



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Proposition de loi 6086

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

Date de dépôt : 17-11-2009
Date de l'avis du Conseil d'État : 15-07-2013
Auteur(s) : Monsieur Marc Baum, Député
Monsieur Sven Clement, Député

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
17-11-2009	Déposé	6086/00	<u>3</u>
20-05-2010	Commission du Travail et de l'Emploi Procès verbal (10) de la reunion du 20 mai 2010	10	<u>16</u>
22-02-2013	Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (4.2.2013)	6086/01	<u>26</u>
15-07-2013	Avis du Conseil d'Etat (12.7.2013)	6086/02	<u>37</u>
13-09-2013	Avis de la Chambre des Salariés (23.4.2013)	6086/03	<u>46</u>
19-05-2021	Reprise - Dépêche de Madame Myriam Cecchetti au Président de la Chambre des Députés (19.5.2021)	6086/04, 7729/01	<u>63</u>
07-03-2024	Reprise - Dépêche de Monsieur Marc Baum au Président de la Chambre des Députés (7.3.2024)	6086/05, 7729/05, 7911/05, 8001/02, 8201/03, 8217/04	<u>66</u>

6086/00

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'est **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 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.

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 bénéfiques 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 bénéfiques, 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 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."

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 consignant le résultat des discussions entre les partenaires sociaux, qui devront notamment et obligatoirement porter sur les sujets suivants:

„- réduction des bénéficiaires, 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 négocier 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 gasoils 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*)

10



CHAMBRE DES DÉPUTÉS

Session ordinaire 2009-2010

MB/AF

Commission du Travail et de l'Emploi

Procès-verbal de la réunion du 20 mai 2010

ORDRE DU JOUR :

1. Adoption des projets de procès-verbal des réunions du 22 février et du 25 mars 2010
2. Démarches entreprises par le Gouvernement en rapport avec l'avenir de la brasserie de Diekirch
- Suivi de la réunion jointe du 22 février 2010 - volet Travail et Emploi
3. 6086 Proposition de loi concernant des mesures à prendre contre les licenciements économiques abusifs
- Auteur : Monsieur André Hoffmann
- Présentation de la proposition de loi
4. a) Exposé de Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi sur l'état actuel d'avancement des principaux dossiers européens

b) Documents européens récents renvoyés à la Commission du Travail et de l'Emploi:

COM (2010) 110

COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPEEN, AU CONSEIL, AU COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL EUROPEEN ET AU COMITE DES REGIONS

Politique de cohésion: rapport stratégique 2010 sur la mise en oeuvre des programmes 2007-2013

COM (2010) 135

COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPEEN, AU CONSEIL, AU COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL EUROPEEN ET AU COMITE DES REGIONS

Programme de travail de la Commission pour 2010

Le moment d'agir

COM (2010) 106

COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPEEN, AU CONSEIL, AU COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL EUROPEEN ET AU

COMITE DES REGIONS
Révision de la directive sur le temps de travail

COM (2010) 2020
COMMUNICATION DE LA COMMISSION EUROPE 2020
Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive

COM (2009) 639
COMMUNICATION DE LA COMMISSION - Messages clés du rapport
L'emploi en Europe de 2009

*

Présents : M. André Bauler, M. Fernand Etgen, M. Léon Gloden, M. Claude Haagen remplaçant M. Roger Negri, M. André Hoffmann, M. Ali Kaes, M. Lucien Lux, M. Gilles Roth remplaçant Mme Martine Mergen, M. Marc Spautz, M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration
M. Christophe Schiltz, M. Gary Tunsch et Mme Nadine Welter, Ministère du Travail et de l'Emploi
M. Tom Theves, Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur
M. Martin Bisenius, Greffe de la Chambre des Députés

Excusés : Mme Viviane Loschetter, Mme Vera Spautz, M. Lucien Weiler

*

Présidence : M. Lucien Lux, Président de la Commission

*

1. **Adoption des projets de procès-verbal des réunions du 22 février et du 25 mars 2010**

Les procès-verbaux des réunions du 22 février et du 25 mars 2010 sont approuvés.

2. **Démarches entreprises par le Gouvernement en rapport avec l'avenir de la brasserie de Diekirch**

En renvoyant d'abord aux antécédents exposés notamment dans la réunion jointe avec la Commission de l'Economie, du Commerce extérieur et de l'Economie solidaire du 22 février 2010 (cf. procès-verbal n° 7), M. le Ministre du Travail et de l'Emploi souligne qu'à présent le dossier, après de multiples contacts et suite à l'exploration de différentes options envisageables, a favorablement évolué en ce sens que pour l'instant le maintien des activités de la Brasserie de Diekirch à Diekirch est assuré. L'objectif primordial, à savoir le maintien des emplois, est donc également atteint ce qui constitue indéniablement un revirement positif et - dans une certaine mesure - même inespéré compte tenu de la décision initiale du groupe AB InBev de fermer le site de Diekirch et de transférer la production en Belgique.

Cette évolution favorable s'est concrétisée par la conclusion d'un accord-cadre signé avec un groupe privé d'investisseurs luxembourgeois "Saphir Capital Partners S.A.". (*Constitution de la société publiée au Mémorial C no 142 du 23 janvier 2010, p. 6784 et svts*)

L'expert du Ministère de l'Economie fournit les précisions suivantes:

Depuis l'annonce au début de l'année 2010 par AB InBev de la fermeture envisagée du site de la Brasserie de Luxembourg Mousel-Diekirch SA, le Ministère du Travail et de l'Emploi et le Ministère de l'Economie ont étroitement collaboré dans l'accompagnement du dossier et dans la recherche d'une solution, comme ils l'ont d'ailleurs fait dans d'autres cas de cessation d'activités d'entreprise.

Le processus s'est déroulé en différentes étapes.

D'abord, en mars 2010 la société AB InBev a annoncé la conclusion d'un "Memorandum of understanding" - instrument juridiquement non obligatoire - avec un groupe d'investisseurs. Ce Mémorandum a en quelque sorte documenté que les partenaires signataires ont trouvé un terrain d'entente en vue de la continuation de négociations pour une solution définitive.

Ces négociations se sont effectivement poursuivies en toute discrétion pour aboutir, il y a quelques jours, à l'annonce par les deux partenaires en cause d'une nouvelle étape intermédiaire consistant dans la conclusion d'un accord-cadre entre la société AB InBev et le groupe privé d'investisseurs luxembourgeois Saphir Capital Partners. Cette dernière société, selon les modalités générales de la transaction, va acquérir les terrains et les bâtiments du site de production pour les relouer ensuite à la Brasserie appartenant au groupe AB InBev qui restera en charge de toute la production, de la vente et de la distribution. Il s'agit d'un compromis cette fois-ci juridiquement contraignant, s'apparentant à une opération de "sale and lease back", dont l'objectif est d'assurer à long terme le maintien des activités de la Brasserie de Diekirch à Diekirch. L'équipement de production restera dans la propriété d'AB InBev tout comme le personnel continuera d'être lié à ce groupe.

Il s'agit donc d'un accord-cadre - dont le détail n'est d'ailleurs pas connu du Ministère de l'Economie qui n'y est pas partie prenante - qui consacre la transaction dont les modalités précises devront à présent être réglées dans une nouvelle étape.

Il faut donc souligner que l'opération conclue n'a donc certainement pas vocation à se limiter à une solution à court terme qui de facto ne ferait que reporter l'échéance de la fermeture. Les éléments d'information dont le Ministère de l'Economie dispose permettent au contraire d'entrevoir une solution à caractère durable qui ira de pair avec une restructuration notamment dans le domaine de la logistique et des activités de support. Il est envisagé de transférer, du moins partiellement, ces activités vers d'autres sociétés, étant entendu que AB InBev a annoncé vouloir procéder à cette restructuration dans le respect de sa responsabilité sociale par le biais d'un plan de maintien de l'emploi. A ce stade, le Ministère de l'Economie ne dispose pas d'information qui laisserait conclure à l'intention d'AB InBev de procéder à des licenciements dans le cadre de cette restructuration.

Le personnel affecté aux départements du Marketing, de la vente et la production restera également en place, ces volets d'activités étant intégralement maintenus sur le site de Diekirch.

Le Ministre de l'Economie accompagnera le processus de restructuration, ceci notamment en encourageant la négociation entre partenaires sociaux du plan de maintien de l'emploi, étant précisé que cette phase ne démarrera probablement qu'après la conclusion définitive et détaillée de la transaction.

Les interventions des départements ministériels concernés ont certainement contribué à amener les responsables d'AB InBev à revoir leurs intentions initiales et à s'engager dans la voie d'une solution négociée permettant le maintien des activités à Diekirch. A noter encore qu'AB InBev a apprécié l'attitude responsable du personnel tout au long de la phase d'incertitude au sujet de l'avenir des emplois tout comme la discrétion des négociations. Ces facteurs nourrissent la conviction que les parties signataires de l'accord-cadre ne manqueront pas de le finaliser définitivement et qu'ainsi l'activité brassicole à Diekirch pourra en fin de compte se voir consolidée.

*

La commission procède à un bref échange de vues dont il y a lieu de retenir succinctement les éléments essentiels suivants:

Des membres de la Commission font état d'un certain scepticisme quant au caractère durable de la solution trouvée et plus concrètement en ce qui concerne le maintien à long terme des activités de production de la brasserie de Diekirch sur le site de Diekirch. Dans ce contexte et afin de dissiper les doutes, il paraît essentiel de connaître la durée sur laquelle porte l'accord intervenu entre le propriétaire de la brasserie de Diekirch AB InBev et le groupe d'investisseurs Saphir Capital Partners, notamment par rapport au maintien à long terme des emplois liés aux activités de production. Les intervenants expriment l'appréhension qu'à défaut d'un engagement précis quant à la durée, le scénario catastrophe initial ne soit que reporté dans le temps et que la cessation des activités sur le site ne puisse en fin de compte être évitée. En d'autres termes, les intervenants posent la question de savoir si on peut vraiment espérer qu'une entreprise vendant les terrains et bâtiments de son site de production ait réellement l'intention de poursuivre durablement ses activités sur ces mêmes terrains?

Face à ces craintes, M. le Ministre du Travail et de l'Emploi Nicolas Schmit fait valoir que l'accord intervenu constitue à l'heure actuelle certainement la meilleure solution envisageable. Un travail persévérant de conviction a été nécessaire pour amener les responsables d'AB InBev à revenir sur leur décision radicale initiale et à s'engager dans la voie prédécrite.

Interrogé sur la question de savoir quel peut être l'intérêt du groupe multinational AB InBev dans l'opération conclue, M. le Ministre rend attentif au fait que, même dans l'hypothèse d'une fermeture du site de Diekirch, ce groupe n'était pas disposé à céder la marque Diekirch. Compte tenu de l'envergure des activités de production de ce groupe au niveau mondial, cette attitude par rapport à une marque d'importance modeste à cet échelon peut paraître surprenante. Il est donc apparent que le groupe respecte une logique stratégique interne de ne pas céder des marques faisant partie de son patrimoine économique. Par ailleurs, la direction d'AB InBev a certainement aussi été surprise de la réaction et de la mobilisation de l'opinion publique; rapidement il apparaissait que la délocalisation des activités de brasserie aurait aussi entraîné la fin de la marque de Diekirch.

Tous ces facteurs ont contribué à faire revenir les responsables sur leur option initiale de fermeture. Il est évident qu'à long terme une garantie absolue quant à la pérennité de la solution trouvée ne peut être donnée; toujours est-il que l'option de fermeture avec mise en place d'un plan social a été abandonnée. On pourrait dire que la solution actuelle a été trouvée en quelque sorte dans la confrontation d'une logique économique et financière d'un groupe multinational avec la volonté du Gouvernement de sauver à la fois la marque et les activités de production à Diekirch et, par conséquent, les emplois. A présent, il importe de continuer à accompagner le processus en cours afin que l'opération soit définitivement conclue et que la solution puisse être consolidée.

En ce qui concerne le groupe d'investisseurs luxembourgeois, l'expert gouvernemental considère qu'il appartiendra à ce groupe d'évaluer de quelle manière il pourra utilement combiner, d'une part, son intérêt à faire valoriser son investissement, à savoir les terrains acquis et, d'autre part, son engagement à maintenir à long terme les activités brassicoles sur le site de Diekirch. Il est prévisible que les terrains acquis ne seront pas nécessaires dans leur entièreté aux activités de production et qu'une affectation à des fins autres que la production pourrait être envisagée.

Il appartiendra encore au groupe d'investisseurs d'étudier ces possibilités, étant entendu qu'à cet égard les autorités publiques garderont leur mot à dire par le biais du droit de l'aménagement du territoire.

Il est précisé qu'il n'y a eu ni demande, ni allocation d'aides étatiques dans l'opération en cours et que des subventions directes ne sont d'ailleurs guère possibles au regard de la législation nationale et européenne.

Quant à la question de savoir si la convention entre AB InBev et le groupe d'investisseurs sera rendue publique une fois que toutes les modalités auront été arrêtées, il est souligné que cette convention relève du droit privé et que toute communication y relative appartient donc aux partenaires cocontractants.

3. 6086 Proposition de loi concernant des mesures à prendre contre les licenciements économiques abusifs

Dans le cadre de ses remarques introductives, le président M. Lucien Lux renvoie à la nouvelle teneur du Règlement de la Chambre des Députés concernant la procédure à suivre en matière de propositions de loi.

L'article 60 du Règlement prévoit que "*la proposition de loi figure à l'ordre du jour d'une réunion de commission et ensuite d'une séance publique dans un délai de 6 mois après le dépôt.*"

C'est précisément à ce stade de la procédure que se trouve la proposition de loi 6086 précitée, déposée par M. André Hoffmann le 17 novembre 2009. L'inscription à l'ordre du jour de la présente réunion de commission sera suivie par une discussion en la séance publique du 3 juin 2010.

Le délai réglementaire de 6 mois se trouve ainsi légèrement dépassé, dépassement qui s'explique par les urgences et contraintes liées aux négociations tripartites de sorte que la présente réunion, initialement prévue le 26 avril 2010, a dû être reportée à ce jour.

L'article 61 (1) du Règlement prévoit que "*la proposition de loi est présentée et discutée en séance publique quant à la poursuite de la procédure législative*".

L'article 62 dispose qu'à "*l'issue de la discussion, la Chambre se prononce par un vote sur la poursuite de la procédure législative*".

L'article 63 définit les conséquences procédurales résultant de ce vote:

- s'il est positif, la proposition de loi est définitivement introduite dans la procédure législative (renvoi à une commission pour instruction et saisine du Conseil d'Etat et des chambres professionnelles);

- s'il est négatif, la proposition de loi est classée sans suites et ne peut être réintroduite au cours de la même session.

Suit un échange de vues contradictoire entre le président de la commission et l'auteur de la proposition de loi sur la question de savoir quelle est la portée du vote "sur la poursuite de la procédure":

L'auteur exprime l'avis que par ce vote la Chambre se limite à se prononcer sur la seule question de savoir si la proposition de loi mérite d'être engagée dans la procédure législative proprement dite, c'est-à-dire être instruite par la commission compétente et être avisée par les organes consultatifs de la Chambre.

Le président de la commission par contre considère que ce vote ne saurait revêtir un caractère exclusivement «administratif». En effet, l'essence même du droit d'initiative parlementaire exige d'office que toute proposition de loi déclarée recevable mérite d'être instruite selon les règles de la procédure législative. Un vote particulier sur cette seule question n'est donc pas justifié; au contraire un tel vote aurait même pour effet de restreindre le droit d'initiative parlementaire.

Par conséquent, en prenant à l'issue d'un débat portant de toute évidence également sur le fond la décision prévue à l'article 62 du Règlement, la Chambre s'exprime par un vote politique sur la proposition de loi quant à son contenu, en ce sens qu'un vote positif comporte inévitablement un préjugé favorable en vue d'une adoption ultérieure du texte.

Il est finalement retenu que le vote prévu à l'article 62 portant sur une proposition de loi auparavant déclarée recevable implique que la Chambre, au-delà de l'aspect strictement procédural, s'exprime également sur la question de fond de savoir si la proposition de loi, de par son orientation générale, est au plan politique susceptible d'être adoptée au terme de la procédure d'instruction législative de droit commun.

*

Pour la présentation de la proposition de loi par l'auteur M. André Hoffmann, il est renvoyé aux explications détaillées figurant au document parlementaire 6086.

En résumé très sommaire, on peut dire que la proposition de loi a comme finalité générale de mettre en place certains instruments permettant de contrecarrer des excès du "turbo-capitalisme", surtout en matière de licenciements économiques.

A cet effet, le texte propose d'intervenir sur quatre niveaux:

1) précision de la définition de la notion de "licenciement abusif" comme étant le licenciement visant "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 présentant une situation durablement bénéficiaire".

2) - renforcement du droit des représentants des travailleurs à faire valoir la sécurité de l'emploi, notamment par l'introduction, avant des licenciements collectifs, d'une négociation obligatoire sur une réduction des bénéfices, par l'allongement des délais de négociation d'un plan social et par la possibilité des syndicats de faire appel à des experts pour examiner la situation économique réelle de l'entreprise, experts auxquels le secret d'entreprise ne peut être opposé;

- mise en place d'une plus grande rigueur en matière de plans de maintien dans l'emploi;
- renforcement des pouvoirs des comités mixtes, notamment en ce qui concerne la possibilité de recours de la partie salariale du comité mixte devant l'office de conciliation.

3) introduction d'une indemnisation forfaitaire par mois d'ancienneté en cas de licenciement abusif et augmentation de la protection du salarié réintégré après licenciement reconnu abusif.

4) réintroduction et revalorisation de la cotisation spéciale des employeurs au fond pour l'emploi et introduction de l'obligation de remboursement de tout ou partie des subventions touchées par des employeurs condamnés pour licenciements abusifs ou faillite frauduleuse.

*

Dans sa prise de position, M. le Ministre du Travail et de l'Emploi déclare qu'en tant que telle la proposition de loi n'est globalement pas acceptable. Certains éléments de la proposition de loi peuvent certes être sujets à discussion et être pris en considération, le cas échéant dans une forme amendée. Il en est ainsi en ce qui concerne certains aspects de la proposition visant les mécanismes du dialogue social dont la législation sera de toute façon réformée; il en est encore ainsi pour ce qui concerne certains délais et des adaptations souhaitables du droit de licenciement au plan européen.

Certains éléments de la proposition pourraient donc être pris en considération dans le cadre des discussions sur ces dossiers; dans son ensemble toutefois la proposition de loi a une teneur trop contraignante qui n'est pas acceptable et qui pourrait même avoir des effets contraires à ceux voulus. Il en serait ainsi par exemple en ce qui concerne les mesures fiscales proposées qui risqueraient précisément de pénaliser les entreprises qui continuent à embaucher.

Dans le cadre d'un bref échange de vues, il est remarqué que la proposition de loi revêt une orientation générale qui est trop déconnectée de la réalité sur le marché de l'emploi et des nécessités du droit positif. Au plan strictement juridique, deux contradictions sautent aux yeux:

- alors que notre pays défend bec et ongles le secret bancaire à tous les niveaux, ce secret serait, suivant la proposition de loi, levé au profit d'experts en l'absence de toute décision judiciaire;

- la nullité est généralisée comme sanction de licenciements non conformes au droit du travail alors qu'en droit positif la nullité est limitée aux seuls licenciements de salariés bénéficiant du statut protégé (p. ex. femmes enceintes). Cette généralisation impliquerait donc des revirements fondamentaux dans l'ensemble du Code du Travail. La nullité remplacerait le caractère abusif du licenciement, de sorte que la réintégration obligatoire - au lieu de dommages-intérêts en cas de licenciement abusif - deviendrait la règle.

Dans une dernière prise de position, l'auteur de la proposition de loi répond aux critiques en déplorant surtout l'absence d'argumentation fondée justifiant le rejet global de la proposition de loi dans les prises de position précitées, étant entendu qu'il est à son tour disposé de tenir compte des réserves d'ordre juridique.

4. a) Exposé de Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi sur l'état actuel d'avancement des principaux dossiers européens

M. le Ministre du Travail et de l'Emploi donne un aperçu succinct des principaux dossiers européens.

1) En premier lieu, il convient de citer la Stratégie Europe 2020 (COM (2010) 2020). La Commission européenne a fixé cinq objectifs qu'elle souhaite avoir accomplis en 2020; dont celui que 75% de la population âgée de 20 à 64 ans devrait avoir un emploi.

C'est cet objectif qui rentre plus précisément dans les compétences du département du Travail et de l'Emploi et qui devra bénéficier d'une attention particulière dans les prochaines années, étant précisé qu'à l'heure actuelle notre pays est loin d'atteindre le seuil proposé. La problématique en question comporte plusieurs volets, dont celui des salariés plus âgés prématurément sortis du marché de l'emploi.

Il est précisé qu'un débat en séance publique sur la stratégie 2020 est prévu pour jeudi, le 10 juin 2010.

2) Suite à l'échec de la proposition de directive concernant l'aménagement du temps de travail, la Commission européenne a publié une nouvelle Communication (2010) 106 sur la révision de la directive sur le temps de travail et entend ainsi relancer le débat sur ce sujet particulièrement sensible et important en commençant par une consultation préliminaire des partenaires sociaux. Parmi les aspects les plus importants de la discussion à venir on peut citer la flexibilité du temps de travail, le temps de garde et la faculté de l'opt-out du Royaume-Uni.

3) Par ailleurs, la Commission européenne a annoncé une initiative visant une révision ponctuelle de la directive "Détachement", ceci également par une consultation préalable avec les partenaires sociaux.

4) Un autre sujet se résume sous le slogan "new jobs, new skills" et vise donc le domaine des nouvelles qualifications nécessaires pour les emplois de l'avenir.

b) Documents européens récents renvoyés à la Commission du Travail et de l'Emploi:

COM (2010) 110
COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPEEN, AU CONSEIL, AU
COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL EUROPEEN ET AU COMITE DES REGIONS
Politique de cohésion: rapport stratégique 2010 sur la mise en oeuvre des programmes
2007-2013

COM (2010) 135
COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPEEN, AU CONSEIL, AU
COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL EUROPEEN ET AU COMITE DES REGIONS
Programme de travail de la Commission pour 2010
Le moment d'agir

COM (2010) 106
COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPEEN, AU CONSEIL, AU
COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL EUROPEEN ET AU COMITE DES REGIONS
Révision de la directive sur le temps de travail

COM (2010) 2020
COMMUNICATION DE LA COMMISSION EUROPE 2020
Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive

COM (2009) 639
COMMUNICATION DE LA COMMISSION - Messages clés du rapport
L'emploi en Europe de 2009

Les documents COM (2010) 2020 et COM (2010) 106 ont été traités sub 1) et 2) ci-dessus; les autres documents ne donnent à ce stade pas lieu à observations particulières de la commission.

*

Il est précisé qu'un état des travaux actualisé a été diffusé à tous les membres de la commission. Fait exceptionnel et rarissime, aucun projet de loi n'est actuellement pendant devant la commission. M. le Ministre du Travail et de l'Emploi annonce que le projet de loi traduisant les discussions tripartites sur le volet Emploi sera déposé sous peu; il s'agira d'adaptations ponctuelles du Code du Travail. M. le Ministre exprime le souhait que dans l'intérêt des personnes concernées le projet puisse encore être évacué avant les vacances parlementaires d'été.

Enfin, il est relevé que M. le Vice-président M. Marc Spautz représentera la commission à une réunion sur l'emploi convoquée par la présidence espagnole et s'adressant aux présidents des commissions parlementaires ayant l'emploi dans leurs attributions des 27 pays membres de l'Union européenne (Madrid, 24 juin 2010)

Luxembourg, le 2 juin 2010

Le Secrétaire,
Martin Bisenius

Le Président,
Lucien Lux

6086/01

N° 6086¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2012-2013

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

* * *

**AVIS COMMUN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE
ET DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(4.2.2013)

Par sa lettre du 11 octobre 2012, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration a bien voulu demander l'avis de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers au sujet de la proposition de loi reprise sous rubrique.

*

1. OBSERVATIONS GENERALES

La proposition de loi sous avis, déposée le 17 novembre 2009 par le député André Hoffmann (groupe parlementaire „Déi Lénk“), vise à mettre en place certains instruments en vue de contrecarrer les licenciements économiques abusifs. La proposition de loi comporte quatre parties.

La première partie entend lutter contre les licenciements, qualifiés dans la note introductive de „purement boursiers“, **en élargissant la définition du licenciement abusif** de manière à inclure tout licenciement dans une entreprise ou un groupe d'entreprises qui fait des profits.

Dans une seconde partie, la proposition de loi instaure un paquet de mesures créant de **nouveaux droits au profit des salariés et des syndicats**, dans les domaines suivants:

- en matière de **licenciements collectifs et de plans sociaux**, il est proposé (i) que la nouvelle définition des licenciements abusifs soit appliquée aux licenciements collectifs, (ii) qu'une réduction des bénéfices soit obligatoirement discutée avant tout licenciement collectif, (iii) que l'obligation de reclassement pesant sur l'employeur soit étendue à l'ensemble du groupe (et non pas seulement à l'entreprise elle-même), (iv) que les délais de négociation d'un plan social soient allongés pour passer de 15 jours à 3 mois, (v) que les représentants des salariés puissent recourir à des experts afin d'examiner la situation économique réelle de l'entreprise, sans que le secret bancaire ou fiscal puisse leur être opposé, (vi) que tout licenciement économique intervenu en cas d'échec des négociations du plan social soit sanctionné par la nullité;
- en matière de **plans de maintien dans l'emploi**, il est proposé (i) que le salarié puisse invoquer la nullité de son licenciement s'il est intervenu sans notification préalable au comité de conjoncture, (ii) que le comité de conjoncture puisse à tout moment contraindre les partenaires sociaux à entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi, (iii) que l'examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise soit rendu obligatoire et que, pour le réaliser, tant le Comité de conjoncture que les experts puissent avoir accès sans limitation à tous les documents comptables et bancaires, (iv) qu'une réduction des bénéfices soit obligatoirement discutée à côté des mesures visant l'aggravation des conditions de travail, (v) que les partenaires sociaux puissent saisir l'Office National de Conciliation en cas d'échec dans les discussions visant à l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi, (vi) que tout licenciement qui interviendrait à partir de la saisine du Comité de conjoncture jusqu'à la signature du plan de maintien dans l'emploi soit sanctionné par la nullité;

- en matière de **comités mixtes**, il est proposé (i) que toutes les décisions concernant le personnel (volume et structure des effectifs ainsi que conditions d'emploi) soient présentées au comité mixte avant toute décision (et plus après), (ii) que les représentants salariaux du comité mixte puissent saisir l'Office National de Conciliation à tout moment, (iii) que tout licenciement économique qui interviendrait pendant l'exercice de ce recours et avant un accord ou la non-conciliation soit sanctionné par la nullité.

La troisième partie de la proposition de loi **alourdit les obligations de l'employeur qui aurait procédé à un licenciement abusif à l'égard du salarié:**

- en fixant le montant minimum de l'indemnité pour préjudice moral à payer par l'employeur à un mois de salaire par année d'ancienneté, et
- en garantissant au salarié qui aurait sollicité sa réintégration dans l'entreprise une protection contre le licenciement pendant une année, et
- en augmentant l'indemnité due par l'employeur s'il refuse cette réintégration à autant de mois de salaire que d'années d'ancienneté (et non pas un mois de salaire en tout).

Enfin, dans une quatrième et dernière partie, la proposition de loi **alourdit les obligations de l'employeur à l'égard du Fonds pour l'emploi:**

- en réintroduisant et augmentant le montant des cotisations spéciales à verser par les employeurs à ce fonds de 0,25% à 1% des salaires cotisables, et
- en obligeant les employeurs condamnés pour licenciements abusifs ou faillite frauduleuse à reverser à ce fonds tout ou partie des subventions étatiques perçues.

Sans préjudice des commentaires développés ci-après dans la seconde partie du présent avis, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers considèrent que les mesures préconisées par la proposition de loi, tant par leur nombre que par leur caractère extrêmement contraignant et radical, sont purement et simplement inacceptables pour les entreprises. L'opposition des deux chambres professionnelles repose sur des considérations à la fois économiques, juridiques et sociales.

Une proposition de loi inacceptable sur le plan économique

De manière générale, la proposition de loi ne tient absolument pas compte de la réalité de l'économie et du marché de l'emploi luxembourgeois.

Ainsi, la prétendue lutte qu'entend mener la proposition de loi contre les licenciements „purement boursiers“ n'est absolument pas adaptée à la réalité du tissu économique luxembourgeois, majoritairement composé de PME. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers soulignent que 99,5% des entreprises comptent moins de 250 salariés et que, même si de gros employeurs ont un poids certain dans le nombre total de salariés, les PME emploient près de 68% des salariés du secteur privé (hors secteur de la finance).

Plus généralement, la proposition de loi constitue une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre, laquelle fonde le pouvoir de direction du chef d'entreprise. A cet égard, les deux chambres professionnelles rappellent qu'il est un principe général, consacré par la jurisprudence, que le chef d'entreprise assume le risque financier et que corrélativement, il bénéficie du pouvoir de direction et décide seul de la politique économique d'entreprise, de son organisation interne. En conséquence, il n'appartient pas aux juridictions du travail de se substituer à l'employeur dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi. Il n'est pas nécessaire en outre que l'employeur justifie d'une exploitation déficitaire.¹

Enfin, la proposition de loi s'avère contre-productive à certains égards. Ainsi, la réintroduction et l'augmentation considérable du montant des cotisations spéciales à verser par les employeurs au Fonds pour l'emploi (passant de 0,25% à 1% des salaires cotisables) risqueraient précisément de pénaliser les entreprises qui continuent à embaucher et auraient *in fine* pour effet de les en dissuader.

Alors que les conséquences sociales de la crise économique tendent inévitablement à mettre à mal le degré de confiance dans les entreprises, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne peuvent pas accepter que la proposition de loi cristallise encore plus cette méfiance à l'encontre des employeurs.

¹ CSJ 22.6.2000, n° 231919 du rôle; CSJ 21.6.2012, n° 36909 du rôle.

Plutôt que d'empêcher les entreprises de se développer et de pouvoir réagir aux contraintes du marché, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis qu'il faut favoriser l'émergence d'un environnement leur permettant d'innover et de se développer, et rétablir un climat de confiance entre les partenaires sociaux.

Les deux chambres professionnelles soulignent que c'est par une démarche volontaire et non par des règles aussi contraignantes et radicales que celles figurant dans la proposition de loi que les concepts de responsabilité sociale des entreprises doivent s'appliquer.²

Une proposition de loi inacceptable sur le plan juridique

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne peuvent pas accepter que, suivant la proposition de loi, tant des experts externes que le Comité de conjoncture disposent d'un accès illimité aux documents comptables et bancaires de l'entreprise „sans que le secret bancaire, fiscal ou d'entreprise puisse leur être opposé“. Indépendamment des notions de secret bancaire, fiscal ou d'entreprise qui sont mises en avant et qu'il semble inopportun de voir brandies dans ce contexte, les deux chambres professionnelles sont d'avis que, si divulgation d'informations il devait y avoir, elle ne devrait pas se faire en dehors des cas actuellement prévus par le droit positif. En tout état de cause, il n'est pas acceptable que des informations aussi sensibles que celles précitées puissent être divulguées à des personnes qui ne seraient pas elles-mêmes tenues au secret professionnel.

Les deux chambres professionnelles s'opposent à ce que la nullité soit généralisée comme sanction des licenciements non conformes au droit du travail alors qu'en droit positif, la nullité est strictement limitée aux seuls licenciements de salariés bénéficiant d'un statut protégé (représentants du personnel, femmes enceintes, salariés en congé parental). Cette généralisation engendrerait des changements juridiques importants au sein du Code du travail ainsi que pour les employeurs puisque la nullité remplacerait le caractère abusif du licenciement, de sorte que la réintégration obligatoire au sein de l'entreprise voire du groupe – au lieu de dommages-intérêts en cas de licenciement abusif – deviendrait la règle.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers n'entendent pas discuter de la question des pouvoirs des représentants du personnel, spécialement des comités mixtes, dans le cadre de la proposition de loi alors que cette question s'inscrit dans le cadre plus global d'une réforme sur le dialogue social à l'intérieur de l'entreprise, laquelle est actuellement en cours.

Une proposition de loi à certains égards contraire à l'intérêt des salariés

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers rappellent que la réintroduction et l'augmentation du montant des cotisations spéciales à verser par les employeurs au Fonds pour l'emploi constitueraient, le cas échéant, un frein à l'embauche de nouveaux salariés.

Quant à l'obligation de réintégration au sein du groupe (et non plus seulement au sein de l'entreprise) des salariés dont le licenciement aurait été déclaré nul, les deux chambres professionnelles émettent de sérieux doutes concernant les avantages d'une telle mesure pour le salarié qui serait dès lors contraint, dans la majorité des cas, de partir travailler à l'étranger et de quitter, seul ou avec sa famille, le Luxembourg.

*

2 Cf. dans ce sens la communication de la Commission au Parlement Européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 25 octobre 2011 intitulée „Responsabilité sociale des entreprises: une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014“ (COM.2011.681.final). Afin justement de promouvoir la responsabilité sociale des entreprises (RSE), l'Union des Entreprises Luxembourgeoise a créé l'Institut national pour le développement durable et la responsabilité des entreprises (INDR). Toutes les informations sont disponibles sur le site: www.indr.lu

2. COMMENTAIRE DES DIFFERENTES PARTIES DE LA PROPOSITION DE LOI

Ad 1ère partie – Une définition des licenciements économiques abusifs

La proposition de loi sous avis suggère de compléter le paragraphe 1 de l'article L.124-11 du Code du travail afin que soit légalement considéré comme abusif, tout licenciement „fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service“ (ci-après „licenciement économique“) qui interviendrait „dans le but unique ou principal d'améliorer le résultat financier d'une entreprise ou d'un groupe présentant une situation durablement bénéficiaire“.

Affirmer qu'un licenciement économique soit *per se* abusif s'il a pour „but unique ou principal d'améliorer le résultat financier d'une entreprise ou d'un groupe présentant une situation durablement bénéficiaire“ oblige le juge à se glisser dans le rôle du chef d'entreprise.

Une telle immixtion constitue une atteinte non justifiée et, en tout état de cause, contraire à la liberté constitutionnelle du commerce et de l'industrie.

Il est acquis que, suivant cette liberté, l'employeur est libre d'apprécier et de prendre les décisions de stratégie managériale en contrepartie de sa responsabilité économique et sociale en cas d'incident.

Si une présomption d'abus devait être retenue pour tout licenciement économique survenant en cas de situation bénéficiaire de l'entreprise, cela obligerait les employeurs à attendre une situation déficitaire pour prendre des mesures affectant le personnel.³

Une telle atteinte à la liberté du commerce et de l'industrie est donc injustifiée et s'avère également inutile car les droits des salariés sont correctement protégés par le droit positif.

En effet, le salarié licencié pour des motifs économiques a le droit de demander à être réembauché de manière prioritaire pendant un an à compter de son départ de l'entreprise, pour occuper „tout emploi devenu disponible dans sa qualification“⁴. Ce droit d'embauche prioritaire est une protection conséquente pour le salarié car l'employeur est non seulement tenu, de par la loi, d'informer le salarié de tout emploi devenu disponible dans la qualification, mais aussi, suivant la jurisprudence, de l'engager „sauf inaptitude absolue“.⁵

De plus, la jurisprudence sanctionne le motif économique lorsqu'il n'est „qu'un prétexte pour se défaire du salarié en question“.⁶

On notera encore que cette nouvelle „définition“ des licenciements économiques abusifs remet en cause les dispositions légales en matière de chômage partiel pour raisons structurelles qui prévoient expressément la possibilité pour une entreprise de procéder à des licenciements économiques afin de remettre l'entreprise sur des bases solides.

Ad 2e partie – De nouveaux droits pour les salariés et leurs syndicats

A) Les licenciements collectifs et les plans sociaux

La proposition de loi sous avis suggère un ensemble de mesures ayant pour objectif principal de renforcer le pouvoir des représentants des salariés.

3 A ce titre, il convient de rappeler que le „droit au travail“, bien que constitutionnellement garanti, ne donne pas non plus au citoyen un droit subjectif et individuel à un emploi. Le „droit au travail“ n'est qu'une „obligation de moyen“ à la charge de l'Etat: si la Constitution „garantit le droit au travail“ l'Etat „veille à assurer“ l'exercice de ce droit (art. 11(4) de la constitution).

4 Article L.125-9 du Code du travail.

5 „L'employeur n'est plus libre d'engager pour un poste relevant de la qualification de ce dernier un autre salarié de son choix, sauf inaptitude absolue du salarié prioritaire pour l'emploi disponible, à établir par l'employeur.“ (CSJ 21.12.2000, n° 24222 du rôle).

6 CSJ 24.5.2007, n° 32185 du rôle. L'effectivité du contrôle judiciaire, tant de la précision, de la réalité, que du sérieux des motifs économiques invoqués a d'ailleurs été fermement réaffirmé par quatre décisions en date du 12 juillet 2012 (Cour d'Appel, 12 juillet 2012, arrêts n°s 37495, 37528, 37247, et 37478 du rôle): la Cour ayant remarqué que „depuis l'année 2008 et le début de la crise économique, ce motif est souvent utilisé à tort et constitue un prétexte pour se défaire des salariés encombrant respectivement âgés (...).“

- En premier lieu, la proposition de loi sous avis applique la définition sus-avisée des licenciements économiques abusifs aux licenciements collectifs.

Pour les raisons précédemment invoquées⁷, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent à cette „définition“ en ce qu'elle institue une ingérence dans la gestion de l'entreprise.

Il convient aussi de rappeler que cette ingérence n'est pas justifiée en raison de la protection des salariés par le droit positif en matière de licenciements collectifs.

En effet, en cas de non-respect de la procédure prévue en matière de licenciements collectifs, les articles L. 166-2, paragraphe (8) et L. 166-9 du Code du travail prévoient que l'intéressé peut non seulement demander la nullité de son licenciement et sa réintégration, mais aussi, à défaut, le salarié peut toujours exercer l'action judiciaire en réparation pour licenciement abusif et demander des dommages-intérêts pour rupture abusive de son contrat de travail.

- La proposition de loi sous avis ajoute une obligation de „*négozier en premier lieu*“ sur une réduction des bénéfices.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent à cette nouvelle obligation pour les mêmes raisons précédemment invoquées d'atteinte à la liberté de gestion du chef d'entreprise.⁸

De plus une telle proposition est en totale contradiction avec l'objectif même de la procédure de licenciement collectif.

En effet, conformément à la directive 98/59/CE⁹, les dispositions légales en matière de licenciement collectif – qu'elles concernent l'information ou la consultation des représentants des salariés – ne portent pas sur une analyse de la situation économique de l'entreprise, mais sur les mesures qui sont envisagées afin de préserver l'emploi.¹⁰

- La proposition de loi sous avis introduit, à la charge des employeurs, une obligation de reclassement au sein du groupe.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers entendent rappeler que l'obligation légale de négociation, dans la procédure prévue en matière de licenciements collectifs, porte précisément sur la possibilité de reclassements internes.

En effet, l'article L. 166-2, paragraphe (1) du Code du travail précise que les négociations, en cas de licenciements collectifs, doivent, sous peine de nullité, porter obligatoirement et en premier lieu, „*sur les possibilités d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements collectifs (...)*“ et que les „*possibilités de formation voire de reconversion permettant une réaffectation de salariés à l'intérieur de l'entreprise*“ doivent être notamment abordées dans le cadre de ces négociations.¹¹

De plus, la portée de l'obligation de reclassement ne peut être appréciée qu'au cas par cas: cette obligation dépasse donc le cadre légal des dispositions en matière de licenciement collectif.¹²

- La proposition de loi sous avis rallonge les délais de négociations de 15 jours à 3 mois et même à 6 mois en cas d'accord du gouvernement.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent au rallongement des délais qui, non seulement n'est pas un gage de réussite des négociations, mais, pire encore, risque de bloquer les négociations et donc d'avoir des conséquences préjudiciables à l'égard de tous les acteurs.

7 Ad 1ère partie.

8 Ad 1ère partie.

9 Directive du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatifs aux licenciements économiques.

10 Une telle interprétation a d'ailleurs été confirmée récemment par la Chambre sociale de la Cour de Cassation Française dans un arrêt „Société Vivéo“ n° 1299 du 3 mai 2012.

11 Dans un second temps seulement la négociation doit porter sur des compensations financières pour les salariés licenciés.

12 A cet égard il est relevant de noter que, même dans le cadre d'un licenciement individuel, les tribunaux n'hésitent pas à sanctionner un employeur qui ne fait pas l'effort nécessaire pour réaffecter un salarié, licencié pour motifs économiques, eu égard à l'âge et l'ancienneté de ce dernier et qu'un poste susceptible de convenir est disponible (CSJ, 14 juillet 2011, n° 35813 du rôle).

- La proposition de loi prévoit que les expertises soient financées par des cotisations patronales et que les experts puissent avoir accès à tous les documents internes de l'entreprise sans qu'il soit possible d'invoquer le secret bancaire ou fiscal.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers rappellent que, conformément à l'article 6 de la directive 2002/14/CE¹³, le droit d'information et de consultation des travailleurs n'est pas illimité. Au contraire, les représentants des travailleurs et les experts qui les assistent peuvent se voir interdire de divulguer à des tiers des informations communiquées à titre confidentiel, d'une part, et l'employeur peut refuser de communiquer les informations qui entraveraient gravement le fonctionnement de l'entreprise, d'autre part. Par ailleurs, le refus de communiquer, invoqué par l'employeur en raison du secret des affaires, est toujours susceptible d'un recours judiciaire.

- La proposition de loi prévoit enfin qu'un recours en annulation soit possible en cas d'échec des négociations et de non-application de la loi.

Suivant l'exposé des motifs, il s'agit d'une mesure coercitive afin d'inciter les employeurs récalcitrants à engager des négociations sérieuses. Or, si la loi prévoit une obligation de négocier de la part des partenaires sociaux en vue de l'établissement d'un accord, il est très difficile d'imputer la responsabilité d'un désaccord sur l'une ou l'autre des parties.

Par ailleurs, la sanction actuellement prévue pour non-respect de la procédure, à savoir l'octroi de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat, est juste et suffisamment coercitive.

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

- La proposition de loi vise, en amont des dispositions relatives au plan de maintien dans l'emploi, à compléter l'obligation formelle de l'employeur de déclarer le licenciement économique au Comité de Conjoncture découlant de l'article L.511-27 du Code du travail.¹⁴

La proposition de loi sous rubrique prévoit en premier lieu que le salarié puisse, en cas de non-respect de cette formalité par l'employeur, demander la nullité du licenciement et obtenir sa réintégration, et, à défaut, demander ses indemnités de départ, et avoir la possibilité d'exercer „l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive de son contrat de travail (...)“.

Cependant, l'omission de cette formalité ne porte pas préjudice au salarié. Il ne s'agit pas d'une formalité relative à la procédure du licenciement, mais simplement d'une information que l'employeur doit communiquer à la suite d'un licenciement économique. La loi ne peut donc pas légitimer de telles sanctions.

- La proposition de loi sous avis applique ces dispositions en matière de notification d'une modification unilatérale d'un contrat de travail si cette dernière n'a pas été notifiée au préalable au Comité de conjoncture.

Cependant, on ne comprend pas pourquoi l'employeur serait sanctionné dans ce cas alors que la loi n'impose pas à l'employeur de notifier au Comité de conjoncture un projet de modification unilatérale d'un contrat de travail.

Et quand bien même, imposer une telle notification préalable serait excessive car, d'une part, cette possibilité est toujours une alternative au licenciement et, comme telle, participe au maintien dans l'emploi si elle est acceptée par le salarié¹⁵, et, d'autre part, les motifs d'une modification unilatérale peuvent être économiques, mais aussi d'ordre disciplinaire. La communication préalable au Comité de conjoncture de tout projet de modification unilatérale n'a donc aucune raison d'exister.

¹³ Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

¹⁴ Suivant l'article L.511-27 du Code du travail, l'employeur qui emploie régulièrement au moins 15 salariés doit notifier le licenciement au comité de conjoncture, et ce concomitamment à la notification du licenciement au salarié.

¹⁵ L'article L.121-7 du Code du travail considère que c'est „la résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée“ qui constitue un licenciement.

- La proposition de loi sous avis prend en compte les changements d'une condition essentielle du contrat de travail refusés par le salarié dans les seuils de déclenchement des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi.

Cette assimilation est excessive car le changement d'une condition essentielle d'un contrat de travail peut être motivé pour plusieurs raisons, et non pas exclusivement pour des motifs non inhérents à la personne du salarié.

- La proposition rend obligatoire l'examen approfondi de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise pouvant être actuellement diligentée par le secrétariat du Comité de conjoncture. La proposition prévoit, dans le même ordre d'idées, que les discussions doivent porter obligatoirement sur la „réduction des bénéfices, des tantièmes, des dividendes et d'autres revenus du capital“.

De telles exigences sont sans rapport et dénaturent la raison d'être d'un plan de maintien dans l'emploi, censé être un instrument incitatif et non coercitif.

En effet, l'objet d'un plan de maintien dans l'emploi est bien de trouver des solutions alternatives au chômage pour les salariés dont l'emploi serait menacé et dont peuvent faire partie les salariés qui ont été licenciés au cours des 3 derniers mois, respectivement 6 derniers mois.¹⁶

- La proposition de loi sous avis prévoit que les expertises soient financées par des cotisations patronales et que les experts puissent avoir accès à tous les documents internes de l'entreprise sans qu'il soit possible d'invoquer le secret bancaire ou fiscal.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers réitèrent ici leurs remarques faites en matière de licenciements collectifs et plans sociaux.¹⁷

- La proposition organise un recours auprès de l'Office National de Conciliation et interdit tout licenciement pendant la période de négociation d'un plan de maintien dans l'emploi.

Un tel recours et une telle interdiction vont à l'encontre même de cette procédure qui est avant tout une procédure non contraignante ne devant pas forcément aboutir à un accord: conformément aux débats parlementaires, les négociations en matière de plans de maintien dans l'emploi ont pour objectif de porter à la connaissance tant des employeurs que des salariés toute la gamme des possibilités alternatives au licenciement ou au chômage.¹⁸

De plus, il est constant que l'Office National de Conciliation est exclusivement compétent pour les litiges collectifs de travail et non les litiges individuels.¹⁹

C) Les comités mixtes

- La proposition de loi sous avis impose une obligation d'information préalable dans tous les cas et supprime la possibilité pour l'employeur d'invoquer la confidentialité légalement reconnue²⁰ de certaines informations lorsque l'information ou la consultation préalable risquent „d'entraver la gestion de l'entreprise“ ou de „compromettre la réalisation de l'opération projetée“.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers rappellent que cette restriction du droit d'information et de consultation des travailleurs est justifiée conformément à l'article 6 de la directive 2002/14/CE précitée.²¹

¹⁶ Il est à cet égard relevant de souligner que les aides financières pouvant accompagner les plans de maintien dans l'emploi homologués peuvent profiter tant aux salariés qu'aux employeurs, y compris ceux qui reprennent des salariés concernés par des restructurations.

¹⁷ Ad 2° partie, premier point.

¹⁸ Suivant les discussions parlementaires, la mise en place du dispositif légal en matière de PME part du constat que „de nombreux instruments (de maintien de l'emploi) existants d'ores et déjà (...) ne sont pas utilisés de manière adéquate. Or, il est important que les employeurs recourent à ces instruments lorsque la situation économique de leur entreprise le requiert, afin d'éviter sinon des licenciements du moins la mise en chômage des salariés même lorsque leur emploi dans leur entreprise d'origine ne peut plus être assuré.“ Rapport de la Commission, doc. n° 5611, page 8.

¹⁹ Article L.163-1 du Code du travail.

²⁰ Article L.423-3 du Code du travail.

²¹ Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

- La proposition de loi organise par ailleurs un recours par les Comités mixtes devant l'Office National de Conciliation et prévoit que les licenciements économiques intervenus pendant la durée de ce recours doivent pouvoir être annulés.

Selon l'article L.427-2 du Code du travail, un recours devant le directeur de l'Inspection du Travail et des Mines est prévu pour toutes les contestations résultant de l'application des dispositions relatives aux Comités mixtes, et en appel, devant la Cour Administrative. Il n'y a donc pas lieu de prévoir un recours parallèle qui risque de poser plus de problèmes que d'apporter de solutions.

Ad 3e partie – Des Indemnités pour licenciement abusif plus consistantes

- La proposition de loi lie l'évaluation de l'indemnité pour dommage moral à l'ancienneté dans l'entreprise en fixant au minimum 1 mois de salaire par année d'ancienneté.

Ce minimum automatique de dommages-intérêts à allouer au titre du préjudice moral va à l'encontre du principe fondamental en matière de responsabilité civile repris à l'article L.124-12, paragraphe (1) du Code du travail suivant lequel la victime d'un dommage doit être indemnisée du préjudice effectivement subi.

Il apparaît en effet extrêmement réducteur de lier les dommages et intérêts pour préjudice moral à la fidélité à l'entreprise du salarié car ce préjudice dépend d'un ensemble de facteurs, que ce soit l'ancienneté du salarié, mais aussi son âge, l'atteinte à son honneur, les soucis et tracas causés par la perte de l'emploi et la recherche d'un nouvel emploi, ainsi que des circonstances du licenciement.

- Pour justifier ce minimum automatique, la note introductive de la proposition de loi sous avis affirme que la réparation du préjudice moral, en cas de licenciement déclaré abusif, „est la plupart du temps ridiculement basse, parfois proche de l'euro symbolique“.

Il apparaît cependant dans la réalité qu'un montant est toujours alloué par les juridictions au titre de la réparation du dommage moral, même si le salarié ne fournit aucune preuve quant à ses recherches de nouvel emploi, et les statistiques font état de réparations du dommage moral bien supérieures à „l'euro symbolique“.²²

- La proposition de loi renforce la situation du salarié licencié qui demande sa réintégration en réparation de son licenciement abusif en lui accordant une protection contre le licenciement pendant une année. La proposition prévoit également une indemnité d'un mois par année d'ancienneté, et non d'un mois en tout, pour l'employeur qui s'opposerait à la réintégration proposée par le tribunal.

S'il est constant que la loi prévoit cette possibilité pour le salarié de solliciter sa réintégration dans l'entreprise à titre de réparation, en pratique, les demandes en ce sens sont insignifiantes. Et quand bien même une telle demande existe, il appartient au juge d'apprécier que les conditions de la reprise ou continuation des relations de travail sont réunies.

En cas de refus de l'employeur de suivre la recommandation du tribunal de réintégrer le salarié, la sanction est actuellement que l'employeur sera condamné à verser, en plus des dommages-intérêts pour licenciement abusif, une indemnité complémentaire d'un mois de salaire. Prévoir dans la loi que le montant de cette indemnité complémentaire puisse être d'un mois de salaire „par année d'ancienneté“ est totalement excessif.

Ad 4e partie – Réintroduction et augmentation de la cotisation patronale spéciale au Fonds pour l'emploi et remboursement des subventions de l'Etat en cas de licenciements abusifs et de faillites frauduleuses

La proposition de loi réintroduit en premier lieu la cotisation spéciale à charge des employeurs pour le Fonds pour l'emploi, à hauteur de 1% des salaires ou rémunérations cotisables auprès de la Caisse nationale d'assurance pension.

Cette cotisation spéciale n'existe plus depuis près de trente ans. Sa suppression fait partie du paquet de mesures qui avait été alors judicieusement et courageusement décidé en 1983 afin de „favoriser la

²² Les moyennes en 2011 de dommages et intérêts alloués aux salariés, à la suite de leur licenciement avec préavis déclaré abusif, ont été de € 1.927 pour leur préjudice moral (avec une ancienneté moyenne de 39 mois). Pour les licenciements avec effet immédiat ayant été déclarés abusifs, la moyenne des dédommagements pour préjudice moral a été de € 1.756 avec une ancienneté moyenne de 47 mois (Statistiques Legitech).

restructuration et la modernisation de la sidérurgie ainsi que le maintien de la compétitivité générale de l'économie".²³

Il est constant que cette proposition de ressusciter cette cotisation spéciale participe plus d'une volonté de sanctionner les employeurs que d'une vision globale en matière de finances publiques. Il s'agit en effet, selon les termes mêmes de l'exposé des motifs, de lutter contre une „*déresponsabilisation des employeurs qui n'ont pas à supporter le coût de leurs licenciements abusifs*“.

Or, la ventilation des charges financières entre les contribuables, qui assure le maintien de l'emploi et la croissance de l'économie, ne peut se décider que dans le cadre d'une analyse globale et le respect de l'équité sociale et des limites de la pression fiscale.

La proposition de loi entend également faire planer une ultime sanction sur la tête des employeurs: en cas de condamnation pour licenciement économique abusif ou pour banqueroute, ces derniers seraient susceptibles de devoir rembourser les subventions reçues par l'Etat.

Cette proposition contribue encore plus à créer un climat de défiance à l'encontre des employeurs et eu égard au risque de se voir trop lourdement sanctionner, d'empêcher ces derniers, et surtout les PME, de prendre les mesures de restructuration qui s'imposent.

Pour conclure, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers désirent souligner que, contrairement à ce que sous-entend la proposition de loi sous avis, les suppressions d'emploi ne sont pas un mode courant de gestion au nom de la productivité et de l'efficacité et que particulièrement dans les PME, la décision de supprimer un poste de travail n'est jamais faite „de gaieté de cœur“ par l'employeur.

*

Après consultation de leurs ressortissants respectifs, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers marquent leur opposition avec la proposition de loi sous avis.

23 Loi du 1er juillet 1983.

CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6086/02

N° 6086²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2012-2013

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

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(12.7.2013)

Par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'Etat, du 15 février 2011, le Conseil d'Etat fut saisi de la proposition de loi sous rubrique, déposée par le député André HOFFMANN en date du 17 novembre 2009, à laquelle étaient joints une note introductive, un exposé des motifs de chacune de ses quatre parties, ainsi qu'un commentaire du texte proposé.

Par dépêche du 21 février 2013, le Conseil d'Etat s'est vu transmettre un avis commun de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers.

*

L'auteur de la proposition de loi entend renforcer la protection des salariés en cas de licenciement économique, c'est-à-dire d'un licenciement effectué pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié.

La matière est régie au Code du travail, pour les licenciements économiques individuels, par l'article L.124-11 et, pour les licenciements économiques collectifs, par les articles L.166-1 et suivants. Ce dernier cadre légal ne s'applique qu'aux situations où le nombre de licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés est égal ou supérieur à sept pour une même période de trente jours ou égal ou supérieur à quinze pour une même période de quatre-vingt dix jours.

La loi impose, en cas de licenciement collectif, sous peine de nullité, le respect d'un certain formalisme.

Aux termes de l'article L.166-2, paragraphe 2 du Code du travail, les négociations préalables doivent porter obligatoirement „sur les possibilités d'éviter et 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 salariés licenciés et les possibilités d'une réinsertion immédiate dans le marché du travail“.

Le même paragraphe énumère divers sujets précis qui doivent être obligatoirement abordés mais qui portent exclusivement sur les possibilités d'atténuer les conséquences des licenciements par des mesures sociales d'accompagnement.

Les dispositions légales en vigueur en matière de licenciements économiques collectifs sont essentiellement procédurales. Elles imposent le respect d'une procédure d'information et de consultation sans immixtion dans le pouvoir d'appréciation de la nécessité des mesures décidées par l'employeur.

Selon la jurisprudence luxembourgeoise, l'employeur est seul maître de l'organisation de son entreprise.

La Cour supérieure de justice a statué que „le chef d'entreprise décide seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré et que le juge ne saurait à aucun titre se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les conséquences au regard de l'emploi“ (CSJ, rôle 24151, *Parc BelairSàrl/Hasadine Mostefa*).

Dans une autre décision (CSJ, rôle 24926, *Mousel/Crédit Suisse*), la Cour a retenu que „la suppression de postes à la suite de la réorganisation d’un secteur d’une entreprise constitue un motif sérieux de licenciement à condition que la prétendue restructuration alléguée soit réelle, c’est-à-dire qu’elle présente un caractère d’objectivité se traduisant par des manifestations extérieures susceptibles de vérifications“.¹

Les décisions citées furent rendues dans le cadre de recours individuels exercés contre des décisions fondées sur de prétendus motifs économiques.

La loi ne prévoit actuellement aucune procédure particulière distincte des règles applicables au licenciement prononcé pour des motifs inhérents à la personne du salarié, si le nombre de licenciements pour motifs économiques est inférieur aux seuils figurant à l’article L.166-1. L’intervention des représentants du personnel ou du comité mixte n’est pas prévue dans ce contexte.

Selon l’article L.124-11, paragraphe 1er du Code du travail, un licenciement est notamment abusif s’il n’est pas fondé sur „des motifs précis et sérieux liés à l’aptitude ou à la conduite du salarié“ ou „sur les nécessités du fonctionnement de l’entreprise, de l’établissement ou du service“.

Le libellé de cet article autorise dès lors parfaitement les juges à apprécier si les motifs économiques individuels ou collectifs allégués sont réellement fondés sur les nécessités du fonctionnement de l’entreprise, de l’établissement ou du service.

Par contre, l’employeur peut se limiter à documenter de manière crédible que le licenciement est justifié pour garantir un meilleur fonctionnement d’un service au sein de l’entreprise.

Selon l’article L.124-11, paragraphe 3, „la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l’employeur“. Selon l’article L.124-11, paragraphe 1er, alinéa 2, le licenciement est encore abusif s’il est contraire à d’éventuels critères d’intérêts généraux décidés par le comité mixte d’entreprise en cas de licenciement concernant la sélection personnelle (article L.423-1, point 3). Cette dernière disposition paraît toutefois être rarement appliquée dans la mesure où les comités mixtes ne semblent pas avoir jugé opportun de faire fruit de ce pouvoir de décision avant même qu’une situation économique difficile se soit manifestée.

Le pouvoir de décision du comité mixte est circonscrit aux critères de sélection. Il ne s’étend pas, selon la loi, telle qu’elle est interprétée par les tribunaux, à l’appréciation de l’opportunité des licenciements, respectivement du nombre de licenciements.

Finalement, il y a lieu de rappeler qu’un licenciement collectif qui aurait été opéré en violation des dispositions du Code du travail est susceptible de constituer le délit d’entrave régi par les articles L.417-4 en ce qui concerne les délégués du personnel et L.427-3 en ce qui concerne les comités mixtes.

En France, le licenciement économique est défini par l’article L.1233-3 du Code du travail. Le cadre légal actuel fut institué par la loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002 qui a réformé le régime du licenciement pour motif économique en vue de prévenir la survenance de tels licenciements dans des entreprises économiquement solides. Cette loi a renforcé l’intervention de l’Etat et des représentants du personnel. Le „plan social“ obligatoire fut remplacé par un „plan de sauvegarde de l’emploi“. Dans le cadre de la réforme ayant abouti à la loi du 17 janvier 2002, le législateur souhaitait s’engager vers une définition plus restrictive du licenciement pour motif économique en introduisant des limitations aux causes justificatives prévues par la loi et en exigeant notamment la preuve que les difficultés économiques n’auraient pu être surmontées par d’autres moyens que le licenciement.

Par décision du 12 janvier 2002 (n° 2001-455DC), le Conseil constitutionnel a censuré cette nouvelle définition du motif économique en invoquant „une atteinte manifestement excessive au regard de l’objectif poursuivi du maintien de l’emploi“ à la liberté d’entreprendre. Dès lors, la législation et la jurisprudence françaises retiennent trois éléments essentiels pour être en présence d’une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif économique: un élément matériel, à savoir la suppression de l’emploi ou la transformation de l’emploi ou la modification du contrat de travail qui doit être consécutive à un élément causal (des difficultés économiques ou mutations technologiques) et une impossibilité de reclasser le salarié à l’intérieur même de l’entreprise ou du groupe auquel appartient l’entreprise (article L.1233-4 du Code du travail français).

¹ Dans ce contexte, il y a lieu de se reporter à une analyse de la jurisprudence publiée sur le site de la Chambre des salariés sous le titre „Aperçu de la jurisprudence sur le licenciement économique“; mise à jour octobre 2012.

En Allemagne, la loi sur la protection contre le licenciement (*Kündigungsschutzgesetz*) ne s'applique qu'aux établissements qui emploient plus de dix salariés. En dehors de ce champ d'application, l'employeur est libre de prononcer des licenciements. En revanche, dans les établissements plus importants, la loi allemande sur la protection contre le licenciement exige, pour autoriser un licenciement économique, des „exigences urgentes“ liées à l'établissement. La jurisprudence approuve une telle „urgence“ des exigences lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur de répondre à la situation de l'établissement par d'autres mesures que le licenciement. La jurisprudence distingue entre les motifs qui proviennent de l'établissement – les motifs dits internes – et d'autres qui proviennent de l'extérieur et qui ont des effets sur l'établissement – les motifs externes – (tels que par exemple la perte de clients, le manque de compétitivité). L'employeur qui invoque les motifs externes a la charge de l'allégation et de la preuve. L'invocation d'un motif dit „interne“ ne doit pas être justifiée par l'employeur alors qu'une telle décision est protégée par les articles 12 et 14 de la Loi fondamentale (*Grundgesetz*). Une telle décision de l'employeur est soustraite au contrôle du juge, sauf si la partie adverse prouve un abus de droit ou une mesure arbitraire (*offensichtliche Willkür oder Unsachlichkeit*). Un licenciement pour motif économique interne doit impérativement reposer sur des critères sociaux depuis la réforme de la loi sur le licenciement intervenue le 1er janvier 2004. Ces critères sont exclusivement la durée d'appartenance à l'entreprise, l'âge du salarié, d'éventuelles obligations alimentaires et la préexistence d'un handicap grave (paragraphe 1er, alinéa 3 du *KSchG*).

Le droit du travail belge ne connaît pas, en tant que tel, le „motif économique“. Tout congé (qu'il soit de licenciement ou de démission) notifié dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée n'est assorti d'aucune obligation de motivation. Il est dès lors loisible à chaque partie d'y mettre fin sans en justifier la cause. Ce n'est que postérieurement au licenciement que le juge peut être amené à examiner si le congé revêt un caractère abusif. Tel serait le cas si un congé n'était pas fondé sur les „nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service“ (loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail, article 63). Il n'existe en droit belge aucune obligation à charge de l'employeur d'appliquer des mesures alternatives à un licenciement pour motif économique. Toutefois, les délais de préavis étant très longs, le coût des licenciements amène souvent les employeurs à envisager des solutions alternatives telle que la mise en œuvre d'un régime de chômage partiel.

*

Le Conseil d'Etat fut saisi le 7 février 2013 d'un projet de loi portant réforme du dialogue social (doc. parl. n° 6545). Ce projet est censé apporter également des réponses aux questions abordées par la proposition de loi sous avis tout en adoptant une approche moins dirigiste, privilégiant un renforcement des compétences des instruments du dialogue social pour répondre aux défis que les mutations économiques posent à notre pays. Par ailleurs, ce projet vise à supprimer le comité mixte tout en renforçant le rôle de la délégation. Dans la mesure où la deuxième partie de la proposition de loi sous avis prévoit également *sub. C)* le renforcement des attributions de la partie salariale du comité mixte devant l'Office de conciliation, il y a lieu de revoir ce volet à la lumière de ce dernier projet de loi avisé par le Conseil d'Etat le 2 juillet 2013.

*

1ère PARTIE DE LA PROPOSITION DE LOI VISANT A MODIFIER LA DEFINITION DES LICENCIEMENTS ECONOMIQUES

La proposition de loi vise à compléter l'article L.124-11 du Code du travail en restreignant le pouvoir d'appréciation des juridictions par rapport au caractère abusif ou non des licenciements opérés pour des raisons non inhérentes à l'aptitude ou à la conduite du salarié. Serait dès lors automatiquement abusif un licenciement qui aurait été décidé „dans le but unique ou principal d'améliorer le résultat financier d'une entreprise ou d'un groupe présentant une situation durablement bénéficiaire“. Dans la mesure où il appartient toujours à l'employeur de rapporter la preuve du bien-fondé du licenciement, ce dernier devrait désormais prouver que sa décision ne vise pas principalement à améliorer son résultat financier, ce qui est communément désigné par „licenciement boursier“.

Au cours des années écoulées, l'opinion publique a réagi avec beaucoup d'incompréhension voire de consternation en constatant que des sociétés cotées en bourse ayant annoncé publiquement des plans

de réduction du personnel se voyaient gratifiées par une remontée corrélative de leur valeur en bourse. L'idée à la base de cette disposition de la proposition de loi est dès lors compréhensible. La mesure préconisée ne se heurterait pas non plus à la liberté du commerce et de l'industrie garantie par la Constitution (article 11(6)), dans la mesure où la protection des travailleurs invoquée à tort ou à raison par l'auteur de la proposition de loi (article 11(5)) occupe un rang identique parmi les libertés publiques et les droits fondamentaux.

Le Conseil d'Etat estime toutefois que le remède proposé est totalement irréaliste et difficile à mettre en œuvre. Un grand nombre des employeurs luxembourgeois dépendent de groupes internationaux exerçant leurs activités au niveau européen ou mondial et œuvrant dans un contexte concurrentiel tout aussi vaste. Les juges luxembourgeois seraient dès lors tenus de vérifier le bien-fondé des décisions managériales à ce niveau. La décision de faire figurer la réduction du personnel parmi les moyens mis en œuvre pour assurer une meilleure rentabilité de l'entreprise serait-elle désormais contrôlée par le juge du travail? Pareille immixtion dans le pouvoir de décision du chef d'entreprise impliquerait un changement radical de régime économique, à supposer que le législateur déciderait de conférer aux juges les moyens d'investigation et de contrôle extraordinaires nécessaires pour exécuter la mission ainsi dévolue. Comment distinguer notamment un changement temporaire de la situation économique d'une entreprise d'un déclin durable? En l'absence de moyens, les nouvelles dispositions resteraient lettre morte et n'apporteraient au mieux pas d'amélioration par rapport à la situation actuelle.

Si la définition proposée à l'alinéa 2 nouveau de l'article L.124-11 du Code du travail était retenue, un groupe d'entreprises actif sur le plan mondial générant des bénéfices ou non durablement déficitaire commettrait un abus s'il décidait de licencier au Luxembourg un salarié pour un motif non lié à l'aptitude ou à la conduite du salarié. Tel serait notamment le cas si l'entreprise ou le groupe d'entreprise envisageait la cessation ou la réduction d'une activité déficitaire au Luxembourg, à supposer que, sur le plan européen ou mondial, le résultat ne serait pas durablement déficitaire.

Une mesure telle que celle préconisée par l'auteur de la proposition de loi ne serait certainement pas de nature à encourager les décideurs envisageant d'investir au pays ou d'y transférer une partie de leurs activités économiques.

Le libellé de l'article L.124-11 du Code du travail autorise déjà le juge à exercer un contrôle approfondi quant à la réalité des prétendues „nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service“. Un ajustement de la jurisprudence actuelle est parfaitement possible dans le cadre légal en vigueur.

*

2ème PARTIE DE LA PROPOSITION DE LOI VISANT A CREER DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIES ET LEURS SYNDICATS

A. Les modifications proposées aux dispositions légales traitant des licenciements collectifs et des plans sociaux

La deuxième partie de la proposition de loi vise à intégrer la définition restrictive des licenciements économiques figurant aux dispositions dans la première partie du Code du travail régissant les licenciements collectifs.

A partir du moment où le législateur décidait d'adopter la nouvelle définition à l'endroit de l'article L.124-11, l'application des mêmes critères aux licenciements économiques collectifs serait logique. L'auteur de la proposition souhaite dès lors ajouter au paragraphe 2 de l'article L.166-2 une phrase excluant le recours à des licenciements collectifs économiques dès lors que l'entreprise ou le groupe d'entreprises qui envisage cette mesure est bénéficiaire. En clair: une entreprise telle qu'une banque ne pourrait décider de fermer une filiale luxembourgeoise et de licencier son personnel sur base de considérations économiques si, sur le plan mondial, elle n'était pas durablement déficitaire.

La proposition entend inclure une négociation obligatoire sur la réduction des bénéfices, des tantièmes, des dividendes ou autres revenus du capital dans le domaine des négociations. Cette précision paraît superfétatoire dans le cadre de la proposition de loi dans la mesure où, selon la définition restrictive du licenciement économique figurant à l'article L.166-1, tel que modifié par la proposition de

loi, auquel il est renvoyé, le licenciement économique ne serait autorisé pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur que dans une entreprise qui ne génère aucun bénéfice.

Subpartie 2 A) b), l'auteur entend ajouter un nouveau paragraphe 4 à l'article L.166-2 du Code du travail, aux termes duquel – et en substance – un licenciement économique ne peut intervenir que si le salarié ne peut pas être reclassé dans un emploi équivalent au sein de l'entreprise ou du groupe d'entreprise auquel appartient l'entreprise. L'employeur se verrait dès lors imposer une obligation de reclasser le salarié. Même dans cette dernière hypothèse – c'est-à-dire le cas de figure où une offre de reclassement équivalente serait soumise –, le refus de l'offre de reclassement ne devrait pas être considéré comme motif légitime de licenciement du salarié.

A supposer que l'offre de reclassement soit réellement équivalente, le Conseil d'Etat ne conçoit pas pour quelle raison le licenciement opéré suite au refus d'accepter une telle offre puisse néanmoins être considéré comme ne justifiant pas un licenciement. Il rappelle aussi que le libellé actuel de l'article L.166-2 impose des négociations obligatoires „en premier lieu sur les possibilités d'éviter et de réduire le nombre de licenciements collectifs“.

Aux termes du paragraphe 4 actuel de l'article L.166-2 du Code du travail, les travailleurs et leurs représentants peuvent faire appel à des experts en matière juridique, fiscale, sociale, économique et comptable dans le cadre des négociations d'un plan social. Selon le vœu de l'auteur de la proposition de loi, ces experts devraient dorénavant avoir accès „à tous les documents comptables et bancaires de l'entreprise concernée“ „sans limitation et sans que le secret bancaire, fiscal ou d'entreprise puisse leur être opposé“.

Le Conseil d'Etat rappelle que la loi du 9 mai 2008 a transposé en droit national la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. Cette réforme impose notamment au chef d'entreprise de communiquer des données sur la situation économique et l'évolution de l'emploi (cf. article L.414-4, paragraphe 4). Il doit informer et consulter la délégation du personnel sur les décisions dans ce domaine.

L'auteur de la proposition de loi ne précise pas en quoi ces nouvelles dispositions n'auraient pas donné, du moins partiellement, satisfaction en rapport avec le souci légitime des salariés et de leurs représentants d'être associés aux décisions en matière de licenciements collectifs.

Le Conseil d'Etat renvoie également dans ce contexte aux dispositions de l'article L.415-2 qui prévoit une obligation d'information contraignante à charge des chefs d'entreprise. Ces dispositions n'ont apparemment pas encore fait leur preuve. La proposition du nouveau libellé de l'article L.166-2(4) est en contradiction avec les dispositions de l'article L.415-2. Le Conseil d'Etat doit dès lors s'y opposer formellement. Le Conseil d'Etat doit s'opposer également formellement à une disposition légale qui renvoie à une „loi spéciale“ ultérieure pour décider du fonctionnement et du financement des frais d'expert à engager par les représentants des travailleurs. Une loi doit se satisfaire à elle-même et ne saurait se contenter de renvoyer à une hypothétique loi ultérieure pour devenir exécutoire.

Le Conseil d'Etat se doit de rappeler que le projet de loi n° 6545 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises vise à renforcer les attributions de la délégation du personnel et met l'accent sur le dialogue, le consensus et la médiation.

Selon la proposition de loi, le délai actuel de quinze jours endéans lequel le résultat des négociations doit être consigné dans une convention serait prolongé à trois mois avec possibilité de prorogation pour une nouvelle période de trois mois. Cette disposition paraît incompatible avec l'urgence nécessairement à la base de toute initiative en vue d'un licenciement collectif. S'ajoute à cette considération que des négociations qui s'étendraient sur plusieurs mois ne seraient guère non plus dans l'intérêt des salariés qui seraient maintenus dans une situation d'incertitude sur une longue période.

La proposition vise encore à modifier le paragraphe 8 (l'actuel paragraphe 8) afin d'interdire non seulement le licenciement pendant la période précédant la fin de phase de négociation mais également tout changement d'une condition essentielle d'un contrat de travail refusé par le salarié. Si le Conseil d'Etat peut être en faveur d'une telle modification, il ne saisit toutefois pas le sens de l'ajout suggéré à l'endroit du même paragraphe et visant à déclarer également nul tout licenciement économique intervenant après la date du procès-verbal de l'Office national de conciliation „en cas d'échec des négociations en l'absence de négociations réelles et effectives sur tous les points obligatoires“.

Des négociations qui ne seraient ni réelles ni effectives ne pourraient être considérées comme „négociations“. On se trouverait dès lors dans un cas de figure où la procédure prévue aux paragraphes 1er et 2 de l'article L.166-2, qui impose des „négociations“, n'aurait pas été respectée, hypothèse qui constituerait une cause de nullité de la procédure. Cette nullité serait constatée, le cas échéant, par le tribunal saisi en application de l'article L.166-2, paragraphe 8 dans sa version actuelle (article L.166-2, paragraphe 9 dans la version de la proposition de loi).

B. Les modifications proposées aux dispositions légales traitant des plans de maintien dans l'emploi

La proposition de loi vise à modifier de fond en comble la législation introduite par la loi du 22 décembre 2006 et traitant des mesures préventives aux licenciements collectifs. L'auteur de la proposition de loi estime que les mesures adoptées à l'époque constituent un échec. Il est indéniable que les entreprises rechignent à signaler les licenciements économiques en nombre inférieur aux seuils déclenchant la législation sur les licenciements collectifs au comité de conjoncture, et ce malgré l'obligation légale. Les raisons à l'origine de cette situation peuvent être multiples: crainte d'une publicité négative, crainte d'une immixtion administrative dans la gestion de l'entreprise, méconnaissance des dispositions légales.

A l'instar des autres dispositions de la proposition de loi, les remèdes préconisés par la proposition de loi peuvent paraître exorbitants. Toute notification d'un licenciement pour motif non inhérent à la personne du salarié, prononcé sans en avoir informé préalablement le comité de conjoncture, serait „nulle et de nul effet“. La proposition de loi prévoit d'instaurer une procédure en référé extraordinaire identique à celle en vigueur à l'endroit de l'article L.166-2(8) actuel dans le cadre des licenciements collectifs.

Le Conseil d'Etat n'est pas convaincu que le recours systématique à la sanction de nullité en cas de violation d'une formalité soit de nature à améliorer la protection des salariés. Le comité de conjoncture n'est guère outillé pour intervenir efficacement dans le contexte de licenciements individuels opérés notamment par des entreprises occupant à peine plus de quinze salariés (limite prévue à l'article L.511-27(1)). Or, dans la mesure où l'intervention du comité de conjoncture n'aurait qu'un intérêt statistique, la sanction préconisée paraît excessive. Si le licenciement était jugé abusif quant au fond, il appartient toujours au tribunal du travail d'accorder au salarié des dommages et intérêts appropriés.

Le Conseil d'Etat privilégierait une approche plus incitative comportant notamment la possibilité de refuser des subventions aux entreprises qui ne respectent pas l'obligation légale de notification préalable au comité de conjoncture.

C. Les modifications proposées à la législation régissant les comités mixtes

Le Conseil d'Etat note que le projet de loi n° 6545 portant réforme du dialogue social prévoit l'abrogation des comités mixtes. Il se dispense dès lors de l'analyse de ce volet.

*

3ème PARTIE: MODIFICATION DE L'ARTICLE L.124-12 RELATIF AUX DOMMAGES ET INTERETS POUR LICENCIEMENT ABUSIF

La proposition de loi vise d'abord à préciser les conditions de la réintégration du salarié. Le libellé proposé tente à éviter qu'une proposition de réintégration ne soit acceptée par l'employeur dans le seul but d'éviter la condamnation, sans volonté réelle d'assurer au salarié une réintégration dans la position initialement occupée. Le Conseil d'Etat admet l'utilité de ces précisions.

La proposition de loi vise encore à compléter l'article L.124-12 du Code du travail en disposant qu'en cas de licenciement déclaré abusif par le tribunal une indemnité pour préjudice moral, qui ne pourrait être inférieure à un mois de salaire par année d'ancienneté, serait due. Cette indemnité mini-

male viendrait s'ajouter aux dommages et intérêts pour préjudice matériel, variable en fonction du préjudice réel établi.

L'auteur motive cette proposition par l'affirmation que les indemnités allouées par les juridictions du travail seraient „ridiculement basses“. S'il est exact que les montants alloués par les tribunaux au titre d'un dommage moral pour licenciement abusif sont souvent symboliques, cette tendance n'est pas limitée à l'appréciation des dommages moraux par les seules juridictions du travail. Il est toujours difficile de chiffrer le dommage moral. La notion même n'est pas juridiquement définie. Le préjudice moral, en cas de licenciement abusif, est constitué par l'atteinte à l'honneur. Une discussion sans fin est menée en doctrine quant à l'idée de réparation d'un préjudice impossible d'apprécier en argent.

„Même les tenants d'une réparation du préjudice moral doivent convenir que chiffrer le dommage moral est une tâche quasi impossible pour le juge. Celui-ci tentera de personnaliser la réparation du préjudice en se basant sur certains critères. Cependant, évaluation *in concreto* oblige, il devra veiller à ne pas standardiser les montants alloués, ni tomber dans l'arbitraire le plus absolu dans leur fixation.

Les tribunaux ont en conséquence tendance à réparer le préjudice moral subi par l'allocation de sommes, sinon symboliques, du moins „rondes“².

Le Conseil d'Etat estime qu'il est toujours délicat de fixer un montant forfaitaire dans la loi. Une disposition comparable existe toutefois déjà dans l'article 14 de la loi modifiée du 21 septembre 2006 sur le bail à usage d'habitation³.

A supposer que le salarié n'ait pas subi de préjudice – l'hypothèse où le salarié aurait retrouvé de suite un nouvel emploi éventuellement même mieux rémunéré –, le montant forfaitaire minimal présenterait exclusivement le caractère d'une sorte de peine civile.

Dans la mesure où l'allocation de dommages et intérêts forfaitaires minimaux est difficilement conciliable avec le principe fondamental d'une indemnisation du préjudice réellement subi, le Conseil d'Etat ne peut pas approuver le recours à des dommages forfaitaires.

*

4ème PARTIE

La proposition de loi vise à réintroduire la cotisation spéciale au profit du Fonds pour l'emploi à charge de l'employeur et ce à hauteur de 1% des salaires. Une telle mesure augmenterait le coût du travail dans la même proportion. Il appartient au législateur d'apprécier si cette réforme est actuellement opportune.

Selon la proposition de loi, le Gouvernement en conseil pourrait aussi décider un remboursement total ou partiel des subventions de toute nature touchées par un employeur en cas de condamnation pour licenciement abusif. Cette sanction pourrait également frapper les „commerçants et les dirigeants commerciaux“ condamnés pour banqueroute.

Cette disposition laisse au Gouvernement en conseil le soin de décider selon son bon vouloir non seulement de l'application d'une telle mesure („... peut décider le remboursement ...“), mais aussi de la sévérité selon laquelle la mesure sera appliquée („... le remboursement, total ou partiel, des subventions ...“).

Partant, le Conseil d'Etat s'oppose formellement à ladite disposition qui est contraire au principe de la légalité des peines et des incriminations tel que découlant de l'article 14 de la Constitution.

² Georges Ravarani, La responsabilité civile des personnes privées et publiques, édition 2006, n° 1045.

³ Article 14, alinéa 3: „Si le tribunal constate que le motif invoqué pour empêcher la prorogation légale était dolosif, le locataire a droit à des dommages et intérêts qui ne peuvent être inférieurs au montant des loyers d'une année“.

A ce sujet, le Conseil d'Etat renvoie aux arrêts de la Cour constitutionnelle n^{os} 23/04 et 24/04 du 3 décembre 2004 dans laquelle elle rappelle „que le principe de la légalité de la peine entraîne la nécessité de définir les infractions en termes suffisamment clairs et de préciser le degré de répression pour en exclure l'arbitraire et permettre aux intéressés de mesurer exactement la portée de ces dispositions; que le principe de la spécification est le corollaire de celui de la légalité de la peine consacrée par l'article 14 de la Constitution“.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 12 juillet 2013.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Victor GILLEN

6086/03

N° 6086³

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2012-2013

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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(23.4.2013)

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 n° 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, n° 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, n° 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.

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;

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.

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 manoeuvre 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 négociation 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 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."

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 n° 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 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 reconvertir 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 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.“

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.

ment 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 continu de vingt-cinq années au moins;
- onze mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt-huit années au moins;
- douze mois de salaire après une ancienneté de service continu 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 continu de trois années au moins;
- à six mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de cinq années au moins;
- à sept mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de huit années au moins;
- à dix mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de dix années au moins;
- à onze mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de treize années au moins;
- à douze mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu 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

6086/04, 7729/01

N° 6086⁴

N° 7729¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2020-2021

PROPOSITION DE LOI

**concernant des mesures à prendre contre
les licenciements économiques abusifs**

PROPOSITION DE LOI

relative à une politique d'investissement socialement et écologiquement responsable du Fonds de compensation commun au régime général de pension

* * *

REPRISE

**DEPECHE DE MADAME MYRIAM CECCHETTI
AU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES**

(19.5.2021)

Concerne : Reprise à mon nom de deux propositions de loi.

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 69 (2) du règlement de la Chambre des Députés, je voudrais vous faire part de mon intention de reprendre à mon nom les deux propositions de loi suivantes :

N°7729 – Proposition de loi relative à une politique d'investissement socialement et écologiquement responsable du Fonds de compensation commun au régime général de pension, déposée 3 décembre 2020 par Monsieur Marc Baum.

N°6086 – Proposition de loi concernant des mesures à prendre contre les licenciements économiques abusifs, déposée le 17 novembre 2009 par Monsieur André Hoffmann.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées,

Myriam CECCHETTI
Députée

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

6086/05, 7729/05, 7911/05, 8001/02,
8201/03, 8217/04

Marc Baum

Député

Luxembourg, le 7 mars 2024

Concerne: Demande relative à la reprise de propositions de loi de la sensibilité politique déi Lénk

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 65 (5) du Règlement de la Chambre des Députés, je voudrais vous faire part de mon intention de reprendre à mon nom les propositions de loi suivantes :

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

N°7729 - Proposition de loi relative à une politique d'investissement socialement et écologiquement responsable du Fonds de compensation commun au régime général de pension.

N°7911 - Proposition de loi concernant la revalorisation des prestations familiales et modifiant : - le Code de la sécurité sociale - la Loi du 23 juillet 2016 portant modification 1. Du Code de la sécurité sociale ; 2. De la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, et abrogeant la loi modifiée du 21 décembre 2007 concernant le boni pour enfant.

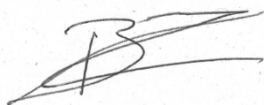
N°8001 - Proposition de loi relative au travail fourni par l'intermédiaire d'une plateforme.

N°8201 - Proposition de loi portant modification : 1° de la loi électorale modifiée du 18 février 2003; 2° de la loi communale modifiée du 13 décembre 1988

N°8217 - Proposition de loi relative au devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité.
(en remplacement de Madame Nathalie Oberweis en tant que co-autrice).

Avec mes salutations respectueuses,

Marc Baum



Député