

SÉNAT

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1974-1975

Annexe au procès-verbal de la séance du 17 décembre 1974.

RAPPORT

FAIT

au nom de la Commission des Affaires sociales sur le projet de loi
ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, APRÈS DÉCLARATION
D'URGENCE, *relatif aux licenciements pour cause économique,*

Par M. André MÉRIC,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : MM. Marcel Souquet, *président* ; Lucien Grand, Jacques Henriot, Bernard Lemarié, Hector Viron, *vice-présidents* ; Mlle Gabrielle Scellier, MM. Charles Cathala, Georges Marie-Anne, Jean Mézard, *secrétaires* ; Hubert d'Andigné, André Aubry, Hamadou Barkat Gourat, André Bohl, Louis Boyer, Lionel Cherrier, Georges Dardel, Michel Darras, Jean Desmarets, François Dubanchet, Fernand Dussert, Marcel Gargar, Jean Gravier, Louis Gros, Rémi Herment, Michel Labèguerie, Edouard Le Jeune, Hubert Martin, Marcel Mathy, Jacques Maury, André Méric, Michel Moreigne, Jean Natali, André Rabineau, Ernest Reptin, Victor Robini, Eugène Romaine, Pierre Sallénave, Robert Schwint, Albert Sirgue, Bernard Talon, Henri Terré, René Touzet, Amédée Valeau, Jean Varlet, Raymond de Wazières.

Voir les numéros :

Assemblée Nationale (5^e législ.) : 1346, 1385 et in-8° 199.

Sénat : 149 (1974-1975).

Licenciements. — *Délégués du personnel - Comités d'entreprise - Code du travail.*

Mesdames, Messieurs,

Le projet de loi qui vous est soumis, après son adoption par l'Assemblée Nationale en première lecture, est relatif aux licenciements pour cause économique et plus particulièrement à ceux d'entre eux qui ont un caractère collectif.

Il s'agit, malheureusement, d'un problème d'actualité : le nombre de demandes d'emplois non satisfaites vient d'atteindre le chiffre impressionnant de 700 000. Les compressions massives d'effectifs, les fermetures d'entreprises se multiplient.

Il n'est dès lors pas étonnant que de nombreux conflits sociaux, ayant pour origine un licenciement collectif, se soient accompagnés d'une remise en cause parfois violente des procédures applicables en la matière. La réforme qui vous est aujourd'hui proposée devrait contribuer à atténuer ces conflits.

Au-delà de ces considérations immédiates, le présent projet vise à renforcer la sécurité de l'emploi, qui a toujours été une des revendications essentielles du monde du travail. Certes, une série d'allocations diverses garantissent, au moins pour un temps, des moyens d'existence au travailleur licencié et à sa famille. Mais le chômage, même indemnisé, demeure le plus souvent un drame pour celui qui en est victime. Le travailleur privé de son emploi se trouve atteint non seulement dans son niveau de vie mais encore, pour peu que le reclassement tarde ou s'avère incertain, dans l'idée qu'il se fait de lui-même et de sa place dans la société.

C'est pour cela, sans doute, que le préambule de notre Constitution qui, sur ce point, fait référence au texte de 1946, reconnaît à chacun « le droit d'obtenir un emploi ».

Nul ne songe à nier que ce principe ne doive, dans certains cas, s'effacer devant les contraintes de la vie des entreprises. *Mais il est regrettable que le souci d'une rationalité économique parfois plus apparente que réelle ait conduit à méconnaître au droit à l'emploi toute réalité, voire toute espérance de réalisation.*

Guidé par des considérations identiques, le Sénat, faisant siennes les propositions de votre commission, avait déjà opté pour une modification profonde des règles applicables au licenciement individuel. La réforme finalement réalisée en 1973, qui ne tenait pas compte, sur les points essentiels, de ces propositions, n'a pas permis — on le constate aisément aujourd'hui — de mettre fin aux principales difficultés qu'il s'agissait de résoudre.

Votre rapporteur souhaite que la réforme du licenciement collectif n'aboutisse pas au même demi-échec.

I. — LA REGLEMENTATION APPLICABLE AU LICENCIEMENT POUR CAUSE ECONOMIQUE

1. — La spécificité du licenciement collectif.

La distinction entre licenciement économique et le congédiement non économique n'est ni rigoureuse ni évidente. Deux traits, cependant, permettent de caractériser le licenciement économique.

a) *Le licenciement économique est souvent collectif.*

Il peut arriver qu'un licenciement pour faute ou pour insuffisance professionnelle touche, par exemple, une vingtaine de salariés (tribunal civil de la Seine, 17 février 1956). En règle générale cependant, le licenciement collectif est motivé par des considérations économiques telles que la détérioration de la conjoncture, des difficultés inhérentes à l'entreprise, une restructuration industrielle.

Il intéresse alors non seulement, comme n'importe quelle rupture du contrat de travail :

— *l'employeur*, soucieux de la bonne marche de l'entreprise, et libre de la gérer à sa convenance ;

— *le salarié*, atteint dans ses moyens d'existence ;

— *mais encore l'Etat* qui, en tant qu'observateur permanent de l'activité économique, responsable du niveau de l'emploi, et garant de la paix sociale, ne peut se désintéresser du problème.

La différence entre licenciement individuel et licenciement collectif n'est donc pas uniquement quantitative. Elle affecte la nature même de la décision en cause.

b) *Même lorsqu'il est individuel,
il se distingue des autres formes de congédiement.*

Le droit, pour l'employeur, de licencier un salarié dont le comportement professionnel est fautif, sur le plan juridique, s'explique aisément. L'inexécution par l'une des parties des obligations nées du contrat peut dispenser le cocontractant de ses propres obligations.

En cas de licenciement économique, en revanche, le salarié n'a pas de défaillances à se reprocher. Il a rempli correctement les obligations nées du contrat. On n'est plus en présence d'un licenciement lié à la personne du salarié, mais d'une décision motivée par des circonstances extérieures au travailleur qui en est victime. Les circonstances étant — sauf cas de force majeure — appréciées librement par le seul employeur, il est normal qu'un contrôle puisse intervenir sur cette appréciation.

Toute la difficulté est de s'entendre sur les modalités de ce contrôle. Tel est l'objet du présent projet, qui ne fait d'ailleurs que s'ajouter à une réglementation d'origine législative ou réglementaire déjà fort riche.

2. — Les incertitudes de la législation.

Le législateur, en matière de réglementation du licenciement, s'efforce de tenir compte de deux principes contradictoires :

— *le droit de propriété* de l'employeur sur l'entreprise dont il assume les risques et qu'il gère en fonction de sa seule appréciation ; rien ne doit l'empêcher, si une telle mesure lui paraît nécessaire, de procéder à une réduction du nombre de ses employés ;

— *le droit au travail*, principe beaucoup plus récent et mal inséré dans notre environnement juridique, mais qui ne peut pas être complètement ignoré par les pouvoirs publics ; or, il implique, en dernière analyse, la possibilité d'imposer à l'employeur le maintien d'un salarié dans l'entreprise.

Face à ces considérations divergentes, la législation, depuis la Libération, hésite entre deux solutions en matière de contrôle de licenciement : celle de l'autorisation administrative préalable, conséquence directe du droit à l'emploi, et celle de la consultation et de l'information, plus limitée, plus conforme à la liberté d'entreprise.

a) *L'autorisation administrative préalable du licenciement :
une législation pratiquement vidée de son contenu.*

L'ordonnance du 24 mai 1945 et les textes pris pour son application ont institué un contrôle des licenciements extrêmement étendu, conforme au climat de progrès social de l'époque, ainsi qu'à la nécessité d'un certain dirigisme économique en cette période de reconstruction.

En effet, elle impose à tous les employeurs, sauf si les salariés concernés sont des employés de maison ou des travailleurs agricoles, de solliciter une autorisation du Service départemental de la main-d'œuvre pour tout embauchage et pour tout licenciement.

Cette règle est valable aussi bien pour le licenciement individuel, pour cause économique ou non, que pour les licenciements collectifs.

Le Service de la main-d'œuvre doit donner sa réponse dans un délai de sept jours, renouvelable sans limitation si un complément d'information s'avère nécessaire.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet :

— d'un recours non juridictionnel devant le préfet, qui statue sur avis d'une commission paritaire consultative, en cas de refus de licenciement ;

— d'un recours hiérarchique devant le ministre compétent ;

— d'un recours contentieux devant les tribunaux administratifs.

Ces dispositions, bien qu'elles aient été reprises dans les articles L. 321-1 et L. 321-2 du nouveau Code du Travail, sont devenues dans une large mesure lettre morte.

On peut les considérer comme tombées en désuétude en ce qui concerne les licenciements individuels, même pour cause économique. L'autorisation, la plupart du temps, n'est même pas sollicitée.

En matière de licenciements collectifs, l'ordonnance de 1945 conserve encore une certaine valeur, notamment du fait de son article 10, qui prévoit que le règlement intérieur de l'entreprise doit, à défaut de dispositions contenues dans la convention collective, fixer les règles générales relatives à l'ordre des licenciements, compte tenu des charges de famille, de l'ancienneté et des qualités professionnelles des intéressés.

Par conséquent, l'employeur qui ne respectera pas l'ordre fixé par une convention collective ou un règlement intérieur pourra se voir réclamer des dommages-intérêts pour licenciement abusif.

En revanche, à défaut de règlement ou de convention, il pourra pondérer à sa guise les critères prévus par la loi. La jurisprudence, en effet, ne leur accorde qu'une valeur indicative.

En outre, l'administration ne peut refuser son autorisation du fait de la méconnaissance de l'ordre prévu.

Surtout — et c'est là le point fondamental — *l'autorisation ou le refus de licenciement, exclusivement motivé par des considérations économiques, est sans incidence sur la validité du contrat de travail ou de sa rupture.*

Ce principe est posé par l'article 9 du décret du 23 août 1945. L'employeur qui passe outre à l'obligation de solliciter et d'obtenir une autorisation, s'expose à des sanctions pénales (emprisonnement de six jours à six mois, amende de 2 000 à 5 000 F), mais le congédiement reste valable car, comme l'affirme une jurisprudence solidement établie, l'ordonnance du 24 mai 1945 « ne porte pas atteinte aux dispositions de droit commun qui régissent les rapports entre employeurs et salariés ». *Une séparation radicale et quelque peu artificielle est donc établie entre réglementation de l'emploi et droit du travail.*

De la législation audacieuse de 1945, il ne reste donc, dans la pratique, qu'une obligation de déclarer à l'autorité administrative les licenciements collectifs.

b) *La consultation obligatoire du comité d'entreprise :
une procédure insuffisamment développée.*

L'article L. 432-4 du Code du travail, issu de l'ordonnance du 22 février 1945 et modifié par une loi du 18 juillet 1966, donne au comité d'entreprise, dans le cadre de son rôle économique, un rôle consultatif non négligeable.

En effet, « ... il 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 ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Il peut formuler des vœux sur ces divers points.

« Le comité d'entreprise est également saisi en temps utile des projets de compression d'effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'Inspecteur du travail ou à l'Inspecteur des lois sociales en agriculture... ».

Cette disposition opportune, complétée par l'obligation faite aux employeurs d'informer régulièrement le comité des problèmes posés par la gestion de l'entreprise, n'a pas donné les résultats qu'on pouvait en escompter. Elle inspire en effet une certaine méfiance aux intéressés : les employeurs craignent, par ce biais, une remise en cause de leur fonction dirigeante ; les représentants des salariés sont parfois réticents devant une telle forme de participation à la gestion de l'entreprise, d'autant plus qu'en dernière analyse, la décision revient de toute façon au seul employeur.

L'article L. 432-4 laisse d'ailleurs en suspens nombre de points importants.

Aucun délai n'est fixé pour la consultation du comité d'entreprise. Aucune disposition ne précise véritablement le contenu de l'information imposée à l'employeur ou n'indique quelle suite l'Inspection du travail peut ou doit donner aux avis du comité.

C'est pourquoi une réglementation conventionnelle importante est venue étoffer les dispositions légales en ce qui concerne la consultation des représentants du personnel.

3. — Le développement des procédures d'origine conventionnelle.

L'insuffisance des indications légales en matière de consultation et d'information du comité d'entreprise est palliée dans une certaine mesure par les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, étendu par un arrêté en date du 11 avril 1972 et modifié en novembre 1974.

Cet accord a abouti à la création de commissions paritaires de l'emploi chargées de surveiller l'évolution de l'emploi dans chaque profession ou secteur et d'étudier les problèmes de formation professionnelle continue.

Il a, en outre, précisé que tout projet de licenciement collectif devrait être expressément mentionné dans l'ordre du jour du comité d'entreprise ou d'établissement consulté, et que cette consultation serait précédée de la remise d'un document écrit comportant des indications sur les mesures envisagées.

Surtout, il a prévu qu'un délai, variable suivant les cas, devrait être respecté entre le moment où le comité serait informé d'un projet de licenciement collectif et celui de la décision finale de l'employeur.

Si le projet en cause est motivé par des raisons conjoncturelles, et sauf cas d'urgence ou de force majeure, le délai est de :

- huit jours si le nombre de licenciements envisagés est de 10 à 50 ;
- quinze jours s'il est de 50 à 100 ;
- un mois au-delà.

Si le licenciement envisagé résulte d'une fusion, d'une concentration d'entreprises ou d'une restructuration, le délai est :

- d'un mois lorsqu'il s'agit de 10 à 200 licenciements ;
- de deux mois s'il s'agit de 200 à 300 licenciements ;
- de trois mois au-delà.

Enfin, l'accord du 10 février 1969 garantit au salarié déclassé, en cas de mutation interne due à des causes structurelles :

— le maintien du salaire antérieur pendant une période égale à celle du délai-congé qui serait applicable au salarié concerné, ainsi que pour les quatre mois suivants ;

— l'octroi, si l'ancienneté est de deux ans et la réduction de salaire au moins égale à 10 % d'une indemnité temporaire dégressive s'ajoutant à celle versée, le cas échéant, par le Fonds national de l'emploi.

Ces dispositions ont récemment fait l'objet de légères améliorations. L'avenant en date du 21 novembre 1974 a complété l'accord précédent sur les points suivants :

— définition plus souple du licenciement collectif, qui peut faire l'objet de procédures spéciales dès qu'il intéresse dix salariés « ce chiffre étant éventuellement calculé sur une période de trente jours » ;

— obligation pour l'employeur de faire part au comité d'entreprise des mesures qu'il prévoit si un licenciement collectif est envisagé, pour limiter l'importance de celui-ci ou favoriser le reclassement des travailleurs concernés ;

— au cas où les mesures sociales proposées ne recueillent pas l'adhésion du comité, possibilité de faire appel à la Commission paritaire de l'emploi, en vue d'une conciliation, ou bien aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le cas échéant, en présence des représentants de l'administration ; le délai prévu entre la consultation et la décision de l'employeur est alors prolongé d'une semaine, quinze jours au moins devant être réservés à l'instance saisie ; on aboutit ainsi, si le comité d'entreprise le demande, à un délai minimum d'un mois.

— délai minimum de quinze jours pour la consultation du comité en cas de licenciement d'un cadre pour motifs économiques ;

— amélioration des dispositions relatives au maintien du salaire antérieur en cas de mutation interne.

Telles sont, brièvement résumées, les principales mesures applicables au licenciement économique.

II. — PRESENTATION DU PROJET DE LOI

1. — Les grandes lignes du projet.

a) *Une remise en vigueur des dispositions existantes en matière de licenciement individuel pour cause économique.*

Le présent projet aboutit à redonner force de loi à une disposition existante, mais tombée en désuétude. Il impose en effet à l'employeur de demander une autorisation administrative pour tout licenciement à caractère économique, structurel et conjoncturel.

L'autorité administrative, saisie de cette demande, dispose d'un délai de sept jours, renouvelable une fois, pour vérifier la réalité du motif économique invoqué et faire connaître sa décision.

L'employeur doit attendre d'avoir constaté l'accord express ou tacite de l'administration pour envoyer ses lettres de licenciement.

Rappelons que le caractère économique du licenciement entraîne l'octroi de l'indemnité d'attente instituée par l'accord du 14 octobre 1974.

b) *Une définition nouvelle et une procédure spéciale pour les licenciements collectifs à caractère économique.*

Une partie importante des dispositions du projet s'applique aux seuls licenciements collectifs.

Sont définis comme tels tous les licenciements intéressant au moins dix personnes sur une même période de trente jours. Cette définition souple, et dont l'application risque d'entraîner quelques difficultés, présente néanmoins l'avantage de couvrir les licenciements collectifs réalisés sous la forme déguisée de licenciements individuels très rapprochés dans le temps.

La procédure prévue en cas de licenciement collectif comporte deux phases :

— une consultation obligatoire des représentants du personnel : comité d'entreprise ou, à défaut, délégués syndicaux.

Le nouveau texte donne quelques précisions utiles, bien qu'insuffisantes, sur la forme de cette consultation ;

— un contrôle administratif du licenciement, confié au service départemental du travail et de la main-d'œuvre.

Le principe d'un tel contrôle est déjà posé par la législation existante, mais on lui redonne une certaine efficacité : un délai de trente jours est donné à l'administration pour instruire le dossier et prendre sa décision. L'employeur ne peut, sous peine de sanctions pénales, auxquelles s'ajoutent, le cas échéant, des dommages-intérêts pour licenciements abusifs, procéder aux licenciements avant, soit la fin du délai, soit l'acceptation expresse de l'administration.

A ces mesures s'ajoutent des dispositions, contenues dans l'article 3 du projet, et destinées à permettre une meilleure connaissance, par les services du travail, de l'évolution de l'emploi et des prévisions pour l'année à venir. Il s'agit moins d'une innovation que de la poursuite d'un effort engagé depuis longtemps, mais qui ne semble pas avoir produit jusqu'à présent les résultats escomptés. La gestion prévisionnelle de l'emploi, au niveau des entreprises, des régions ou des professions, apparaît encore comme un but lointain et difficile à atteindre.

La concertation en matière d'emploi dépend moins, en effet, d'une modification des textes ou de l'application de méthodes d'analyse nouvelles que d'un changement dans les mentalités.

2. — Un texte qui correspond aux recommandations formulées à l'échelle communautaire.

Le présent projet répond en partie à des préoccupations immédiates : définir dans la loi le licenciement à caractère économique, avec pour conséquence l'octroi à l'intéressé, s'il rentre dans le champ d'application assez large de l'accord du 14 octobre 1974, de l'indemnité d'attente pour perte d'emploi ; généraliser pour l'essen-

tiel les dispositions de l'avenant du 21 novembre 1974, qui n'a été signé ni par la Confédération générale du travail (C. G. T.), ni par la Confédération française démocratique du travail (C. F. D. T.).

Mais il présente aussi, à plus long terme, l'intérêt de satisfaire aux recommandations formulées dans la proposition de directive élaborée par la Commission des Communautés européennes, après consultation de l'Assemblée parlementaire des Communautés européennes et du Conseil économique et social.

Le Service des Affaires européennes du Sénat s'est livré, à la demande de votre rapporteur, à une comparaison des dispositions du projet de loi avec les recommandations formulées au niveau européen.

Les deux textes retiennent une définition comparable du licenciement économique collectif, considéré comme tel dès qu'il touche dix salariés.

La consultation des représentants des travailleurs est, dans les deux textes obligatoires, le Parlement européen s'étant, en outre, montré favorable à une notification aux autorités administratives du résultat de cette consultation.

Enfin, le texte du projet de loi se montre même en avance par rapport à la directive européenne en ce qui concerne le rôle de l'autorité publique. Les textes européens ne prévoient, en effet, qu'une notification à cette autorité, les licenciements ayant lieu avec ou sans son accord au terme d'un délai maximum de trois mois. L'autorité publique ne joue donc, dans la proposition de directive, qu'un rôle de médiation.

Il faut cependant noter que, même amendée, la proposition de directive apparaît nettement en retard sur les législations les plus avancées en ce domaine, en particulier sur celle de l'Allemagne, qui donne aux représentants du personnel le pouvoir de s'opposer aux licenciements collectifs.

3. — Les insuffisances du texte proposé.

Alors que l'ensemble des grandes confédérations syndicales avaient signé l'accord du 10 février 1969, une partie seulement d'entre elles ont accepté d'apposer leur signature, le 21 novembre 1974, à l'avenant à cette convention. Or, le texte qui vous est proposé constitue, dans une large mesure, une reprise de certaines dispositions de cet avenant.

Si l'on s'interroge sur les raisons de l'adhésion très incomplète des représentants des travailleurs aux mesures proposées, on constate que cette réticence provient du refus, de la part des employeurs, d'adopter les positions les plus extrêmes des syndicats — pas de licenciements sans reclassement préalable avec rémunération équivalente — que des insuffisances et des incertitudes du dispositif mis en place.

a) *Un champ d'application trop restreint.*

Le présent projet prévoit une autorisation de l'administration pour tout licenciement économique, quels que soient l'entreprise, la profession ou le nombre de licenciements.

Mais il ne prévoit et n'organise de procédure de consultation que si le nombre des licenciements est égal à dix sur une même période de trois mois.

Aucune consultation n'est envisagée pour les licenciements touchant deux à neuf personnes.

Si l'entreprise possède un comité d'entreprise, cette lacune est comblée par les dispositions du Code du travail relatives à cette institution : le comité d'entreprise est en effet consulté dès qu'une compression d'effectif est envisagée et le procès-verbal de la réunion correspondante est transmis à l'autorité administrative compétente. Mais, si l'entreprise compte moins de cinquante salariés, les licenciements collectifs de moins de dix personnes ne donnent pas lieu à consultation des représentants des salariés. Votre commission a donc adopté un amendement prévoyant, dans les entreprises de dix à cinquante salariés, une consultation des délégués du personnel.

b) *Une procédure faiblement organisée.*

Le texte qui vous est proposé donne un délai à l'autorité administrative pour se prononcer : sept jours en cas de licenciement individuel, un mois en cas de licenciement collectif intéressant dix personnes au moins.

Mais aucun délai n'est donné aux représentants des salariés pour examiner les mesures annoncées et envisagées par l'employeur. Celui-ci n'a qu'à les réunir pour les informer brièvement, puis envoyer immédiatement sa demande de licenciement aux Services du Travail.

Votre commission, d'accord sur ce point avec la commission compétente de l'Assemblée Nationale, a estimé nécessaire d'instituer, dans les entreprises de plus de cinquante salariés, un délai entre la réunion d'information et de consultation et l'envoi par l'employeur de sa demande de licenciement. Il a été fixé à un mois.

Il ne s'agit d'ailleurs que d'une prise en considération de mesures déjà inscrites dans l'avenant du 21 novembre 1973, qui permet aux comités d'entreprise, à partir de dix licenciements, de disposer s'ils le souhaitent d'un délai total d'un mois, ce délai étant considérablement augmenté pour les licenciements collectifs de cent salariés et plus. Il n'est en effet pas concevable que la nouvelle loi s'avère, sur ce point, en retrait par rapport aux dispositions conventionnelles existantes.

En outre, pour donner une efficacité suffisante à l'examen par le comité d'entreprise de documents transmis par l'employeur en cas de licenciement collectif, il convient de lui accorder le droit de se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'entreprise.

c) Des garanties insuffisantes quant au respect de la loi.

Le présent projet sanctionne pénalement l'employeur qui ne remplit pas ses obligations à l'égard de l'autorité administrative, ou qui ne consulte pas les représentants du personnel en cas de licenciement collectif.

Mais il ne prévoit pas de telles sanctions pour l'employeur qui ne respecte pas les normes de cette consultation, et qui se contente d'une réunion purement formelle, au cours de laquelle il fournit des informations vagues et approximatives. L'article L. 321-4 du projet de loi ne demandant à l'employeur que de donner un nombre limité de renseignements, il convient de s'assurer que ces renseignements seront effectivement transmis aux représentants du personnel, et donc d'inclure la méconnaissance des dispositions de l'article L. 321-4 dans le champ d'application des sanctions prévues par la loi.

Par ailleurs, le texte qui vous est proposé prévoit l'octroi éventuel de dommages-intérêts au salarié licencié sans qu'il ait été tenu compte de l'obligation de solliciter et d'obtenir préalablement une autorisation administrative.

L'octroi de dommages-intérêts, dont le montant minimum n'est même pas précisé, n'apparaît pas comme une sanction suffisante. Votre commission, si elle estime irréaliste d'imposer dans ce cas la réintégration du salarié, considère que la violation de la principale disposition de ce texte doit être sanctionnée par la nullité du licenciement. Une telle option est à la fois :

- logique ; la procédure de licenciement étant viciée à la base ;
- efficace et dissuasive, l'employeur qui méconnaît son obligation étant contraint de reprendre la procédure ;
- socialement satisfaisante, le salarié pouvant prétendre à tous les salaires qu'il aurait dû percevoir pendant la période où le licenciement était irrégulier.

III. — EXAMEN DES ARTICLES

Article 1 A (nouveau).

Cet article qu'il vous est proposé d'introduire par voie d'amendement, a pour objet de combler une lacune.

Le présent projet définit la procédure applicable au licenciement économique touchant au moins dix salariés dans une même période de trente jours.

Les licenciements économiques collectifs touchant moins de dix salariés ne font l'objet d'une procédure particulière — consultation du comité d'entreprise — que si l'entreprise compte au moins cinquante salariés, et possède un comité d'entreprise.

Il convient donc de régler le cas des licenciements économiques de moins de dix personnes dans les entreprises comportant de dix à cinquante salariés.

Il vous est donc proposé, par cet article nouveau, de prévoir dans ces entreprises la consultation des délégués du personnel pour tout licenciement collectif ayant une cause économique, étant entendu que cette consultation prend les formes prévues au chapitre I^{er} du Titre II du Livre III du Code du Travail quand le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix sur une même période de trente jours.

Cette disposition s'insère normalement à l'article L. 420-3 du Code du Travail, qui traite du rôle des délégués du personnel.

Article premier.

Article L. 321-3 du Code du Travail.

Cet article s'inscrit dans le chapitre 1^{er}, intitulé « contrôle de l'emploi », du Titre II du Livre III du Code du Travail.

Il vient à la suite des articles L. 321-1 et 2, qui prévoient notamment dans certains cas, l'autorisation préalable de l'Administration

pour tout embauchage ainsi que pour toute résiliation du contrat de travail et énumèrent les critères généraux relatifs à l'ordre des licenciements.

Le texte proposé institue une procédure obligatoire de consultation des représentants du personnel lorsque l'employeur projette de licencier, pour des causes économiques, dix personnes au moins au cours d'une même période de trente jours.

Cette définition souple est la même que celle suggérée par l'avenant du 21 novembre 1974. Elle risque d'être d'application complexe, car il faudra attendre l'expiration de la période de trente jours pour constater que le seuil de dix salariés aura été atteint. Cependant, elle permet d'éviter dans une certaine mesure que l'employeur ne tourne la procédure en procédant à une succession rapprochée de licenciements individuels.

Les organismes consultés sont :

— les comités d'entreprise lorsque celle-ci compte au moins cinquante salariés ;

— les délégués du personnel quand l'entreprise emploie entre dix à cinquante salariés, ou lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise malgré l'obligation légale.

L'Assemblée Nationale, sur proposition de la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales, a amélioré ces dispositions sur quatre points :

1° En élargissant le champ d'application de l'article à toutes les entreprises concernées par la législation relative aux délégués du personnel et aux comités d'entreprise ; le texte initial, en effet, écartait sans justification les offices publics ou ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats et les associations.

2° En supprimant une restriction suivant laquelle seuls étaient visés les licenciements « entraînant suppression d'emplois » ; il peut y avoir, en effet, licenciement collectif économique sans suppression d'emploi : ainsi lorsqu'un employeur, réorganisant ou réorientant sa production, embauche de nouveaux travailleurs alors qu'il licencie par ailleurs des salariés dont la qualification ne lui convient plus ; il est alors normal que les intéressés bénéficient des garanties du droit commun.

3° En rappelant que continue à s'appliquer, en tout état de cause, l'article L. 432-4 du Code du Travail relatif aux pouvoirs économiques du comité d'entreprise. Or, celui-ci prévoit la consultation du comité dès qu'est envisagée une compression d'effectifs, sans que soit fixé un seuil en-deçà duquel la consultation ne s'imposerait pas. Il est essentiel que la procédure spéciale instituée par le projet ne conduise pas à un affaiblissement, voire à une désuétude des dispositions du droit commun.

4° En précisant que l'absence, malgré la loi, de comité d'entreprise, entraîne, à défaut, la consultation des délégués du personnel, même si l'Inspecteur du Travail n'a pas été saisi du procès-verbal de carence prévu à l'article L. 433-13 du Code du Travail.

Votre commission vous demande d'adopter cet article.

Article L. 321-4 du Code du Travail.

Cet article précise le contenu de l'obligation d'information de l'employeur en cas de mise en œuvre de la procédure définie à l'article précédent.

Il doit non seulement donner par écrit le détail et les motifs de son projet de licenciement, mais encore indiquer :

— ce qu'il compte faire pour limiter le nombre de congédiements envisagés ; cette précision utile a été introduite par l'Assemblée Nationale ;

— les mesures prévues pour le reclassement des travailleurs dont le licenciement n'aura pu être évité.

Ces informations et le procès-verbal de la réunion de consultation sont immédiatement communiqués à l'autorité administrative compétente.

Votre commission vous demande d'adopter cet article.

Art. L. 321-4 - 1 (nouveau) du Code du Travail.

La Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée Nationale avait, sous la forme d'un article nouveau, apporté au texte initial deux améliorations notables.

D'une part, elle avait prévu qu'un délai de quinze jours, dans les entreprises de cinquante salariés au moins, devrait être observé par l'employeur entre la consultation des représentants du per-

sonnel et la demande d'autorisation du licenciement. On paraît ainsi au risque, signalé par plusieurs organisations syndicales, de voir la procédure vidée de son contenu, réduite à une simple formalité, au cas où l'employeur ferait sa demande immédiatement après la réunion prévue à l'article L. 321-3.

On donnait en outre au comité d'entreprise le temps d'examiner les documents et les informations fournis par l'employeur.

D'autre part, il était précisé que le comité d'entreprise pourrait, lors de la réunion et pendant ce délai, se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'entreprise. On donnait ainsi aux représentants du personnel les moyens d'un examen sérieux et approfondi. Chacun sait, en effet, qu'un document comptable ou financier n'est pas toujours présenté de façon claire, intelligible et indiscutable pour qui ne possède pas, sinon une formation solide, du moins un certain nombre de connaissances techniques en la matière.

Le Gouvernement s'est opposé à ces modifications, qui n'ont pas été retenues par l'Assemblée Nationale.

Ce refus apparaît peu explicable. Le recours exceptionnel et temporaire à un expert-comptable ne constitue pas, pour une entreprise moyenne ou grande, une charge considérable. Et il permet de clarifier un débat particulièrement important, puisque le licenciement envisagé met en cause les moyens d'existence d'au moins une dizaine de salariés et de leurs familles. Il convient donc d'introduire dans le texte une mesure en ce sens, en précisant en outre que l'expert-comptable sera choisi librement par le comité d'entreprise.

Quant au délai de consultation de quinze jours, il ne correspond qu'à une reprise des dispositions de l'accord modifié du 10 février 1969, qui prévoit qu'à partir de dix licenciements le comité d'entreprise disposerait d'un délai minimum de quinze jours pour examiner les informations, propositions et intentions de l'employeur. Encore, ce délai peut-il être, du fait de l'avenant du 21 novembre 1974, porté automatiquement à un mois si le comité d'entreprise conteste devant une instance de conciliation le bien-fondé des mesures proposées par l'employeur.

C'est donc un délai de consultation d'un mois que votre commission vous propose d'introduire dans le nouvel article. Le comité d'entreprise aura ainsi le temps d'étudier convenablement la situa-

tion soumise à son examen et, en cas de désaccord, d'élaborer, le cas échéant, une contre-proposition, qu'il pourra adresser à l'Inspection du Travail. L'autorité administrative aura ainsi connaissance des analyses éventuellement divergentes du chef d'entreprise et des représentants des salariés.

Article L. 321-5 du Code du Travail.

Cet article prévoit l'adoption, par voie de décret en Conseil d'Etat, des dispositions nouvelles aux entreprises qui, sans relever du champ d'application fixé par le Code du Travail de la législation sur les comités d'entreprise sont tenues par la loi, par un texte réglementaire ou par une convention collective de constituer un comité d'entreprise ou un organisme qui en tiennent lieu.

Il vise notamment la plupart des sociétés nationales ou des entreprises publiques, telles les Charbonnages de France, la Régie Renault, la S. N. C. F., les organismes de Sécurité sociale, Air France, la R. A. T. P., etc.

Votre commission vous propose d'adopter cet article.

Article L. 321-6 du Code du Travail.

Cet article prévoit que, sauf règlement judiciaire ou liquidation des biens, tout licenciement pour cause économique, d'ordre conjoncturel ou structurel, est subordonné à une autorisation de l'autorité administrative compétente.

En cas de règlement judiciaire ou de liquidation de biens, il est seulement demandé à l'employeur ou au syndic d'informer l'autorité administrative compétente avant d'envoyer les lettres de licenciement.

Il ne s'agit, rappelons-le, que d'une reprise d'ailleurs incomplète des dispositions encore en vigueur, du moins en théorie, de l'ordonnance du 24 mai 1945. Mais, comme il a été exposé au début de ce rapport, l'obligation de solliciter une autorisation de l'administration est tombée en désuétude complète pour tous les licenciements individuels, et ne garde plus qu'une certaine portée en ce qui concerne les licenciements économiques.

Le présent article s'appliquant à tous les licenciements économiques, même individuels, et quelle que soit l'importance de l'entreprise concernée, il redonne vie et efficacité, au moins pour cette catégorie de licenciements, à une réglementation malheureusement oubliée.

La Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée Nationale avait proposé la suppression de l'exception faite pour le règlement judiciaire et la liquidation des biens.

Il est certain que, dans bien des cas, et en particulier lorsqu'il s'agit de règlement judiciaire, la faillite n'entraîne pas la cessation des activités de l'entreprise, même au cours de la procédure.

Cependant, votre commission a considéré qu'en appliquant à ces situations les règles du droit commun — et notamment celles relatives au délai nécessaire à la mise en œuvre d'un licenciement collectif — on risquait de priver les salariés d'une partie des garanties de salaires qui sont prévues en cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens. En effet, les salaires ne sont garantis que jusqu'au jugement déclaratif de faillite, et les salariés maintenus dans l'entreprise au-delà du jugement déclaratif risqueraient de se trouver privés de rémunérations à partir de ce moment.

Ces considérations ont conduit votre commission, après mûre réflexion, à écarter la solution qu'avait proposée la commission compétente de l'Assemblée.

Elle n'en estime pas moins nécessaire de modifier la législation applicable en matière de faillite, qui ne fait pas une place suffisante à la nécessité de protéger l'emploi des salariés concernés. Mais il n'apparaît pas que ce problème, complexe, puisse être résolu par la voie d'un simple amendement au présent article.

Article L. 321-7 du Code du Travail.

Cet article énonce simplement que l'employeur ne peut demander l'autorisation de licenciement prévue à l'article précédent qu'au terme de la procédure d'information et de consultation organisée par la loi, et éventuellement précisée par des conventions collectives.

Votre commission vous suggère de l'adopter, sous réserve d'un amendement d'harmonisation faisant référence aux dispositions de l'article 321-4-1 (nouveau) qu'elle a introduit.

Article L. 321-8 du Code du Travail.

Cet article donne des indications sur la procédure d'autorisation de l'Administration. Il distingue :

— le cas des licenciements collectifs, par lesquels l'autorité administrative dispose d'un délai de trente jours, à compter de la demande d'autorisation, pour se prononcer ; elle doit vérifier que la procédure de consultation a été respectée, apprécier la réalité des motifs invoqués par l'employeur, la portée des mesures de reclassement et d'indemnisation qu'il a prévues ;

— le cas des licenciements économiques individuels ou concernant moins de dix salariés, sur une période de trente jours, pour lesquels l'autorité administrative dispose d'un délai de sept jours, renouvelable une seule fois.

Les lettres de licenciement ne peuvent être admises qu'après réception de l'accord sollicité ou, au cas où aucune réponse n'est parvenue à l'employeur, qu'au terme des délais fixés ci-dessus. Le silence équivaut donc, dans le système mis en place, à un accord tacite.

Votre commission vous propose d'adopter cet article, sous réserve d'un amendement de forme.

Article L. 321-9 du Code du Travail.

Cet article règle le cas du règlement judiciaire ou de la liquidation des biens.

Il prévoit que, si l'entreprise a plus de dix salariés, l'employeur ou le syndic doit réunir le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel afin de les informer du calendrier prévisionnel du licenciement. Les lettres de licenciement ne peuvent être envoyées qu'une fois cette consultation effectuée.

Votre commission, qui avait eu l'occasion d'examiner ces problèmes lors de la création du fonds de garantie des créances salariales en cas de faillite, considère que le salarié n'est pas un créancier ordinaire et qu'il convient de reconnaître aux travailleurs, en cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, des droits collectifs.

Se contenter d'informer les salariés du calendrier prévisionnel des licenciements revient à les mettre devant le fait accompli. Or, ces licenciements ne sont pas toujours nécessaires, notamment en cas de règlement judiciaire, puisque la procédure collective de liquidation des biens aboutit, en principe, à une reprise de l'exploitation après homologation du concordat, et que bien souvent l'activité de l'entreprise continue au cours de la procédure.

Votre commission vous propose donc de reprendre par amendement une proposition d'ailleurs élaborée et retenue par la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée Nationale, et prévoyant la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, de délégués du personnel avant tout dépôt de bilan ; n'a-t-on pas vu, en effet, des cas où les représentants du personnel n'avaient même pas été informés d'une telle mesure, pourtant lourde de conséquences sur les conditions de vie de l'ensemble des employés de l'entreprise ?

Article L. 321-10.

Le texte initial du projet de loi comportait un article L. 321-10 indiquant que tout refus opposé à la demande de licenciement collectif pourrait être porté dans les trois jours devant le Préfet, qui statuerait après avis d'une commission consultative, au plus tard dans les quinze jours de l'appel.

Il s'agissait pour l'essentiel d'une reprise de dispositions existantes.

La Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée Nationale avait raccourci le délai imparti au Préfet pour statuer, mais prévu la possibilité de recours à toute décision, et pas seulement à une décision de refus. Cette modification revenait à étendre aux salariés le droit réservé à l'employeur.

L'Assemblée Nationale a opté pour une suppression pure et simple de l'article.

Votre commission considère qu'il convient de le rétablir, et d'instituer :

— une possibilité tant pour les représentants du personnel que pour les employeurs, de s'adresser au Préfet si la décision leur paraît contestable ;

— des délais suffisamment brefs pour que le contrôle de l'emploi, nécessaire, n'aboutisse pas à paralyser la vie des entreprises ; un délai de huit jours paraît à cet égard raisonnable.

Aussi vous propose-t-elle un amendement en ce sens.

Article L. 321-11 du Code du Travail.

Cet article sanctionne d'une amende correctionnelle de 1 000 à 3 000 F, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés, l'employeur :

— qui passe outre à l'obligation de demander l'autorisation d'effectuer un licenciement pour cause économique, ou à un refus d'autorisation ;

— qui sollicite l'autorisation sans avoir procédé à la consultation des représentants du personnel.

Les mêmes pénalités peuvent être appliquées au syndic qui n'observe pas les dispositions prévues à l'article L. 321-9.

Votre commission vous propose un amendement étendant la sanction instituée aux cas de méconnaissance des dispositions des articles L. 321-4 et 4-1 qui organisent la procédure de consultation évoquée à l'article L. 321-3. Il est inutile, en effet, de s'attacher à indiquer dans la loi l'objet et les modalités de la consultation si les dispositions correspondantes ne sont assorties d'aucune sanction.

Article L. 321-12 du Code du Travail.

Cet article prévoit que peut se voir réclamer des dommages et intérêts pour rupture abusive de contrat l'employeur qui a procédé à un licenciement économique sans avoir sollicité l'accord de l'autorité administrative, ou malgré un refus de cette autorité.

L'Assemblée Nationale a repoussé un amendement proposé par la commission saisie au fond, et prévoyant la nullité de tels licenciements.

Le Gouvernement, qui s'est déclaré hostile à cet amendement, a fait valoir que la nullité du licenciement ainsi prononcé obligerait l'employeur à recommencer la procédure et conduirait à grever exagérément le budget de l'entreprise.

Votre commission considère qu'en renonçant à déclarer nul un licenciement effectué sans autorisation ou malgré un refus, on s'expose à priver l'obligation de demander une autorisation de toute efficacité. N'est-ce pas ce qui s'est produit, une fois déjà, avec la législation d'il y a trente ans, et que l'on s'efforce, sous une forme d'ailleurs atténuée, de réintroduire ?

La nullité du licenciement présente en outre l'avantage de garantir au salarié la rémunération qu'il aurait dû percevoir pendant la période où son licenciement, pratiquement réalisé, était irrégulier.

Votre commission vous propose donc de remplacer la sanction civile, inévitablement illusoire, des dommages-intérêts, par celle, plus logique et plus efficace, de la nullité du licenciement.

Article 2.

Cet article vise à conférer à « l'autorité administrative compétente » et non plus au Préfet, la mission d'exercer le contrôle administratif de l'emploi.

La nouvelle codification de la législation du travail, pour tenir compte de la réforme administrative de 1964 rassemblant entre les mains du Préfet les pouvoirs des chefs des services extérieurs relevant des différents ministères, avait confié à celui-ci le rôle dévolu précédemment aux Inspecteurs du Travail.

Cette compétence ôtée, au moins formellement, aux Services du Travail ayant suscité des controverses nombreuses, le présent article a pour objet d'y mettre fin. L'autorité administrative visée par le texte devra être, en principe, le Directeur départemental du Travail.

Article 3.

Cet article complète opportunément les pouvoirs économiques du comité d'entreprise.

Celui-ci, désormais, étudiera l'évolution de l'emploi dans l'entreprise et les prévisions établies par l'employeur pour l'année à venir.

Le procès-verbal de cette réunion sera transmis à l'autorité administrative compétente, qui pourra améliorer ainsi son analyse et ses prévisions relatives à la situation de l'emploi.

Votre commission vous propose d'adopter cet article.

Article 4.

Cet article prévoit qu'un décret en Conseil d'Etat apportera aux dispositions de l'article premier du projet les adaptations nécessaires à leur application dans les Départements d'Outre-Mer.

Votre commission vous propose de préciser par amendement que ce décret devra intervenir dans un délai de deux mois à compter de la promulgation de la nouvelle loi.

Article 5 (nouveau).

Cet article, qui complète les dispositions du Code du Travail relatives au licenciement individuel, a pour objet d'harmoniser la procédure instaurée par la loi du 13 juillet 1973 avec les nouvelles dispositions.

Il prévoit que la demande d'autorisation du licenciement économique ne peut être adressée aux services du travail qu'une fois intervenu l'entretien, institué par la loi de 1973, au cours duquel l'employeur informe le salarié des motifs du congédiement envisagé et entend ses explications.

Article 6 (nouveau).

Cet article répond aux mêmes préoccupations que le précédent.

Il précise que si le licenciement individuel a un motif économique, la lettre de licenciement ne peut être envoyée qu'après réception de l'autorisation administrative ou le défaut de réponse prévu à l'article L. 321-8 du Code du Travail.

Article 7 (nouveau).

Cet article nouveau a pour objet de prévoir la mise en œuvre, dans des conditions fixées par décret, d'actions de prévention du chômage. Il prévoit notamment une amélioration éventuelle des indemnités octroyées aux salariés en cas de chômage partiel.

Votre commission vous demande d'adopter cet article.

TABLEAU COMPARATIF

Texte du projet de loi.

Texte adopté
par l'Assemblée Nationale.

Texte proposé par votre commission.

Article premier.

Le chapitre premier du titre II du Livre III du Code du Travail est complété par les articles suivants :

« Art. L. 321-3. — Dans les entreprises ou établissements agricoles, industriels et commerciaux publics et privés où sont occupés habituellement plus de dix salariés et moins de cinquante salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel entraînant suppression d'emplois sont tenus de réunir et de consulter les délégués du personnel lorsque le nombre de licenciements envisagé est au moins égal à dix dans une même période de trente jours.

Article premier.

Alinéa sans modification.

« Art. L. 321-3. — Dans les entreprises ou établissements agricoles, industriels ou commerciaux, publics ou privés, dans les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations de quelque nature que ce soit où sont occupés habituellement plus de dix salariés et moins de 50 salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel sont tenus de réunir et de consulter les délégués du personnel lorsque le nombre de licenciements envisagé est au moins égal à dix dans une même période de trente jours.

Article premier.

Alinéa sans modification.

« Art. L. 321-3. — Conforme.

Article premier A (nouveau).

L'article L. 420-3 du Code du travail est complété par le paragraphe suivant :

« III. — Dans les entreprises comportant moins de cinquante salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'autorité administrative compétente.

« Lorsque le nombre de licenciements envisagé est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, la consultation visée à l'alinéa précédent a lieu dans les formes prévues au chapitre premier du titre II du Livre III du présent Code. »

Texte du projet de loi.

Dans les entreprises ou établissements agricoles, industriels et commerciaux publics ou privés où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement dans les conditions visées au paragraphe précédent sont tenus de réunir et de consulter le comité d'entreprise.

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.

« Art. L. 321-4. — L'employeur est tenu de fournir aux représentants du personnel, au cours de la réunion prévue à l'article précédent, tous renseignements utiles et en tout cas par écrit la ou les raisons économiques, financières et techniques du projet de licenciement, le nombre des travailleurs dont le licenciement est envisagé, l'indication des catégories professionnelles concernées, le nombre des travailleurs permanents ou non employés dans l'établissement et le calendrier prévisionnel des licenciements.

L'employeur doit également fournir toutes indications sur les mesures qu'il envisage pour favoriser le reclassement des travailleurs dont le licenciement est projeté.

Ces informations seront simultanément portées à la connaissance de l'autorité administrative compétente.

Texte adopté
par l'Assemblée Nationale.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 432-4, dans les entreprises ou professions mentionnées ci-dessus où sont occupés...

... visées à
l'alinéa précédent...
... comité
d'entreprise.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise et notamment lorsque l'inspecteur du Travail...

... délégués du personnel.

« Art. L. 321-4. — Au cours de la réunion prévue à l'article précédent l'employeur est tenu de fournir aux représentants du personnel tous renseignements utiles sur les licenciements projetés. Il doit, en tout cas, indiquer par écrit :

— 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 ;

— le nombre de travailleurs permanents ou non employés dans l'établissement ;

— et le calendrier prévisionnel des licenciements.

« L'employeur doit simultanément porter à la connaissance des représentants du personnel les mesures qu'il envisage de prendre, d'une part, pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et, d'autre part, pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

« Ces informations, ainsi que le procès-verbal de la réunion prévue à l'article L. 321-3 seront simultanément portés à la connaissance de l'autorité administrative compétente. »

Texte proposé par votre commission,

« Art. L. 321-4. — Conforme.

Texte du projet de loi.

Texte adopté
par l'Assemblée Nationale.

Texte proposé par votre commission.

« Art. L. 321-5. — Des décrets en Conseil d'Etat peuvent fixer les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi dans les entreprises qui sont tenues de constituer un comité d'entreprise ou des organismes qui en tiennent lieu en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires autres que celles qui figurent au Code du Travail, soit de stipulations conventionnelles.

« Art. L. 321-6. — Quelle que soit l'entreprise ou la profession et sauf en cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, tout licenciement, individuel ou collectif, fondé sur un motif économique, d'ordre conjoncturel ou structurel entraînant suppression d'emploi, est subordonné à une autorisation de l'autorité administrative compétente.

« Art. L. 321-7. — L'employeur ne peut saisir l'autorité administrative compétente d'une demande d'autorisation de licenciement collectif dans les cas prévus à l'article L. 321-3

« Art. L. 321-5. — Sans modification.

« Art. L. 321-6. — Quelle que soit l'entreprise ou la profession et sauf en cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, tout licenciement individuel ou collectif, fondé sur un motif économique, d'ordre conjoncturel ou structurel est subordonné à une autorisation de l'autorité administrative compétente.

« En cas de règlement judiciaire ou de liquidation de biens, le syndic ou l'employeur doit informer l'autorité administrative compétente avant d'envoyer les lettres de licenciement. »

« Art. L. 321-7. — Sans modification.

« Art. L. 321-4 (nouveau). — Dans les entreprises ou établissements mentionnés à l'article L. 321-3 où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés, un délai doit obligatoirement s'écouler entre la consultation des représentants du personnel prévue audit article et la demande d'autorisation de licenciement collectif visé à l'article L. 321-7. Ce délai ne peut être inférieur à un mois, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par accords contractuels.

« Au cours de la réunion visée à l'article L. 321-3, ainsi que pendant le délai prévu à l'alinéa précédent, le comité d'entreprise peut se faire assister par un expert-comptable choisi par lui et rémunéré par l'entreprise. »

« Art. L. 321-5. — Conforme.

« Art. L. 321-6. — Conforme.

« Art. L. 321-7. — L'employeur...

Texte du projet de loi.

qu'au terme de la procédure d'information et de consultation du personnel telle qu'elle est organisée par l'article L. 321-4 et éventuellement précisée par des accords contractuels.

« Art. L. 321-8. — Pour toutes les demandes de licenciements collectifs portant sur les cas visés à l'article L. 321-3 du présent Code, l'autorité administrative compétente dispose d'un délai de trente jours, à compter de la date d'envoi de la demande de licenciement, pour vérifier les conditions d'application de la procédure de concertation, la réalité des motifs invoqués pour justifier les licenciements ainsi que la portée des mesures de reclassement et d'indemnisation envisagées et pour faire connaître à l'employeur soit son accord, soit son refus d'autorisation.

« Des lettres de licenciement ne peuvent être adressées par l'employeur aux salariés concernés, qu'après réception de l'accord de l'autorité administrative compétente ou défaut de réponse de celle-ci dans le délai prévu à l'alinéa précédent.

« Art. L. 321-9. — En cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens d'une entreprise de plus de dix salariés, l'employeur, ou le syndic, doit réunir le comité d'entreprise ou,

Texte adopté
par l'Assemblée Nationale.

« Art. L. 321-8. — Alinéa sans modification.

« Pour toutes les autres demandes de licenciement pour cause économique, l'autorité administrative dispose d'un délai de sept jours, renouvelable une fois, pour vérifier la réalité du motif économique invoqué et pour faire connaître soit son accord, soit son refus d'autorisation ».

« Des lettres de licenciement ne peuvent être adressées par l'employeur aux salariés concernés, qu'après réception de l'accord de l'autorité administrative compétente, ou, à défaut de réponse de celle-ci, dans les délais prévus aux alinéas précédents. »

« Art. L. 321-9. — Sans modification.

Texte proposé par votre commission.

... organisée par
les articles L. 321-4 et 321-4-1 et...
... contractuels. »

« Art. L. 321-8. — Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

« Des lettres...

... celle-ci
qu'après expiration des délais prévus
aux alinéas précédents. »

« Art. L. 321-9. — Tout employeur se trouvant dans la situation visée à l'article premier de la loi n° 67-563 du 13 juillet 1967 doit, préalablement à la déclaration prévue audit article, réunir et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

« En cas de règlement...

Texte du projet de loi.

à défaut, les délégués du personnel et l'informer du calendrier prévisionnel des licenciements collectifs.

« L'employeur, ou le syndic, ne peut adresser de lettres de licenciement avant d'avoir procédé à cette consultation ».

« Art. L. 321-10. — Tout refus opposé à la demande d'autorisation de licenciement visée à l'article L. 321-6 ci-dessus peut être porté dans un délai maximum de trois jours devant le Préfet qui statue après avis d'une commission consultative et au plus tard dans les quinze jours de l'appel.

« Art. L. 321-11. — Sera puni des peines prévues à l'article L. 361-1 du Code du Travail l'employeur qui :

« 1° Aura procédé à un licenciement sans avoir présenté la demande d'autorisation prévue à l'article L. 321-6, ou malgré un refus d'autorisation ;

« 2° Aura présenté une demande d'autorisation de licenciement sans avoir, au préalable, procédé aux consultations prévues à l'article L. 321-3 ;

« 3° N'aura pas observé les dispositions du dernier alinéa de l'article L. 321-8.

« Sera passible des mêmes peines, l'employeur ou le syndic qui n'aura pas observé les dispositions prévues à l'article L. 321-9. »

« Art. L. 321-12. — En cas de licenciement survenant en méconnaissance des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 321-8, le salarié a droit, indépendamment des indemnités prévues par les lois, règlements et conventions en vigueur, à des dommages et intérêts pour rupture abusive de contrat.

Texte adopté
par l'Assemblée Nationale.

Art. L. 321-10. — *Supprimé.*

« Art. L. 321-11. — Sera puni d'une amende de 1 000 à 3 000 F, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par la ou les infractions visées ci-dessous, l'employeur qui :

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

« Art. L. 321-12. — Lorsque l'employeur prononce un ou plusieurs licenciements pour cause économique sans qu'ait été présentée une demande d'autorisation à l'autorité administrative, ou en méconnaissance des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 321-8, le salarié a droit, indépendamment des indemnités prévues par les lois, règlements et conventions en vigueur, à des dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat. »

Texte proposé par votre commission.

... des licenciements collectifs éventuels. »

« L'employeur, ou le syndic, ne peut adresser de lettres de licenciements avant d'avoir satisfait aux obligations définies aux alinéas précédents. »

« Art. L. 321-10. — Toute décision de l'autorité administrative compétente prise en application de l'article L. 321-6 peut être portée, dans un délai maximum de trois jours, devant le Préfet, qui statue après avis d'une commission consultative et au plus tard dans les huit jours. »

« Art. L. 321-11. — Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

« 2° Aura...

... prévues aux articles L. 321-3, L. 321-4 et L. 321-4-1 ;

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

« Art. L. 321-12. — Tout licenciement pour cause économique prononcé par l'employeur sans qu'ait été présentée une demande d'autorisation à l'autorité administrative, ou en méconnaissance des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 321-8 est nul. »

Texte du projet de loi.

« Il en va de même dans les autres cas de licenciement fondés sur un motif économique lorsque ces licenciements sont prononcés par l'employeur sans qu'ait été présentée une demande d'autorisation de licenciement ou malgré un refus d'autorisation. »

« Art. L. 321-13. — L'employeur qui effectue un licenciement fondé sur un motif économique est tenu de verser au Fonds national de l'Emploi une contribution financière dont le montant, fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction notamment du nombre de licenciements et de la taille de l'entreprise, ne pourra excéder un mois de salaire par salarié licencié.

« Ce décret détermine également les conditions de versement de cette contribution ainsi que les cas et conditions dans lesquels l'employeur pourra, en raison notamment de difficultés de trésorerie ou de diminution importante du chiffre d'affaires de l'entreprise, être dispensé, à titre provisoire ou définitif, de tout ou partie de cette contribution. »

Art. 2.

A l'article L. 321-1 2° du Code du Travail, les mots : « de préfet » sont remplacés par les mots : « de l'autorité administrative compétente ».

Art. 3.

Après le premier alinéa du c de l'article L. 432-4 du Code du Travail sont insérées les dispositions suivantes :

« Chaque année le comité d'entreprise étudie l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions d'emplois établies par l'employeur pour l'année à venir. Le procès-verbal de cette réunion est transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente. »

**Texte adopté
par l'Assemblée Nationale.**

Alinéa supprimé.

« Art. L. 321-13. — *Supprimé.*

Art. 2.

Sans modification.

Art. 3.

Sans modification.

Texte proposé par votre commission.

« Art. L. 321-13. — **Suppression conforme.**

Art. 2.

Conforme.

Art. 3.

Conforme.

Texte du projet de loi.

Art. 4.

Le Livre VIII, Titre III du Code du Travail est complété par un chapitre IV intitulé : « licenciements pour cause économique », comprenant un article L. 833-2 rédigé comme suit :

« Article L. 833-2. — Un décret en Conseil d'Etat apportera aux dispositions des articles L. 321-3 à L. 321-13 les adaptations nécessaires à leur application dans les Départements d'Outre-Mer. »

**Texte adopté
par l'Assemblée Nationale.**

Art. 4.

Sans modification.

Art. 5 (nouveau).

L'article L. 122-14 du Code du Travail est complété par le nouvel alinéa suivant :

« En cas de licenciement pour motif économique, la demande d'autorisation mentionnée à l'article L. 321-6 ne peut être adressée par l'employeur, à l'autorité administrative compétente qu'après l'entretien visé au premier alinéa ci-dessus. »

Art. 6 (nouveau).

Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-1 du Code du Travail est complété par l'alinéa suivant :

« En cas de licenciement pour motif économique, cette lettre ne peut être expédiée qu'après réception de l'autorisation de l'autorité administrative compétente ou le défaut de réponse prévu à l'article L. 321-6. »

Art. 7 (nouveau).

Le Code du Travail est complété par un article L. 322-11 ainsi rédigé :

« Art. L. 322-11. — En vue d'éviter des licenciements pour cause éco-

Texte proposé par votre commission.

Art. 4.

I. — Le Livre VIII...

... comme suit :

« Art. L. 833-2. — ...

... Départements d'Outre-Mer. »

II. — *Le décret prévu à l'alinéa précédent interviendra au plus tard dans un délai de deux mois à compter de la promulgation de la présente loi.*

Art. 5 (nouveau).

Conforme.

Art. 6 (nouveau).

Conforme.

Art. 7 (nouveau).

Conforme.

Texte du projet de loi.

Texte adopté
par l'Assemblée Nationale.

Texte proposé par votre commission.

nomique touchant certaines professions dans certaines régions atteintes ou menacées d'un grave déséquilibre de l'emploi, des actions de prévention peuvent être engagées pour une durée déterminée, dans des conditions fixées par décret.

« Ces actions peuvent comporter notamment la prise en charge partielle par l'Etat, par voie de conventions conclues avec les organismes professionnels ou interprofessionnels ou avec les entreprises, des indemnités complémentaires dues aux travailleurs victimes d'une réduction d'activité au-dessous de la durée légale du travail. »

*
* *

Sous le bénéfice de ces observations, votre commission vous demande d'adopter le présent projet, assorti des amendements suivants :

AMENDEMENTS PRESENTES PAR LA COMMISSION

Article additionnel premier A (nouveau).

Amendement : Avant l'article premier, insérer un article additionnel premier A (nouveau) ainsi rédigé :

L'article L. 420-3 du Code du travail est complété par le paragraphe suivant :

« III. — Dans les entreprises comportant moins de cinquante salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'autorité administrative compétente.

« Lorsque le nombre de licenciements envisagé est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, la consultation visée à l'alinéa précédent a lieu dans les formes prévues au chapitre premier du titre II du Livre III du présent Code. »

Article premier du projet de loi.

Article additionnel L. 321-4-1 (nouveau) du Code du travail.

Amendement : Après l'article L. 321-4 proposé pour le Code du travail, introduire un article L. 321-4-1 (nouveau) ainsi rédigé :

« Art. L. 321-4-1. — Dans les entreprises ou établissements mentionnés à l'article L. 321-3 où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés, un délai doit obligatoirement s'écouler entre la consultation des représentants du personnel prévue audit article et la demande d'autorisation de licenciement collectif visée à l'article L. 321-7. Ce délai ne peut être inférieur à un mois, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par accords contractuels.

« Au cours de la réunion visée à l'article L. 321-3, ainsi que pendant le délai prévu à l'alinéa précédent, le comité d'entreprise peut se faire assister par un expert-comptable choisi par lui et rémunéré par l'entreprise. »

Art. L. 321-7 du Code du travail.

Amendement : Dans le texte proposé pour cet article, remplacer les mots :

« ... par l'article L. 321-4... »

par les mots :

« ... par les articles L. 321-4 et L. 321-4-1... »

Art. L. 321-8 du Code du travail.

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

« ... dans les délais prévus aux alinéas précédent. »

par les mots :

« ... qu'après expiration des délais prévus aux alinéas précédents. »

Art. L. 321-9 du Code du travail.

Amendement : Avant le premier alinéa du texte proposé pour cet article, insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Tout employeur se trouvant dans la situation visée à l'article premier de la loi n° 67-563 du 13 juillet 1967 doit, préalablement à la déclaration prévue audit article, réunir et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. »

Amendement : A la fin du texte proposé pour le premier alinéa de cet article, après les mots :

« ... licenciements collectifs. »

ajouter le mot :

« ... éventuels. »

Amendement : Rédiger comme suit le deuxième alinéa du texte prévu pour cet article :

« L'employeur, ou le syndic, ne peut adresser de lettres de licenciements avant d'avoir satisfait aux obligations définies aux alinéas précédents. »

Art. L. 321-10 du Code du travail.

Amendement : Rédiger ainsi cet article :

« Art. L. 321-10. — Toute décision de l'autorité administrative compétente prise en application de l'article L. 321-6 peut être portée, dans un délai maximum de trois jours, devant le Préfet qui statue après avis d'une commission consultative et au plus tard dans les huit jours. »

Art. L. 321-11 du Code du travail.

Amendement : A la fin du troisième alinéa (2°) de cet article, remplacer les mots :

« ... à l'article L. 321-3 ; »,

par les mots :

« ... aux articles L. 321-3, L. 321-4 et L. 321-4-1 ; »

Art. L. 321-12 du Code du travail

Amendement : Rédiger comme suit cet article :

« Art. L. 321-12. — Tout licenciement pour cause économique prononcé par l'employeur sans qu'ait été présentée une demande d'autorisation à l'autorité administrative, ou en méconnaissance des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 321-8 est nul. »

Art. 4 du projet de loi.

Amendement : A. — Compléter cet article par le paragraphe suivant :

« II. — Le décret prévu à l'alinéa précédent interviendra au plus tard dans un délai de deux mois à compter de la promulgation de la présente loi. »

B. — En conséquence, insérer la mention I au début de l'article.

PROJET DE LOI

(Texte adopté par l'Assemblée Nationale.)

Article premier.

Le chapitre premier du titre II du Livre III du Code du travail est complété par les articles suivants :

« *Art. L. 321-3.* — Dans les entreprises ou établissements agricoles, industriels ou commerciaux, publics ou privés, dans les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations de quelque nature que ce soit, où sont occupés habituellement plus de dix salariés et moins de cinquante salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel sont tenus de réunir et de consulter les délégués du personnel lorsque le nombre de licenciements envisagé est au moins égal à dix dans une même période de trente jours.

« Sans préjudice des dispositions de l'article L. 432-4, dans les entreprises ou professions mentionnées ci-dessus où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement dans les conditions visées à l'alinéa précédent sont tenus de réunir et de consulter le comité d'entreprise.

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

« *Art. L. 321-4.* — Au cours de la réunion prévue à l'article précédent, l'employeur est tenu de fournir aux représentants du personnel tous renseignements utiles sur les licenciements projetés. Il doit, en tout cas, indiquer par écrit :

« — 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 ;

« — le nombre de travailleurs, permanents ou non, employés dans l'établissement.

« — et le calendrier prévisionnel des licenciements.

« L'employeur doit simultanément porter à la connaissance des représentants du personnel les mesures qu'il envisage de prendre, d'une part pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et, d'autre part, pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

« Ces informations, ainsi que le procès-verbal de la réunion prévue à l'article L. 321-3 seront simultanément portées à la connaissance de l'autorité administrative compétente.

« *Art. L. 321-5.* — Des décrets en Conseil d'Etat peuvent fixer les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi dans les entreprises qui sont tenues de constituer un comité d'entreprise ou des organismes qui en tiennent lieu en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires autres que celles qui figurent au Code du travail, soit de stipulations conventionnelles.

« *Art. L. 321-6.* — Quelle que soit l'entreprise ou la profession et sauf en cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, tout licenciement, individuel ou collectif, fondé sur un motif économique, d'ordre conjoncturel ou structurel, est subordonné à une autorisation de l'autorité administrative compétente.

« En cas de règlement judiciaire ou de liquidation de biens, le syndic, ou l'employeur, doit informer l'autorité administrative compétente avant d'envoyer les lettres de licenciement.

« *Art. L. 321-7.* — L'employeur ne peut saisir l'autorité administrative compétente d'une demande d'autorisation de licenciement collectif dans les cas prévus à l'article L. 321-3 qu'au terme de la procédure d'information et de consultation du personnel telle qu'elle est organisée par l'article L. 321-4 et éventuellement précisée par des accords contractuels.

« *Art. L. 321-8.* — Pour toutes les demandes de licenciements collectifs portant sur les cas visés à l'article L. 321-3 du présent Code, l'autorité administrative compétente dispose d'un délai de

trente jours, à compter de la date d'envoi de la demande de licenciement, pour vérifier les conditions d'application de la procédure de concertation, la réalité des motifs invoqués pour justifier les licenciements, ainsi que la portée des mesures de reclassement et d'indemnisation envisagées et pour faire connaître à l'employeur soit son accord, soit son refus d'autorisation.

« Pour toutes les autres demandes de licenciement pour cause économique, l'autorité administrative dispose d'un délai de sept jours, renouvelable une fois pour vérifier la réalité du motif économique invoqué et pour faire connaître soit son accord, soit son refus d'autorisation.

« Des lettres de licenciement ne peuvent être adressées par l'employeur aux salariés concernés, qu'après réception de l'accord de l'autorité administrative compétente, ou à défaut de réponse de celle-ci, dans les délais prévus aux alinéas précédents.

« *Art. L. 321-9.* — En cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens d'une entreprise de plus de dix salariés, l'employeur, ou le syndic, doit réunir le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et l'informer du calendrier prévisionnel des licenciements collectifs.

« L'employeur, ou le syndic, ne peut adresser de lettres de licenciement avant d'avoir procédé à cette consultation.

« *Art. L. 321-10.* — *Supprimé.*

« *Art. L. 321-11.* — Sera puni d'une amende de 1 000 à 3 000 F, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par la ou les infractions visées ci-dessous, l'employeur qui :

« 1° aura procédé à un licenciement sans avoir présenté la demande d'autorisation prévue à l'article L. 321-6, ou malgré un refus d'autorisation ;

« 2° aura présenté une demande d'autorisation de licenciement sans avoir, au préalable, procédé aux consultations prévues à l'article L. 321-3 ;

« 3° n'aura pas observé les dispositions du dernier alinéa de l'article L. 321-8.

« Sera passible des mêmes peines, l'employeur ou le syndic qui n'aura pas observé les dispositions prévues à l'article L. 321-9.

« *Art. L. 321-12.* — Lorsque l'employeur prononce un ou plusieurs licenciements pour cause économique sans qu'ait été pré-

sentée une demande d'autorisation à l'autorité administrative, ou en méconnaissance des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 321-8, le salarié a droit, indépendamment des indemnités prévues par les lois, règlements et conventions en vigueur, à des dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat.

« *Art. L. 321-13. — Supprimé.* »

Art. 2.

A l'article L. 321-1 2° du Code du travail, les mots « de préfet » sont remplacés par les mots « de l'autorité administrative compétente ».

Art. 3.

Après le premier alinéa du c) de l'article L. 432-4 du Code du travail sont insérées les dispositions suivantes :

« Chaque année, le comité d'entreprise étudie l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir. Le procès-verbal de cette réunion est transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente. »

Art. 4.

Le Livre VIII, titre III du Code du travail est complété par un chapitre IV intitulé « Licenciements pour cause économique », comprenant un article L. 833-2 rédigé comme suit :

« *Art. L. 833-2.* — Un décret en Conseil d'Etat apportera aux dispositions des articles L. 321-3 à L. 321-13 les adaptations nécessaires à leur application dans les Départements d'Outre-Mer. »

Art. 5 (nouveau).

L'article L. 122-14 du Code du travail est complété par le nouvel alinéa suivant :

« *Art. L. 122-14.* — En cas de licenciement pour motif économique, la demande d'autorisation mentionnée à l'article L. 321-6 ne peut être adressée par l'employeur à l'autorité administrative compétente qu'après l'entretien visé au premier alinéa ci-dessus. »

Art. 6 (nouveau).

Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-1 du Code du travail est complété par l'alinéa suivant :

« En cas de licenciement pour motif économique, cette lettre ne peut être expédiée qu'après réception de l'autorisation de l'autorité administrative compétente ou le défaut de réponse prévu à l'article L. 321-6. »

Art. 7 (nouveau).

Le Code du travail est complété par un article L. 322-11 ainsi rédigé :

« *Art. L. 322-11.* — En vue d'éviter des licenciements pour cause économique touchant certaines professions dans certaines régions atteintes ou menacées d'un grave déséquilibre de l'emploi, des actions de prévention peuvent être engagées pour une durée déterminée, dans des conditions fixées par décret.

« Ces actions peuvent comporter notamment la prise en charge partielle par l'Etat, par voie de conventions conclues avec les organismes professionnels ou interprofessionnels ou avec les entreprises, des indemnités complémentaires dues aux travailleurs victimes d'une réduction d'activité au-dessous de la durée légale du travail. »