions en question, leur maintien aurait pu constituer un frein pour la négociation nationale interprofessionnelle à venir. On imagine mal en effet les syndicats de salariés revenir sur des dispositions censées être « plus protectrices pour les salariés », quand bien même ils auraient formulé des réserves lors de leur élaboration. Dès lors, leur maintien n'aurait fait que brider le dialogue social et focaliser la négociation sur ces mesures dont les partenaires sociaux n'étaient pourtant pas à l'origine.

La deuxième solution est celle de **l'abrogation pure et simple** des dispositions visées et du rétablissement plein et entier du droit applicable avant la loi du 17 janvier 2002.

Là encore, une telle solution aurait contraint la négociation. Le ministre s'en est d'ailleurs clairement expliqué lors des débats à l'Assemblée nationale, le 5 décembre dernier : *« Si les partenaires sociaux, en particulier le MEDEF, avaient indiqué qu'ils engageraient en tout état de cause la négociation, la question de l'abrogation aurait pu se poser. Mais face à un refus absolu de négocier sur cette question, le Gouvernement a dû mettre en œuvre cette stratégie de la suspension pour les y contraindre »*.

Dès lors, seule la troisième solution - celle de la **suspension temporaire** - est susceptible de favoriser l'aboutissement de la négociation interprofessionnelle.

A cet égard, votre commission observe, pour s'en tenir à un seul précédent, que la *loi n° 75-17 du 17 janvier 1975 relative à l'interruption volontaire de grossesse* prévoyait déjà un tel dispositif de suspension temporaire de l'application de dispositions législatives dans une perspective comparable : il s'agissait alors de laisser le temps d'évaluer les effets d'une nouvelle législation pour laquelle une « clause de rendez-vous » était prévue avant de statuer définitivement sur l'interruption volontaire de grossesse. Était ainsi suspendue, pendant une période de cinq ans, l'application des dispositions d'un article du code pénal sanctionnant l'interruption volontaire de grossesse.

La présente procédure de suspension s'articule d'ailleurs autour de la négociation et des suites qui pourront lui être données.

Ainsi, la suspension est prévue pour une durée maximale de 18 mois, cette durée laissant suffisamment de latitude aux partenaires sociaux pour engager une négociation dans la sérénité et pour aboutir à un accord sans être pressés à l'excès par le temps.

Et cette suspension pourra, le cas échéant, être prorogée d'une année supplémentaire si un projet de loi « *définissant les procédures relatives à la prévention des licenciements économiques, aux règles d'information et de consultation des représentants du personnel et aux règles relatives au plan de sauvegarde de l'emploi* » est déposé au cours de la première période de suspension.

Ce projet de loi, dont le contenu sera déterminé « *au vu des résultats de la négociation interprofessionnelle* », devrait toutefois être déposé, que la négociation aboutisse ou non. Tout *statu quo* pour notre droit du licenciement serait en effet préjudiciable tant pour les entreprises que pour les salariés. En l'absence d'accord, il appartiendra donc au législateur de prendre ses responsabilités.

Le ministre a d'ailleurs été particulièrement clair sur cette question :

*« Je n'ai pas demandé aux partenaires sociaux d'écrire la loi mais je les invite fortement à nous donner des orientations. Par ailleurs, nous pourrions nous inspirer des accords expérimentés dans les entreprises, des accords de méthode. Et donc dans quelques mois, soit le Gouvernement proposera des dispositions inspirées pour une part de ces expérimentations, soit il laissera la situation en l'état. C'est-à-dire l'application de la législation antérieure à la loi de modernisation sociale. C'est pour cela que les partenaires sociaux ont tout intérêt à faire des propositions. Je leur fais confiance pour être innovants et constructifs ».*¹

Il en ressort que les dispositions de la loi du 17 janvier 2002 suspendues par le présent projet de loi seront abrogées par la future législation sur les procédures de licenciement, à l'exception naturellement de celles dont l'accord national interprofessionnel prévoirait le maintien.

¹ Interview de M. François Fillon, parue dans *La Tribune* du 2 décembre 2002.

2. Le champ des dispositions suspendues

a) Le champ initial

Le volet « licenciement » de la loi du 17 janvier 2002 comporte 30 articles (*les articles 93 à 123*). Toutefois, le projet de loi ne prévoit la suspension de l'application que de neuf de ces 30 articles.

Six de ces articles concernent le déroulement des procédures collectives. Il s'agit des *articles 97 et 98* (association des organes de direction et de surveillance de l'entreprise au processus de restructuration et de licenciement économique), de *l'article 99* (nécessité d'organiser des réunions du comité d'entreprise de façon séparée pour examiner le projet de restructuration puis le projet de licenciement), des *articles 101 et 106* (moyens d'action du comité d'entreprise), et de *l'article 116* (pouvoirs dévolus à l'inspecteur du travail). Deux articles, les *articles 102 et 104*, sont des articles de cohérence rédactionnelle tirant les conséquences de l'article 101. Le dernier article, *l'article 109*, est relatif aux critères présidant à la fixation de l'ordre des licenciements.¹

Le champ relativement restreint des dispositions suspendues tient à la logique même du projet de loi. Dans la mesure où le texte renvoie à la négociation nationale interprofessionnelle le soin de déterminer les voies et moyens permettant de faciliter le dialogue social au sein de l'entreprise sur les projets de restructuration, et annonce un futur projet de loi portant sur les procédures de prévention des licenciements économiques, il était logique que, par cohérence avec le cadre ainsi défini tant de la négociation que du futur projet de loi, le champ des dispositions suspendues se limite à celles relatives à la procédure de licenciement.

b) Les compléments apportés par l'Assemblée nationale

Lors de l'examen du texte en première lecture le 5 décembre dernier, **l'Assemblée nationale a étendu le champ de la suspension à deux nouveaux articles : les articles 96 et 100 de la loi du 17 janvier 2002.**

Cette extension ne saurait surprendre et correspond pleinement à la logique du projet de loi dans la mesure où les deux articles en question ont également trait aux procédures applicables en cas de restructuration.

Ainsi, *l'article 96* -dit « amendement Michelin »- introduit, pour les entreprises employant au moins 50 salariés, l'obligation pour l'employeur

¹ Ces dispositions suspendues sont analysées en détail dans le présent rapport lors du commentaire de l'article premier du projet de loi.

d'engager une négociation sur un accord de réduction du temps de travail, préalablement à l'établissement d'un plan social et à sa communication aux représentants du personnel.

De même, *l'article 100* prévoit que toute annonce publique d'un chef d'entreprise de mesures ayant des conséquences sur l'emploi et les conditions de travail doit avoir, au préalable, fait l'objet d'une information du comité d'entreprise.

Au-delà de la simple extension du champ des articles suspendus, **l'Assemblée nationale a en outre souhaité modifier au fond deux dispositions issues de la loi du 17 janvier 2002 et relatives au harcèlement moral au travail.**

La loi du 17 janvier 2002 a en effet introduit, à ses articles 168 à 180, des dispositions spécifiques à la lutte contre le harcèlement moral au travail dans notre législation.

Votre commission avait, en son temps, souscrit à cet objectif et avait d'ailleurs largement contribué à l'élaboration de ces nouvelles dispositions. Mais elle avait également souligné, à l'époque, le manque de cohérence de certaines des dispositions adoptées par l'Assemblée nationale qui risquaient de déséquilibrer fortement la nouvelle législation et d'aboutir à une judiciarisation excessive des relations du travail.

En première lecture¹, l'Assemblée nationale a modifié le dispositif sur deux points dans le sens qu'avait alors préconisé votre commission :

- elle a d'abord rééquilibré les conditions d'établissement de la charge de la preuve devant le juge, modifiant en cela des dispositions du code du travail issues de *l'article 169* de la loi du 17 janvier 2002 ;

- elle a également simplifié la procédure de médiation prévue par le code du travail et instituée par *l'article 171* de la loi du 17 janvier 2002.

*

* *

¹ L'Assemblée a, en outre, adopté, à l'initiative du Gouvernement, un article 6 nouveau mettant à la charge du fonds de solidarité vieillesse (FSV) le financement des cotisations de retraite complémentaire des bénéficiaires de l'allocation équivalent retraite (AER).

Au total, le présent projet de loi, tel que modifié en première lecture par l'Assemblée nationale, apporte une réponse pragmatique aux préoccupations et aux fortes réserves qu'avait exprimées votre commission lors de l'examen du projet de loi de modernisation sociale pour son volet relatif au droit du licenciement économique. Souscrivant pleinement à la démarche du Gouvernement fondée sur la relance du dialogue social en ce domaine, **elle vous propose en conséquence d'adopter ce projet de loi sans modification.**

Il n'en reste pas moins qu'au-delà de son volet « licenciement », seul visé par le présent projet de loi, la loi du 17 janvier 2002 appellera sans doute, en temps utile, de nouvelles et nécessaires modifications.

EXAMEN DES ARTICLES

Intitulé du projet de loi
**Projet de loi portant relance de la négociation collective
en matière de licenciements économiques**

En première lecture, l'Assemblée nationale a modifié, avec l'accord du Gouvernement, le titre du projet de loi sur proposition du président et du rapporteur de sa commission des Affaires culturelles.

Votre commission considère cette modification opportune. Elle permet en effet de préciser et de clarifier l'objet de ce texte qui vise bien à relancer le dialogue social en matière de licenciement économique tant au niveau national et interprofessionnel qu'au niveau de l'entreprise. Il est également vrai que la rédaction initiale de ce titre -projet de loi relatif à la négociation collective sur les restructurations ayant des incidences sur l'emploi- n'était pas d'une limpidité exemplaire.

Votre commission vous propose en conséquence d'adopter l'intitulé du présent projet de loi dans la rédaction adoptée à l'Assemblée nationale.

Article premier

(articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 104, 106, 109 et 116 de la loi n° 2000-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale)

Suspension temporaire de l'application de certaines dispositions issues de la loi du 17 janvier 2002 relatives à la procédure de licenciement économique

Objet : Cet article prévoit la suspension temporaire de l'application de 11 articles de la loi du 17 janvier 2002 et organise, en conséquence, le rétablissement des dispositions du code du travail dans leur rédaction antérieure à cette loi pendant cette période. Il annonce en outre le dépôt à venir d'un projet de loi sur les procédures de licenciement économique.

I - Le dispositif proposé

Le **paragraphe I** prévoit la suspension temporaire de l'application de certaines dispositions législatives relatives au licenciement économique issues de la loi du 17 janvier 2002.

Il détermine tout d'abord le champ des articles de cette loi dont l'application est suspendue.

Neuf dispositions issues de la loi du 17 janvier 2002 sont ici visées.

L'article 97, qui introduit un nouvel article L. 239-1 dans le code du commerce, prévoit de faire précéder toute cessation totale ou partielle d'activité concernant au moins cent salariés d'une décision *ad hoc* des organes de décision ou de surveillance de l'entreprise. Cette décision doit intervenir après la phase de consultation du comité d'entreprise prévue par le livre IV du code du travail sur le projet de restructuration mais avant celle prévue par le livre III de ce même code sur le projet de licenciement économique. Elle doit se fonder sur la présentation par le chef d'entreprise d'une « *étude d'impact social et territorial* » portant sur les conséquences de la cessation d'activité.

L'article 98, qui introduit un nouvel article L. 239-2 du code du commerce, prévoit l'obligation d'accompagner tout projet de développement stratégique devant être soumis aux organes de direction ou de surveillance de l'entreprise et susceptible d'affecter de façon importante l'emploi par une « *étude d'impact social et territorial* » des conséquences directes ou indirectes d'un tel projet.

L'article 99, qui modifie l'article L. 321-3 du code du travail, modifie l'articulation entre la procédure de consultation du comité d'entreprise au titre du livre IV du code du travail sur le projet de restructuration et celle au

titre du livre III du même code sur le projet de licenciement. Avant la loi du 17 janvier 2002, la concomitance des deux procédures était permise par la jurisprudence de la Cour de cassation. Cet article modifie cette articulation, en prévoyant que la consultation au titre du livre III devra s'effectuer après l'achèvement de la procédure au titre du livre IV.

L'article 101, qui modifie l'article L. 432-1 du code du travail, précise et renforce les pouvoirs du comité d'entreprise dans le cadre de sa consultation au titre du livre IV du code du travail. Il prévoit la tenue de deux réunions au lieu d'une précédemment. Il ouvre la possibilité au comité d'entreprise de recourir à l'assistance d'un expert-comptable spécialement sur le projet de restructuration¹. Il dote enfin le comité d'entreprise d'un « *droit d'opposition* » qui se traduit par la saisine d'un médiateur et la suspension temporaire du projet.

Dans sa *décision n°2001-455 DC du 12 janvier 2002*, le Conseil constitutionnel a toutefois assorti cet article d'une stricte réserve d'application : le « droit d'opposition » ne peut s'exercer que dans le seul cas d'une cessation totale ou partielle d'activité ayant pour conséquence la suppression d'au moins 100 emplois.

Les articles 102 et 104 sont des articles de coordination avec l'article 101.

L'article 106, qui introduit un nouvel article L. 432-1-3 dans le code du travail, précise les conditions de recours et les fonctions du médiateur s'il subsiste une divergence importante sur le projet de restructuration entre l'employeur et le comité d'entreprise.

L'article 109, qui modifie l'article L. 321-1-1 du code du travail, modifie les critères pour la détermination de l'ordre des licenciements. Le critère des « qualités professionnelles » n'est plus retenu parmi les critères indicatifs destinés à fixer l'ordre de priorité pour les licenciements économiques collectifs. Seuls subsistent trois critères : les charges de famille, l'ancienneté de service et les caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle particulièrement difficile. Il prévoit, en outre, que ces critères s'apprécient par catégorie professionnelle.

L'article 116, qui modifie l'article L. 321-7 du code du travail, renforce les pouvoirs de l'administration au cours du déroulement de la procédure prévue par le livre III du code du travail. Ainsi, l'administration peut désormais, tout au long de la procédure et jusqu'à la dernière réunion du comité d'entreprise, présenter toute proposition destinée à compléter ou à modifier le plan de sauvegarde de l'emploi. L'employeur doit y apporter une réponse motivée, accompagnée de l'avis du comité d'entreprise, et ne peut, durant cette période, adresser aux salariés les lettres de licenciement. En outre,

¹ Cette possibilité s'ajoute à celle de désigner un expert pour l'examen du plan de sauvegarde de l'emploi.

à l'issue de la procédure, le plan de sauvegarde de l'emploi définitivement arrêté doit être adressé à l'administration, qui dispose alors d'un délai de huit jours pour en constater la carence éventuelle. Dans ce cas, l'employeur est tenu, à la demande du comité d'entreprise, d'organiser une réunion supplémentaire des représentants du personnel.

Le paragraphe I du présent article détermine les **modalités de suspension temporaire** de l'application de ces dispositions : dans la mesure où les articles ici visés de la loi du 17 janvier 2002 sont tous modificateurs du code de commerce et du code du travail, c'est l'application des dispositions de ces deux codes issues de cette loi qui est suspendue.

Ce même paragraphe précise enfin la **durée de la suspension** de l'application de ces dispositions.

On rappellera ici que le principe même de la suspension s'articule autour de l'annonce et du déroulement d'une négociation nationale interprofessionnelle qui devrait aborder notamment les procédures de licenciement économique. Dès lors, la durée de la suspension doit nécessairement prendre en compte la durée de cette négociation et des suites qui lui seront données.

Aussi, le présent paragraphe prévoit-il une suspension d'une durée maximale de 18 mois à compter de la date de promulgation de la présente loi. Cette durée a été fixée, selon les déclarations du ministre lors de son audition par votre commission, de manière à laisser un temps suffisant à la négociation pour aboutir, compte tenu de l'encombrement actuel de l'agenda du dialogue social national interprofessionnel.

Mais, si les partenaires sociaux aboutissent rapidement à un accord, cette période de suspension pourra être plus courte.

Ce paragraphe introduit toutefois une précision supplémentaire, quant à la durée de la suspension : elle est fixée à un maximum de 18 mois « *sous réserve des dispositions visées au II* ».

Or, le paragraphe II prévoit de proroger la période de suspension pour une durée d'un an à compter du dépôt d'un projet de loi sur les procédures de licenciement, qui sera élaboré au vu des résultats de la négociation interprofessionnelle.

En conséquence, le présent article organise une double suspension :

- une suspension initiale d'une durée maximale de 18 mois, liée à la négociation interprofessionnelle ;

- une suspension complémentaire d'une durée d'un an, liée à l'examen d'un futur projet de loi.

Au total, la durée cumulée maximale de ces suspensions pourra atteindre un maximum de 30 mois.

Le **paragraphe II** du présent article prévoit dès à présent le dépôt d'un futur projet de loi, au cours de la période de suspension des dispositions visées au paragraphe I, sur les procédures de licenciement économique et organise en conséquence une prorogation complémentaire de la période de suspension et une information sur cette prorogation.

Ce paragraphe renvoie au futur projet de loi le soin d'introduire de nouvelles dispositions législatives en matière de licenciement économique. Il apporte, à cet égard, deux types de précisions sur les modalités d'élaboration de ce futur texte et sur son objet.

S'agissant des conditions d'élaboration, il est prévu que le projet de loi sera élaboré *« au vu des résultats de la négociation interprofessionnelle engagée entre les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national »*.

Le Gouvernement a en effet invité les partenaires sociaux, comme le rappelle l'exposé des motifs, à conduire, pendant la période de suspension, *« des négociations interprofessionnelles en vue de déterminer les voies et moyens permettant de faciliter le dialogue social au sein de l'entreprise sur les projets de restructurations et leur incidence en matière d'emploi »*.

Cette démarche répond à l'engagement du Président de la République et du Gouvernement d'inciter systématiquement les partenaires sociaux à négocier préalablement à tout dépôt d'un projet de loi ayant une forte incidence sur les relations du travail.

Cette pratique de « législation différée », respectueuse du dialogue social, n'est d'ailleurs pas inédite.

Ainsi, la *loi n° 86-797 du 3 juillet 1986 relative à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement* prévoyait, à son article 3, que *« le Gouvernement déposera, au cours de la première session ordinaire du Parlement de 1986-1987, un projet de loi définissant, **compte tenu des résultats de la négociation collective entre les organisations patronales et syndicales**, les procédures destinées à assurer le respect des règles d'information et de consultation des représentants du personnel et d'élaboration des mesures de reclassement et d'indemnisation envisagées par l'employeur en cas de licenciement pour cause économique »*.

Ce fut chose faite avec la *loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986 relative aux procédures de licenciement*, qui avait pour objet de traduire dans la loi une partie des dispositions de *l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi*.

S'agissant de l'objet du futur projet de loi, le présent paragraphe en précise les grandes lignes :

- les procédures relatives à la prévention des licenciements économiques ;

- les règles d'information et de consultation des représentants du personnel ;

- les règles relatives au plan de sauvegarde de l'emploi.

Ces dispositions recouvrent d'ailleurs largement le champ des dispositions dont l'application est suspendue par le présent projet de loi.

Le paragraphe II proroge logiquement le délai de suspension mentionné au I d'une année supplémentaire à compter du dépôt du futur projet de loi afin de laisser un temps suffisant au Parlement pour examiner et adopter ce texte. A défaut d'une telle précision et compte tenu des délais prévus au I, les dispositions de la loi du 17 janvier 2002 auraient pu redevenir applicables entre l'aboutissement de la négociation interprofessionnelle et la promulgation de la future loi.

Ce paragraphe précise enfin les modalités d'information du public sur une telle prorogation de la période de suspension, le dépôt d'un projet de loi n'étant pas mentionné au Journal officiel. Or, c'est justement le dépôt de ce futur projet de loi qui déclenchera la période de suspension complémentaire. Il est donc prévu qu'un avis soit publié au Journal officiel à cette fin.

Le **paragraphe III** détermine l'état du droit qui sera applicable pendant les périodes de suspension mentionnées au I et au II.

A ce titre, et pour éviter tout risque éventuel de vide juridique, il est expressément précisé que les 8 articles du code du travail modifiés par les dispositions des articles de la loi du 17 janvier 2002 suspendus par le paragraphe I du présent article sont rétablis dans leur rédaction antérieure à leur modification par ladite loi.

Les dispositions de ce paragraphe III découlent toutefois logiquement de celles du paragraphe I et n'apparaissent donc pas absolument nécessaires pour assurer l'intelligibilité et l'applicabilité du présent article.

II – Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

En première lecture, l'Assemblée nationale a adopté, avec l'accord du Gouvernement et de la commission, **deux amendements** visant à étendre le champ des dispositions de la loi du 17 janvier 2002 dont l'application est suspendue.

Le premier amendement, présenté par Mme Chantal Bourragué et plusieurs de ses collègues, étend cette suspension à l'article 96 de la loi du 17 janvier 2002 et réalise en conséquence les coordinations nécessaires au paragraphe III du présent article.

L'article 96 -dit aussi « amendement Michelin »-, qui modifie les articles L. 321-4-1 et L. 321-9 du code du travail, prévoit que l'employeur, avant l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi et sa communication aux représentants du personnel, doit avoir conclu un accord sur la réduction du temps de travail ou, à défaut, avoir engagé des négociations tendant à la conclusion de cet accord dans des conditions loyales et sérieuses. Il précise également les conséquences de la méconnaissance de cette obligation, à savoir notamment la nullité de la procédure de licenciement.

On rappellera que, dans sa décision du 12 janvier dernier, le Conseil constitutionnel a assorti cet article d'une stricte réserve d'interprétation. Considérant que le législateur n'a pas entendu mettre à la charge des employeurs concernés une obligation de résultat, mais seulement une obligation de moyens, il a estimé que cet article doit être interprété « *comme visant exclusivement les entreprises dans lesquelles il existe au moins une organisation syndicale représentative et comme permettant de n'invoquer la carence de l'employeur que pour autant que l'inexécution des obligations prévues par cet article lui est imputable* ».

La seconde modification du champ des articles suspendus est issue de l'adoption de trois amendements identiques présentés par Mme Chantal Bourragué et plusieurs de ses collègues, par MM. Olivier Dassault et Jean-Michel Fourgous et par M. Hervé Novelli et plusieurs de ses collègues. Il étend ce champ à l'article 100 de la loi du 17 janvier 2002.

L'article 100 de cette loi, qui insère un nouvel article L. 431-5-1 dans le code du travail, prévoit que le chef d'entreprise procédant à une annonce publique sur la stratégie économique de l'entreprise doit informer le comité d'entreprise :

- dans les 48 heures suivant ladite annonce, si celle-ci n'a pas d'incidence importante sur les conditions d'emploi ou de travail ;

- préalablement à ladite annonce, si les mesures de mise en œuvre sont de nature à affecter de manière importante les conditions de travail ou d'emploi des salariés.

L'Assemblée nationale a en outre adopté **un amendement** du Gouvernement apportant une précision à la rédaction du paragraphe III du présent article. Il prévoit que le retour à la rédaction antérieure à la loi du 17 janvier 2002 des articles du code du travail visés à ce paragraphe III ne vise que les seules modifications apportées par les articles de cette loi dont l'application est suspendue en vertu du présent article. Il est vrai que certains articles du code du travail peuvent être modifiés par plusieurs articles de la loi du 17 janvier 2002, les uns étant suspendus, les autres non.

III - La position de votre commission

Lors des débats précédant l'adoption de la loi du 17 janvier 2002, votre commission avait formulé les plus vives réserves sur les dispositions de ce texte dont le présent article prévoit la suspension de l'application.

Ces réserves tenaient d'abord aux conditions d'élaboration de ces mesures : les partenaires sociaux n'avaient, en effet, à l'époque été ni consultés, ni même informés en amont de leur contenu, alors même que la réglementation applicable sur les licenciements économiques relève traditionnellement de leur « coresponsabilité » et est largement issue de l'accord interprofessionnel de 1969 sur la sécurité de l'emploi, modifié à plusieurs reprises par les partenaires sociaux.

Mais ces réserves portaient également sur le fond de ces dispositions : la consultation de l'ensemble des partenaires sociaux menée alors par votre commission avait en effet montré que ces mesures n'étaient ni nécessairement opportunes -loin s'en faut-, ni forcément applicables et ne permettraient sans doute pas, bien au contraire, d'atteindre leur objectif, à savoir une meilleure prévention et un meilleur accompagnement des licenciements économiques dans le respect de la nécessaire capacité d'adaptation des entreprises.

Aussi, votre commission avait-elle proposé soit de supprimer, soit de modifier profondément les dispositions visées par le présent article.

Dans ces conditions, votre commission ne peut bien entendu que souscrire aux dispositions du présent article visant à rétablir le droit antérieur à la loi du 17 janvier 2002 dans l'attente d'une nécessaire réforme, cette fois-ci concertée, des procédures de licenciement économique.

Elle souligne ici le champ relativement restreint des articles dont l'application est suspendue.

Celui-ci tient à la logique même du projet de loi. Dans la mesure où le texte renvoie à la négociation nationale interprofessionnelle le soin de déterminer les voies et moyens permettant de faciliter le dialogue social au sein de l'entreprise sur les projets de restructuration, et annonce un futur projet de loi portant sur les procédures de prévention des licenciements économiques et sur les règles d'information et de consultation des représentants du personnel, il était logique que, par cohérence avec le cadre ainsi défini tant de la négociation que du futur projet de loi, le champ des dispositions suspendues se limite à celles relatives à ces sujets. Elle observe, à cet égard, la pertinence des deux apports de l'Assemblée nationale, les deux nouvelles dispositions dont l'application est suspendue portant également sur ces mêmes sujets.

Il reste bien entendu que la future négociation interprofessionnelle pourra aborder d'autres sujets et porter également sur l'adaptation du droit applicable antérieurement à la loi du 17 janvier 2002. Dans ce cadre, les

partenaires sociaux pourront notamment examiner l'opportunité de modifier, par exemple, les conditions de réintégration des salariés licenciés lorsque la procédure de licenciement a été jugée nulle et de nul effet ou les conditions de fixation de l'ordre du jour du comité d'entreprise lors de la procédure visée au livre IV du code du travail.

Mais, dans la mesure où le présent projet de loi est avant tout un texte de méthode et ne vise pas dans l'immédiat à modifier au fond la législation, il aurait été à l'évidence prématuré de légiférer dès maintenant sur ces sujets, avant l'engagement du dialogue social.

Votre commission observe, en outre, que le débat qui a pu naître sur les mérites comparés de la suspension et de l'abrogation tient largement de la « querelle byzantine ». Les dispositions de la loi du 17 janvier 2002 visées par le présent article seront, de toute façon, modifiées par le futur projet de loi, à l'exception naturellement de celles dont l'accord national interprofessionnel prévoirait le maintien. Dès lors, dans la mesure où ces dispositions ne seront pas applicables d'ici la promulgation de la future loi et où celle-ci fixera un nouveau régime pour les procédures de licenciement au vu des résultats de la négociation, la suspension et l'abrogation aboutissent *in fine* à un résultat équivalent.

Votre commission observe enfin que le présent article rend possible une suspension pouvant aller jusqu'à 30 mois. Cette durée maximale peut apparaître longue compte tenu de l'urgence à réformer nos procédures de licenciement. Mais la période de suspension s'articule étroitement avec le déroulement de la négociation et de l'examen du futur projet de loi. Elle pourrait donc, en pratique, être beaucoup plus courte si les partenaires sociaux aboutissent rapidement à un accord et si le futur projet de loi est élaboré et examiné dans de bonnes conditions. Aussi, votre commission ne peut ici qu'en appeler à l'esprit de responsabilité des différents partenaires pour aboutir à une évolution de notre législation dans les meilleurs délais.

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

Article 2

Possibilité de conclure des accords d'entreprise expérimentaux sur la procédure lorsqu'un licenciement d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours est envisagé

Objet : Cet article vise à autoriser la conclusion d'accords d'entreprise « expérimentaux », le cas échéant dérogatoires aux dispositions des livres III et IV du code du travail, sur l'information et la consultation du comité d'entreprise en cas de licenciement collectif. Il détermine en outre les limites à cette possibilité de dérogation, les conditions de validité de ces accords et la durée de leur validité.

I – Le dispositif proposé

Le **paragraphe I** de cet article introduit la possibilité de conclure des accords d'entreprise expérimentaux, le cas échéant dérogatoires aux dispositions des livres III et IV du code du travail, et en définit l'objet et le champ d'application.

L'objet de ces accords expérimentaux est strictement défini : il ne concerne que les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise.

Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise au titre des livres III et IV du code du travail

En application de la législation actuelle¹, ces modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, lorsque le nombre de licenciements prévus est au moins égal à dix dans une même période de trente jours pour une entreprise d'au moins cinquante salariés, s'articulent autour de deux phases successives.

La **première phase** est celle du **livre IV** du code du travail : il s'agit de la consultation du comité d'entreprise, au titre de ses attributions économiques, sur tout projet de restructuration et de compression des effectifs.

Au cours d'une *première réunion*, il est obligatoirement informé et consulté sur le projet. Il émet un avis sur le projet et ses modalités d'application et peut formuler des propositions alternatives. Il peut également décider de recourir à l'assistance d'un expert-comptable.

Au cours d'une *seconde réunion*, qui se tient dans un délai minimal de quinze jours après la première réunion -ou vingt et un jours au plus tard après la première réunion si un expert-comptable a été désigné-, l'employeur est tenu de fournir une réponse motivée aux avis et aux éventuelles propositions alternatives formulées par le comité d'entreprise.

¹ A savoir de la loi du 17 janvier 2002.

A ce stade seulement peut débiter la **seconde phase** d'information et de consultation du comité d'entreprise sur le projet de licenciements collectifs dans le cadre du **livre III** du code du travail.

Après transmission aux représentants du personnel de « *tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif* » et du plan de sauvegarde de l'emploi mais aussi des « *mesures de nature économique* » que l'employeur envisage de prendre, le comité d'entreprise se réunit entre deux et quatre fois.

Le comité tient *deux réunions successives* séparées par un délai qui ne peut être supérieur à :

- 14 jours lorsque le nombre de licenciements est inférieur à 100 ;
- 21 jours lorsque le nombre de licenciements est compris entre 100 et 249 ;
- 28 jours lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 250.

Si le comité d'entreprise décide, lors de la première réunion, de se faire assister d'un expert-comptable, il tient non plus deux mais *trois réunions*, les délais entre la deuxième et la troisième réunion étant identiques aux délais mentionnés précédemment.

Une *quatrième réunion* supplémentaire peut être organisée si l'administration constate une carence éventuelle.

Ce paragraphe I précise en outre ces modalités : il prévoit ainsi que les accords peuvent « *fixer les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise est réuni, a la faculté de formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et peut obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions* ».

Au regard de ces précisions, l'objet de l'accord vise donc essentiellement les délais et le nombre de réunions du comité d'entreprise et la qualité de l'information et de la concertation sur le projet de restructuration.

Ce paragraphe précise enfin que ces accords peuvent « *déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi (...) fait l'objet d'un accord* ».

Là encore, l'objet de l'accord est une nouvelle fois de favoriser la qualité de la concertation, non plus sur le projet de restructuration (livre IV), mais sur le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (livre III). Il ne s'agit pas ici de prévoir un accord sur le PSE, mais sur les conditions de son élaboration. En application de l'article L. 321-4-1 du code du travail, l'élaboration du projet de PSE relève de la seule responsabilité de l'employeur, les représentants du personnel ne sont saisis de ce projet qu'à l'occasion de la première réunion du comité d'entreprise prévue au titre du livre III, alors que la procédure est déjà

engagée. L'objet est alors d'établir plus en amont une concertation sur l'élaboration du PSE.

Ces précisions n'ont pas vocation à être limitatives. L'accord peut porter sur d'autres points, à la condition bien entendu qu'ils en respectent l'objet général, à savoir les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise.

Ainsi, l'accord pourrait également porter sur des sujets tels que l'information fournie au comité d'entreprise, les moyens dont disposent les représentants du personnel, la mise en place de structures paritaires pour l'élaboration ou le suivi du PSE ou du projet de restructuration...

Le paragraphe I détermine également **le champ d'application de ces accords**. Ils ne concernent *a priori* que les entreprises dotées d'un comité d'entreprise dans lesquelles l'employeur projette de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours. On observera d'ailleurs que ce champ correspond aux conditions dans lesquelles l'employeur a l'obligation d'établir un PSE.

Le **paragraphe II** précise le champ des dérogations éventuelles au code du travail. Le paragraphe I prévoit que ces accords peuvent, le cas échéant, être dérogatoires aux dispositions des livres III et IV du code du travail.

Dans la mesure où ces accords visent à aménager les délais de procédure en contrepartie d'un engagement sur la qualité de la concertation, l'introduction d'une telle possibilité de dérogation était à l'évidence incontournable dans la mesure où les livres III et IV déterminent très précisément les délais de procédures applicables, en fixant les limites inférieures et supérieures, ainsi que le nombre de réunions du comité d'entreprise. A l'heure actuelle, tout aménagement des délais ou du nombre de réunions est susceptible d'être constitutif du délit d'entrave.

On observera d'ailleurs, qu'en fonction des spécificités des entreprises, cet aménagement pourra prendre la forme d'un raccourcissement des délais, mais aussi de leur allongement. Certains accords de méthode déjà conclus prévoient en effet des procédures plus longues que celles actuellement prévues par le code du travail et des réunions du comité d'entreprise plus nombreuses afin d'améliorer notamment la qualité du PSE.

Le paragraphe II limite toutefois le champ de ces dérogations.

Ainsi, il précise que les accords expérimentaux ne pourront déroger ni au contenu minimal de l'information communiquée au comité d'entreprise sur le projet de licenciement collectif (*article L. 321-4*), ni à la procédure applicable en cas de redressement ou de liquidation judiciaire (*article L. 321-9*).

S'agissant du contenu de l'information transmise aux représentants du personnel, on rappellera que celle-ci doit comprendre, au moins, les raisons du licenciement, le nombre de licenciements, les catégories professionnelles concernées, les critères proposés pour l'ordre des licenciements, le nombre de travailleurs employés dans l'établissement, le calendrier prévisionnel des licenciements, le plan de sauvegarde de l'emploi et les mesures économiques.

Les débats à l'Assemblée nationale ont d'ailleurs permis de préciser le champ de ces dérogations.

Il est vrai que ces dérogations ne doivent pas avoir pour objet de restreindre les garanties posées par la loi en matière d'information et de consultation du comité d'entreprise.

Il est également vrai que la rédaction de cet article a pu susciter certaines interrogations initiales sur le champ des dérogations autorisées.

Le ministre a toutefois clairement levé, à deux reprises, toute éventuelle ambiguïté lors des débats, le 5 décembre dernier.

Il a ainsi précisé : *« Il n'est pas question qu'un accord dérogatoire puisse mettre en cause l'ordre public social. Le champ de la dérogation est extrêmement précis : seule la procédure est visée. On peut imaginer qu'un accord « gagnant-gagnant » conduise à réduire les délais mais à recourir à plusieurs experts ».*

Il a en outre ajouté : *« Le champ des dérogations fixé à cet article ne couvre que les modalités d'information et de consultation. On est donc bien loin d'ouvrir à la dérogation l'ensemble des livres III et IV. Il s'agit simplement de permettre que les procédures soient mieux adaptées aux caractéristiques de la restructuration et aux intérêts des salariés. En clair, il s'agira du nombre de réunions ou des conditions de l'intervention de l'expert-comptable, pas du principe même.*

« Je rappelle en outre qu'il ne s'agit que d'un dispositif expérimental et d'accords conclus pour une durée déterminée. Par ailleurs, la référence aux livres III et IV a été introduite à l'issue de la concertation et en accord avec la commission de la négociation collective. »

Il ressort donc, tant du projet de loi que des déclarations du ministre, que le champ des dérogations se limite :

- aux délais des procédures ;
- au nombre de réunions des représentants du personnel ;
- aux conditions d'interventions de l'expert-comptable.

Le **paragraphe III** concerne les conditions de validité de ces accords expérimentaux.

Ces accords pouvant être dérogatoires aux dispositions législatives du code du travail, il était nécessaire de les assortir de fortes garanties sur leurs conditions de validité afin d'assurer leur parfaite légitimité.

Ce paragraphe pose alors une double condition de validité.

D'abord, ces accords doivent faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise. On observe toutefois qu'un avis défavorable du comité d'entreprise sur l'accord ne remet pas en cause sa validité. Il s'agit là d'ailleurs d'un aménagement par rapport à l'avant-projet initial qui prévoyait un avis conforme du comité d'entreprise. Mais cette précision a été retirée du projet de loi, après consultation de la commission nationale de la négociation collective.

Ensuite, l'accord doit être signé par « *une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections du comité d'entreprise* ». Ce paragraphe introduit de la sorte l'obligation d'un « accord majoritaire ».

A cet égard, on observera que cet accord majoritaire répond aux mêmes critères que l'accord majoritaire introduit par la *loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail*. Il ne reprend toutefois pas, en l'absence d'accord majoritaire, le principe du référendum à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales.

Le **paragraphe IV** détermine la durée de validité de ces accords expérimentaux.

Cette durée de validité est doublement encadrée compte tenu du caractère expérimental de ces accords.

D'une part, ils ne peuvent être conclus que dans une période de dix-huit mois à compter de la date de promulgation de la présente loi.

D'autre part, ils n'ont vocation à s'appliquer que pour une durée déterminée n'excédant pas deux ans.

Ce paragraphe pose en outre le principe d'une évaluation de ce dispositif expérimental.

Ainsi, avant l'expiration de la période de dix-huit mois, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport sur l'application de ces accords après avoir recueilli l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective.

Cette évaluation intégrera donc l'appréciation des partenaires sociaux et devra alors servir d'élément d'appréciation sur une pérennisation éventuelle de ce dispositif -qui devra également, bien entendu, s'appuyer sur les résultats de la négociation nationale interprofessionnelle- par le futur projet de loi annoncé à l'article premier du présent projet de loi.

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

II - La position de votre commission

Cet article vise à donner une base juridique aux « accords de méthode » qui ont déjà pu être conclus dans certaines entreprises sur la procédure de licenciement et cherche en cela à favoriser leur développement.

Votre commission observe que ces accords de méthode conclus ces dernières années dans certaines entreprises ont souvent pu être appliqués avec succès.

En permettant de favoriser la recherche d'un compromis et de mettre en place des procédures mieux adaptées aux spécificités de chaque entreprise, ils ont d'ores et déjà fait la preuve de leur utilité.

Pour les salariés, ils contribuent à améliorer significativement la qualité de l'information fournie sur le projet de restructuration et sur le projet de licenciement et à mieux les associer à l'élaboration et au suivi du PSE. En ce sens, ils apparaissent de nature à améliorer la qualité de ce plan. De fait, en permettant une information très en amont des représentants du personnel, ils redonnent toute sa pertinence à la procédure prévue par la loi : les réunions du comité d'entreprise étant mieux préparées, elles deviennent en effet l'occasion de débattre sur le fond et non plus sur la seule procédure.

Pour les entreprises, ils permettent l'aménagement des délais de procédure en fonction des contraintes propres à l'entreprise et limitent en outre l'insécurité juridique pesant sur ces procédures par une limitation du contentieux.

Dès lors, votre commission ne peut être favorable au développement de tels accords. Elle considère qu'ils peuvent constituer un moyen pragmatique d'encourager la relance du dialogue social au plus près du terrain.

Certes, ils ne peuvent, à l'évidence, pas constituer à eux seuls une solution miracle.

On peut craindre en effet qu'ils ne puissent valablement produire tous leurs effets que dans les grandes entreprises, que lorsqu'ils anticipent suffisamment en amont les restructurations ou que lorsqu'ils ne concernent

que des restructurations se traduisant par des réductions limitées d'effectifs (comme dans le cas d'une fusion par exemple) et non par la fermeture d'un établissement.

Votre commission observe également que, s'agissant de dispositions expérimentales et éventuellement dérogatoires, le présent article les assortit d'un solide encadrement.

A cet égard, elle considère que le champ des dérogations est désormais suffisamment précisé pour qu'il n'existe plus d'ambiguïté. Elle souligne notamment que la référence aux seuls livres III et IV est issue de la concertation menée dans le cadre de la commission nationale de la négociation collective.

En outre, votre commission comprend volontiers que, dans le souci de renforcer la légitimité de tels accords, le Gouvernement ait souhaité les assortir de l'obligation d'avoir été conclus par les organisations syndicales majoritaires dans l'entreprise. Il reste qu'une telle disposition s'écarte quelque peu des propositions formulées par les partenaires sociaux dans la *position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective*.

Cette position commune, signée par les trois organisations patronales représentatives et quatre des cinq organisations syndicales de salariés représentatives, a en effet abordé en détail la question de l'accord majoritaire :

« La volonté d'élargir les attributions conférées à la négociation collective et d'assurer son développement nécessite la définition d'un mode de conclusion des accords qui, sans remettre en cause la capacité de chaque organisation syndicale représentative d'engager l'ensemble des salariés, renforce la légitimité des accords et garantit l'équilibre de la négociation.

« A cet effet, pour une période transitoire destinée à permettre les évolutions que les interlocuteurs sociaux jugeraient nécessaires et à s'assurer notamment que le nouveau mode de conclusion des accords constitue une étape positive au regard du double objectif de développer la négociation collective et de renforcer sa légitimité :

« • un accord national interprofessionnel ou un accord de branche, quel que soit le nombre d'organisations syndicales représentatives signataires, n'entrerait en vigueur que dans la mesure où la majorité des organisations syndicales représentatives n'aurait pas fait usage de leur droit d'opposition ;

« • s'agissant des accords d'entreprise, leur entrée en vigueur serait subordonnée à l'un ou l'autre des deux modes de conclusion ci-après, adopté par accord de branche :

« a) soit la signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ayant obtenu au moins 50 % des votants lors des dernières élections de CE ou DP dans l'entreprise. A défaut, pour entrer en vigueur, l'accord devrait être soumis à l'approbation de la majorité du personnel de l'entreprise à l'initiative des organisations syndicales signataires ;

« b) soit l'absence d'opposition d'organisations syndicales non signataires ayant recueilli seule ou ensemble au moins 50 % des votants aux dernières élections professionnelles.

« Si l'accord porte sur des dispositions spécifiques pour les salariés relevant d'un collège électoral, l'audience des organisations signataires doit être appréciée au regard du collège concerné par ces dispositions.

« En l'absence d'accord de branche, les accords d'entreprise devraient, pour entrer en vigueur, être conclus dans les conditions définies soit au point a), soit au point b) ci-dessus. »

Le Gouvernement ayant annoncé son intention de relancer le chantier de la démocratie sociale sur la base notamment de cette position commune, en encourageant les partenaires sociaux à négocier un accord national interprofessionnel, il ne faudrait pas que les dispositions du présent article relatives à la conclusion d'accords majoritaires n'anticipent sur cette négociation et le projet de loi annoncé. Le dispositif reste expérimental et doit donc être considéré en tant que tel.

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

Article 3

Droit applicable aux procédures en cours à la date de promulgation de la présente loi

Objet : Cet article vise à préciser les dispositions législatives applicables aux procédures de licenciement économique en cours à la date de promulgation de la présente loi.

I – Le dispositif proposé

Cet article précise les conditions d'application des dispositions suspendues par l'article premier du présent projet de loi aux procédures de licenciement économique en cours à la date de promulgation de la présente loi.

Il prévoit que, pour ces procédures en cours, les dispositions du code du travail applicables sont celles actuellement en vigueur, et donc notamment celles issues de la loi du 17 janvier 2002.

En revanche, cet article ne mentionnant pas les dispositions du code de commerce, on en déduit *a contrario* que les dispositions des articles L. 239-1 et L. 239-2 du code de commerce, issues des articles 97 et 98 de la

loi du 17 janvier 2002, ne sont plus applicables aux procédures en cours dès la promulgation de la présente loi.

Toutefois, s'agissant des dispositions du code du travail applicables, le présent article prévoit une exception au principe du maintien du droit actuellement en vigueur.

Si un accord d'entreprise expérimental est conclu, dans les conditions prévues à l'article 2 du présent projet de loi, au cours d'une procédure déjà engagée antérieurement à la promulgation de la présente loi, le droit applicable pourra être celui issu de l'article premier du présent texte c'est-à-dire le droit antérieur à la LMS pour les articles suspendus. L'exposé des motifs du projet de loi indique toutefois que l'application de ces nouvelles règles se fait « *à la condition que les partenaires sociaux en soient d'accord* ». Ce sera donc à l'accord expérimental de déterminer l'état du droit applicable.

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

II - La position de votre commission

L'exigence de sécurité juridique rend aujourd'hui nécessaire le maintien du droit actuellement applicable pour les procédures en cours. Le droit initialement applicable doit en effet continuer à s'appliquer tout au long de la procédure. A défaut, le régime juridique des actes et des procédures antérieurs à la promulgation de la nouvelle loi serait très incertain.

Votre commission observe d'ailleurs que ce principe de continuité juridique s'applique traditionnellement, pour toute modification du droit du licenciement économique.

Ainsi, la *loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986 relative aux procédures de licenciements* prévoyait, à son article 22, que « *à 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 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* ».

De même, la *loi n° 89-549 du 2 août 1989 modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion* disposait, à son article 36, que « *les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables aux procédures de licenciement engagées avant la date de son entrée en vigueur* ».

En définitive, seule la *loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale* n'avait qu'imparfaitement respecté ce principe de sécurité juridique.

Son article 123 prévoit en effet que certains articles relatifs aux procédures de licenciement¹ étaient applicables aux procédures en cours.

Quant à l'exception prévue par le présent article pour les accords expérimentaux, votre commission observe qu'elle est loin d'être illogique dans la mesure où ces accords peuvent de toute manière déroger aux dispositions dont le présent projet de loi prévoit de suspendre l'application.

Enfin, votre commission rappelle que les dispositions du code de commerce issues des articles 97 et 98 de la loi du 17 janvier 2002 ne sont actuellement pas applicables, en l'absence de décret d'application. Dès lors, il n'était pas nécessaire de les viser au présent article.

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

Article 4 (nouveau)

(art. L. 122-52 du code du travail)

Aménagement de la charge de la preuve en cas de harcèlement

Objet : Cet article, introduit en première lecture à l'Assemblée nationale, aménage le régime de la charge de la preuve devant le juge pour les litiges relatifs au harcèlement sexuel ou au harcèlement moral pour le rapprocher du régime prévu par les directives européennes.

I – Le dispositif proposé

La loi du 17 janvier 2002 a introduit dans notre législation des dispositions spécifiques relatives à la lutte contre le harcèlement moral au travail.

Elle a notamment, à son article 169, déterminé un régime de la charge de la preuve, en cas de litige porté devant le juge. Ce régime est aménagé par rapport au droit commun afin de prendre en compte la spécificité du harcèlement et la difficulté pour la victime d'en établir la preuve. Ce régime, codifié à l'article L. 122-52 du code du travail, est également applicable au harcèlement sexuel.

¹ Notamment les articles 96 et 108.

En première lecture, l'Assemblée nationale a introduit, avec l'accord du Gouvernement, le présent article additionnel en adoptant un amendement présenté par M. Pierre Morange et plusieurs de ses collègues visant à modifier ce régime pour rééquilibrer la charge de la preuve et prévenir ainsi certains recours manifestement abusifs.

Alors que l'article L. 122-52 du code du travail dispose actuellement que « *le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un licenciement* », le présent article prévoit que « *le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement* ».

Le présent article n'apporte aucune autre modification, hormis de nature simplement formelle, à la rédaction actuelle de l'article L. 122-52 du code du travail.

Restent donc applicables les dispositions de cet article L. 122-52 qui prévoient que :

- la partie défenderesse doit prouver, au vu des éléments fournis par le demandeur, que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement ;

- cette même partie doit également prouver que sa « décision »¹ est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

- le juge forme sa conviction, après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

II - La position de votre commission

Votre rapporteur souhaite rappeler, à titre liminaire, qu'il ne méconnaît pas la nécessité d'aménager le régime de la charge de la preuve en cas de harcèlement moral, étant lui-même à l'origine d'un tel aménagement.

Il se permet ici de renvoyer à son rapport de première lecture sur le projet de loi de modernisation sociale² :

« Le troisième amendement vise à aménager les règles de charge de la preuve en cas de litige relatif au harcèlement moral.

« Un tel aménagement apparaît doublement nécessaire.

« D'une part, les victimes de harcèlement moral éprouvent souvent des difficultés pour prouver devant le juge la réalité du harcèlement.

¹ Et plus largement ses « agissements ».

² Rapport n° 275 (2000-2001) – tome I – p. 317.

« D'autre part, le droit européen assimile le harcèlement à une forme de discrimination. Or, en cas de litige relatif à une discrimination, le droit européen impose un tel aménagement de la charge de la preuve. »

Il rappelle néanmoins que le régime qu'il avait alors proposé n'avait finalement pas été adopté, l'Assemblée nationale ayant décidé de lui substituer le régime actuellement applicable.

De fait, le régime finalement adopté à l'époque conduit à une inversion de la charge de la preuve au détriment du défendeur, qui n'est pas sans conséquences.

Comme l'observe un juriste en droit du travail, *« on aboutirait en pratique à une inversion de la charge de la preuve, faisant du bon père de famille prudent et avisé un présumé fautif, voire délinquant, s'il ne peut démontrer, face à ces reproches sans véritable preuve... qu'il n'a rien fait de tel : la « preuve impossible » enseignée aux étudiants en droit de première année ».*¹

Votre rapporteur n'avait alors pas souscrit à un tel régime, privilégiant pour sa part un aménagement plus équilibré entre demandeur et défendeur.

Sa proposition de l'époque était d'ailleurs identique à celle que vient d'adopter l'Assemblée nationale : *« le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ».*

Dans ces conditions, et par cohérence, il ne peut bien entendu que souscrire pleinement au nouveau régime proposé par l'Assemblée nationale.

Il y souscrit d'autant plus facilement que trois raisons l'y incitent très fortement.

D'une part, seule cette définition du régime de la charge de la preuve est pleinement conforme au droit européen.

Ainsi, la *directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique*, qui considère le harcèlement comme une forme de discrimination, prévoit un aménagement de la charge de la preuve en faveur de la victime. Son article 8 prévoit en effet que *« dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement ».*

¹ M. Jean-Emmanuel Ray dans *Liaisons sociales Magazine*, mai 2002.

D'autre part, le Conseil constitutionnel, saisi par le Sénat, a assorti le régime actuel de la charge de la preuve de très strictes réserves d'interprétation dans sa *décision n° 2001-45 DC du 12 janvier 2002* sur la loi de modernisation sociale :

« *En ce qui concerne les dispositions relatives au droit pénal :*

(...)

« *84. Considérant, en deuxième lieu, que les dispositions des articles 158 et 169 de la loi déférée aménagent la charge de la preuve en faveur des personnes qui considèrent que le refus de location d'un logement qui leur a été opposé trouve sa cause dans une discrimination prohibée par la loi, d'une part, et de celles qui s'estiment victimes d'un harcèlement moral ou sexuel, d'autre part ; qu'il ressort des termes mêmes des dispositions critiquées que les règles de preuve dérogatoires qu'elles instaurent trouvent à s'appliquer « en cas de litige » : **qu'il s'ensuit que ces règles ne sont pas applicables en matière pénale et ne sauraient, en conséquence, avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte au principe de présomption d'innocence** ; que, dès lors, le grief manque en fait ;*

(...)

« *En ce qui concerne les dispositions relatives au droit civil et au droit du travail :*

(...)

« *89. Considérant que les règles de preuve plus favorables à la partie demanderesse instaurées par les dispositions critiquées ne sauraient dispenser celle-ci d'établir la matérialité des éléments de fait précis et concordants qu'elle présente au soutien de l'allégation selon laquelle la décision prise à son égard constituerait une discrimination en matière de logement ou procéderait d'un harcèlement moral ou sexuel au travail ; qu'ainsi, la partie défenderesse sera mise en mesure de s'expliquer sur les agissements qui lui sont reprochés et de prouver que sa décision est motivée, selon le cas, par la gestion normale de son patrimoine immobilier ou par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en cas de doute, il appartiendra au juge, pour forger sa conviction, d'ordonner toutes mesures d'instruction utiles à la résolution du litige ; que, sous ces strictes réserves d'interprétation, les articles 158 et 169 ne méconnaissent pas le principe constitutionnel du respect des droits de la défense ;*

« *90. Considérant que, sous les strictes réserves énoncées aux considérants 83, 86 et 89, les articles 158, 169 et 170 ne sont pas contraires à la Constitution. »*

Par cette décision, le juge constitutionnel a donc clairement indiqué que l'aménagement de la charge de la preuve prévue à l'article 169 de la loi du 17 janvier 2002 ne s'appliquerait pas devant le juge pénal et ne dispenserait pas le demandeur, devant le juge civil ou prud'homal, de présenter des éléments de présomption précis et concordants relatifs aux agissements allégués.

Dès lors, le présent article se borne finalement à tirer les conséquences de la décision du Conseil et aménage alors la disposition législative en ce sens, afin de garantir l'application effective par le juge des réserves du Conseil.

Enfin, votre rapporteur souligne que le nouveau régime de la charge de la preuve ne constitue qu'un simple rééquilibrage et restera donc plus favorable au demandeur que le droit commun. Il témoigne en cela du souci d'établir un équilibre entre la nécessaire protection de la victime, parfois confrontée à de réelles difficultés pour établir la charge de la preuve, et l'indispensable respect des droits de la défense.

Il reste qu'un tel réaménagement de la charge de la preuve en matière de harcèlement rendra nécessaire à l'avenir un réaménagement identique des régimes applicables en matière de discrimination pour l'accès au logement¹ et en matière de discrimination au travail². Mais votre commission conçoit volontiers que la révision de ce régime en matière de harcèlement était sans doute plus urgente compte tenu du risque avéré de recours souvent manifestement abusifs.

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

Article 5 (nouveau)

(art. L. 122-54 du code du travail)

Aménagement de la procédure de médiation en cas de harcèlement

Objet : Cet article, introduit en première lecture à l'Assemblée nationale, vise à modifier la procédure de médiation en cas de harcèlement moral et à la supprimer en cas de harcèlement sexuel.

I - Le dispositif proposé

L'article 171 de la loi du 17 janvier 2002 a introduit un nouvel article L. 122-54 dans le code du travail, instituant une procédure de médiation externe à l'entreprise en cas de harcèlement moral ou sexuel au travail.

¹ *Tel qu'issu de l'article 158 de la loi du 17 janvier 2002.*

² *Tel que défini à l'article L. 122-45 du code du travail issu de la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.*

La médiation en cas de harcèlement

- **Engagement de la procédure**

La procédure de médiation peut être engagée par **toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou sexuel**

- **Choix du médiateur**

Le médiateur est choisi **en dehors de l'entreprise** sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence dans la prévention du harcèlement moral ou sexuel. Les listes de médiateurs sont dressées par le préfet après consultation et examen des propositions de candidatures des associations dont l'objet est la défense des victimes de harcèlement moral ou sexuel et des organisations syndicales les plus représentatives au plan national.

- **Procédure de conciliation**

Le médiateur convoque les parties qui doivent comparaître en personne dans un délai d'un mois. En cas de défaut de comparution, il en fait le constat écrit qu'il adresse aux parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties, il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

En cas d'échec de la conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales en faveur de la victime.

- **Statut du médiateur**

Les fonctions de médiateur sont incompatibles avec celles de conseiller prud'homal en activité.

Le médiateur bénéficie du même statut que le conseiller du salarié assistant les salariés lors de l'entretien préalable au licenciement : les articles L. 122-14-14 à L. 122-14-18 du code du travail lui sont applicables (crédit de 15 heures par mois, rémunération des absences, protection contre le licenciement, autorisations d'absence, secret professionnel, obligation de discrétion). S'agissant de l'obligation de discrétion, elle est étendue à toute donnée relative à la santé des personnes dont le médiateur a connaissance dans l'exécution de sa mission.

Quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions du médiateur, notamment par la méconnaissance des textes réglementaires pris pour leur application, sera puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3.811,23 euros ou de l'une de ces deux peines seulement. En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 7.622,45 euros.

En première lecture, l'Assemblée nationale a adopté, avec l'avis favorable du Gouvernement, le présent article additionnel par un amendement rectifié présenté par M. Pierre Morange et plusieurs de ses collègues, visant à transformer profondément cette procédure de médiation, en privilégiant la recherche d'un accord entre les parties pour le choix du médiateur et en supprimant la possibilité de médiation en cas de harcèlement sexuel.

Ces modifications apportées à l'article L. 122-54 du code du travail portent sur :

- le **champ de la médiation**, celle-ci n'étant plus applicable en matière de harcèlement sexuel. A l'initiative de Mme Catherine Génisson, M. Pierre Morange a en effet rectifié son amendement en séance pour supprimer la procédure de médiation en cas de harcèlement sexuel, Mme Catherine Génisson ayant fait valoir que « *dans de tels cas, il ne peut y avoir de procédure autre que judiciaire et c'est une erreur de notre part d'avoir laissé une telle mention dans la loi initiale.* »¹ ;

- **l'engagement de la procédure**, celle-ci n'étant plus réservée à la seule personne s'estimant victime de harcèlement, mais pouvant aussi relever de la personne mise en cause ;

- la **position du médiateur**, celui-ci n'étant plus nécessairement une personne externe à l'entreprise ;

- le **choix du médiateur**, celui-ci n'étant plus nécessairement choisi par la personne s'estimant victime de harcèlement en dehors de l'entreprise sur une liste établie par le préfet ; le choix du médiateur doit désormais faire l'objet d'un accord entre les parties ;

- la **procédure de conciliation**, qui est considérablement simplifiée par la suppression des règles encadrant la convocation des parties ;

- le **statut du médiateur**, qui est révisé par la suppression des incompatibilités actuellement prévues et par la disposition de l'assimilation du statut du médiateur à celui du conseiller du salarié, ainsi que par la suppression de l'obligation expresse de discrétion.

II - La position de votre commission

Votre commission ne peut qu'approuver le rééquilibrage de la procédure de médiation proposée par cet article.

Lors de l'examen du projet de loi de modernisation sociale, elle avait déjà fait part de ses réserves sur le principe même d'une médiation externe à l'entreprise et s'était vivement opposée à la procédure proposée.

Ces réserves portaient d'abord sur le principe même d'une médiation externe :

¹ On rappellera en effet que c'était Mme Catherine Génisson qui avait introduit, en deuxième lecture à l'Assemblée nationale, cette procédure de médiation en cas de harcèlement moral, avant de l'étendre en nouvelle lecture au harcèlement sexuel.

« Une telle initiative peut apparaître louable dans son principe. Votre commission, après analyse, n'a cependant pas été convaincue par la pertinence d'une telle mesure.

« Le harcèlement moral est en effet d'abord une question interne à l'entreprise. Elle doit alors être prioritairement réglée dans l'entreprise. C'est d'ailleurs toute la logique des dispositions adoptées au Sénat qui prévoient une implication de tiers internes à l'entreprise ou très proches de celle-ci : CHSCT, délégués du personnel, syndicats, médecin du travail...

« Votre commission observe en outre qu'aucun des nombreux rapports sur le harcèlement moral n'a évoqué la piste d'une structure de médiation externe. »¹

Mais ces réserves portaient également sur la procédure proposée :

« Mais, en nouvelle lecture, elle constate que la nouvelle procédure proposée est pire encore que celle imaginée par l'Assemblée nationale en deuxième lecture.

« Les inconvénients de la procédure proposée par cet article sont en effet nombreux :

« - champ limité de la procédure, qui ne s'applique pas à la fonction publique ;

« - confusion regrettable entre harcèlement moral et harcèlement sexuel, le harcèlement sexuel n'ayant à l'évidence pas vocation à faire l'objet d'une quelconque médiation, mais bien plutôt d'une sanction ;

« - absence de tout filtrage préalable, de nature à prévenir les recours manifestement abusifs ;

« - procédure déséquilibrée, qui ne peut être enclenchée qu'à la seule demande de la « victime » ;

« - durée illimitée de la procédure, qui peut entraîner un « pourrissement » de la situation ;

« - risque d'arbitraire de la procédure, le médiateur pouvant être proposé par des associations de défense des victimes de harcèlement.

« De fait, l'ensemble de la procédure est particulièrement déséquilibré et présuppose l'existence effective d'un harcèlement alors qu'elle devrait prioritairement avoir pour objet de vérifier la réalité du harcèlement. »²

Il est vrai que cette procédure de médiation apparaît largement inadaptée, comme le souligne, non sans une certaine ironie, un juriste en droit du travail³ :

« Le médiateur extérieur créé par l'article L. 122-54 du code du travail, choisi par le préfet sur des listes présentées par des syndicats (vieilles ONG du social), mais aussi par des « associations dont l'objet est la défense des victimes de harcèlements moral ou sexuel ». (ONG sociétales d'aujourd'hui, donc forcément ouvertes, sympathiques et efficaces). On imagine facilement l'harmonie immédiatement retrouvée dans le service considéré lorsque, en dehors des modes normaux de régulation locale par des acteurs connaissant les problèmes locaux (collègues choqués, chef hiérarchique,

¹ Rapport de deuxième lecture présentée par M. Alain Gournac (n° 404, tome I, 2000-2001, p. 171).

² Rapport de nouvelle lecture présenté par M. Alain Gournac (n° 129, 2001-2002, p. 117 et 118).

³ M. Jean-Emmanuel Ray, Liaisons sociales Magazine, mai 2002.

délégués, voire inspecteur du travail), ce médiateur extérieur convoquera les parties « qui devront comparaître en personne dans le délai d'un mois ».

« Cette « médiation » (qui risque de ne pas se placer « au milieu ») est-elle par ailleurs adaptée puisque l'existence -et parfois les recettes- de ces associations dépend de la révélation, voire de la médiatisation de faits de harcèlement ? Vu, enfin, les lourdes sanctions pénales prévues (et un éventuel contentieux prud'homal new-look, le supposé harceleur sanctionné contestant les dires du harcelé), il n'est pas évident que le harceleur présumé avoue, ou semble le faire en se soumettant à cette médiation le stigmatisant dans l'entreprise. »

Dès lors, votre commission ne peut que se féliciter du rééquilibrage opéré par le présent article, notamment sur quatre points :

- l'exclusion du harcèlement sexuel du champ de la médiation ;
- la suppression de l'externalisation du médiateur ;
- la possibilité d'engager la procédure par la personne mise en cause ;
- l'accord nécessaire entre les parties sur le choix du médiateur.

Elle considère en effet que c'est à ces conditions seulement que la procédure de médiation permettra de rapprocher les parties et de prévenir ainsi toute procédure judiciaire.

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

Art. 6 (nouveau)

Prise en charge par le fonds de solidarité vieillesse des cotisations versées à l'ARRCO et à l'AGIRC au titre des périodes passées sous le régime de l'allocation équivalent retraite (AER)

Objet : Cet article, adopté à l'initiative du Gouvernement, a pour objet de mettre à la charge du Fonds de solidarité vieillesse le remboursement des points de retraites attribués par les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC aux bénéficiaires de l'allocation équivalent retraite.

I - Le dispositif proposé

A l'initiative du Gouvernement, l'Assemblée nationale a adopté cet article qui a pour objet de mettre à la charge du fonds de solidarité vieillesse le remboursement aux régimes AGIRC-ARRCO des points de retraites attribués gratuitement aux titulaires de l'allocation équivalent retraite. Le coût de ce

dispositif pour le FSV est estimé pour 2002 par le Gouvernement à 3,9 millions d'euros.

Cette disposition est rattachée au présent projet de loi en raison de son caractère matériel. Il complète en effet les dispositions de l'article 49 de la loi de modernisation sociale que le présent projet de loi modifie.

Le dispositif de l'allocation équivalent retraite

Instituée par la loi de finances pour 2002, l'allocation équivalent retraite s'adresse aux demandeurs d'emploi de moins de 60 ans qui justifient de 160 trimestres de cotisations dans les régimes de base obligatoires ou de périodes reconnues équivalentes.

L'AER, versée sous condition de ressources, permet de faire bénéficier d'un revenu de remplacement les personnes ayant épuisé leurs droits aux allocations chômage jusqu'à l'âge de la retraite et de garantir un niveau décent de revenus, par le biais d'une allocation complémentaire pour ceux dont le montant des allocations chômage est trop faible.

Pour être éligible à l'AER, il faut remplir trois critères complémentaires :

- être considéré comme privé involontairement d'emploi : *chômeurs en fin de droit, bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), de l'allocation unique dégressive (AUD) ou de l'allocation chômeurs âgés (ACA), bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), bénéficiaires de l'allocation spécifique d'attente (ASA), demandeurs d'emploi sans revenu de remplacement et apportant la preuve d'avoir involontairement quitté son dernier emploi ou bénéficiaires du RMI* ;

- être inscrit comme demandeur d'emploi, même si les bénéficiaires de l'AER pourront bénéficier de la dispense de recherche d'emploi ;

- être âgé de moins de 60 ans et justifier de 160 trimestres de cotisations ou de périodes reconnues équivalentes.

Il faut en outre remplir les conditions de ressources pour bénéficier soit de l'allocation de remplacement accordée aux personnes justifiant de moins de 1.383,84 euros de revenus ou de l'allocation de complément accordée aux personnes jouissant d'un revenu inférieur à 877 euros, montant accordé dans ces deux cas pour une personne seule.

Le I de cet article complète l'article 49 de la loi de modernisation sociale¹, d'un alinéa supplémentaire imputant au FSV cette dépense.

¹ la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002

L'ouverture des droits à compter du 8 avril 2002¹ permet aux régimes complémentaires de ne pas souffrir de «délai de carence», en bénéficiant d'une compensation pour l'attribution des points de retraites aux premiers entrants dans le dispositif.

Ainsi que l'indique l'exposé des motifs de l'amendement présenté par le Gouvernement à l'Assemblée nationale, le FSV prend déjà en charge « *les cotisations de retraite complémentaire des 25.000 allocataires percevant à la fois l'allocation de solidarité spécifique et l'allocation spécifique d'attente auxquelles l'allocation équivalent retraite s'est substituée à compter d'avril 2002*² ».

Le Gouvernement se livre, sous cet aspect, à une confirmation de principe de l'article 49 de la loi de modernisation sociale. En effet, cet article prévoit le financement par le FSV de certaines périodes de chômage, notamment en ASS. Or, sur les 170.000 titulaires de cette allocation, 24.000 pourraient basculer dans le dispositif de l'AER, et, sur ces derniers, 12.000 sont aujourd'hui non pris en charge.

Une partie du coût du dispositif prévu par le présent article est déjà assuré par le FSV dans le cadre de l'article 49, l'évaluation avancée, pour 2002, de 3,9 millions d'euros ne chiffrant que le surcoût engendré par les nouveaux entrants.

Le II de cet article abroge la disposition de l'article 49 de la loi de modernisation sociale prévoyant, de manière rétroactive, le transfert de la charge du remboursement par le fonds de solidarité vieillesse de la dette de l'Etat à l'égard de l'AGIRC et de l'ARRCO, au titre des périodes de chômage validées par ces derniers.

En effet, cette disposition avait pour office de surmonter les conséquences de la jurisprudence du Conseil constitutionnel qui avait, dans sa décision DC 2000-437 relative à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2001, annulé un article en tout point identique au motif que celui-ci était étranger au domaine des lois de financement.

Le Gouvernement avait alors utilisé le projet de loi de modernisation sociale comme «véhicule législatif» mais les délais de la navette avaient rendu nécessaire, pour permettre une prise en charge par le fonds de ces validation à compter de 2001, de rendre la disposition rétroactive.

¹ Les décrets d'application¹, datés du 5 avril ont été codifiés aux articles R 351-15-1 à R 351-15-4 du code du travail.

² Cette description est partiellement inexacte puisque le contenu de l'accord validé par la loi de modernisation sociale prévoit une charge pour le FSV répartie pour 50 % de bénéficiaires du FNE, 30 % de l'ASS et 20 % du PRP mais non de titulaires de l'ASA.

Aujourd'hui sans objet, cet alinéa n'est en outre pas compatible avec les dispositions proposées par cet article pour le I de l'article 49 qui prévoient une prise d'effet pour son c) à une date différente, le 8 avril 2002.

II - La position de votre commission

L'intervention du FSV dans le champ des régimes de retraite complémentaires prévue par cet article ne crée pas en soi un précédent, mais demeure problématique tant dans son principe que dans ses implications pratiques.

En effet, en étendant le périmètre des dépenses du FSV, cette disposition contredit explicitement le dernier alinéa de l'article L. 135-3 du code de la sécurité sociale qui dispose que « *les recettes et les dépenses de la première section du FSV doivent être équilibrées, dans des conditions prévues par les lois de financement de la sécurité sociale* ». Cette disposition, qui n'est pas de nature organique, a déjà été contredite par l'article 49 de la loi de modernisation sociale que le présent article modifie.

Or, le principe qu'édicte l'article L. 135-3 précité tend à assurer une certaine cohérence aux agrégats comptables votés par le Parlement dans le cadre des lois de financement de la sécurité sociale.

Pour sa part, l'article L.O. 111-3 du code de la sécurité sociale dispose que la loi de financement de la sécurité sociale « *prévoit, par catégorie, les recettes (...) des organismes créés pour concourir au financement des régimes de base* ».

La combinaison de cet article avec les dispositions de l'article L. 135-3 précité impliquerait logiquement que les dépenses du fonds soient exclusivement inscrites en lois de financement de la sécurité sociale. En effet, celles-ci déterminant les recettes du FSV ainsi que son équilibre financier, comment pourraient-elles ne pas fixer l'intégralité des dépenses de ce fonds sans déséquilibrer l'équation financière posée par le législateur?

Pourtant, dans sa décision n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002 relative à la loi de modernisation sociale, le Conseil constitutionnel a affirmé « *qu'en faisant référence aux organismes créés pour concourir au financement des régimes obligatoires de base dans les articles L.O. 111-3 et L.O. 111-4 du code de la sécurité sociale, le législateur organique n'a pas exclu que de tels organismes puissent également concourir au financement des régimes complémentaires* », ouvrant ainsi au législateur la faculté de déterminer hors des lois de financement de nouvelles catégories de dépenses pour le FSV.

Par ricochet, le dispositif proposé par cet article accroît donc ce que M. Dominique Leclerc¹, rapporteur de votre commission pour l'assurance vieillesse, nomme excellemment « *l'angle mort des loi de financement de la sécurité sociale* ».

Celui-ci rappelle en effet que « *cette jurisprudence porte en elle-même une véritable difficulté : les recettes abondant ce fonds ne sont pas en totalité affectées à des dépenses des régimes de base, une partie « fuitant hors champ » de la loi de financement de la sécurité sociale. (...) Bien plus, cette dépense rend plus difficile la confrontation des prévisions de recettes avec les objectifs de dépenses consolidés des branches. Les recettes correspondant à la dépense ne trouvant pas leur pendant dans les agrégats de dépenses, le solde issu de cette confrontation se trouve artificiellement amélioré d'un demi-milliard d'euros annuel.* »

In fine, les missions du FSV dans la protection sociale de base relèvent du code de la sécurité sociale et sont déterminées en lois de financement tandis que ses missions dans le domaine de la protection sociale complémentaire relèvent de l'article 49 de la loi de modernisation sociale et sont fixées en loi ordinaire.

Cette dichotomie juridique n'encourage pas la lisibilité des finances sociales et n'est pas exempt de fragilité juridique.

En réponse à un questionnaire de votre commission², la Cour des comptes a en effet observé que « *dans le cas mentionné par le Sénat, où une autre loi, dans le cas d'espèce la loi de modernisation sociale, a accru les charges du FSV, son rééquilibrage devrait apparaître dans le cadre de la plus prochaine loi de financement de la sécurité sociale* ».

Or, aucune loi de financement rectificative pour 2002 ne peut plus prendre en compte le rééquilibrage rendu nécessaire par cette nouvelle dépense du FSV.

Votre rapporteur s'interroge en outre sur l'opportunité de dégrader encore la situation financière d'un fonds ayant, en 2002, enregistré un résultat négatif de 1,4 milliard d'euros qui, toutes réserves absorbées, laisse ses comptes en proie à un « déficit absolu » de 211 millions d'euros.

Pour sa part, M. Dominique Leclerc a fait apparaître que ce déficit n'était pas équilibré par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2003 dans ses dispositions rectificatives pour 2002 et, confirmait pour cet exercice

¹ Dominique Leclerc, rapporteur des lois de financement pour l'assurance vieillesse, rapport 2003, Tome III, p. 44-45.

² Réponse de la Cour des comptes au questionnaire de la Commission des affaires sociales, réponse à la question n°6, cité in Alain Vasselle, Loi de financement de la Sécurité Sociale, rapport n°58, Tome I, p.159.

« *l'insolvabilité* » du FSV. Il a, en outre, rappelé les conditions extrêmement précaires dans lesquelles ce fonds réaliserait son équilibre financier au titre de l'exercice 2003, l'excédent prévisionnel n'étant que de 23 millions d'euros tout en « *sachant qu'une augmentation du chômage de 100.000 personnes entraîne une augmentation des dépenses du fonds de 200 millions d'euros* ».

Dans ce contexte, est-il raisonnable d'augmenter les charges du FSV, même d'un montant extrêmement modeste sans prévoir simultanément un plan de rééquilibrage du fonds ?

Le 10 décembre dernier, le Conseil d'administration du FSV a adopté un budget qui semble confirmer les craintes formulées par M. Dominique Leclerc, puisqu'il entérine, alors même que la loi de financement de la sécurité sociale pour 2003, en cours d'examen par le Conseil constitutionnel, prévoyait un excédent de 22 millions, un déficit cumulé de ce fonds en 2003 de 500 millions d'euros.

Mais au-delà des arguments techniques, votre rapporteur ne peut que constater que le présent article reste en marge de l'orientation forte dessinée par le Gouvernement lors de l'examen du projet de loi de financement pour 2003.

En effet, lors de la discussion du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2003, constatant le caractère irrationnel des flux financiers entre l'Etat et la sécurité sociale¹ hérité de la précédente législature, M. Alain Vasselle, rapporteur de la commission des Affaires sociales pour les équilibres financiers, avait proposé de « *clarifier* » ces flux en retournant à chacun la charge lui revenant, et notamment à l'Etat le financement du manque à gagner pour les régimes complémentaires dû aux validations des périodes non travaillées.

M. Jean-François Mattei, ministre de la santé, de la famille et des personnes handicapées avait alors confirmé au Sénat « *que cette clarification est également mon objectif. C'est si vrai que j'ai tout fait pour mener à bien les propositions que M. Vasselle présente, tout au moins dans leurs grandes lignes. (...) Toutefois, il me paraît nécessaire d'attendre le prochain projet de loi de financement de la sécurité sociale pour présenter une réforme d'envergure. On ne peut pas, compte tenu de la complexité des « tuyauteries » qui ont été mises en place, compte tenu des sommes en jeu et compte tenu du peu de temps dont nous avons disposé pour organiser de manière cohérente la concertation avec les partenaires sociaux, aller plus loin cette année.* »

Sous le bénéfice de cet engagement, votre commission avait accepté de surseoir à cette clarification en retirant ses amendements.

¹ *L'Etat finance une prestation familiale – l'Allocation Parent Isolé – le FSV la dette de l'Etat à l'égard des régimes AGIRC ARRCO et la CNAF le non contributif vieillesse.*

Si le budget de l'Etat avait pris en charge les conséquences d'un dispositif créé par la loi de finances pour 2002, il aurait permis que le FSV se désengage d'une partie des dépenses que lui confie le projet de loi de modernisation sociale – les titulaires d'ASS passés en AER. Sans rétablir l'équilibre financier du FSV, une telle solution aurait constitué un véritable gage en faveur de la clarification souhaitée par tous.

Néanmoins, fort de l'engagement pris par M. Jean-François Mattei au nom du Gouvernement, votre commission considérera qu'il s'agit là d'un dispositif transitoire visant à répondre dans l'immédiat à une demande des régimes complémentaires. En conséquence, tout en appelant à une remise à plat des missions du FSV dans un futur très proche, **vo**tre **commission vous propose d'adopter cet article sans modification.**

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I. AUDITION DU MINISTRE

Réunie le mardi 10 décembre 2002, sous la présidence de M. Nicolas About, président, la commission a procédé à l'audition de M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur le projet de loi n° 91 (2002-2003) adopté par l'Assemblée nationale après déclaration d'urgence, portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques.

M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, a rappelé que le Gouvernement poursuivait son programme de réforme dans le domaine social selon le calendrier et la méthode annoncés par le Premier ministre à l'occasion de sa déclaration de politique générale : après l'adoption du dispositif relatif aux contrats «jeunes en entreprise» (23.000 auraient été signés après deux mois d'application) et l'assouplissement des 35 heures qui ouvrirait de nouveaux espaces de négociation sur l'aménagement du temps de travail, le projet de loi relatif à la négociation collective en matière de licenciements économiques visait à revenir sur les dispositions les plus critiquées de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, en attendant la réforme de la démocratie sociale, du revenu minimum d'activité (RMA), des retraites, de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) et la création du contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS).

M. François Fillon a indiqué que le projet de loi prévoyait, en effet, de suspendre pour 18 mois les articles les plus critiqués de la loi précitée. Il est revenu sur les raisons d'une démarche qu'il a jugée originale, innovante et cohérente. Il a constaté tout d'abord que la loi de modernisation sociale avait été une loi de circonstance, votée en dehors de toute concertation avec les partenaires sociaux. Il a considéré ensuite que cette loi était à la fois antiéconomique et antisociale. Antiéconomique, car elle avait affaibli l'image de notre pays à l'extérieur et comportait le risque de porter atteinte à son attractivité. Antisociale, car l'allongement des procédures avait conduit à la disparition pure et simple de certaines entreprises ainsi qu'au développement de pratiques détestables en matière de licenciement, dont témoigne

l'augmentation sensible des licenciements pour faute personnelle et des négociations de gré à gré afin de contourner la complexité des procédures.

M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, a donc revendiqué le choix d'une approche originale. Rappelant les principales dispositions dont le projet de loi prévoyait la suspension -mise en place d'un médiateur, non-concomitance dans le temps des procédures de consultation, disparition de la prise en compte des qualités professionnelles pour la détermination de l'ordre des licenciements et extension des interventions de l'inspection du travail- il a précisé que sa démarche était fondée sur deux innovations : l'encouragement à la négociation des partenaires sociaux et le développement des accords d'expérimentation dans les entreprises.

D'une part, la suspension, plutôt que l'abrogation des articles les plus critiquables de la loi de modernisation sociale, lui apparaissait comme une méthode innovante et moderne qui pouvait aboutir à changer la nature du dialogue social. Il a souligné que les partenaires sociaux devaient être associés à l'élaboration des solutions puisque, historiquement, ce sont eux qui, avant le législateur, ont impulsé la réglementation relative au droit du licenciement, comme ce fut le cas lors de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement en 1986.

Compte tenu du climat général et des réserves des partenaires sociaux, la méthode de l'abrogation n'aurait pas permis un dialogue susceptible d'aboutir à des propositions constructives dans ce domaine.

M. François Fillon a précisé que dans dix-huit mois -au terme de la période de suspension- le Parlement serait à nouveau saisi de cette question à partir des propositions des partenaires sociaux ou du Gouvernement si la négociation collective n'aboutissait pas.

Par ailleurs, le ministre a récusé toute forme d'insécurité juridique durant la période de suspension. Le droit applicable serait le droit en vigueur au moment où les procédures de licenciement auront été engagées dans les entreprises concernées. S'appliqueraient donc, à l'avenir, les dispositions antérieures à la loi de modernisation sociale jusqu'à l'adoption d'un nouveau dispositif.

Enfin, **M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité**, a précisé que le choix d'une période de suspension de dix-huit mois se justifiait par le caractère chargé du calendrier du dialogue social en 2003 et répondait au souci de laisser un espace de temps suffisant à la négociation. En effet, les partenaires sociaux devaient déjà aborder plusieurs thèmes : la formation professionnelle, l'avenir de l'Unédic, les conditions de la démocratie sociale et la réforme des retraites.

*D'autre part, **M. François Fillon** a mis l'accent sur la seconde innovation de sa démarche : la légalisation de l'expérimentation dans les entreprises. Il a rappelé que, depuis l'adoption de la loi de modernisation sociale, des accords de méthode avaient été signés dans certaines entreprises, portant sur les conditions de travail, la formation ou l'aménagement des délais de procédures.*

Il a donc exprimé le souhait de donner une base légale à ces accords de méthode. Cette expérimentation devait néanmoins être encadrée et soumise au régime de l'accord majoritaire dans les entreprises.

***M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité**, a conclu sur la cohérence de son programme en matière sociale et sur sa volonté de placer les partenaires sociaux au cœur de leurs responsabilités, sans ignorer celles des pouvoirs publics dont l'action serait conforme aux engagements présidentiels.*

***M. Alain Gournac, rapporteur**, s'est interrogé sur l'état d'application des dispositions relatives au licenciement économique de la loi du 17 janvier 2002.*

***M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité**, a précisé que certaines de ces dispositions étaient d'ores et déjà applicables, citant notamment la non-concomitance des procédures prévues aux livres III et IV du code du travail, les nouvelles règles en matière d'annonce publique, le doublement des indemnités de licenciement et l'extension des pouvoirs de l'inspection du travail. Il a, en revanche, indiqué que d'autres dispositions n'étaient pas applicables, les décrets d'application n'ayant pas été publiés.*

Plus largement, s'agissant de l'impact de la loi sur le terrain, il a observé qu'il n'était pas possible d'identifier d'éventuels effets positifs, compte tenu de l'augmentation du nombre de plans sociaux, mais qu'en revanche certains effets négatifs apparaissaient, s'agissant notamment des décisions d'investissement dans notre pays.

***M. Alain Gournac, rapporteur**, s'est interrogé sur les conditions de réussite de la future négociation nationale interprofessionnelle.*

***M. François Fillon** a considéré que cette négociation serait nécessairement difficile, compte tenu des sujets abordés, mais il a récusé l'idée que les partenaires sociaux ne puissent discuter et aboutir sur des sujets difficiles. Il a indiqué que quatre organisations syndicales avaient, d'ores et déjà, accepté le principe de la négociation et que celle-ci allait donc s'engager. Il s'est d'ailleurs félicité des évolutions constatées sur ce point depuis septembre, observant qu'à l'époque les organisations patronales déclaraient ne pas être en mesure d'engager une telle négociation.*

M. Alain Gournac, rapporteur, s'est interrogé sur les accords de méthode qui avaient déjà pu être conclus dans certaines entreprises menacées par des restructurations.

M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, a précisé qu'un nombre important d'entreprises avaient déjà conclu de tels accords, qui visent principalement à améliorer les règles de procédure en matière d'information. Il a souligné que malgré la diversité de ces accords, on y retrouvait généralement deux types de dispositions : d'une part, l'aménagement des délais de procédure en contrepartie d'un engagement sur la qualité de l'information et de la concertation ainsi que sur les moyens à la disposition des représentants du personnel et, d'autre part, la création de structures paritaires ad hoc pour définir une méthode devant présider à la conduite des restructurations ou pour gérer de manière paritaire l'exécution du plan de sauvegarde de l'emploi.

M. Alain Gournac, rapporteur, s'est enfin interrogé sur l'articulation entre les accords expérimentaux prévus par le présent projet de loi et les futures dispositions du projet de loi annoncé par le Gouvernement sur la démocratie sociale.

M. François Fillon a estimé que cette articulation devrait être tranchée par les partenaires sociaux dans le futur accord national interprofessionnel qu'il appelle de ses vœux dans le domaine de la modernisation de la démocratie sociale. Il a toutefois indiqué que, si cette négociation ne débouchait pas sur un accord, le Gouvernement pourrait reprendre, après évaluation, les dispositions les plus intéressantes de ces accords expérimentaux.

M. Gilbert Chabroux a estimé que le projet de loi constituait une nouvelle remise en cause des avancées sociales réalisées sous la précédente législature et a regretté que le Gouvernement ne choisisse pas une démarche plus constructive. Il a jugé que la suspension des dispositions de la loi du 17 janvier 2002 conduisait en réalité à vider cette loi de son contenu. Il s'est également interrogé sur les perspectives réelles de la négociation interprofessionnelle observant la faible volonté des partenaires sociaux de discuter sur ce sujet. Il a en outre regretté que le Gouvernement ait accepté les amendements de l'Assemblée nationale, alors même qu'ils n'avaient pas fait l'objet d'une consultation des partenaires sociaux. Il a enfin observé que la loi du 17 janvier 2002 n'était, pour l'essentiel, pas applicable et qu'on ne pouvait donc pas considérer qu'elle était responsable de tous les maux. A cet égard, il a considéré que les délais des procédures de licenciement se situaient en France dans la moyenne européenne.

M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, a précisé que le Gouvernement ne détruisait pas sans reconstruire,

et qu'il était conforme aux principes de la démocratie que la nouvelle majorité, issue des urnes, entende mettre en œuvre son programme.

Insistant sur la gravité de la situation économique, il a souligné la multiplication des délocalisations des activités de production et un vrai risque de désindustrialisation faisant planer d'importantes menaces sur l'emploi.

S'agissant des deux amendements adoptés à l'Assemblée nationale, il a jugé que la suspension de la disposition dite « amendement Michelin » était cohérente avec les décisions du Gouvernement en matière de temps de travail et que l'amendement sur le harcèlement moral ne remettait pas en cause la nouvelle législation. Sur ce point, il a précisé que l'amendement visait à rééquilibrer la charge de la preuve pour rapprocher la législation de la directive européenne et de la tradition juridique française.

***M. Guy Fischer** s'est interrogé sur les possibles évolutions du régime de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA). Il s'est notamment demandé si ces évolutions exigeraient des modifications d'ordre législatif.*

***M. François Fillon** a constaté que le précédent Gouvernement avait mis en œuvre l'APA sans prévoir de financement et que le souci de l'actuel Gouvernement était d'assurer un tel financement sans mettre en péril les équilibres financiers des départements. Il a précisé qu'un groupe de travail, largement composé de présidents de conseils généraux, remettrait ses conclusions au Premier ministre le 15 décembre et que ce dernier serait appelé à procéder aux nécessaires arbitrages. Il a observé que, parmi les mesures envisageables, certaines relevaient du décret, comme la modification du barème, mais que d'autres relevaient de la loi.*

***M. Roland Muzeau** a fait part de l'opposition de son groupe au projet de loi, estimant qu'il n'y avait pas de bonne négociation sans de bonnes lois. Rappelant que les organisations syndicales avaient pu faire part de leur mécontentement lors de l'élaboration de la loi du 17 janvier 2002, il a souligné qu'elles avaient également fait part de leur mécontentement face à l'extension du champ des articles suspendus par l'Assemblée nationale. Il a en outre regretté que le Gouvernement n'ait prévu aucune disposition pour encadrer les procédures de licenciement dans les petites et moyennes entreprises (PME).*

***M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,** a indiqué qu'il avait consulté les partenaires sociaux lors de la préparation du projet de loi et que ce projet de loi renvoyait en outre très largement aux partenaires sociaux le soin de faire de nouvelles propositions dans le domaine du droit du licenciement. Il a indiqué qu'il s'était interdit de leur donner des pistes, notamment pour le licenciement dans les PME, et qu'il leur faisait confiance pour trouver des solutions intelligentes. Il a d'ailleurs souligné que le champ de la négociation à venir n'était pas limité et que si les*

partenaires sociaux voulaient aborder des sujets autres que le licenciement dans le cadre de cette négociation, il n'y verrait que des avantages tant ces sujets, notamment celui de la formation professionnelle, pouvaient être liés.

***M. Bernard Seillier** a jugé le projet de loi convaincant sur le fond et séduisant sur la forme. Il a estimé que ce dispositif d'expérimentation régulé devait pouvoir être transposé en matière de démocratie locale, considérant qu'il existe un « effet miroir » entre démocratie locale et démocratie sociale.*

***M. Michel Esneu** a encouragé le Gouvernement à persévérer dans sa méthode de concertation. Il a observé que cette méthode était certes difficile, mais qu'elle était également la seule qui produisait des résultats durables.*

S'appuyant sur l'exemple d'une entreprise en restructuration de son département, il a souligné que les procédures issues de la loi du 17 janvier 2002 encourageaient le risque de délocalisation et dissuadaient les investisseurs étrangers. Il a estimé urgent de rendre les procédures plus lisibles.

***M. Louis Souvet** a souscrit à la méthode sous-jacente du projet de loi. Il a souhaité que la future négociation nationale interprofessionnelle et le futur projet de loi abordent également la question des mesures d'âge qui occupent une place considérable dans les restructurations et qui soulèvent de graves difficultés pour notre pays où le taux d'emploi des salariés les plus âgés est très faible.*

***M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,** a estimé nécessaire d'engager une nouvelle approche sur les relations entre âge et travail, soulignant notamment les conséquences des préretraites, tant en termes de coût pour les régimes sociaux que de perte d'expérience pour les entreprises et de risque de fragilisation pour les individus.*

Revenant sur le témoignage de M. Michel Esneu, il a souligné que cet exemple était révélateur des effets pervers de la loi du 17 janvier 2002, l'allongement des délais et l'enchevêtrement des procédures tendant à rendre impossible tout accord avec des repreneurs éventuels.

II. EXAMEN DU RAPPORT

Réunie le mercredi 11 décembre 2002, sous la présidence de M. Nicolas About, président, la commission a procédé à l'examen du rapport de M. Alain Gournac sur le projet de loi n° 91 (2002-2003) adopté par l'Assemblée nationale après déclaration d'urgence, portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques.

M. Alain Gournac, rapporteur, a présenté les grandes lignes de son rapport (cf. exposé général du présent rapport).

M. Louis Souvet a souligné que tout licenciement était un drame, aussi bien pour le salarié que pour l'employeur. Il a considéré que l'abrogation des dispositions de la loi du 17 janvier 2002 aurait peut-être été plus simple, mais que leur suspension s'inscrivait dans la logique du dialogue social et relevait, en cela, d'une démarche intelligente. Il a estimé que l'objectif du projet de loi était d'instaurer un nouvel état d'esprit fondé sur la confiance et le dialogue. Il a, à cet égard, précisé que la négociation constituait le seul moyen d'aboutir à un équilibre durable et que les relations du travail ne pouvaient être exclusivement régies par la loi. Il a insisté sur l'importance de la négociation d'entreprise dans le domaine du licenciement, mais a également relevé que le dialogue social restait trop souvent limité à ce niveau. Il a estimé que la démarche expérimentale proposée par le projet de loi était intéressante, mais nécessitait un suivi important et une évaluation approfondie. Il a, enfin, déploré que les plans sociaux se multiplient, y compris dans des entreprises en bonne santé économique et financière.

M. Jean Chérioux a considéré que les difficultés actuelles du droit du licenciement s'expliquaient très largement par la faiblesse de la concertation. Il a estimé qu'il fallait tenir compte des difficultés des entreprises et que le report de nécessaires restructurations ne pouvait constituer une solution durable, comme l'a souligné l'exemple de la sidérurgie au début des années quatre-vingt. Il a en revanche considéré que les restructurations « de confort » imposées par les fonds de pension, visant simplement à soutenir les cours boursiers et à garantir un retour sur investissement élevé pour les actionnaires, étaient inacceptables. Il a alors estimé nécessaire de privilégier l'esprit d'entreprise à un capitalisme strictement financier.

M. Roland Muzeau a fait observer que, souvent, les licenciements ne résultaient pas des difficultés des entreprises, mais d'exigences exorbitantes de rentabilité dont l'emploi constituait la variable d'ajustements ; il a jugé cette évolution insupportable. Il a également souligné la cohérence du rapporteur entre la position qu'il avait soutenue lors des débats sur le projet de loi de modernisation sociale et sa position actuelle. Il a néanmoins observé que le fait qu'il ne propose aucun amendement avait pour conséquence de permettre une promulgation rapide de la loi et donnait en cela satisfaction au MEDEF. Revenant sur l'amendement relatif au harcèlement moral, adopté à l'Assemblée nationale, il a considéré que les modifications en matière de charge de la preuve constitueraient un obstacle infranchissable pour les salariés à faire valoir leurs droits, alors même que le harcèlement moral tendait à devenir un phénomène de société. Il a fait part de son opposition résolue à la suspension, introduite à l'Assemblée nationale, de l'article issu de l'amendement « Michelin », estimant qu'il n'était pas acceptable que de nombreuses entreprises procèdent à des licenciements sans avoir procédé à une réduction du temps de travail.

M. Gilbert Chabroux s'est déclaré surpris par l'absence de proposition d'amendement du rapporteur et s'est interrogé sur le fait de savoir si certaines consignes avaient été données pour favoriser un vote conforme du projet de loi. Il a souhaité avoir des précisions sur l'évolution du nombre de licenciements et de plans sociaux au cours des derniers mois. Il a considéré que les partenaires sociaux ne semblaient manifester que peu d'appétence à engager la négociation interprofessionnelle souhaitée par le Gouvernement et a estimé que les perspectives d'aboutir à un accord semblaient limitées. Il a enfin regretté que l'intervention du rapporteur n'ait pas suffisamment analysé l'impact de la loi du 17 janvier 2002, notamment en termes de complexité de procédure et de ses conséquences, mises en avant par le ministre, sur l'attractivité de la France.

M. Guy Fischer a observé qu'à sa connaissance l'absence d'amendements proposés par le rapporteur constituait un précédent pour la commission. Il a estimé que les accords expérimentaux prévus par le projet de loi conduiraient à remettre en cause l'ensemble du droit du licenciement et en a conclu qu'un vote conforme de ce texte traduisait le souci d'aller vite pour faciliter le dépôt de plans sociaux. Il a enfin souhaité recueillir les réactions du rapporteur sur les récents propos de M. Guillaume Sarkozy sur les délocalisations.

M. Nicolas About, président, a précisé que les difficultés rencontrées aujourd'hui par notre droit du licenciement étaient largement liées à la loi du 17 janvier 2002. Il a considéré que le projet de loi était un texte équilibré, reposant avant tout sur une méthode et devant permettre la relance du dialogue social sur le thème de l'emploi et du licenciement et, qu'en conséquence, il n'était pas illogique que le rapporteur ne propose pas d'amendements. A cet égard, il a rappelé que ce n'était pas la première fois

que la commission proposait d'adopter conforme un texte en première lecture, citant notamment l'excellente proposition de loi relative à l'autonomie des jeunes, déposée par le groupe communiste de l'assemblée nationale et devenue la loi du 4 juillet 2001.

Mme Annick Bocandé a insisté sur l'importance de relancer le dialogue social dans l'entreprise et a regretté que la législation applicable, notamment en matière de licenciement, soit souvent trop précise et trop pointilleuse, laissant alors peu de marge à la négociation collective. Elle a observé que les partenaires sociaux devaient prendre leurs responsabilités en engageant une négociation interprofessionnelle dans le domaine de l'emploi mais aussi de la formation professionnelle. Elle a en outre déclaré partager pleinement les positions exprimées par MM. Louis Souvet et Jean Chérioux sur les restructurations dites « de confort ».

En réponse aux différents intervenants, **M. Alain Gournac, rapporteur**, a estimé que tout licenciement constituait un drame non seulement pour le salarié mais aussi pour l'employeur. Il a considéré qu'il était devenu nécessaire de réformer en profondeur notre droit du licenciement et qu'il était préférable pour cela de favoriser le dialogue social, non seulement au niveau national et interprofessionnel mais aussi au niveau de l'entreprise, afin de mieux prendre en compte les spécificités de chaque établissement. Il a déclaré que les délocalisations ne pouvaient en aucun cas être une solution. Il a également jugé que les restructurations « de confort » devraient faire l'objet d'une attention toute particulière et restaient largement inacceptables. A cet égard, il a observé que la loi de modernisation sociale n'apportait aucune solution concrète et a souhaité que les partenaires sociaux abordent cette question lors de leurs négociations. Il a estimé que les perspectives d'accord national interprofessionnel étaient réelles, rappelant que les partenaires sociaux qu'il avait auditionnés s'étaient tous montrés ouverts à la négociation à l'exception d'une organisation syndicale.

S'agissant du harcèlement moral, il a rappelé que c'était à son initiative que le Parlement avait introduit une disposition aménageant la charge de la preuve en faveur du salarié, même si le texte finalement adopté s'écartait largement de ses propositions. Il a observé que l'amendement adopté par l'Assemblée nationale revenait très largement au dispositif qu'il avait proposé et restait plus favorable aux salariés que le droit commun.

S'étonnant des critiques de l'opposition sur l'absence d'amendements, il a à nouveau souligné son souci de laisser prioritairement les partenaires sociaux se saisir du sujet, mais a déclaré qu'il n'hésiterait pas à prendre ses responsabilités au terme de la période de suspension. Il a, enfin, donné des précisions sur l'évolution récente du nombre de licenciements économiques et de plans sociaux : fin septembre 2002, le nombre de licenciements économiques atteignait 207.000, soit une augmentation de 20 % par rapport aux neuf premiers mois de 2001, et, à la fin août 2002, le nombre de plans sociaux était de 676, soit une hausse de 6,4 % par rapport aux huit premiers mois de 2001. Il a alors estimé que ces évolutions étaient préoccupantes et constaté que la loi du 17 janvier 2002 n'avait pas permis de prévenir l'augmentation du nombre de licenciements économiques et de plans sociaux.

La commission a adopté le projet de loi sans modification.

ANNEXE TECHNIQUE

-

TABLEAUX CHRONOLOGIQUES DES DIFFÉRENTES PROCÉDURES DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE¹

¹ Source : *Liaisons sociales*, supplément au numéro 13.735 du 30 septembre 2002.

Licenciement individuel économique
 Entreprise avec représentation du personnel

(J = Jour de l'entretien préalable)

J - 5	Convocation à entretien préalable	
J	Entretien préalable Exposé des motifs de la mesure envisagée Information sur le congé de reclassement ⁽¹⁾ Information sur la mise en œuvre anticipée du Pare	
J + 7	Envoi de la lettre de licenciement si non-cadre	
J + 15	Information DDTEFP du licenciement d'un non-cadre	Envoi de la lettre de licenciement si cadre
J + 23		Information DDTEFP du licenciement d'un cadre
(2)	Expiration délai pour accepter congé de reclassement ou mise en œuvre anticipée du Pare	

⁽¹⁾ Uniquement si entreprise ou groupe d'au moins 1.000 salariés.

⁽²⁾ 8 jours à compter de la notification de la lettre de licenciement.

Licenciement individuel économique
 Entreprise sans représentation du personnel

(J = Jour de l'entretien préalable)

J - 7	Convocation à entretien préalable	
J	Entretien préalable Exposé des motifs de la mesure envisagée Information sur le congé de reclassement ⁽¹⁾ Information sur la mise en œuvre anticipée du Pare	
J + 4 J + 7	Envoi de la lettre de licenciement si non-cadre - avec ancienneté < 1 an - avec ancienneté ≥ 1 an ⁽²⁾	
J + 12 J + 15	Information DDTEFP du licenciement d'un non-cadre avec ancienneté < 1 an Information DDTEFP du licenciement d'un non-cadre avec ancienneté ≥ 1 an ⁽²⁾	Envoi de la lettre de licenciement si cadre avec ancienneté < 1 an
J + 15		Envoi de la lettre de licenciement si cadre avec ancienneté ≥ 1 an ⁽²⁾
J + 20		Information DDTEFP du licenciement d'un cadre avec ancienneté < 1 an
J + 23		Information DDTEFP du licenciement d'un cadre avec ancienneté ≥ 1 an ⁽²⁾
(3)	Expiration délai pour accepter congé de reclassement ou mise en œuvre anticipée du Pare	

⁽¹⁾ Uniquement si entreprise ou groupe d'au moins 1.000 salariés.

⁽²⁾ Accord national interprofessionnel sur l'emploi du 20 octobre 1986 étendu, prévoit un délai de 7 jours (15 jours pour les cadres) lorsque le salarié a au moins un an d'ancienneté.

⁽³⁾ 8 jours à compter de la notification de la lettre de licenciement.

Licenciement collectif de 2 à 9 salariés

Entreprise de 11 à 49 salariés dotée de délégués du personnel

(J = Jour de la 1^{ère} réunion des délégués du personnel)

J - 3	Convocation des délégués du personnel Ordre du jour : projet de licenciement collectif pour motif économique (L. 321-2 et L. 422-1) Remise document d'information (L. 321-4)
J	Réunion des délégués du personnel ⁽¹⁾
J + 1	Convocation aux entretiens préalables ⁽²⁾
J + 4	Entretiens préalables Exposé des motifs de la mesure envisagée Information sur le congé de reclassement ⁽²⁾ Information sur la mise en œuvre anticipée du Pare
J + 11	Envoi des lettres de licenciement
J + 19	- Information DDTEFP - Expiration délai pour accepter congé de reclassement ou mise en œuvre anticipée du Pare

⁽¹⁾ Pas de délai de convocation impératif mais par similitude avec CE : 3 jours.

⁽²⁾ Délai raisonnable : 3 jours avant l'entretien.

⁽³⁾ Uniquement si entreprise d'un groupe d'au moins 1.000 salariés.

Licenciement collectif de 2 à 9 salariés et projet de restructuration

Entreprise d'au moins 50 salariés ayant un comité d'entreprise

[ou à défaut des délégués du personnel (DP)]

Pas de désignation d'un expert-comptable

(J = Jour de la 1^{ère} réunion du comité d'entreprise)

J - 3	Convocation du comité d'entreprise à la première réunion Ordre du jour : projet de restructuration et de licenciement collectif pour motif économique (L. 321-2 et L. 432-1) Remise document d'information (L. 321-4)
J	Première réunion du comité d'entreprise Pas de désignation d'un expert comptable
J + 12	Convocation de la 2 ^{ème} réunion du comité d'entreprise
J + 15	2^{ème} réunion du comité d'entreprise ⁽¹⁾
J + 16	Convocation aux entretiens préalables ⁽²⁾
J + 19	Entretiens préalables Exposé des motifs de la mesure envisagée Information sur le congé de reclassement ⁽³⁾ Information sur la mise en œuvre anticipée du Pare
J + 26	Envoi des lettres de licenciement
J + 34	- Information DDTEFP - Expiration délai pour accepter congé de reclassement ou mise en œuvre anticipée du Pare

⁽¹⁾ Délai minimum de 15 jours entre les deux réunions.

⁽²⁾ Délai raisonnable : 3/4 jours avant l'entretien.

⁽³⁾ Uniquement si entreprise ou groupe d'au moins 1.000 salariés.

Licenciement collectif de 2 à 9 salariés et projet de restructuration

Entreprise d'au moins 50 salariés ayant un comité d'entreprise (CE)

[ou à défaut des délégués du personnel (DP)]

Désignation d'un expert-comptable

(J = Jour de la 1^{ère} réunion du comité d'entreprise)

J - 3	Convocation du comité d'entreprise à la première réunion Ordre du jour : projet de restructuration et de licenciement collectif pour motif économique (L. 321-2 et L. 432-1) Remise document d'information (L. 321-4)
J	Première réunion du comité d'entreprise Désignation d'un expert comptable
J + 13	Remise rapport expert-comptable ⁽¹⁾
J + 18	Convocation de la 2 ^{ème} réunion du comité d'entreprise
J + 21	2^{ème} réunion du comité d'entreprise ⁽²⁾
J + 22	Convocation aux entretiens préalables ⁽³⁾
J + 25	Entretiens préalables Exposé des motifs de la mesure envisagée Information sur le congé de reclassement ⁽⁴⁾ Information sur la mise en œuvre anticipée du Pare
J + 32	Envoi des lettres de licenciement
J + 40	- Information DDTEFP - Expiration délai pour accepter congé de reclassement ou mise en œuvre anticipée du Pare

⁽¹⁾ Au plus tard 8 jours avant la seconde réunion.

⁽²⁾ Au maximum 21 jours après la 1^{ère} réunion.

⁽³⁾ Délai raisonnable : 3/4 jours avant l'entretien.

⁽⁴⁾ Uniquement si entreprise ou groupe d'au moins 1.000 salariés.

Licenciement collectif d'au moins 10 salariés sur 30 jours

Entreprise de 11 à 49 salariés sans délégués du personnel

(J = Jour des entretiens préalables)

J - 7	Convocation aux entretiens préalables ⁽¹⁾
J	Entretiens préalables Exposé des motifs de la mesure envisagée Information sur le congé de reclassement ⁽⁴⁾ Information sur la mise en œuvre anticipée du Pare
J + 1	Notification du projet de licenciement à la DDTEFP ⁽²⁾
J + 31	Envoi des lettres de licenciement ⁽³⁾
J + 39	Expiration délai pour accepter congé de reclassement ou mise en œuvre anticipée du Pare

⁽¹⁾ 5 jours ouvrables au moins avant l'entretien préalable.

⁽²⁾ Après la tenue des entretiens préalables.

⁽³⁾ 30 jours après la notification du projet de licenciement à la DDTEFP.

Licenciement collectif d'au moins 10 salariés sur 30 jours
Entreprise de 11 à 49 salariés dotée de délégués du personnel

(J = Jour de la 1^{ère} réunion des délégués du personnel)

J - 3	Convocation des délégués du personnel à la 1^{ère} réunion Ordre du jour : licenciement collectif pour motif économique (L. 321-2) Remise document d'information (L. 321-4) + transmission copie à la DDTEFP
J	Première réunion des délégués du personnel
J + 1	Notification du projet de licenciement à la DDTEFP
J + 11	Convocation 2 ^{ème} réunion des délégués du personnel ⁽¹⁾
J + 14	2^{ème} réunion des délégués du personnel
J + 15	Information des salariés sur la mise en œuvre anticipée du Pare ⁽²⁾ Notification complémentaire à la DDTEFP
J + 31	Envoi des lettres de licenciement⁽³⁾
J + 39	Expiration délai pour accepter congé de reclassement ou mise en œuvre anticipée du Pare

⁽¹⁾ 14 jours maximum après la 1^{ère} réunion.

⁽²⁾ A l'issue de la seconde réunion des délégués.

⁽³⁾ 30 jours après la notification du projet de licenciement à la DDTEFP.

Licenciement collectif de 10 à 100 salariés et projet de restructuration
 Entreprise d'au moins 50 salariés ayant un comité d'entreprise
 (ou à défaut des délégués du personnel)

1^{ère} hypothèse :

Pas de désignation d'expert-comptable ni lors de la réunion du comité d'entreprise - **Livre IV**,
 ni lors de la réunion du comité d'entreprise - **Livre III**

Livre IV : consultation sur le projet de restructuration

Livre III : consultation sur le licenciement économique

(J = Jour de la 1^{ère} réunion du CE - Livre IV)

J - 3	Convocation du comité d'entreprise à la 1^{ère} réunion – Livre IV (L. 432-1) Ordre du jour : projet de restructuration et de compression des effectifs Avis et éventuelles propositions alternatives du CE Remise du document d'information (L. 431-5)
J	1 ^{ère} réunion – Livre IV du comité d'entreprise Pas de désignation d'un expert comptable
J + 12	Convocation 2 ^{ème} réunion du comité d'entreprise – Livre IV (L. 432-1)
J + 15	2 ^{ème} réunion - Livre IV du CE ⁽¹⁾
J + 16	Convocation du CE a la 1^{ère} réunion – Livre III (L. 321-2 à L. 321-4-1) Ordre du jour : projet de licenciement collectif pour motif économique Plan de sauvegarde de l'emploi
J + 19	1 ^{ère} réunion du CE – Livre III Pas de désignation d'un expert comptable
J + 20	Notification du projet de licenciement à la DDTEFP
J + 28	1 ^{er} éventuel constat carence DDTEFP ⁽²⁾
J + 30	Convocation du CE à la 2 ^{ème} réunion - Livre II ⁽³⁾
J + 33	2 ^{ème} réunion du CE -Livre III
J + 34	Notification complémentaire DDTEFP Communication plan de sauvegarde de l'emploi définitif Information des salariés sur le congé de reclassement ⁽⁴⁾ et sur la mise en œuvre anticipée du Pare
J + 41	Fin délai pour observation de la DDTEFP sur la procédure ⁽⁵⁾
J + 42	2 ^{ème} éventuel constat carence DDTEFP ⁽⁶⁾
J + 44	Demande éventuelle 3 ^{ème} réunion CE -Livre II ⁽⁷⁾
J + 45	Convocation du CE à la 3 ^{ème} réunion -Livre III
J + 48	3 ^{ème} réunion du CE -Livre III
J + 50	Envoi des lettres de licenciement
J + 58	Expiration délai pour accepter congé de reclassement ou mise en œuvre anticipée du Pare

⁽¹⁾ Délai minimum de 15 jours entre les deux réunions.

⁽²⁾ Dans les 8 jours de la notification du projet.

⁽³⁾ Délai entre les 2 réunions : 14 jours.

⁽⁴⁾ Uniquement dans les entreprises ou groupe d'au moins 1.000 salariés.

⁽⁵⁾ 21 jours à compter de la notification du projet de licenciement.

⁽⁶⁾ 8 jours à compter transmission du plan de sauvegarde de l'emploi définitif.

⁽⁷⁾ Demande du CE dans les 2 jours de la notification du constat de carence.

⁽⁸⁾ 30 jours après la notification du projet de licenciement à la DDTEFP sans pouvoir être antérieure à l'éventuelle 3^{ème} réunion – Livre III.

2^{ème} hypothèse :

Pas de désignation d'expert-comptable lors de la réunion du comité d'entreprise - **Livre IV**,
mais expert désigné lors de la réunion du comité d'entreprise - **Livre III**

(J = Jour de la 1^{ère} réunion du CE - Livre IV)

J - 3	Convocation du comité d'entreprise à la 1^{ère} réunion – Livre IV (L. 432-1) Ordre du jour : projet de restructuration et de compression des effectifs Avis et éventuelles propositions alternatives du CE Remise du document d'information (L. 431-5)
J	1 ^{ère} réunion – Livre IV du comité d'entreprise Pas de désignation d'un expert comptable
J + 12	Convocation 2 ^{ème} réunion du comité d'entreprise – Livre IV (L. 432-1)
J + 15	2 ^{ème} réunion - Livre IV du CE ⁽¹⁾
J + 16	Convocation du CE a la 1 ^{ère} réunion – Livre III (L. 321-2 à L. 321-4-1) Ordre du jour : projet de licenciement collectif pour motif économique Plan de sauvegarde de l'emploi
J + 19	1 ^{ère} réunion du CE – Livre III Désignation d'un expert comptable
J + 20	Notification du projet de licenciement à la DDTEFP
J + 37	Convocation du CE à la 2 ^{ème} réunion - Livre II ⁽²⁾
J + 40	2 ^{ème} réunion du CE -Livre III
J + 49	1 ^{er} éventuel constat carence DDTEFP ⁽³⁾
J + 51	Convocation du CE à la 3 ^{ème} réunion - Livre III ⁽⁴⁾
J + 54	3 ^{ème} réunion du CE -Livre III
J + 55	Notification complémentaire DDTEFP Communication plan de sauvegarde de l'emploi définitif Information des salariés sur le congé de reclassement ⁽⁵⁾ et sur la mise en œuvre anticipée du Pare
J + 62	Fin délai pour observation de la DDTEFP sur la procédure ⁽⁶⁾
J + 63	2 ^{ème} éventuel constat carence DDTEFP ⁽⁷⁾
J + 65	Demande éventuelle 4 ^{ème} réunion CE - Livre III ⁽⁸⁾ Envoi des lettres de licenciement si pas de 4 ^{ème} réunion du CE - Livre III ⁽⁹⁾ Convocation du Ce à la 4 ^{ème} réunion - Livre III
J + 68	4 ^{ème} réunion du CE -Livre III
J + 69	Envoi des lettres de licenciement⁽⁹⁾
J + 73 ou J+77 ⁽¹⁰⁾	Expiration délai pour accepter congé de reclassement ou mise en œuvre anticipée du Pare

⁽¹⁾ Délai minimum de 15 jours entre les deux réunions.

⁽²⁾ 2^{ème} réunion au plus tôt le 20^{ème} jour et au plus tard le 22^{ème} jour après la 1^{ère} réunion.

⁽³⁾ Dans les 8 jours à compter du lendemain de la 2^{ème} réunion.

⁽⁴⁾ 14 jours au maximum après la 2^{ème} réunion.

⁽⁵⁾ Uniquement dans les entreprises ou groupe d'au moins 1.000 salariés.

⁽⁶⁾ 21 jours à compter du lendemain de la 2^{ème} réunion.

⁽⁷⁾ 8 jours à compter transmission du plan de sauvegarde de l'emploi définitif.

⁽⁸⁾ Demande du CE dans les 2 jours de la notification du constat de carence.

⁽⁹⁾ 30 jours à compter du 14^{ème} jour suivant la notification du projet de licenciement à la DDTEFP sans pouvoir être antérieure à l'éventuelle 4^{ème} réunion – Livre III.

⁽¹⁰⁾ Selon qu'une 4^{ème} réunion CE – Livre III a lieu ou pas.

3^{ème} hypothèse :

Désignation d'un expert-comptable lors de la réunion du comité d'entreprise - **Livre IV**,
mais pas d'expert désigné lors de la réunion du comité d'entreprise - **Livre III**

(J = Jour de la 1^{ère} réunion du CE - Livre IV)

J - 3	Convocation du comité d'entreprise à la 1^{ère} réunion – Livre IV (L. 432-1) Ordre du jour : projet de restructuration et de compression des effectifs Avis et éventuelles propositions alternatives du CE Remise du document d'information (L. 431-5)
J	1^{ère} réunion – Livre IV du comité d'entreprise Désignation d'un expert comptable
J + 13	Remise du rapport de l'expert comptable ⁽¹⁾
J + 18	Convocation 2 ^{ème} réunion – Livre IV du CE
J + 21	2 ^{ème} réunion - Livre IV du CE ⁽²⁾
J + 22	Convocation du CE a la 1^{ère} réunion – Livre III (L. 321-2 à L. 321-4-1) Ordre du jour : projet de licenciement collectif pour motif économique Plan de sauvegarde de l'emploi
J + 25	1^{ère} réunion du CE – Livre III Pas de désignation d'un expert comptable
J + 26	Notification du projet de licenciement à la DDTEFP
J + 34	1 ^{er} éventuel constat carence DDTEFP ⁽³⁾
J + 36	Convocation du CE à la 2 ^{ème} réunion - Livre III ⁽⁴⁾
J + 39	2 ^{ème} réunion du CE -Livre III
J + 40	Notification complémentaire DDTEFP Communication plan de sauvegarde de l'emploi définitif Information des salariés sur le congé de reclassement ⁽⁵⁾ et sur la mise en œuvre anticipée du Pare
J + 47	Fin délai pour observation de la DDTEFP sur la procédure ⁽⁶⁾
J + 48	2 ^{ème} éventuel constat carence DDTEFP ⁽⁷⁾
J + 50	Demande éventuelle 3 ^{ème} réunion CE -Livre III ⁽⁸⁾
J + 51	Convocation du CE à la 3 ^{ème} réunion -Livre III
J + 54	3 ^{ème} réunion du CE -Livre III
J + 56	Envoi des lettres de licenciement⁽⁹⁾
J + 64	Expiration délai pour accepter congé de reclassement ou mise en œuvre anticipée du Pare

⁽¹⁾ Au plus tard 8 jours avant la date de la 2^{ème} réunion.

⁽²⁾ Au maximum 21 jours après la 1^{ère} réunion.

⁽³⁾ Dans les 8 jours à compter de la notification du projet de licenciement.

⁽⁴⁾ Délai entre les 2 réunions : 14 jours.

⁽⁵⁾ Uniquement dans les entreprises ou groupe d'au moins 1.000 salariés.

⁽⁶⁾ 21 jours à compter de la notification du projet de licenciement.

⁽⁷⁾ 8 jours à compter transmission du plan de sauvegarde de l'emploi définitif

⁽⁸⁾ Demande du CE dans les 2 jours de la notification du constat de carence.

⁽⁹⁾ 30 jours après la notification du projet de licenciement à la DDTEFP sans pouvoir être antérieure à l'éventuelle 3^{ème} réunion – Livre III.

4^{ème} hypothèse :

Désignation d'un expert-comptable lors de la réunion du comité d'entreprise - **Livre IV**,
et lors de la réunion du comité d'entreprise - **Livre III**

(J = Jour de la 1^{ère} réunion du CE - Livre IV)

J - 3	Convocation du comité d'entreprise à la 1^{ère} réunion – Livre IV (L. 432-1) Ordre du jour : projet de restructuration et de compression des effectifs Avis et éventuelles propositions alternatives du CE Remise du document d'information (L. 431-5)
J	1^{ère} réunion – Livre IV du comité d'entreprise Désignation d'un expert comptable
J + 13	Remise du rapport de l'expert comptable ⁽¹⁾
J + 18	Convocation 2 ^{ème} réunion du CE – Livre IV
J + 21	2 ^{ème} réunion - Livre IV du CE ⁽²⁾
J + 22	Convocation du CE a la 1^{ère} réunion – Livre III (L. 321-2 à L. 321-4-1) Ordre du jour : projet de licenciement collectif pour motif économique Plan de sauvegarde de l'emploi
J + 25	1^{ère} réunion du CE – Livre III Désignation d'un expert comptable
J + 26	Notification du projet de licenciement à la DDTEFP
J + 43	Convocation du CE à la 2 ^{ème} réunion - Livre III ⁽³⁾
J + 46	2 ^{ème} réunion du CE -Livre III
J + 55	1 ^{er} éventuel constat carence DDTEFP ⁽⁴⁾
J + 57	Convocation du CE à la 3 ^{ème} réunion - Livre III ⁽⁵⁾
J + 60	3 ^{ème} réunion du CE -Livre III
J + 61	Notification complémentaire DDTEFP Communication plan de sauvegarde de l'emploi définitif Information des salariés sur le congé de reclassement ⁽⁶⁾ et sur la mise en œuvre anticipée du Pare
J + 68	Fin délai pour observation de la DDTEFP sur la procédure ⁽⁷⁾
J + 69	2 ^{ème} éventuel constat carence DDTEFP ⁽⁸⁾
J + 71	Demande éventuelle 4 ^{ème} réunion CE - Livre III ⁽⁹⁾ Envoi des lettres de licenciement si pas de 4 ^{ème} réunion du CE - Livre III ⁽¹⁰⁾ Convocation du Ce à la 4 ^{ème} réunion - Livre III
J + 74	4 ^{ème} réunion du CE -Livre III
J + 75	Envoi des lettres de licenciement ⁽¹⁰⁾
J + 79 ou J+83 ⁽¹¹⁾	Expiration délai pour accepter congé de reclassement ou mis en œuvre anticipée du Pare

(1) Délai minimum de 15 jours entre les deux réunions.

(2) Au maximum 21 jours après la 1^{ère} réunion.

(3) 2^{ème} réunion au plus tôt le 20^{ème} jour et au plus tard le 22^{ème} jour après la 1^{ère} réunion.

(4) Dans les 8 jours à compter du lendemain de la 2^{ème} réunion.

(5) 14 jours au maximum après la 2^{ème} réunion.

(6) Uniquement dans les entreprises ou groupe d'au moins 1.000 salariés.

(7) 21 jours à compter du lendemain de la 2^{ème} réunion.

(8) 8 jours à compter transmission du plan de sauvegarde de l'emploi définitif.

(9) Demande du CE dans les 2 jours de la notification du constat de carence.

(10) 30 jours à compter du 14^{ème} jour suivant la notification du projet de licenciement à la DDTEFP sans pouvoir être antérieure à l'éventuelle 4^{ème} réunion – Livre III.

(11) Selon qu'une 4^{ème} réunion CE – Livre III a lieu ou pas.

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions du code du travail en vigueur avant la date d'application des dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale	Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
---	---	---	---	---
		Projet de loi relatif à la négociation collective sur les restructurations ayant des incidences sur l'emploi	Projet de loi portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques	Projet de loi portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques
	Article 96	Article 1 ^{er}	Article 1 ^{er}	Article 1 ^{er}
	I. - Après le premier alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :	I. - L'application des dispositions du code de commerce et du code du travail dans leur rédaction issue des articles 97, 98, 99, 101, 102, 104, 106, 109 et 116 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale est suspendue pour une période maximale de dix-huit mois à compter de la promulgation de la présente loi, sous réserve des	I. - L'application articles 96, 97, 98, 99, 100, 101 ...	Sans modification
	« Dans les entreprises où la durée collective du travail des salariés est fixée à un niveau supérieur à trente-cinq heures hebdomadaires ou supérieur à 1 600 heures sur l'année, l'employeur,			

Dispositions du code du travail en vigueur avant la date d'application des dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

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

Texte du projet de loi

Texte adopté par l'Assemblée nationale

Propositions de la commission

préalablement à l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi et à sa communication en application de l'article L. 321-4 aux représentants du personnel, doit avoir conclu un accord de réduction du temps de travail portant la durée collective du travail des salariés de l'entreprise à un niveau égal ou inférieur à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1 600 heures sur l'année.

« A défaut, il doit avoir engagé des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord. A cet effet, il doit avoir convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. Il doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu aux éventuelles propositions des organisations

dispositions prévues au II.

... II.

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

syndicales.

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

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

de ce délai, la nullité de la
procédure de licenciement. »

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

Article 97

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

« *CHAPITRE IX*
« *Des licenciements*

« *Art. L. 239-1.* - Toute
cessation totale ou partielle
d'activité d'un établissement ou
d'une entité économique autonome
ayant pour conséquence la

Dispositions du code du travail en vigueur avant la date d'application des dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

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

Texte du projet de loi

Texte adopté par l'Assemblée nationale

Propositions de la commission

suppression d'au moins cent emplois doit être précédée, lorsque cette cessation n'est pas imputable à une liquidation de la société dont relève l'établissement, d'une décision des organes de direction et de surveillance dans les conditions définies ci-après.

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

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

économique autonome et sur les suppressions d'emplois qui en résultent.

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

Article 98

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

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

Dispositions du code du travail en vigueur avant la date d'application des dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale	Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>-----</p> <p>Art. L. 321-3. -</p> <p>Sans préjudice des dispositions de l'article L. 432-1, dans les entreprises ou professions mentionnées ci-dessus où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement dans les conditions visées à l'alinéa précédent sont tenus de réunir et de consulter le</p>	<p>-----</p> <p>chef d'entreprise et portant sur les conséquences directes et indirectes dudit projet. « Un décret en Conseil d'Etat définit le contenu de cette étude d'impact social et territorial. »</p> <p>Article 99</p> <p>Le deuxième alinéa de l'article L. 321-3 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>« 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 ou, à défaut, les délégués du</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>

Dispositions du code du travail en vigueur avant la date d'application des dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale	Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
comité d'entreprise.	<p data-bbox="477 555 869 932">personnel. Ces opérations s'effectuent après l'achèvement des procédures de consultation prévues par les premier et deuxième chapitres du titre III du livre IV du présent code et, le cas échéant, après adoption, par les organes de direction et de surveillance de la société, de la décision prévue par les articles L. 239-1 et L. 239-2 du code de commerce. »</p> <p data-bbox="613 970 734 995">Article 100</p> <p data-bbox="477 1034 869 1121">Il est inséré, après l'article L. 431-5 du code du travail, un article L. 431-5-1 ainsi rédigé :</p> <p data-bbox="477 1160 869 1348">« Art. L. 431-5-1. - Lorsque le chef d'entreprise procède à une annonce publique portant exclusivement sur la stratégie économique de l'entreprise et dont les mesures de mise en oeuvre ne</p>	---	---	---

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

sont pas de nature à affecter de façon importante les conditions de travail ou d'emploi, le comité d'entreprise se réunit de plein droit sur sa demande dans les quarante-huit heures suivant ladite annonce. L'employeur est tenu de lui fournir toute explication utile.

« Le chef d'entreprise ne peut procéder à une annonce publique dont les mesures de mise en oeuvre sont de nature à affecter de façon importante les conditions de travail ou d'emploi des salariés qu'après avoir informé le comité d'entreprise.

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

Dispositions du code du travail en vigueur avant la date d'application des dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

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

Texte du projet de loi

Texte adopté par l'Assemblée nationale

Propositions de la commission

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

Article 101

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

Art. L. 432-1. -

.....

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

« Le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur tout projet de restructuration et de compression des effectifs. Il émet un avis sur ledit projet et sur ses modalités d'application et peut formuler des propositions alternatives à ce

Dispositions du code du travail en vigueur avant la date d'application des dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale	Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
---	---	---	---	---
..... ...	<p>projet. Cet avis et les éventuelles propositions alternatives sont transmis à l'autorité administrative compétente.</p> <p>« Le comité d'entreprise dispose d'un droit d'opposition qui se traduit par la saisine d'un médiateur selon les modalités prévues à l'article L. 432-1-3. Pendant la durée de la mission du médiateur, le projet en question est suspendu.</p> <p>« Le comité d'entreprise, lors de sa première réunion tenue en application du deuxième alinéa du présent article, peut décider de recourir à l'assistance de l'expert-comptable dans les conditions prévues aux premier, deuxième, troisième et sixième alinéas de l'article L. 434-6. Dans les entreprises soumises aux dispositions des articles L. 435-1 et L. 435-2, dès lors que les mesures envisagées excèdent le</p>			

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

pouvoir du ou des chefs
d'établissements concernés ou
qu'elles visent plusieurs
établissements simultanément,
cette désignation est effectuée par
le comité central d'entreprise.
Dans ce cas, la seconde réunion
du ou des comités d'établissement
concernés ne peut avoir lieu avant
la tenue de la seconde réunion du
comité central d'entreprise. Si le
comité central d'entreprise n'utilise
pas de son droit de désigner un
expert-comptable, un comité
d'établissement peut en user à la
condition que la mission de
l'expert-comptable ainsi désigné
se cantonne aux activités de
l'établissement concerné.

« A l'occasion de la
consultation prévue au deuxième
alinéa du présent article,
l'employeur est tenu de fournir au
comité d'entreprise une réponse
motivée à ses avis et à ses

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

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

« L'employeur ne peut présenter un plan de sauvegarde de l'emploi en vertu de l'article L. 321-4-1 tant qu'il n'a pas apporté de réponse motivée aux avis et propositions alternatives formulés par le comité d'entreprise en application des précédentes dispositions.

Dispositions du code du travail en vigueur avant la date d'application des dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

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

Texte du projet de loi

Texte adopté par l'Assemblée nationale

Propositions de la commission

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

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

Art. L. 434-6. -
.....
Il peut également se faire assister d'un expert-comptable dans les conditions prévues aux articles L. 432-1 bis et L. 432-5 et lorsque la procédure de consultation prévue à l'article L. 321-3 pour licenciement « économique » doit être mise en œuvre. »
.....
...

Art. L. 435-3. –
.....
Il est obligatoirement informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant

Article 102

I. – Dans l'avant-dernier alinéa de l'article L. 435-3 du

Dispositions du code du travail en vigueur avant la date d'application des dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale	Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
l'entreprise, notamment dans les cas définis au <i>quatrième</i> alinéa de l'article L. 432-1.	code du travail, le mot : « quatrième » est remplacé par le mot « neuvième ».			
Art. L. 439-2. - En cas d'annonce d'offre publique d'achat ou d'offre publique d'échange portant sur l'entreprise dominante d'un groupe, le chef de cette entreprise en informe immédiatement le comité de groupe. Il est alors fait application au niveau du comité de groupe des dispositions prévues aux quatrième et cinquième alinéas de l'article L. 432-1 pour le comité d'entreprise.	II. - Dans le quatrième alinéa de l'article L. 439-2 du même code, les mots : « quatrième et cinquième » sont remplacés par les mots « neuvième et dixième ».			
Art. L. 432-1 <i>bis</i> . -	Article 104			
Les dispositions du premier alinéa sont réputées satisfaites	Dans le dernier alinéa de l'article L. 432-1 <i>bis</i> du code du			

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

lorsque le comité d'entreprise se réunit en application du quatrième alinéa de l'article L. 432-1.
.....
....

travail, le mot : « quatrième » est remplacé par le mot : « neuvième ».

Article 106

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

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

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

liste arrêtée par le ministre du travail.

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

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

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

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

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

l'entreprise.

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

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

« En cas de refus de la recommandation, le médiateur la transmet sans délai à l'organe de direction ou de surveillance de l'entreprise en vue de la décision

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

prévue à l'article L. 239-1 du code de commerce. La recommandation doit être jointe à l'étude d'impact social et territorial présentée à cet organe.

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

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

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

Dispositions du code du travail en vigueur avant la date d'application des dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

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

Texte du projet de loi

Texte adopté par l'Assemblée nationale

Propositions de la commission

judiciaires. »

Art. L. 321-1-1. – Dans les entreprises ou établissements visés à l'article L. 321-2, en cas de licenciement collectif pour motif économique, à défaut de convention ou accord collectif de travail applicable, l'employeur définit, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille et en particulier celles de parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des

Article 109

Après le mot : « âgés », la fin du premier alinéa de l'article L. 321-1-1 du code du travail est ainsi rédigée : « . Les critères

Dispositions du code du travail en vigueur avant la date d'application des dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale	Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie.	retenus s'apprécient par catégorie professionnelle. »	---	---	---
Art. L. 321-7. –	Article 116 Les deux derniers alinéas de l'article L. 321-7 du code du travail sont remplacés par cinq alinéas ainsi rédigés :	---	---	---
L'autorité administrative compétente peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan social, en tenant compte de la situation économique de l'entreprise.	« L'autorité administrative compétente peut, tout au long de la procédure et jusqu'à la dernière réunion du comité d'entreprise, présenter toute proposition destinée à compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, en tenant compte de la situation économique et des capacités financières de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel l'entreprise appartient.	---	---	---
Ces propositions sont formulées avant la dernière réunion du comité d'entreprise ; elles sont communiquées à l'employeur et au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel. En l'absence de		---	---	---

Dispositions du code du travail en vigueur avant la date d'application des dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

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

Texte du projet de loi

Texte adopté par l'Assemblée nationale

Propositions de la commission

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

« La réponse motivée de l'employeur, accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, est transmise à l'autorité administrative compétente. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les propositions de l'autorité administrative compétente sont portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail ainsi que la réponse motivée de l'employeur à ces propositions.

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

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

parvenir sa réponse motivée à
l'autorité administrative
compétente.

« A l'issue de la procédure
visée à l'article L. 321-2, le plan
de sauvegarde de l'emploi
définitivement arrêté est transmis
par l'employeur à l'autorité
administrative compétente. Cette
dernière dispose d'un délai de huit
jours à compter de la réception
dudit plan pour en constater la
carence éventuelle. Cette carence
est notifiée à l'employeur qui doit
en informer immédiatement les
représentants du personnel.

L'employeur est tenu, sur la
demande du comité d'entreprise
ou des délégués du personnel,
d'organiser une réunion
supplémentaire du comité
d'entreprise ou, à défaut, des
délégués du personnel, en vue
d'un nouvel examen du plan de
sauvegarde de l'emploi. Cette

Dispositions du code du travail en vigueur avant la date d'application des dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

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

Texte du projet de loi

Texte adopté par l'Assemblée nationale

Propositions de la commission

de mande doit être exprimée dans les deux jours ouvrables suivant la notification du constat de carence par l'autorité administrative compétente.

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

II. - La suspension des dispositions mentionnées au I est maintenue pour une durée d'un an à compter du dépôt d'un projet de loi intervenant au cours de cette période et définissant, au vu des résultats de la négociation interprofessionnelle engagée entre les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national, les procédures relatives à la prévention des licenciements économiques, aux

II. - Non modifié

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

Art. L. 321-1-1. - Dans les entreprises ou établissements visés à l'article L. 321-2, en cas de licenciement collectif pour motif économique, à défaut de convention ou accord collectif de travail applicable, l'employeur définit, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille et en particulier celles de parents isolés, l'ancienneté de

règles d'information et de consultation des représentants du personnel et aux règles relatives au plan de sauvegarde de l'emploi. La mention de la date du dépôt du projet de loi maintenant la suspension fait l'objet d'un avis publié au Journal officiel de la République française.

III. - Pendant les périodes de suspension prévues aux I et II, les dispositions des articles L. 321-1-1, L. 321-3, L. 321-7, L. 432-1, L. 432-1 *bis*, L. 434-6, L. 435-3 et L. 439-2 du code du travail antérieures à leur modification par la loi du 17 janvier 2002 sont rétablies.

III. – Pendant ...

... L. 321-3, L. 321-4-1, L. 321-7, L. 321-9, L. 432-1, ...

... par les articles de la loi du 17 janvier 2002 précitée mentionnés au I sont rétablies.

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

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

En cas de licenciement individuel pour motif économique, l'employeur doit prendre en compte, dans le choix du salarié concerné, les critères prévus à la dernière phrase du premier alinéa ci-dessus.

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

Art. L. 321-3. - Dans les entreprises ou établissements visés à l'article L. 321-2, où sont occupés habituellement plus de dix salariés et moins de cinquante salariés, les employeurs qui projettent de prononcer un licenciement pour motif économique sont tenus de réunir et de consulter les délégués du personnel lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 432-1, dans les entreprises ou professions mentionnées ci-dessus où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement dans les conditions visées à l'alinéa précédent sont tenus de réunir et de consulter le comité d'entreprise.

Lorsqu'il n'existe pas de

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

comité d'entreprise et notamment lorsque l'inspecteur du travail a été saisi d'un procès-verbal de carence dans les conditions prévues par l'article L. 433-13 du présent code, le projet de licenciement collectif est soumis aux délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements visés au premier alinéa du présent article, les délégués du personnel tiennent deux réunions séparées par un délai qui ne peut être supérieur à quatorze jours.» «Dans les entreprises ou établissements et dans les professions visées au deuxième alinéa du présent article, le comité d'entreprise tient deux réunions. Les deux réunions doivent être séparées par un délai qui ne peut être supérieur à quatorze jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent, à vingt et un jours lorsque le nombre des

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante, et à vingt-huit jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par convention ou accords collectifs de travail.

Art. L. 321-4-1. - Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit établir et mettre en oeuvre un plan social pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment des salariés âgés ou qui présentent des caractéristiques sociales ou de qualification rendant

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

leur réinsertion professionnelle
particulièrement difficile.

La procédure de
licenciement est nulle et de nul effet
tant qu'un plan visant au
reclassement de salariés s'intégrant
au plan social n'est pas présenté par
l'employeur aux représentants du
personnel, qui doivent être réunis,
informés et consultés.

Ce plan doit prévoir des
mesures autres que les dispositions
concernant les conventions de
conversion visées à l'article
L. 321-5, telles que par exemple :

- des actions de reclassement
interne ou externe à l'entreprise ;
- des créations d'activités
nouvelles ;
- des actions de formation ou
de conversion ;
- des mesures de réduction
ou d'aménagement de la durée du
travail.

En l'absence de comité

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

d'entreprise ou de délégués du personnel, ce plan ainsi que les informations visées à l'article L. 321-4 doivent être communiqués à l'autorité administrative compétente lors de la notification du projet de licenciement prévue au premier alinéa de l'article L. 321-7. En outre, ce plan est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail.

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, sa notification est faite au plus tôt le lendemain de la date prévue par

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

la première réunion visée audit article. Elle est accompagnée de tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de cette réunion.

En l'absence de plan social au sens de l'article L. 321-4-1, l'autorité administrative constate cette carence par notification à l'entreprise dès qu'elle en a eu connaissance et au plus tard dans les huit jours suivant la notification prévue à l'alinéa précédent.

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

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

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 vingt et un jours à compter de la date de notification lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent, de vingt-huit jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante, et de trente-cinq jours lorsque ce nombre est au moins égal à deux cent cinquante.

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

Lorsque l'autorité

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

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

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

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

compter de cette date.

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

Ces propositions sont formulées avant la dernière réunion du comité d'entreprise ; elles sont communiquées à l'employeur et au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, elles sont portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail ainsi que la réponse motivée de l'employeur à ces propositions, qu'il adresse à l'autorité administrative compétente.

Art. L. 321-9. - En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'administrateur ou, à

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

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

Art. L. 432-1. - Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, « la durée du travail, les conditions d'emploi, de

Dispositions du code du travail en vigueur avant la date d'application des dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

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

Texte du projet de loi

Texte adopté par l'Assemblée nationale

Propositions de la commission

travail et de formation professionnelle du personnel ».

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

Le comité est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que lors de l'acquisition ou de la cession des filiales au sens de l'article 354 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée. Le chef d'entreprise doit indiquer les motifs des modifications projetées et consulter le comité sur les mesures qui sont

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

envisagées à l'égard des salariés lorsque ces modifications comportent des conséquences pour ceux-ci. Il est également tenu de consulter le comité d'entreprise lorsqu'il prend une participation dans une société et de l'informer lorsqu'il a connaissance d'une prise de participation dont l'entreprise est l'objet.

En cas de dépôt d'une offre publique d'achat ou d'offre publique d'échange portant sur une entreprise, le chef de cette entreprise réunit immédiatement le comité d'entreprise pour l'en informer. Au cours de cette réunion, le comité décide s'il souhaite entendre l'auteur de l'offre et peut se prononcer sur le caractère amical ou hostile de l'offre. Ce dernier adresse au comité de l'entreprise qui en fait l'objet, dans les trois jours suivant sa publication, la note d'information mentionnée au troisième alinéa de

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

l'article L. 621-8 du code monétaire et financier. L'audition de l'auteur de l'offre se déroule dans les formes, les conditions, les délais et sous les sanctions prévus aux alinéas suivants.

Dans les quinze jours suivant la publication de la note d'information, le comité d'entreprise est réuni pour procéder à son examen et, le cas échéant, à l'audition de l'auteur de l'offre. Si le comité d'entreprise a décidé d'auditionner l'auteur de l'offre, la date de la réunion est communiquée à ce dernier au moins trois jours à l'avance. Lors de la réunion, l'auteur de l'offre, qui peut se faire assister des personnes de son choix, prend connaissance des observations éventuellement formulées par le comité d'entreprise. Ce dernier peut se faire assister préalablement et lors de la réunion d'un expert de son choix dans les conditions prévues

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

aux huitième et neuvième alinéas de
l'article L. 434-6.

La société ayant déposé une
offre et dont le chef d'entreprise, ou
le représentant qu'il désigne parmi
les mandataires sociaux ou les
salariés de l'entreprise, ne se rend
pas à la réunion du comité
d'entreprise à laquelle il a été invité
dans les conditions prévues aux
deux précédents alinéas ne peut
exercer les droits de vote attachés
aux titres de la société faisant l'objet
de l'offre qu'elle détient ou viendrait
à détenir. Cette interdiction s'étend
aux sociétés qui la contrôlent ou
qu'elle contrôle au sens de l'article
L. 233-16 du code de commerce.
Une sanction identique s'applique à
l'auteur de l'offre, personne
physique, qui ne se rend pas à la
réunion du comité d'entreprise à
laquelle il a été invité dans les
conditions prévues aux deux alinéas
précédents.

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

La sanction est levée le lendemain du jour où l'auteur de l'offre a été entendu par le comité d'entreprise de la société faisant l'objet de l'offre. La sanction est également levée si l'auteur de l'offre n'est pas convoqué à une nouvelle réunion du comité d'entreprise dans les quinze jours qui suivent la réunion à laquelle il avait été préalablement convoqué.

Il est également informé et consulté avant toute déclaration de cessation des paiements et lorsque l'entreprise fait l'objet d'une procédure de redressement «ou de liquidation» judiciaire, avant toute décision relative à la poursuite de l'activité ainsi que lors de l'élaboration du projet de plan de redressement de l'entreprise dans les conditions prévues aux articles 20, 25 et 89 de la loi n° 85-98 du 25 janvier 1985 précitée. La ou les personnes qu'il a désignées selon

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

les dispositions de l'article 226 de ladite loi sont entendues par le tribunal compétent dans les conditions fixées aux articles 6, 23, 36, 61 et 68 de ladite loi.

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise. A défaut, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues.

Art. L. 432-1 *bis.* –
Lorsqu'une entreprise est partie à une opération de concentration telle que définie à l'article L. 430-1 du code de commerce, le chef d'entreprise réunit le comité d'entreprise au plus tard dans un délai de trois jours à compter de la publication prévue au troisième alinéa de l'article L. 430-3 du même code ou de celle prévue au

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

paragraphe 3 de l'article 4 du règlement (CEE) no 4064/89 du Conseil du 21 décembre 1989 relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises.

Au cours de cette réunion, le comité d'entreprise ou, le cas échéant, la commission économique se prononce sur le recours à un expert dans les conditions prévues à l'article L. 434-6. Dans ce cas, le comité d'entreprise ou la commission économique tient une deuxième réunion afin d'entendre les résultats des travaux de l'expert.

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

Art. L. 434-6. - Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de l'examen annuel des

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

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

La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

Pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

commissaire aux comptes.

Dans le cadre de la mission prévue à l'article L. 432-1 *bis*, l'expert a accès aux documents de toutes les sociétés concernées par l'opération.

Le comité d'entreprise, dans les entreprises d'au moins trois cent salariés, peut, en outre, avoir recours à un expert à l'occasion de tout projet important dans les cas énumérés à l'article L. 432-2. Cet expert dispose des éléments d'information prévus à ce même article.

L'expert-comptable et l'expert visé à l'alinéa ci-dessus sont rémunérés par l'entreprise. Ils ont libre accès dans l'entreprise.

Le recours à l'expert visé au quatrième alinéa du présent article fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et la majorité des membres élus du comité. En cas de désaccord sur la nécessité d'une

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

expertise, sur le choix de l'expert, sur l'étendue de la mission qui lui est confiée ou sur l'une ou l'autre de ces questions, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en cas d'urgence. Ce dernier est également compétent en cas de litige sur la rémunération dudit expert ou de l'expert-comptable visé au premier alinéa du présent article.

Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. Le recours à un expert donne lieu à délibération du comité d'entreprise. L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par le comité d'entreprise. Il a accès au local du comité et, dans des conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, aux autres locaux de l'entreprise.

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

Les experts visés ci-dessus sont tenus aux obligations de secret et de discrétion tels que définis à l'article L. 432-7.

Art. L. 435-3. - Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Il est obligatoirement informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment dans les cas définis au quatrième alinéa de l'article L. 432-1.

Dans le domaine des activités sociales et culturelles, les comités d'établissement peuvent confier au comité central d'entreprise la gestion d'activités communes. Un accord entre le chef

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

d'entreprise et l'ensemble des
organisations syndicales
représentatives dans l'entreprise
peut définir les compétences
respectives du comité central
d'entreprise et des comités
d'établissement.

Art. L. 439-2. - Le comité de
groupe reçoit des informations sur
l'activité, la situation financière,
l'évolution et les prévisions
d'emploi annuelles ou
pluriannuelles et les actions
éventuelles de prévention
envisagées compte tenu de ces
prévisions dans le groupe et dans
chacune des entreprises qui le
composent. Il reçoit
communication, lorsqu'ils existent,
des comptes et du bilan consolidés
ainsi que du rapport du commissaire
aux comptes correspondant.

Il est informé dans les
domaines indiqués ci-dessus des

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

perspectives économiques du
groupe pour l'année à venir.

Le comité de groupe peut se
faire assister par un expert-
comptable ; celui-ci est rémunéré
par l'entreprise dominante. Pour
opérer toute vérification ou tout
contrôle qui entre dans l'exercice de
ces missions, l'expert-comptable a
accès aux mêmes documents que les
commissaires aux comptes des
entreprises constitutives du groupe.

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

Le respect des dispositions
de l'alinéa précédent dispense des

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

obligations définies à l'article
L. 432-1 pour les comités
d'entreprise des sociétés appartenant
au groupe.

Article 2

I. - A titre expérimental et, le cas échéant, par dérogation aux dispositions des livres III et IV du code du travail, des accords d'entreprise peuvent fixer les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise lorsque l'employeur projette de prononcer le licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours. Ces accords peuvent fixer les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise est réuni, a la faculté de formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et peut

Article 2

Sans modification

Article 2

Sans modification

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

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

Il doit, en tous cas, indiquer :

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

Le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé ;

Les catégories professionnelles concernées et les

obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions.

Ces accords peuvent aussi déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi prévu à l'article L. 321-4-1 du code du travail fait l'objet d'un accord.

II. - Les accords prévus au I ne peuvent déroger aux dispositions des onze premiers alinéas de l'article L. 321-4 du code du travail et à celles de l'article L. 321-9 du même code.

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

critères proposés pour l'ordre des licenciements visé à l'article L. 321-1-1 ;

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

Le calendrier prévisionnel des licenciements.

Lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit également adresser aux représentants du personnel les mesures ou le plan social défini à l'article L. 321-4-1 qu'il envisage de mettre en oeuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

Ces mesures sont constituées, dans les entreprises ou établissements mentionnés au premier alinéa de l'article L. 321-3,

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

par les conventions de conversion prévues à l'article L. 321-5.

De même, l'employeur doit simultanément faire connaître aux représentants du personnel les mesures de nature économique qu'il envisage de prendre.

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.

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

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

les avis, suggestions et propositions
des représentants du personnel.

Les représentants du
personnel et l'autorité
administrative sont informés de
l'exécution du plan social au cours
de l'année suivant l'expiration du
délai prévu au premier alinéa de
l'article L. 321-6.

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

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

alinéas, et L. 432-1, troisième
alinéa.

III. - La validité des
accords prévus au I est
subordonnée à une consultation du
comité d'entreprise et à leur
signature par une ou plusieurs
organisations syndicales
représentatives dans l'entreprise
ayant recueilli la majorité des
suffrages exprimés lors du
premier tour des dernières
élections du comité d'entreprise.

IV. - Les accords prévus au
I peuvent être conclus dans un
délai de dix-huit mois à compter
de la promulgation de la présente
loi et pour une durée déterminée
n'excédant pas deux ans. Avant
l'expiration du délai de dix-huit
mois, le Gouvernement présentera
au Parlement un rapport sur
l'application du présent article

Dispositions du code du travail en vigueur avant la date d'application des dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

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

Texte du projet de loi

Texte adopté par l'Assemblée nationale

Propositions de la commission

après avoir recueilli l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective.

Article 3

Les dispositions du code du travail mentionnées au I de l'article 1^{er} restent applicables aux procédures de licenciement pour motif économique en cours à la date de promulgation de la présente loi, sauf accord d'entreprise passé dans les conditions prévues à l'article 2.

Article 3

Sans modification

Article 3

Sans modification

Article 4 (*nouveau*)

Les deux premières phrases de l'article L. 122-52 du code du travail sont remplacées par une phrase ainsi rédigée :

« En cas de litige relatif à l'application des articles L. 122-46

Article 4

Sans modification

Articles du code du travail créés ou modifiés par la loi du 17 janvier 2002

Art. L. 122-52. - En cas de litige relatif à l'application des

Dispositions du code du travail en vigueur avant la date d'application des dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

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

Texte du projet de loi

Texte adopté par l'Assemblée nationale

Propositions de la commission

articles L. 122-46 et L. 122-49, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Art. L. 122-46. - Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de

et L. 122-49, dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. »

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Art. L. 122-49. - Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Dispositions du code du travail en vigueur avant la date d'application des dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

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

Texte du projet de loi

Texte adopté par l'Assemblée nationale

Propositions de la commission

Art. L. 122-54. - Une procédure de médiation peut être engagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou sexuel. Le médiateur est choisi en dehors de l'entreprise sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence dans la prévention du harcèlement moral ou sexuel. Les fonctions de médiateur sont incompatibles avec celles de conseiller prud'homal en activité.

Les listes de médiateurs sont dressées par le représentant de l'Etat dans le département après

Article 5 (*nouveau*)

I. – Le premier alinéa de l'article L. 122-54 du code du travail est ainsi rédigé :

« Une procédure de médiation peut être engagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral. Elle peut être également mise en oeuvre par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. »

II. – Les deuxième, troisième et dernier alinéas du même article sont supprimés.

Article 5

Sans modification

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

consultation et examen des propositions de candidatures des associations dont l'objet est la défense des victimes de harcèlement moral ou sexuel et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Le médiateur convoque les parties qui doivent comparaître en personne dans un délai d'un mois. En cas de défaut de comparution, il en fait le constat écrit qu'il adresse aux parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties, il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

En cas d'échec de la conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

la victime.

Les dispositions des articles
L. 122-14-14 à L. 122-14-18 sont
applicables au médiateur.

L'obligation de discrétion
prévue par l'article L. 122-14-18 est
étendue à toute donnée relative à la
santé des personnes dont le
médiateur a connaissance dans
l'exécution de sa mission.

Article 49

I. - Le fonds visé à l'article
L. 135-1 du code de la sécurité
sociale verse chaque année aux
organismes visés à l'article L. 921-4
du même code les sommes dues en
application d'une convention
conclue entre l'Etat et ces
organismes qui sont nécessaires à la
couverture :

Dispositions du code du travail en vigueur avant la date d'application des dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

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

Texte du projet de loi

Texte adopté par l'Assemblée nationale

Propositions de la commission

a) Des cotisations dues à compter du 1^{er} janvier 1999 au titre des périodes de perception des allocations spéciales du Fonds national pour l'emploi visées au 2^o de l'article L. 322-4 du code du travail, des allocations de préretraite progressive visées au 3^o du même article, des allocations de solidarité spécifique visées à l'article L. 351-10 du même code ;

b) Du remboursement des sommes dues antérieurement au 1^{er} janvier 1999 pour la validation des périodes de perception des allocations visées au *a*.

II. - Les montants dus annuellement en application de la convention mentionnée au I et les

Article 6 (*nouveau*)

I. - Le I de l'article 49 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« *c)* des cotisations dues à compter du 8 avril 2002 au titre des périodes de perception de l'allocation équivalent retraite mentionnée à l'article L. 351-10-1 du code du travail. »

Article 6

Sans modification

**Dispositions du code du travail
en vigueur avant la date
d'application des dispositions de
la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de
modernisation sociale**

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

Texte du projet de loi

**Texte adopté par
l'Assemblée nationale**

Propositions de la commission

dates de versement sont fixées par
arrêté conjoint du ministre chargé
de la sécurité sociale et du ministre
chargé du budget.

III. - Les modalités
d'application du présent article sont
fixées, le cas échéant, par décret en
Conseil d'Etat.

IV. - Au premier alinéa de
l'article L. 135-3 du code de la
sécurité sociale, après les mots :
« mentionnées à l'article L. 135-2 »,
sont insérés les mots : « et à l'article
49 de la loi n° 2002-73 du
17 janvier 2002 de modernisation
sociale ».

V. - Les présentes
dispositions sont applicables au 1^{er}
janvier 2001.

II. - Le V du même article
est abrogé.