



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

23 avril 2013

AVIS I/13/2013

relatif à la proposition de loi N° 6086 concernant des mesures à prendre contre les licenciements économiques abusifs

..... AVIS

1. Par lettre en date du 19 octobre 2012, le ministre du Travail et de l'Emploi a saisi pour avis notre Chambre au sujet de la proposition de loi no 6086 concernant des mesures à prendre contre les licenciements économiques abusifs.

2. L'objet de la présente proposition de loi consiste à réagir contre le phénomène consistant pour les employeurs à recourir à des licenciements collectifs dans des entreprises viables économiquement ainsi qu'à des délocalisations d'entreprises entières dans le seul but d'augmenter les profits des actionnaires.

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

- Les licenciements économiques, de plus en plus fréquents, sont actuellement jugés par les juridictions 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.**
- 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.
- 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 juridictions du travail. Voilà pourquoi il est proposé de **revaloriser les indemnités pour licenciement abusif**, mais aussi la possibilité de réintégration dans l'entreprise.
- 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 rembourser les aides de l'Etat en cas de licenciements abusifs ou de faillite frauduleuse.

4. Le licenciement économique se traduit généralement par un licenciement individuel avec préavis, motivé par une cause économique.

En droit national, le motif économique ne se limite pas aux problèmes de trésorerie de l'employeur. Une restructuration de l'entreprise peut également motiver un licenciement économique.

Il est possible de contester le licenciement intervenu et le juge contrôlera alors le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à la base de ce licenciement.

Si le licenciement économique concerne plusieurs salariés, l'employeur doit appliquer la procédure correspondante du licenciement collectif. Un plan social devra alors être négocié avant la notification des licenciements individuels.

On parle de licenciement collectif lorsque le nombre des licenciements envisagés par l'employeur est soit :

- au moins égal à 7 salariés pour une même période de 30 jours ;
- au moins égal à 15 salariés pour une même période de 90 jours.

Pour atteindre le chiffre de 7 respectivement 15 salariés, il faut compter non seulement les licenciements au sens propre du terme (qui doivent toujours être au nombre de 4), mais également les autres cessations du contrat de travail se fondant sur des motifs non liés à la personne du salarié et résultant de l'initiative de l'employeur.

Pour ce qui est du motif devant être à la base d'un licenciement collectif, il doit donc toujours s'agir d'un motif d'ordre économique. Un licenciement collectif ne peut jamais se fonder sur des raisons liées à l'aptitude du salarié ou à sa conduite dans l'entreprise.

5. Pour la CSL, le renforcement de la protection des salariés contre les licenciements basés sur des motifs non inhérents à la personne s'impose tant dans un but (d'accroissement) de responsabilité sociale des entreprises que dans un but d'assurer le maintien dans l'emploi des salariés.

6. Force est de constater que la jurisprudence au fil des dernières dix années est devenue de plus en plus favorable à l'employeur. Alors qu'auparavant, la jurisprudence exigeait au moins un lien de cause à effet entre la mesure de restructuration et le poste supprimé et plus particulièrement pour quelle raison, compte tenu de l'ancienneté du salarié, de sa qualification, voire de sa situation sociale ou familiale, l'employeur avait été amené à se séparer du salarié concerné plutôt que d'un autre (C.S.J. 15 mai 1997, no 19897 du rôle, Etat du grand-duché c/Weiler c/Maison Carina), il est admis aujourd'hui que le chef d'entreprise est admis à faire le choix des personnes touchées par les mesures de restructuration sans que le juge sache à aucun titre se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises et quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi (C.S.J. 24 juin 2010, no 32919 du rôle).

Le recours au licenciement économique est devenu progressivement au fil de la dernière décennie une mesure de facilité pour l'employeur de se séparer d'un ou de plusieurs salariés, la crise jouant de plus en plus en tant que prétexte pour justifier le caractère économique de tels licenciements.

7. Voilà pourquoi la CSL tient à féliciter l'auteur de la proposition de loi soucieux d'endiguer le recours effréné des employeurs à des licenciements économiques.

8. Si la CSL accueille favorablement la finalité générale de la présente proposition de loi consistant à réglementer plus strictement les licenciements économiques et à renforcer davantage les droits des représentants des salariés dans le cadre des licenciements économiques tant individuels que collectifs, elle se permet de passer en revue chacune des mesures proposées par l'auteur et de proposer, si besoin en est, des alternatives à celles-ci.

I. Quant à la définition des licenciements économiques abusifs proposée par l'auteur

9. Actuellement l'article L. 124-11 stipule en son premier paragraphe :

« (1) 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.

Il en est de même lorsque le licenciement est contraire aux critères généraux visés à l'article L. 423-1, sous 3.¹ »

¹ Art. L. 423-1.

L'auteur de la proposition de loi propose d'ajouter une nouvelle phrase à la fin de ce paragraphe formulée comme suit : *« 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 refusée 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 ».*

10. La CSL accueille favorablement la définition des licenciements économiques abusifs proposée par l'auteur dans la mesure où, a contrario, un licenciement économique ayant pour objet de réduire le nombre des salariés ou leur niveau de rémunération n'est considéré comme légal que dans le but unique de garantir la viabilité ou la survie d'une entreprise dont la situation financière se dégrade progressivement en excluant toutefois la prise en considération d'un changement purement temporaire ou limité affectant le carnet des commandes ou un autre élément de la situation économique. Une telle définition devrait inciter les employeurs d'investir davantage dans les entreprises et répartir les bénéfices de façon équitable entre les acteurs économiques dont notamment les salariés plutôt que de verser des dividendes aux seuls bailleurs de fonds. Par conséquent, les entreprises qui, après avoir réinvesti les bénéfices ont plus de chances à se voir déclarer les licenciements économiques comme fondés lorsque leur situation financière se détériore que les entreprises qui, au contraire, ont régulièrement versé les bénéfices aux bailleurs de fonds sans assurer la viabilité de l'entreprise à moyen et à long terme.

La présente définition permet ainsi de rétablir un certain équilibre entre le droit de protection contre le licenciement injustifié et la liberté d'entreprendre de l'employeur

A) Les licenciements collectifs et les plans sociaux

11. 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.

Le comité mixte d'entreprise a compétence de décision en ce qui concerne:3.] l'établissement ou la modification des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauchage, de promotion, de mutation, de licenciement et, le cas échéant, les critères de priorité pour l'admission à la préretraite des salariés;

12. 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.

13. Avant d'analyser les mesures proposées ci-avant, la CSL est d'avis qu'à côté des changements d'une condition substantielle du contrat de travail pour des motifs économiques et refusée par le salarié et des cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés, il faudra également tenir compte des départs volontaires négociés pendant une période allant jusqu'à six mois précédant le plan de maintien dans l'emploi ou le recours aux licenciements collectifs et les prendre en considération dans les seuils fixés pour déclencher le recours au plan de maintien dans l'emploi ou le recours aux licenciements collectifs, conformément à la proposition de la CSL figurant sous le point 26 infra. Par ailleurs, elle est d'avis que les salariés concernés par une des mesures ci-avant qui ont déjà quitté l'entreprise et éventuellement trouvé un nouvel emploi avant l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi ou d'un plan social devraient également bénéficier des mesures qui y ont été arrêtées par les partenaires sociaux. En effet, il s'agit de responsabiliser les employeurs qui ont pris l'initiative de résilier le contrat de travail pour un motif non inhérent à la personne du salarié ou de négocier par anticipation le départ volontaire négocié de salariés et de rétribuer les salariés qui ont accepté de quitter l'entreprise pour chercher un nouvel emploi.

La CSL se permet par conséquent de prendre position par rapport à chacune des mesures citées ci-avant proposées par l'auteur.

a) Quant à la proposition de texte de l'article L.166-2, paragraphe (2) dont la teneur est la suivante :

« (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, explicites 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. »

14. La CSL soutient la proposition de texte prévoyant le renvoi des licenciements collectifs au licenciement économique individuel défini à l'article L.124-11(1).

15. Aussi la CSL s'exprime-t-elle favorablement pour l'obligation de l'employeur d'aborder le sujet de la réduction des bénéfices, des tantièmes, des dividendes et autres revenus du capital et de détailler et de justifier le résultat de la négociation dans le plan social sous peine de nullité. Elle propose toutefois d'ajouter à la liste des sujets obligatoires « le reclassement des salariés au sein de l'entreprise ou du groupe d'entreprises » - le texte actuel ne prévoyant que « les possibilités de formation voire de reconversion permettant une réaffectation de salariés à l'intérieur de l'entreprise - de sorte que l'article L.166-2, paragraphe 2 s'énonce 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;*
- *reclassement des salariés au sein de l'entreprise ou du groupe d'entreprises [...]*

Les points devant obligatoirement être abordés seront, sous peine de nullité, explicites 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) Quant au texte proposé de l'article L.166-2, paragraphe 4 dont la teneur est la suivante :

« (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. »

16. La CSL salue le renforcement des conditions permettant un licenciement économique ou une modification pour raisons économiques, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail en imposant à l'employeur, une fois réunies au préalable les conditions de l'article L.124-11(1), de prouver que 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. Ceci restreint considérablement la marge de manœuvre de l'employeur de se défaire à la légère d'un salarié et responsabilise davantage celui-ci en l'obligeant à épuiser toutes les pistes pour maintenir les salariés menacés d'un licenciement économique dans l'entreprise.

c) Quant au texte reformulé de l'article L.166-2, paragraphe 5 (ancien paragraphe 4) dont la teneur est la suivante :

« 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. »

17. La CSL accueille l'accès inconditionnel par des experts choisis parmi les travailleurs et leurs représentants aux documents de l'entreprise concernée et la prise en charge des frais de ces experts par des cotisations patronales. En effet, l'employeur est détenteur de tous les documents permettant de justifier le bien-fondé du licenciement économique et le salarié est souvent à la merci des documents que l'employeur veut produire ou ne veut pas produire pour prouver le bien-fondé du licenciement. Par ailleurs, la CSL est d'avis qu'un tel accès inconditionnel aux documents de l'entreprise est le seul moyen pour rétablir quelque peu un équilibre entre les droits des salariés et la liberté d'entreprendre des employeurs.

Afin d'éviter la divulgation d'informations confidentielles susceptibles de préjudicier l'entreprise en question, la CSL entend compléter l'article L.166-2, paragraphe 5 par le texte suivant :

Les travailleurs et leurs représentants, les experts ainsi que les partenaires sociaux aux niveaux appropriés sont tenus de ne pas utiliser, ni de révéler à des tiers des secrets de fabrication ou des secrets commerciaux ni des données qui leur ont été communiquées à titre confidentiel par l'entreprise concernée.

Cette interdiction s'applique quel que soit le lieu où les intéressés peuvent se trouver et continue à s'appliquer après la cessation des fonctions des personnes visées à l'alinéa qui précède.

d) Quant au texte reformulé de l'article L.166-2, paragraphe 6 (ancien paragraphe 5) dont la teneur est la suivante :

« 6) Au plus tard 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. »

18. La CSL accueille favorablement le fait que les délais de négociations sont considérablement rallongés de 15 jours à trois mois et même à six mois en cas d'accord du gouvernement et espère qu'un tel rallongement des délais permettra d'aboutir plus souvent que par le passé à un accord qui tient compte des intérêts des salariés faisant l'objet d'un licenciement collectif.

e) Quant au texte reformulé de l'article L.166-2, paragraphe 7 (ancien paragraphe 6) dont la teneur est la suivante :

« (7) Au cas où les parties n'ont pas abouti endéans les délais fixés à un accord conformément au paragraphe (6), 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. »

19. A l'instar du point d) ci-avant, la CSL salue l'extension du délai de négociation prévu à l'article L.166-2, paragraphe 6, regrette toutefois que l'actuel paragraphe 7 de l'article L.166-2, devenant le paragraphe 8 ne prévoit pas d'alternative à la clôture de la procédure consistant dans l'établissement d'un procès-verbal de non-conciliation devant l'Office national de conciliation. La CSL propose de donner un caractère obligatoire aux dispositions des articles L.513-1 à L.513-4 intitulées « Etablissement d'un plan de maintien dans l'emploi » et d'obliger les partenaires sociaux à négocier d'abord un plan de maintien dans l'emploi avant de négocier, en cas d'échec, un plan social procédant à des licenciements. Il y a lieu par conséquent de repenser les deux procédures en vue de les associer de façon cohérente dans le Code du travail. Dans ce contexte, la CSL exige qu'à partir de l'ouverture des négociations du plan social jusqu'à la clôture de celles-ci, l'identité des salariés affectés par les licenciements ne soit pas divulguée afin de ne pas compromettre les chances à l'établissement d'un tel accord.

f) Quant au texte reformulé de l'article L.166-2, paragraphe 9 (ancien paragraphe 8) dont la teneur est la suivante :

« 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 (6), soit avant la date du procès-verbal de l'Office national de conciliation conformément au paragraphe (8), 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 dument 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 dument 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. 124-7-11 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. »

20. La CSL approuve le présent texte qui prévoit la possibilité d'une action en nullité et en réintégration également en cas d'échec des négociations en l'absence de négociations réelles et effectives. 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.

21. La CSL est également d'avis que l'exercice du droit de grève doit également être possible pendant les négociations d'un plan social et ceci, même avant la signature de celui-ci ou du procès-verbal de désaccord devant l'Office national de conciliation. En effet, le droit de grève est l'unique arme dont disposent les salariés et les syndicats pour faire pression sur les employeurs afin que ceux-ci tiennent compte des intérêts des salariés concernés par un

licenciement collectif. Il existe également deux arguments en droit qui permettent une telle interprétation extensive du droit de grève .

D'abord, le droit de grève est défini par la convention no 87 de l'Organisation internationale du travail (OIT) selon laquelle le droit de grève est exercé par toute organisation de travailleurs (...) ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs (...).

Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT note que les intérêts professionnels et économiques que les travailleurs peuvent défendre grâce au droit de grève comprennent non seulement l'amélioration des conditions de travail et les autres revendications collectives d'ordre professionnel, mais aussi «la recherche de solutions aux questions de politique économique et sociale »(*Ibid., paragr. 479*). Dans le même ordre d'idées, il estime que les travailleurs et leurs organisations doivent pouvoir manifester le cas échéant leur mécontentement sur des questions économiques et sociales touchant aux intérêts de leurs membres dans un cadre plus large que celui des seuls conflits du travail susceptibles de déboucher sur une convention collective (*Ibid., paragr. 484*).

Puis, il est également à noter qu'en vertu de l'article L.163-2, paragraphe 2, les litiges relatifs aux licenciements collectifs ne constituent pas des litiges collectifs au sens de l'article L.163-1 de sorte que l'obligation de trêve sociale imposée pendant la période de négociation ou de validité d'une convention collective en vertu de l'article L.163-2, paragraphe 5, ne joue pas pendant les négociations d'un plan social et que le recours au droit de grève est partant possible.

B. Les plans de maintien dans l'emploi

22. 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.

23. La CSL critique la législation actuelle sur les plans de maintien dans l'emploi pour son inefficacité exemplaire. Il n'y a aucun caractère contraignant dans la procédure. Des licenciements économiques ne sont souvent pas 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. A part le fait que cette législation doit, selon la CSL, devenir plus contraignante, il est indispensable d'associer cette législation avec la procédure concernant les licenciements collectifs, c-à-d, en amont de tout plan social prévoyant des licenciements.

24. La CSL prend position par rapport à la proposition de loi qui 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 le secret d'entreprise;
- envisager obligatoirement, dans le plan de maintien dans 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.

a) Quant à la proposition de texte de l'article L.511-27 permettant l'annulation de tout licenciement intervenu sans notification préalable au Comité de conjoncture

« [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. »

25. La CSL donne son accord à la présente proposition de texte, mais tient toutefois à rendre attentif au fait, qu'au vu de l'augmentation de la charge de travail qui touchera le secrétariat du comité de conjoncture, celui-ci doit être doté du personnel nécessaire pour faire face à aux nouvelles missions lui dévolues par la présente proposition de loi. De même la CSL insiste-t-elle sur le fait que le secrétariat est obligé d'informer sans délai la délégation du personnel des entreprises concernées ainsi que les membres du Comité de conjoncture afin de déclencher des négociations en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi. Dans cet ordre d'idées, la CSL exige que les informations et documents recueillis par le secrétariat et les experts externes doivent être mis à disposition des membres du Comité de conjoncture, tenus à une obligation de confidentialité, afin de leur permettre d'analyser la situation des entreprises concernées et de prendre les décisions qui s'imposent.

b) Quant à la proposition de texte de l'article L.513-1 rendant obligatoire un examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise

« 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 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. [...] »

26. La CSL salue le renforcement des dispositions sur le plan de maintien dans l'emploi. Elle se pose toutefois la question si l'instrument que constitue le plan de maintien dans l'emploi ne mérite pas d'être utilisé ex ante par les partenaires sociaux des entreprises en difficultés économiques et/ou le comité de conjoncture, c-à-d, avant même qu'elles ne procèdent à des licenciements économiques en nombre suffisant pour déclencher la procédure de recours à l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi. Le plan de maintien dans l'emploi ne pourrait-il pas constituer un moyen d'encadrement permanent destiné à réorienter et reconverter en temps utile par des formations et rééducation professionnelles des salariés menacés de perdre leur emploi pour des raisons économiques en leur permettant ainsi de rester dans l'entreprise ?

En tout état de cause, la CSL est d'avis qu'il faudra concerter les dispositions sur le plan de maintien dans l'emploi avec les dispositions concernant les licenciements collectifs afin que priorité soit donnée à la négociation et à l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi avant de recourir, en cas d'échec, à un plan social prévoyant, le cas échéant, une réduction des effectifs. Pour ce faire et compte tenu des remarques formulées sous le point 18 supra, la CSL propose de modifier les critères fixés à l'article L.166-1 du Code du travail qui rend obligatoire le recours à la procédure des licenciements collectifs dans l'hypothèse où l'on est en présence de sept licenciements non inhérents à la personne du salarié pendant 30 jours ou bien de quinze licenciements non inhérents à la personne du salarié pendant 90 jours et de reprendre les critères plus favorables prévus à l'article L.513-1 du Code du travail rendant le recours obligatoire à l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi. Ces critères concernent l'hypothèse de cinq licenciements, de départs volontaires négociés 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 trois mois ou bien l'hypothèse de huit licenciements, de départs volontaires 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 six mois. Une telle modification permettrait d'obliger l'employeur de recourir à la procédure des licenciements collectifs dans les mêmes conditions que le comité de conjoncture serait obligé de recourir à l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi.

L'article L.166-1 prendra par conséquent la teneur suivante :

« [1] Aux fins de l'application du présent chapitre, on entend par licenciements collectifs les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés, lorsque le nombre de licenciements envisagés est:

- 1.pour une même période de trois mois, au moins égal à cinq salariés;*
- 2.pour une même période de six mois, au moins égal à huit salariés.*

[2] Pour le calcul du nombre de licenciements prévus au paragraphe [1], sont assimilés aux licenciements les changements d'une condition essentielle d'un contrat de travail refusée par le salarié pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié, les cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés ainsi que les départs volontaires négociés pendant une période allant jusqu'à six mois précédant le plan de maintien dans l'emploi, à condition que les licenciements proprement dits au sens du paragraphe [1] soient au moins au nombre de quatre. »

27. En ce qui concerne l'obligation pour l'employeur, qui occupe régulièrement au moins quinze salariés, de notifier au comité de conjoncture tout licenciement pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au plus tard au moment de la notification du préavis de licenciement, la CSL exige des sanctions à l'égard de l'employeur en cas de non-respect de cette obligation. Cette sanction pourrait consister dans une amende de 251 € à 5.000 €.

L'article L.511-27 se lira donc comme suit :

*« (1) L'employeur, qui occupe régulièrement au moins quinze salariés, doit notifier au secrétariat du Comité de conjoncture tout licenciement pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié au plus tard au moment de la notification du préavis de licenciement.
(2) Cette notification peut se faire par voie électronique.
(3) Le secrétariat dresse un relevé mensuel des notifications reçues et le soumet pour information et discussion aux membres du Comité de conjoncture, qui s'engagent au respect d'une obligation de discrétion professionnelle à cet égard.
(4) Le non respect de l'obligation visée au paragraphe 1 est puni d'une amende de 251 à 5.000 euros. »*

28. En ce qui concerne l'accès illimité du comité de conjoncture et des experts aux documents de l'entreprise, la CSL renvoie aux observations sous le point 17 supra concernant l'article L.166-2, paragraphe 5.

c) Quant à la proposition de texte de l'art. L.513-3 envisageant obligatoirement, dans le plan de maintien dans l'emploi, la réduction des bénéfices à côté des mesures visant l'aggravation des conditions de travail

« (1) Tout plan de maintien dans l'emploi contiendra obligatoirement des dispositions consignant 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, explicites 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. »

29. A l'instar de ses remarques figurant sous le point 15 supra, si la CSL soutient l'obligation pour l'employeur d'aborder le sujet de la réduction des bénéfices, des tantièmes, des dividendes et autres revenus du capital et d'en détailler et en justifier le résultat de la négociation dans le plan de maintien dans l'emploi sous peine de nullité, elle propose toutefois d'ajouter à la liste des sujets obligatoires « le reclassement des salariés au sein de l'entreprise ou du groupe d'entreprises », le texte actuel ne prévoyant que les possibilités de formation voire de reconversion permettant une réaffectation de salariés à l'intérieur de l'entreprise. Si la discussion sur la réduction des bénéfices, des tantièmes, des dividendes et d'autres revenus du capital mérite d'être abordée lors des négociations d'un plan de maintien dans l'emploi afin de répartir les risques financiers en cas de crise proportionnellement entre les bailleurs de fonds et les salariés, il est tout aussi important que les partenaires sociaux cherchent des solutions afin de maintenir dans l'emploi, à moyen et à long terme, les salariés affectés par une réduction d'effectifs ou une réorganisation de l'entreprise.

30. Par ailleurs, la CSL est d'avis que les entreprises qui procèdent concrètement à un reclassement de salariés dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi pourraient être favorisées en leur étendant par exemple les dispositions légales portant introduction d'une

bonification d'impôt pour chômeurs embauchés (loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs) ou d'autres aides et mesures réservées jusqu'à présent aux entreprises embauchant des chômeurs.

Voilà pourquoi la CSL propose de donner la teneur suivante à l'article L.513-3 :

« [1] Tout plan de maintien dans l'emploi contiendra obligatoirement des dispositions consignant 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;*
- le reclassement des salariés au sein de l'entreprise ou du groupe d'entreprises [...]. »*

« [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) Quant à la proposition de texte de l'article L.513-3, introduisant un nouveau paragraphe 7 qui renforce le recours des syndicats devant l'Office national de conciliation (ONC)

« [7] En cas de refus de négocier ou en cas d'échec de négociations, les partenaires sociaux aux niveaux appropriés pourront saisir l'Office National de Conciliation. »

31. La CSL salue l'introduction d'un recours devant l'Office national de conciliation par les partenaires sociaux en cas de refus de négocier ou en cas d'échec de négociations d'un plan de maintien dans l'emploi. Ainsi les partenaires sociaux disposent du même recours qu'en cas de désaccord sur l'établissement d'un plan social (article L.166-2, paragraphe 7 du Code du travail) sachant toutefois que, selon les observations formulées ci-avant par la CSL, ce dernier ne devrait intervenir qu'en cas d'échec définitif du plan de maintien dans l'emploi.

En ce qui concerne l'exercice du droit de grève pendant les négociations d'un plan de maintien dans l'emploi, notre chambre renvoie à ses remarques figurant sous le point 21 supra.

e) Quant à la proposition de texte de l'article L.513-3 introduisant un nouveau paragraphe (8) qui interdit tout licenciement pendant la période de négociation d'un plan de maintien dans l'emploi

« [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 président 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. »

32. La CSL salue l'introduction de ce paragraphe qui est le pendant de l'article L.166-2, paragraphe 9 prévu par la proposition de loi et prévoyant les mêmes dispositions pendant la période de négociation d'un plan social.

C. Les comités mixtes

33. L'auteur de la présente proposition de loi entend renforcer les dispositions légales sur les comités mixtes d'entreprise en arguant comme suit :

« 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.

Voilà pourquoi 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. »

34. Vu le dépôt récent du projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises lequel abroge les comités mixtes d'entreprise et transfère les missions d'information, de consultation et de codécision de ceux-ci aux délégations du personnel, la CSL se déclare d'accord avec le texte proposé de l'auteur à la condition toutefois de remplacer le comité mixte d'entreprise par la délégation du personnel.

Etant donné que les articles L.421-1 à L.425-4 relatifs au comité mixte d'entreprise sont abrogés, le texte proposé par l'auteur est à intégrer dans l'article L.414-6 du projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et prendra par conséquent la teneur suivante :

« [1] De même, avant toute décision, la délégation du personnel est obligatoirement informée et consultée 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] La délégation du personnel dispose 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. »

35. La CSL approuve l'introduction 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) dans l'hypothèse où, en dehors de la procédure d'un plan de maintien dans l'emploi ou d'un plan social, l'employeur refuse d'informer et de consulter la délégation du personnel sur les sujets énumérés aux paragraphes 1 et 2 de l'article L.414-6.

II. Des indemnités pour licenciement abusif plus consistantes

36. Un grand problème de l'évolution actuelle des procès pour licenciement abusif est constitué par la faible indemnisation accordée.

a) L'indemnité pour préjudice moral

37. 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.

38. 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).**

39. 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.

40. 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 et de prévoir une indemnité d'un mois par année d'ancienneté au cas où l'employeur s'opposerait à la réintégration proposée par le tribunal.**

L'auteur propose de modifier l'art. L.124-12. du Code du Travail pour lui donner la teneur suivante:

« (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. »

41. La CSL accueille favorablement la proposition de texte de l'auteur visant à fixer une indemnité minimale pour préjudice moral et à assortir la réintégration du salarié licencié d'une protection contre le licenciement pendant une durée d'un an.

42. Elle est néanmoins d'avis qu'à part la protection en amont contre les licenciements économiques abusifs telle que proposée de sa part ci-avant, la dissuasion en aval contre les licenciements économiques abusifs pourrait être envisagée en sus d'une fixation minimale de l'indemnité pour préjudice moral de un mois par année d'ancienneté par une augmentation voire un rééchelonnement des indemnités de départ.

b) L'indemnité de départ

43. En complément d'une indemnisation substantielle du préjudice moral, il est également judicieux de revoir les indemnités de départ consistant à prendre en considération l'ancienneté du salarié. Depuis l'introduction des indemnités de départ dans notre législation, l'ancienneté

des salariés dans une même entreprise a plutôt tendance à diminuer avec la mondialisation des marchés qui fait que la solidité des entreprises et la garantie des emplois sont souvent aléatoires et imprévisibles à moyen et à long terme de sorte qu'il est légitime de remettre en question l'échelonnement de l'indemnité de départ en fonction de la durée de l'ancienneté tel qu'il a été prévu jusqu'à présent dans le Code du travail. Qui aura encore la chance aujourd'hui en accédant sur le marché de travail de bénéficier d'une ancienneté de 15, 20, 25, 30 années voire plus ?

La CSL propose de modifier l'article L.124-7 et de lui donner la teneur suivante :

« (1) Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L. 124-10, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de trois années au moins auprès du même employeur, lorsqu'il ne peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale; la pension de vieillesse anticipée n'est pas considérée comme pension pour les besoins de l'application du présent alinéa.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L. 124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à:

- *un mois de salaire après une ancienneté de service continus de trois années au moins;*
- *deux mois de salaire après une ancienneté de service continus de cinq années au moins;*
- *trois mois de salaire après une ancienneté de service continus de huit années au moins;*
- *quatre mois de salaire après une ancienneté de service continus de dix années au moins;*
- *cinq mois de salaire après une ancienneté de service continus de treize années au moins;*
- *six mois de salaire après une ancienneté de service continus de quinze années au moins;*
- *sept mois de salaire après une ancienneté de service continus de dix-huit années au moins;*
- *huit mois de salaire après une ancienneté de service continus de vingt années au moins;*
- *neuf mois de salaire après une ancienneté de service continus de vingt-trois années au moins;*
- *dix mois de salaire après une ancienneté de service continus de vingt-cinq années au moins;*
- *onze mois de salaire après une ancienneté de service continus de vingt-huit années au moins;*
- *douze mois de salaire après une ancienneté de service continus de trente années au moins;*

(2) L'employeur occupant moins de vingt salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des indemnités visées au paragraphe (1) qui précède, soit pour la prolongation des délais de préavis visés à l'article L. 124-3 qui, dans ce cas, sont portés:

- *à trois mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continus de trois années au moins;*
- *à six mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continus de cinq années au moins;*
- *à sept mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continus de huit années au moins;*
- *à dix mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continus de dix années au moins;*
- *à onze mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continus de treize années au moins;*
- *à douze mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continus de quinze années au moins ;*

- à treize mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de dix-huit années au moins ;
- à quatorze mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de vingt années au moins ;
- à quinze mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de vingt-trois années au moins ;
- à seize mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de vingt-cinq années au moins ;

- à dix-sept mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de vingt-huit années au moins ;
- à dix-huit mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de trente années au moins ;

(3) L'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.

Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

(4) L'employeur est tenu de régler l'indemnité au moment où le salarié quitte effectivement le travail.

Le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut autoriser l'entreprise en difficultés à liquider les indemnités de départ visées au présent article par mensualités avec les intérêts légaux de retard.

(5) Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité de départ.»

44. La CSL est d'avis que compte tenu du fait que les anciennetés des salariés dans une même entreprise ont plutôt tendance à diminuer, la proposition en l'espèce a pour objectif de faire démarrer plus tôt le point de départ de l'octroi d'une indemnité de départ en intercalant des échelonnements par rapport à ceux qui existent actuellement.

45. Ainsi elle propose d'octroyer une indemnité de départ de un mois au salarié après une ancienneté de trois ans auprès du même employeur en sus de son préavis de deux mois (en tout 3 mois). Le salarié qui bénéficie d'une ancienneté de cinq ans touchera désormais deux mois d'indemnité de départ en sus du préavis de 4 mois (en tout 6 mois). Le salarié qui bénéficiera d'une ancienneté de huit ans bénéficiera de trois mois d'indemnité de départ en sus du préavis de 4 mois. A chaque fois on a intercalé un échelonnement de trois ans dans les échelonnements actuels (3 ans, 5+3, 10+3, 15+3, 20+3, 25+3, 30 ans).

46. Finalement, la CSL est d'avis qu'au vu de toutes les observations qui ont été formulées de sa part concernant les différents articles en cause, il est indispensable de procéder à une

révision plus globale de toutes dispositions légales en matière de licenciements collectifs, de plan de maintien dans l'emploi, de plan social mais également de faillites afin de garantir la cohérence entre les différentes dispositions légales qui interagissent mutuellement et de renforcer ainsi les intérêts des salariés.

* * *

Sous réserve des observations formulées ci-avant, la CSL a l'honneur de vous communiquer qu'elle marque son accord à la proposition de loi citée sous rubrique.

Luxembourg, le 23 avril 2013

Pour la Chambre des salariés,

La direction



René PIZZAFERRI



Norbert TREMUTH

Le président



Jean-Claude REDING

L'avis a été adopté à l'unanimité.