



Mesures contre les licenciements économiques abusifs

Texte du projet

Proposition de loi N° 6086 concernant des mesures à prendre contre les licenciements économiques abusifs

Informations techniques :

No du projet :	65/2012
Date d'entrée :	19 octobre 2012
Remise de l'avis :	meilleurs délais
Ministère compétent :	Ministère du Travail et de l'Emploi
Commission :	Commission Sociale

N° 6086

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2009-2010

PROPOSITION DE LOI**concernant des mesures à prendre contre les
licenciements économiques abusifs**

* * *

*Dépôt (M. André Hoffmann) et transmission à la Conférence
des Présidents (17.11.2009)**Déclaration de recevabilité et transmission au Gouvernement
(1.12.2009)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Note introductive.....	1
2) 1ère partie.....	2
3) 2e partie.....	3
4) 3e partie.....	9
5) 4e partie.....	11

*

NOTE INTRODUCTIVE

Les licenciements collectifs dans des entreprises viables économiquement, pour augmenter les profits déjà mirobolants des actionnaires, et les fermetures et délocalisations d'entreprises entières pour les mêmes raisons sont devenus un scandale public auquel le législateur doit réagir.

La proposition de loi prévoit des changements législatifs sur 4 niveaux:

- 1) Les licenciements économiques, de plus en plus fréquents, sont actuellement jugés par les tribunaux du travail principalement selon le principe de la liberté de l'employeur d'organiser son entreprise. De ce fait, des procès pour licenciements économiques sont souvent voués à l'échec. Il s'agit d'inverser cette jurisprudence, en **définissant les licenciements „économiques“ qui sont à considérer comme abusifs.**
- 2) Les syndicats n'ont que peu de moyens, dans le cadre tant de la négociation de plans sociaux que de la législation sur le maintien de l'emploi ou des missions incombant aux comités mixtes d'entreprise, de faire valoir la sécurité de l'emploi contre la logique de „compétitivité“. Voilà pourquoi il est proposé un certain nombre de changements législatifs **renforçant le droit des représentants des travailleurs à faire valoir la sécurité de l'emploi.**
- 3) Les indemnités pour licenciement abusif sont souvent dérisoires et incitent encore plus les employeurs à licencier. Ainsi la législation sur le licenciement abusif, qui est une législation de protection des travailleurs, est en fait contournée par les tribunaux du travail. Voilà pourquoi il est proposé de **revaloriser les indemnités pour licenciement abusif, mais aussi la possibilité de réintégration dans l'entreprise.**
- 4) Les licenciements abusifs sont également favorisés par le fait que les employeurs n'ont pas à payer le coût collectif au niveau du **financement du Fonds pour l'Emploi** et qu'ils n'ont pas à **rembour-**

ser les aides de l'Etat en cas de licenciements abusifs ou de faillite frauduleuse. La présente proposition de loi entend y remédier.

*

1ère PARTIE

UNE DEFINITION DES LICENCIEMENTS ECONOMIQUES ABUSIFS

1) L'exposé des motifs

L'article L. 124-11 du Code du Travail contient la définition du licenciement abusif:

„Est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service“.

La présente proposition de loi s'inscrit dans la logique de cette définition. Il est précisé qu'**abusif un licenciement dans une entreprise ou un groupe d'entreprises qui fait des profits.**

Seront rendus plus difficiles et plus onéreux les licenciements purement „boursiers“ (pour augmenter la valeur des actions) ou les délocalisations organisées pour jouer sur la „concurrence des législations“ („Lorsque ... une entreprise délocalise son activité pour réimporter ensuite des produits réalisés en contravention des règles fiscales, sociales et environnementales du pays d'origine, ce ne sont pas des produits qui sont mis en concurrence ... mais les systèmes législatifs“, Alain Supiot dans la revue Droit social, No 12, décembre 2005).

Cette proposition s'inscrit tant dans l'objectif de lutte contre les abus patronaux que dans la nécessité d'une plus forte régionalisation des circuits économiques. Elle est à voir ensemble avec les nouveaux moyens que la proposition de loi entend offrir aux travailleurs et aux syndicats concernés pour mettre en œuvre sur le terrain et devant les tribunaux cette contestation. En ce sens, la proposition **fait partie du nouvel arsenal nécessaire de démocratie dans l'entreprise.**

2) Le texte proposé

Au paragraphe 1 de l'article L.124-11 du Code du Travail, premier alinéa, est ajoutée la phrase suivante:

„Est considéré comme n'étant pas fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service un licenciement ou un changement d'une condition essentielle d'un contrat de travail refusé par le salarié, qui vise à réduire le nombre des salariés ou leur niveau de rémunération, dans le but unique ou principal d'améliorer le résultat financier d'une entreprise ou d'un groupe présentant une situation durablement bénéficiaire. Dans l'appréciation de la situation bénéficiaire de l'entreprise, il ne sera pas tenu compte d'un changement temporaire ou limité affectant le carnet des commandes ou un autre élément de la situation économique.“

3) Le commentaire du texte

Le licenciement est, en droit du travail, un „acte causé“, c'est-à-dire un acte devant être motivé. L'amendement proposé reste dans la logique du texte et précise dans quelles conditions des licenciements ne sont pas fondés.

Ce lien avec les activités concrètes – et non pas avec une attente de rentabilité abstraite - est déjà fait à un autre endroit du Code du Travail. Ainsi pour les mesures destinées à prévenir les licenciements conjoncturels, comme les subventions destinées à l'indemnisation des chômeurs partiels, „il doit être établi que, par la suite d'un recul considérable du carnet des commandes, le taux d'activité d'une ou de plusieurs branches économiques accuse une baisse prononcée par rapport à la moyenne des trois dernières années et qu'il y a lieu de s'attendre à une diminution importante des besoins en main-d'œuvre.“ (art. L.511-1).

*

2e PARTIE

DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIES ET LEURS SYNDICATS

A) Les licenciements collectifs et les plans sociaux

1) *L'exposé des motifs*

A partir d'un certain nombre de licenciements pour motif économique (7 pendant 30 jours ou 15 pendant 90 jours) il existe une obligation de négocier un plan social.

Les plans sociaux en cas de licenciements collectifs ont été beaucoup critiqués pour n'être en règle générale qu'un coût, prévu à l'avance et en règle générale modique, par rapport aux gains tirés de fermetures financières et de délocalisations au sein de grands groupes. Ils permettent certes aux travailleurs concernés d'obtenir plus que les indemnités de préavis et de départ légales, sans procès individuels hasardeux, surtout au vu de la jurisprudence favorisant les licenciements économiques et au vu des faibles indemnités accordées devant les tribunaux. Ce faisant, ils empêchent que soient questionnées les vraies raisons des fermetures d'entreprises.

Un exemple contraire a été le *cas Technicolor* en 2006 où un accord d'entreprise européen rendait nécessaire la consultation du comité d'entreprise européen dont le siège était en France, où la loi offre d'autres moyens d'action aux syndicats. Ainsi, pendant quelques semaines, il a été possible de mettre en question, à l'aide de la solidarité syndicale internationale, la stratégie industrielle du groupe concerné, avant qu'un accord ne soit néanmoins signé, sous la pression aussi de la loi luxembourgeoise qui contraint les syndicats à agir dans des délais très courts.

La présente proposition permet de renforcer les pouvoirs des syndicats par des mesures permettant:

- d'appliquer la définition des licenciements économiques abusifs également aux licenciements collectifs;
- d'envisager obligatoirement, dans le plan social, la réduction des bénéfices à côté des mesures visant l'aggravation des conditions de travail;
- de prévoir une obligation de reclassement également au sein du groupe;
- d'allonger les délais des négociations de 15 jours à 3 mois, période renouvelable;
- de demander des expertises financées par le biais d'un fonds public financé par des cotisations patronales;
- d'avoir accès à tous les documents internes de l'entreprise sans qu'on puisse invoquer le secret bancaire ou fiscal;
- de prévoir un recours en annulation du licenciement pour non-application de la loi lors de négociations n'ayant pas abouti.

2) *Le texte proposé*

a) *L'article L.166-2. paragraphe (2) du Code du Travail est reformulé comme suit:*

„(1) Avant de procéder à des licenciements collectifs au sens du présent chapitre, l'employeur est tenu de procéder en temps utile à des négociations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord relatif à l'établissement d'un plan social.

(2) Sous peine de nullité, les négociations porteront obligatoirement en premier lieu sur les possibilités d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment les aides au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés et les possibilités d'une réinsertion immédiate dans le marché du travail. N'est pas à considérer comme licenciement économique justifiant des licenciements collectifs le licenciement contraire aux dispositions de l'article 124-11(1).

Seront à aborder notamment et obligatoirement, les sujets suivants:

„- réduction des bénéfices, des tantièmes, des dividendes et d'autres revenus du capital;“ (...)

„Les points devant obligatoirement être abordés seront, sous peine de nullité, explicités et argumentés en détail et par écrit dans le plan social. Les négociations pourront ensuite porter sur la mise en place d'éventuelles mesures de compensation financières.“

b) Est ajouté un paragraphe (4) nouveau ainsi formulé:

„(4) Le licenciement pour motif économique d'un salarié, ou la modification pour raisons économiques, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et précises. Le refus d'une offre de reclassement par le travailleur concerné n'est pas considéré comme un motif légitime de licenciement, une démission ou un acte de chômage volontaire selon la législation sur le chômage.“

c) L'ancien paragraphe (4) devient le nouveau paragraphe (5), ainsi reformulé:

„Les travailleurs et leurs représentants peuvent faire appel à des experts en matière juridique, fiscale, sociale, économique et comptable. Ces experts auront accès, sans limitation et sans que le secret bancaire, fiscal ou d'entreprise puisse leur être opposé, à tous les documents comptables et bancaires de l'entreprise concernée. Les frais de ces experts seront pris en charge par un fonds de compensation financé par des cotisations patronales dont le fonctionnement et le financement feront l'objet d'une loi spéciale.

d) L'ancien paragraphe (5) devient le nouveau paragraphe (6) ainsi reformulé:

„(6) Au plus tard ~~quinze jours~~ trois mois après le début des négociations, délai qui pourra être prorogé une fois de trois mois par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, les parties consignent le résultat des négociations dans une convention dûment signée.“

e) L'ancien paragraphe (6) devient le nouveau paragraphe (7) ainsi reformulé:

„(7) Au cas où les parties n'ont pas abouti endéans les ~~quinze jours~~ délais fixés à un accord conformément au paragraphe (5), un procès-verbal des négociations renseignant l'attitude dûment motivée des parties quant aux éléments ayant fait l'objet des négociations et au moins ceux énumérés au paragraphe (2), dûment signé par les parties, est transmis sans délai à l'Administration de l'emploi qui en transmet une copie à l'Inspection du travail et des mines.“

L'ancien paragraphe (7) devient le nouveau paragraphe (8).

f) L'ancien paragraphe (8) devient le nouveau paragraphe (9) ainsi reformulé:

„(9) Toute notification d'un licenciement pour un motif non inhérent à la personne du salarié ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable aux termes de l'article L.124-2, ou un changement d'une condition essentielle d'un contrat de travail refusée par le salarié, intervenant soit avant la date de la signature du plan social conformément au paragraphe (56), soit avant la date du procès-verbal de l'Office national de conciliation conformément au paragraphe (78), soit après la date de ce procès-verbal en cas d'échec des négociations en l'absence de négociations réelles et effectives sur tous les points obligatoires, soit avant la mise en place d'une délégation du personnel conformément à l'alinéa 2 du paragraphe (3), est nulle et de nul effet.

Dans les quinze jours qui suivent la rupture à l'initiative de l'employeur, le salarié peut demander, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, et, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont

attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Si le salarié n'a pas invoqué la nullité de son licenciement et n'a pas demandé la continuation des relations de travail dans le délai fixé ci-dessus, il a droit aux indemnités visées au paragraphe (1) de l'article L.124-7. Il peut en outre exercer l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail sur la base des articles L.124-11 et L.124-12."

3) *Le commentaire du texte*

La formulation actuelle du texte prévoit que „*sous peine de nullité, les négociations porteront obligatoirement en premier lieu sur les possibilités d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements collectifs*“. Les mesures possibles pour éviter les licenciements restent cependant unilatéralement limitées aux concessions concernant la seule force de travail (en gros: chômage partiel, durée de travail, reconversion, prêt de main-d'oeuvre, préretraite). Elles ne prévoient aucune possibilité de réduire les bénéfices qui peuvent être colossaux.

La législation prévoira à l'avenir une **obligation de négocier en premier lieu sur une réduction des bénéfices**. La définition du licenciement économique abusif est rendue applicable au domaine des licenciements collectifs. Ainsi les syndicats ou les travailleurs concernés auront la possibilité de contester concrètement des licenciements économiques intervenus dans des entreprises ou groupes faisant des bénéfices.

Les délais de négociations sont considérablement rallongés de 15 jours à trois mois et même à 6 mois en cas d'accord du gouvernement.

Il est précisé que les experts auxquels pourront faire appel les syndicats seront rémunérés par un fonds de compensation financé par des cotisations patronales. Pour garantir une base légale suffisante à ce fonds, il est précisé qu'il devra faire l'objet d'une loi spéciale.

Ces experts auront accès à tous les documents relevant qu'ils solliciteront. Ainsi sera écarté un autre obstacle majeur à la possibilité pour les syndicats de faire appel à des experts: le secret d'entreprise. Les exceptions au droit de propriété et au droit de l'employeur d'organiser son entreprise, prévues en principe par les mesures légales existantes, pourront ainsi être utilisées en fait.

Le texte reprend aussi l'obligation de reclassement au sein de l'entreprise ou du groupe avant tout licenciement économique, prévue en droit français. Il est précisé que le refus d'une offre de reclassement n'est pas à considérer comme abus ou à assimiler au fait de quitter librement l'entreprise. Le travailleur doit rester libre de ne pas rester à l'entreprise sous les nouvelles conditions qu'on lui propose et avoir néanmoins droit aux indemnités du plan social et à l'indemnité de chômage.

Finalement la proposition de loi prévoit la possibilité d'une action en nullité et en réintégration également en cas d'échec des négociations. Le tribunal saisi devra donc analyser la conformité de la procédure de négociation aux exigences légales (obligation de négocier sérieusement tous les points, sous peine de nullité). Cette mesure incitera les employeurs récalcitrants à engager des négociations sérieuses.

B) **Les plans de maintien dans l'emploi**

1) *L'exposé des motifs*

Le chapitre sur le maintien de l'emploi a été ajouté en 2006 au Code du Travail, pour réagir à temps aux difficultés économiques et pour empêcher de devoir en venir aux licenciements collectifs et aux plans sociaux.

Il prévoit que des licenciements économiques, en nombre inférieur au seuil déclenchant la législation sur les licenciements collectifs, soient signalés au comité de conjoncture et que des accords volontaires de maintien de l'emploi soient conclus.

Il a été critiqué par les syndicats pour son inefficacité exemplaire. Il n'y a aucun caractère contraignant dans la procédure. Des licenciements économiques ne sont pas souvent signalés au comité de conjoncture. Et peu de plans de maintien de l'emploi sont conclus, sauf s'ils sont incontournables afin d'obtenir une participation supplémentaire de l'Etat aux frais du chômage partiel ou de l'indemnité de préretraite. Mais dans ces cas, leur contenu est minimal.

La proposition de loi vise à :

- permettre l'annulation de tout licenciement intervenu sans notification préalable au Comité de conjoncture;
- rendre obligatoire un examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise;
- permettre l'accès du comité de conjoncture et des experts à tous les documents internes de l'entreprise sans qu'on puisse invoquer de secret d'entreprise;
- envisager obligatoirement, dans le plan de maintien de l'emploi, la réduction des bénéfices à côté des mesures visant l'aggravation des conditions de travail;
- renforcer le recours des syndicats devant l'Office National de Conciliation;
- interdire tout licenciement pendant la période de négociation d'un plan de maintien de l'emploi.

2) Le texte proposé

a) L'article 511-27 est ainsi complété:

„(4) Toute notification d'un licenciement pour un motif non inhérent à la personne du salarié ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable aux termes de l'article L. 124-2, ou un changement d'une condition essentielle d'un contrat de travail, refusée par le salarié, intervenant avant la notification au secrétariat du Comité de conjoncture est nulle et de nul effet.

Dans les quinze jours qui suivent la rupture à l'initiative de l'employeur, le salarié peut demander, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, et, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Si le salarié n'a pas invoqué la nullité de son licenciement et n'a pas demandé la continuation des relations de travail dans le délai fixé ci-dessus, il a droit aux indemnités visées au paragraphe (1) de l'article L.124-7. Il peut en outre exercer l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail sur la base des articles L.124-11 et L.124-12.“

b) L'article L.513-1. est ainsi reformulé:

„(1) Sur base du relevé prévu à l'article L.511-27, le Comité de conjoncture, sur initiative de la présidence ou d'un de ses membres, peut inviter à tout moment, et au plus tard lorsqu'il constate cinq licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au cours d'une période de référence de trois mois ou huit licenciements pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au cours d'une période de référence de six mois au sein d'une même entreprise, les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, à entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article L.513-3. Sur base du relevé prévu à l'article L. 511-27, le Comité de conjoncture, sur initiative de la présidence ou d'un de ses membres, peut inviter à tout moment les partenaires sociaux, aux niveaux appropriés, à entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi au sens de l'article 513-3. Il est tenu de le faire lorsqu'il constate cinq licenciements ou changements d'une condition essentielle d'un contrat de travail refusée par le salarié pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au cours d'une période de référence de trois mois, ou huit licenciements ou changements d'une condition essentielle d'un contrat de travail refusée par le salarié pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au cours d'une période de référence de six mois au sein d'une même entreprise.

(2) En vue de pouvoir prendre une décision sur l'opportunité de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi en toute connaissance de cause, le Comité de conjoncture ~~peut demander~~

demande à son secrétariat de procéder à un examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise.

(3) La réalisation de cet examen peut être confiée à des experts externes. Le secrétariat du comité de conjoncture et les experts externes auront accès, sans limitation et sans que le secret bancaire, fiscal ou d'entreprise puisse leur être opposé, à tous les documents comptables et bancaires de l'entreprise concernée. Les frais des experts seront pris en charge par un fonds de compensation financé par des cotisations patronales dont le fonctionnement et le financement feront l'objet d'une loi spéciale. (...)

c) *L'art. L.513-3. est ainsi reformulé:*

„(1) Tout plan de maintien dans l'emploi contiendra obligatoirement des dispositions consigniant le résultat des discussions entre les partenaires sociaux, qui devront notamment et obligatoirement porter sur les sujets suivants:

„- réduction des bénéfices, des tantièmes, des dividendes et d'autres revenus du capital;“ (...)

(4) Les points devant obligatoirement être abordés seront, sous peine de nullité, explicités et argumentés en détail et par écrit dans le plan de maintien de l'emploi. Le secrétariat soumet le plan de maintien dans l'emploi pour homologation au ministre ayant l'Emploi dans ses attributions, qui statue sur avis du Comité de conjoncture.

d) *un paragraphe (7) nouveau est ajouté à l'article 513-3:*

„(7) En cas de refus de négociier ou en cas d'échec de négociations les partenaires sociaux aux niveaux appropriés pourront saisir l'Office National de Conciliation.“

e) *un paragraphe (8) ainsi formulé sera ajouté à l'article 513-3:*

„(8) Toute notification d'un licenciement pour un motif non inhérent à la personne du salarié ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable aux termes de l'article L. 124-2, ou un changement d'une condition essentielle d'un contrat de travail refusée par le salarié, intervenant à partir de la saisine du Comité de conjoncture par l'employeur jusqu'à la signature du plan de maintien de l'emploi, respectivement, en cas de recours devant l'Office National de Conciliation, jusqu'à un accord ou jusqu'à la non-conciliation est nulle et de nul effet.

Dans les quinze jours qui suivent la rupture à l'initiative de l'employeur, le salarié peut demander, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, et, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Si le salarié n'a pas invoqué la nullité de son licenciement et n'a pas demandé la continuation des relations de travail dans le délai fixé ci-dessus, il a droit aux indemnités visées au paragraphe (1) de l'article L.124-7. Il peut en outre exercer l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail sur la base des articles L.124-11 et L.124-12.

3) *Le commentaire du texte*

Dans le cadre de la législation sur le maintien de l'emploi, le texte reprend les principales mesures prévues en cas de licenciements collectifs. Il est formellement précisé que les parties disposent d'un recours devant l'Office National de Conciliation (qui est déjà actuellement compétent pour les „problèmes résultant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise“ selon l'art. L. 163-2 du Code du Travail). C'est ce recours qui fait courir le délai pour pouvoir recourir à une grève.

C) Les comités mixtes

1) *L'exposé des motifs*

Tandis que le comité mixte a une compétence de décision, respectivement d'information préalable dans certaines matières, les décisions sur le volume et la structure des effectifs ainsi que sur les conditions d'emploi et de travail du personnel, c'est-à-dire les décisions les plus importantes concernant le personnel, peuvent lui être présentées après prise de décision si elles „*risquent d'entraver la gestion de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise ou de compromettre la réalisation d'une opération projetée*“.

Les juridictions administratives, saisies sur recours contre les décisions de l'Inspection du Travail et des Mines, qui est l'organe de surveillance des comités mixtes, interprètent cette restriction largement en faveur des employeurs.

Il est proposé:

- **une information préalable dans tous les cas;**
- **le renforcement du recours de la partie salariale du comité mixte devant l'Office de conciliation;**
- **une possibilité d'annulation des licenciements économiques intervenus pendant la durée de ce recours.**

2) *Le texte proposé*

L'article L.423-3. du Code du Travail est ainsi reformulé:

„(1) De même, avant toute décision, le comité mixte d'entreprise est obligatoirement informé et consulté au sujet de toute décision d'ordre économique ou financier pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure de l'entreprise ou sur le niveau de l'emploi.

Il en est ainsi notamment des décisions concernant le volume de la production et des ventes, le programme et l'orientation de la production, la politique des investissements, les projets d'arrêt ou de transfert de l'entreprise ou de parties de l'entreprise, les projets de restriction ou d'extension de l'activité de l'entreprise, les projets de fusion d'entreprises et les projets de modification dans l'organisation de l'entreprise, l'instauration, la modification et l'abrogation d'un régime complémentaire de pension.

(2) L'information et la consultation prévues au présent article portent obligatoirement sur les répercussions des mesures envisagées sur le volume et la structure des effectifs ainsi que sur les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'entreprise. Elles portent en outre sur les mesures sociales, notamment de formation et de rééducation professionnelle prises ou envisagées par le chef d'entreprise.

~~(3) L'information et la consultation prévues au présent article doivent en principe être préalables à la décision envisagée.~~

~~Il n'en est pas ainsi toutefois lorsqu'elles risquent d'entraver la gestion de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise ou de compromettre la réalisation d'une opération projetée. Dans ces cas, le chef d'entreprise doit donner au comité dans les trois jours toutes informations et explications nécessaires. Les représentants salariaux au sein du comité mixte disposent à tout moment d'un recours devant l'Office National de Conciliation.~~

(4) Toute notification d'un licenciement pour un motif non inhérent à la personne du salarié ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable aux termes de l'article L. 124-2, ou un changement d'une condition essentielle d'un contrat de travail refusée par le salarié, intervenant pendant l'exercice de ce recours et avant un accord ou la non-conciliation est nulle et de nul effet.

Dans les quinze jours qui suivent la rupture à l'initiative de l'employeur, le salarié peut demander, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, et, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Si le salarié n'a pas invoqué la nullité de son licenciement et n'a pas demandé la continuation des relations de travail dans le délai fixé ci-dessus, il a droit aux indemnités visées au paragraphe (1) de l'article L.124-7. Il peut en outre exercer l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail sur la base des articles L.124-11 et L.124-12."

3) Le commentaire du texte proposé

Il est formellement précisé que les parties disposent d'un recours devant l'Office National de Conciliation (qui est déjà actuellement compétent pour les „problèmes résultant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise“ selon l'art. L. 163-2 du Code du Travail). C'est ce recours qui fait courir le délai pour pouvoir recourir à une grève.

*

3e PARTIE

DES INDEMNITES POUR LICENCIEMENT ABUSIF PLUS CONSISTANTES

1) L'exposé des motifs

Un grand problème de l'évolution actuelle des procès pour licenciement abusif est constitué par la faible indemnisation accordée, surtout en ce qui concerne le préjudice pour dommage moral.

Cette dernière indemnité, censée réparer l'atteinte à l'honneur du travailleur, est la plupart du temps ridiculement basse, parfois proche de l'euro symbolique. Cette tendance est emblématique d'une justice rendue par les tribunaux du travail, et surtout par la Cour Supérieure de Justice, qui devient de plus en plus une „justice de classe“, empreinte de mépris pour les travailleurs, et de collusion avec la petite couche idéologiquement dominante de patrons et de cadres dirigeants.

Il est profité de cette proposition de loi sur les licenciements économiques pour

- **lier l'indemnité pour préjudice moral à l'ancienneté dans l'entreprise (1 mois de salaire par année d'ancienneté);**

Par ailleurs, la possibilité de réintégration d'un travailleur licencié abusivement, prévue par le Code du Travail, n'est pas appliquée, voire demandée, parce qu'elle priverait le salarié de son indemnité pour licenciement abusif, tout en l'exposant à la vengeance de son employeur condamné par les juridictions du travail. Elle serait cependant la réparation la plus complète, puisqu'elle placerait le travailleur dans la situation avant le licenciement. Ceci surtout dans les cas où le travailleur se trouve toujours sans emploi de remplacement au moment de la réintégration.

Pour valoriser la possibilité de la réintégration, il est proposé:

- **de doter le salarié réintégré d'une protection contre le licenciement égale à celle du travailleur ayant fait l'objet d'un reclassement interne pendant une année;**
- **de prévoir une indemnité d'un mois par année d'ancienneté (et non pas d'un mois en tout) au cas où l'employeur s'opposerait à la réintégration proposée par le tribunal.**

2) Le texte proposé

L'art. L.124-12. du Code du Travail est ainsi modifié:

„(1) Lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement. L'indemnité pour préjudice moral correspondra au préjudice effectivement subi, mais ne pourra être inférieure à un mois de salaire ou de traitement par année d'ancienneté.

(2) En statuant sur les dommages et intérêts attribués au salarié licencié abusivement, la juridiction du travail peut, à la demande du salarié formulée en cours d'instance et lorsqu'elle juge réunies les conditions pour une continuation ou une reprise de la relation de travail, recommander à l'employeur de consentir à la réintégration du salarié en réparation de son licenciement abusif. Cette réintégration se fera sur le poste quitté par le salarié ou, en cas d'impossibilité, sur un poste similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le salarié réintégré dispose pendant la durée d'un an après sa réintégration effective d'une protection contre le licenciement dans les mêmes termes que celle des travailleurs reclassés, prévue à l'article L.551-2 (2) de ce Code.

La réintégration effective du salarié avec maintien de ses droits d'ancienneté libère l'employeur de la charge des dommages et intérêts qu'il a été condamné à lui verser en réparation de son licenciement abusif.

L'employeur qui ne souhaite pas consentir à la réintégration du salarié licencié abusivement lui recommandée par la juridiction du travail peut être condamné, à la demande du salarié, à compléter les dommages et intérêts visés au paragraphe (1) par le versement d'une indemnité correspondant à un mois de salaire ou de traitement par année d'ancienneté."

3) Le commentaire des articles

L'indemnisation forfaitaire par mois d'ancienneté est conçue comme une indemnité minimale. L'indemnité effective pourra être plus élevée, selon la gravité du caractère abusif du licenciement.

La réintégration restera toujours volontaire et dépendra de la situation concrète. Mais elle devra s'effectuer sur un poste similaire et sans perte de salaire, selon des dispositions analogues à celles concernant le congé parental. Le salarié réintégré disposera d'une protection contre le licenciement pendant une année, analogue à celle du travailleur reclassé.

4e PARTIE

REINTRODUCTION ET AUGMENTATION DE LA COTISATION PATRONALE SPECIALE AU FONDS POUR L'EMPLOI ET REMBOURSEMENT DES SUBVENTIONS DE L'ETAT EN CAS DE LICENCIEMENTS ABUSIFS ET DE FAILLITES FRAUDULEUSES

1) L'exposé des motifs

Tandis que l'indemnité de chômage est considérée comme une prestation de sécurité sociale par la réglementation européenne, la cotisation spéciale des employeurs pour le Fonds de chômage a été non pas abolie, mais réduite à zéro en 1983.

Au Luxembourg, les coûts du chômage sont supportés par les automobilistes et les contribuables (dont à un niveau très insuffisant les entreprises par le biais de l'impôt de solidarité). Ceci conduit à une déresponsabilisation des employeurs qui n'ont pas à supporter le coût de leurs licenciements abusifs.

Nous proposons donc de réintroduire à hauteur de 1% la cotisation spéciale des employeurs par:

- une abolition de la disposition de la loi spéciale du 1.7.1983 ayant porté à 0% le taux de la cotisation spéciale de 0,25% prévue à l'article 5 de la loi du 30.6.1976 sur le Fonds de l'emploi;
- un relèvement de la cotisation spéciale prévue dans la loi de 1976 sur le Fonds de l'emploi, ainsi rétablie, de 0,25% à 1% de la masse salariale.

Il est proposé ensuite un remboursement de tout ou partie des subventions touchées par des employeurs qui sont condamnés pour licenciements abusifs ou faillites frauduleuses.

2) Le texte proposé

a) La loi amendée du 30 juin 1976 portant création d'un fonds pour l'emploi est ainsi changée en ses articles 3 et 5:

„Art. 3. Le fonds pour l'emploi est alimenté par les ressources ci-après:

1. par des cotisations spéciales à charge des employeurs, à l'exception de l'Etat, des communes, de la société nationale des chemins de fer et des établissements publics non soumis à l'impôt commercial communal sur le revenu et les capitaux d'exploitation, qui occupent sur le territoire luxembourgeois, autrement que de façon purement occasionnelle, une ou plusieurs personnes moyennant rémunération;
2. par des impôts de solidarité prélevés moyennant des majorations de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, et de l'impôt sur le revenu des collectivités;
3. par une contribution à charge des communes;
4. par un droit d'accise autonome additionnel prélevé sur les huiles minérales légères et les gazoils destinés à l'alimentation des moteurs de véhicules circulant sur la voie publique et utilisés comme carburant, dénommé contribution sociale;
5. par les remboursements des subventions de toute nature touchées par les employeurs du secteur privé de la part de l'Etat.
6. par une contribution à charge de l'Etat à fixer annuellement par la loi budgétaire (...).“

„Art. 5. 1. Les cotisations spéciales dues pour les années d'alimentation du fonds de chômage sont fixées à 0,25 un pour cent des salaires ou rémunérations cotisables auprès de la Caisse nationale d'assurance pension (...).“

b) Il y est ajouté un nouvel art. 9:

„Le Gouvernement, réuni en conseil, peut décider le remboursement, total ou partiel, des subventions de toute nature reçues par l'Etat de la part d'un employeur qui a été condamné à titre définitif pour licenciement économique abusif. Cette décision peut aussi viser à titre personnel les

commerçants ou dirigeants commerciaux condamnés pour banqueroute selon les articles 573 à 578 du Code de Commerce. Le produit de ces remboursements sera versé au Fonds pour l'Emploi. Les syndicats représentatifs pourront solliciter ce remboursement auprès du Ministre ayant le Travail dans sa compétence. Un recours en annulation devant les juridictions administratives est ouvert contre la décision de remboursement ou contre le silence du Gouvernement, équivalent à un refus de donner suite à la requête des syndicats, par les employeurs concernés et par les syndicats représentatifs.

La numérotation des articles suivants changera et commencera avec le No 10.

- c) *Dans la loi du 1.7.1983 concernant des mesures de nature à favoriser la restructuration et la modernisation de la sidérurgie ainsi que le maintien de la compétitivité générale de l'économie, la lettre a) du paragraphe 2 de l'article 18 est abolie.*

3) Le commentaire du texte proposé

La réintroduction et la revalorisation de la cotisation spéciale des employeurs au Fonds de chômage aurait apporté en 2008 plus ou moins le montant supplémentaire de 128 millions, soit plus que l'impôt de solidarité qui a apporté en 2008 approximativement 119 millions (dont 62 pour les ménages et 56 pour les sociétés) et presque autant que la contribution sur les carburants qui a rapporté environ 140 millions.

Le remboursement des subventions n'est pas chiffrable. Cette matière, qui vise également à responsabiliser les employeurs, et qui permettra aux syndicats d'intervenir, sera de la compétence des tribunaux administratifs.

André HOFFMANN
(*déi Lénk*)