

N° 278

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1978-1979

Annexe au procès-verbal de la séance du 11 avril 1979.

PROPOSITION DE LOI

*modifiant les articles L. 321-8 et L. 321-9 du Code du travail
relatifs aux licenciements pour cause économique,*

PRÉSENTÉE

Par M. Jacques LARCHÉ,
Sénateur.

(Renvoyée à la Commission des Affaires sociales sous réserve de la constitution éventuelle
d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

Les licenciements pour cause économique, portant sur au moins dix salariés, doivent obligatoirement faire l'objet d'une consultation des délégués du personnel ou du comité d'entreprise auxquels un certain nombre d'informations doivent être fournies par l'employeur.

Celui-ci doit obtenir ensuite l'autorisation de licencier de l'Administration.

Des délais doivent être respectés entre le moment où les représentants du personnel sont saisis d'un projet de licenciement économique, et le moment où l'employeur peut saisir l'autorité administrative.

Ces délais sont d'un an moins 15 jours, mais ils sont souvent plus longs en vertu de dispositions conventionnelles qui les font varier suivant l'importance des effectifs concernés, et distinguent entre licenciements conjoncturels et structurels. Les délais fixés par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi ont été augmentés par un avenant du 21 novembre 1974 conclu sur l'invitation pressante du Gouvernement adressée en juin 1974 aux partenaires sociaux. Ils vont maintenant jusqu'à cinq semaines, pour les licenciements conjoncturels, et quatorze semaines pour les licenciements structurels.

L'Administration dispose à son tour d'un délai qui est de trente jours pour les licenciements portant sur au moins dix personnes et de sept jours renouvelables une fois dans les autres cas car, contrairement à la procédure de consultation des représentants du personnel, l'autorisation administrative doit être sollicitée, même si le licenciement porte sur moins de dix salariés.

En cas de refus d'autorisation, si l'employeur forme un recours hiérarchique auprès du Ministre du Travail, celui-ci dispose, conformément au droit connu en matière administrative, d'un délai de quatre mois pour faire connaître sa réponse.

Quand on additionne ces délais, on aboutit à un total d'autant plus élevé que le délai de consultation se trouve, en fait, bien souvent allongé.

En effet, les représentants du personnel ou les représentants syndicaux, s'estimant insuffisamment informés, saisissent le juge des référés d'une demande de désignation d'un expert et, bien que la jurisprudence soit partagée sur ce point, il n'est pas rare que satisfaction leur soit donnée.

Pourtant, le Parlement avait repoussé un amendement donnant au comité d'entreprise la possibilité de se faire assister dans de tels cas par un expert-comptable, le Ministre du travail ayant souligné notamment le caractère dilatoire que la désignation de l'expert risquerait d'avoir (*Journal officiel*, Assemblée Nationale du 13 décembre 1974, page 7762 ; *Journal officiel*, Sénat du 19 décembre 1974, page 3138).

En outre, la loi du 3 janvier 1975 ayant placé les licenciements économiques sous le contrôle exclusif de l'Administration, la nomination d'un expert, par le biais de pures règles de procédure civile de caractère général, institue un contrôle judiciaire concurrent du contrôle de l'Administration à qui la loi a confié le soin de rechercher si la mesure projetée par l'employeur est ou non justifiée.

La longueur des délais aggrave souvent la situation des entreprises qui veulent licencier et qui, par hypothèse, sont dans une

situation difficile. Faute de pouvoir prendre à temps les mesures d'allégement qui s'imposent, les entreprises en cause risquent d'être finalement dans l'obligation de procéder à des licenciements plus nombreux et même de fermer.

D'autre part, sachant toutes les difficultés qu'il y a à licencier, les entreprises hésitent de plus en plus à embaucher et vont même parfois jusqu'à préférer refuser des commandes.

On en est arrivé au point où des mesures de protection, en soi fort légitimes, vont à l'encontre des objectifs poursuivis par leurs auteurs. Elles visent à protéger l'emploi et constituent finalement un frein à l'embauche.

Il faut donc, pour le moins, raccourcir les délais.

Ce ne serait pas respecter l'autonomie des partenaires sociaux que de modifier par la loi les délais qu'ils ont fixés. Le législateur peut cependant intervenir pour éviter qu'ils ne soient, en fait, abusivement allongés, et préciser qu'en tout état de cause, les délais impartis à l'Administration débiteront dès l'expiration normale des délais de consultation.

Les délais dont dispose l'Administration pourraient eux-mêmes être abrégés en appliquant aux licenciements de dix à cinquante salariés les délais actuellement en vigueur pour les licenciements de moins de dix personnes, d'autant que les inspecteurs du travail sont informés dès le début de la procédure de consultation, et donc bien avant d'être saisis d'une demande d'autorisation.

Enfin, en cas de recours hiérarchique, le délai de quatre mois est beaucoup trop long et on ne voit pas pourquoi le Ministre dispose, alors qu'il y a urgence, d'un délai quatre fois plus long que le plus long délai donné au fonctionnaire qui a pris la décision initiale.

PROPOSITION DE LOI

Article premier.

L'alinéa suivant est ajouté à l'article L. 321-8 du Code du travail :

« L'autorité administrative compétente doit être considérée comme valablement saisie, nonobstant toute procédure ou toute expertise éventuellement en cours, du moment que les délais prévus à l'article 321-5 sont expirés. »

Art.2.

Le premier alinéa de l'article L. 321-9 du Code du travail est remplacé par l'alinéa suivant :

« *Art. L. 321-9.* — Pour toutes les demandes de licenciements collectifs portant sur au moins cinquante salariés, dans une même période de trente jours, l'autorité administrative compétente dispose d'un délai de trente jours, à compter de la date d'envoi de la demande de licenciement, pour vérifier les conditions d'application de la procédure de concertation, la réalité des motifs invoqués pour justifier les licenciements ainsi que la portée des mesures de reclassement et d'indemnisation envisagées et pour faire connaître à l'employeur, soit son accord, soit son refus d'autorisation. »

Art. 3.

L'alinéa suivant est ajouté à l'article L. 321-9 du Code du travail :

« Si à la suite d'un refus d'autorisation, l'employeur forme un recours hiérarchique, la non-réponse du Ministre du Travail dans un délai d'un mois équivaut à une autorisation. »