

Licenciements économiques. Pour une nouvelle avancée législative.

Hervé TOURNIQUET, Avocat au Barreau des Hauts de Seine

Lorsque l'on évoque les licenciements économiques, on pense d'abord à près de 400 000 salariés concernés chaque année.

Dans son discours d'investiture, en juin 1997, le Premier Ministre annonçait son intention de mettre en chantier la réforme du régime des licenciements économiques.

C'est dire l'importance d'une question pourtant méconnue du grand public auquel parvient, de temps en temps, l'annonce d'un « plan social » visant plusieurs centaines de salariés et, de temps en temps également, l'information de l'annulation de tel plan social par tel Tribunal.

Au delà de ses conséquences humaines, sociales, économiques, on s'attachera, en quelques lignes ci après avoir tenté de dresser un rapide tableau, forcément synthétique, de l'état des lieux, à convaincre de l'avancée que ce droit a connu au cours de cette décennie mais aussi des enjeux colossaux dont il est l'objet, entre sa possible régression et sa transformation en un droit qui ne serait plus seulement parcellaire et défensif.

Force est de constater que les quelques intrusions récentes du législateur dans ce domaine n'incitent pas à l'optimisme.

SUR LE DOUBLE NIVEAU DE CONTROLE ET SES LIMITES

En quelques années, notre pays est passé d'un système d'autorisation administrative à un double niveau de contrôle permettant l'intervention des salariés concernés.

En amont, la loi du 27 janvier 1993 a, pour la première fois, donné un sens à la notion de plan social comme ensemble de mesures alternatives au licenciement en introduisant dans le code du travail (article L 321-4-1) l'obligation faite à l'employeur d'élaborer et de présenter aux représentants du personnel un plan comprenant des mesures visant au reclassement de salariés, sanctionnée par la nullité de la procédure de licenciement.

Par quelques arrêts célèbres, la jurisprudence est venue préciser l'étendue et la sanction de cette nouvelle obligation:

- l'exigence de précision sur les mesures de reclassement proposées (EVERITE 17/5/1995)
- l'articulation entre cette consultation et celle déjà rendue obligatoire sur les modifications de structure de l'entreprise (SIETAM 16/4/1996)
- l'application de la loi du 27 janvier 1993 non seulement aux licenciements « directs » mais également aux modifications de contrats pour motif économique (FRAMATOME-MAJORETTE 3/12/1996)

- la nullité en cas d'insuffisance de plan social frappant non seulement la procédure de licenciement mais le licenciement lui-même avec pour conséquence le droit à réintégration (SAMARITAINE 13/2/1997)

- l'exigence de pertinence et de proportionnalité de l'effort de reclassement aux possibilités de l'entreprise (TECHNOMED 12/11/1997)

Ce contrôle en amont constitue une avancée sur de nombreux aspects, notamment :

- il intervient, justement, en amont, avant tout licenciement et, permettant la suspension ou l'annulation de la procédure et la réintégration des salariés concernés, il constitue un réel élément de dissuasion d'ailleurs fustigé comme tel par le patronat ;

- il permet l'intervention des salariés et de leurs représentants et oblige l'employeur à affronter le débat, devant les représentants du personnel lesquels ont la possibilité de recourir à un expert, puis devant le Juge :

Mais il souffre de plusieurs limites :

En premier lieu son champ d'application :

Il est limité aux licenciements de plus de 10 salariés sur une période de moins de 30 jours, dans les entreprises de plus de 50 salariés disposant d'un Comité d'entreprise. Cette accumulation de conditions aboutit à ce que la loi du 27 janvier 1993 ne « couvre » que 15% des licenciements prononcés chaque année (à rapprocher des 85% d'autorisations administratives de licenciements économiques accordées avant 1986).

L'obligation dont il est question vise au reclassement **de** salariés et non de **tous** les salariés concernés par le projet de licenciement.

Enfin et surtout, le contrôle ne porte pas sur le motif du licenciement mais sur les mesures d'accompagnement. La contestation de la logique et du bien fondé de la réduction d'effectifs n'est donc pas juridiquement prévue à ce stade.

Le contrôle en aval est celui qui est ouvert, après le licenciement, à chaque salarié pris individuellement.

Son efficience a connu, au cours de la décennie 90, une évolution que l'on peut qualifier de fulgurante.

Sur le double fondement de la définition légale du motif économique introduite dans le Code en 1989 et du principe civiliste de l'exécution de bonne foi de tous les contrats, y compris le contrat de travail, la jurisprudence a, en quelques arrêts retentissants, dégagé les principes suivants qui n'ont plus grand rapport avec la théorie de « *l'employeur seul juge de l'intérêt de l'entreprise* » que l'on apprenait à l'université il n'y a pas si longtemps :

- l'exécution de bonne foi entraîne l'obligation d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi

- le licenciement ne peut constituer que l'ultime recours et doit être précédé d'un effort de recherche de reclassement individuel,
- la charge de la preuve de l'effort de recherche de reclassement et de l'impossibilité dudit reclassement incombe à l'employeur
- l'obligation de reclassement s'étend à l'ensemble du groupe auquel appartient l'entreprise concernée.
- seules des difficultés économiques réelles et la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise justifient le recours au licenciement économique
- pour constituer un motif économique, la baisse de l'activité doit être conséquente et durable
- la seule recherche du profit ne constitue pas un motif de licenciement.

La Haute juridiction a ainsi, en quelques années et dans les limites que le législateur lui a imposées, dessiné les contours d'un licenciement « ultime recours ».

Cette avancée jurisprudentielle est considérable et permet aujourd'hui un réel débat sur la décision de l'employeur.

Par ailleurs, ce contrôle est universel, ouvert à tout salarié victime d'un licenciement économique, quelles que soient son ancienneté et la taille de l'entreprise, que celle-ci soit ou non dotée de représentants du personnel, que le salarié concerné ait été compris dans un licenciement collectif ou objet d'un licenciement individuel

Enfin, on soulignera la nouvelle avancée que constitue la très récente reconnaissance jurisprudentielle d'un droit propre de chaque salarié licencié dans le cadre d'un plan social de contester, devant le Conseil des Prud'hommes, en référé, la conformité du plan social aux exigences; loyales et d'obtenir, en cas d'insuffisance de ce plan, la nullité de son licenciement et sa réintégration. (ALEFPA C/ BERTHOLLET 30/3/1999).

Pour autant, ce contrôle a posteriori souffre lui aussi de limites intrinsèques (en particulier pour les 85 % de salariés licenciés pour motif économique hors plan social, donc hors article L. 321-4-1 et qui ne peuvent donc bénéficier de la jurisprudence de mars 1999 ci-dessus énoncée).

- justement, son caractère « a posteriori », à un moment où le salarié est licencié, parfois depuis plusieurs mois voire plusieurs années, livré à lui-même :

- sa sanction, limitée à des dommages et intérêts, le droit actuel ne permettant pas d'imposer la réintégration en cas d'absence de motif réel et sérieux (articles L 122-14-4 et 122-14-5) ;

- le caractère dérisoire de cette sanction financière (Le plancher de 6 mois de salaire brut, souvent considéré comme un plafond, n'a pas été réévalué depuis 1973 - à l'époque où le nombre de chômeurs et le temps moyen passé au chômage n'avaient pas grand chose à voir avec la situation actuelle - et ne concerne que les salariés ayant plus

de deux ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de 10 salariés) la prive de tout effet dissuasif.

Enfin, l'état actuel du droit en la matière connaît de nombreuses lacunes qui restreignent considérablement sa portée théoriquement protectrice :

- Ainsi l'absence de motif n'est-elle sanctionnée, nous l'avons vu, que par une réparation indemnitaire alors que l'insuffisance des mesures d'accompagnement peut être sanctionnée par la réintégration. Résultat, l'attention n'est pas tant portée sur la décision de licenciement que sur son habillage. On aura d'ailleurs remarqué que l'on ne parle plus de plans de licenciements mais de plans sociaux ...

- Ainsi le coût de ces plans de licenciements pèse-t-il de plus en plus sur la collectivité et sur les salariés eux-mêmes et de moins en moins sur l'entreprise ou le groupe qui licencie.

Et puis, faut-il le rappeler, demeurent hors de tout contrôle réel, donc de toute sanction, des pans entiers de la « matière », telles les entreprises faisant l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation où les salariés et leurs représentants sont déclarés persona non grata. ou bien les entreprises sous-traitantes, dépendantes de décisions qui les dépassent et leur échappent et dans lesquelles les notions de motif économique Ou d'obligation de reclassement n'ont, en l'état actuel des textes, que très peu de sens.

MENACES ET PERSPECTIVES

Chacun s'accorde à pointer les insuffisances du système (mais évidemment pas les mêmes selon la place que l'on occupe...) et à constater qu'aujourd'hui encore, la main d'oeuvre constitue la première, pour ne pas dire la seule « *variable d'ajustement* ».

Des menaces directes et indirectes se font jour.

Du côté du patronat, on n'a jamais accepté la loi du 27 janvier 1993 et l'on supporte mal les audaces jurisprudentielles.

Du côté des pouvoirs publics, et principalement depuis l'arrêt SAMARITAINE, on évoque la nécessité de « *donner plus de sécurité juridique ... aux entreprises* », objectif repris, comme on verra plus loin dans le cadre du débat sur la seconde loi relative aux 35 heures.

On évoque le retour à l'autorisation administrative. Il s'agit d'une fausse bonne solution.

- cette autorisation n'a pas. pour reprendre le mot du Professeur Gérard LYON-CAEN, un passé justifiant son avenir, n'ayant en rien entravé les dégraissages massifs des années 80

- elle repose sur un face à face entre l'employeur et l'administration, par-dessus la tête des salariés et autorise ainsi toutes les manipulations telles les surévaluations de

demandes permettant à l'autorité politique d'en refuser une partie et à l'entreprise de parvenir à ses fins.

- les principes jurisprudentiels guidant ce contrôle sont beaucoup moins exigeants que ceux actuellement portés par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation

Il n'est pas étonnant de constater qu'une frange éclairée du Patronat milite pour le retour à l'autorisation administrative dont elle avait pourtant obtenu, en 1986, l'abolition mais qui est aujourd'hui vécue comme un moindre mal par rapport à un système actuel beaucoup plus gênant, beaucoup moins « *sécurisant* »...

Se trouve également évoquée la possibilité de négocier les plans sociaux et de mettre les plans négociés à l'abri de toute contestation judiciaire, donc de toute annulation.

La négociation des plans sociaux existe déjà dans le code du travail (art. L 321-6).

Elle connaît un regain d'intérêt depuis les volets défensifs des lois *de Robien* et *Aubry I* permettant d'introduire dans le plan social des accords sur la réduction et l'aménagement de la durée du travail.

Depuis l'arrêt EDF du 5 mai 1998 par lequel la Cour de Cassation valide un accord collectif conclu en violation des prérogatives du Comité d'entreprise en matière de consultation au motif que l'accord a été conclu en conformité avec les textes relatifs à la négociation collective, l'idée t'ait son chemin chez les juristes patronaux que la négociation pourrait s'étendre, au-delà d'un volet défensif de Robien ou Aubry. à l'ensemble du plan social et du projet de **licenciement**.

On voit bien le bénéfice qui pourrait être tiré :

- d'un Comité d'entreprise mis devant le fait accompli et d'un conflit de légitimité, vieux cheval de bataille mais cette fois à front renversé, entre la représentation élue et la représentation syndicale.

- d'un accord s'imposant à tous bien que signé par un syndicat ultra minoritaire mais considéré comme représentatif

- plus globalement d'une codécision en matière de licenciement, stade élaboré de la « *gestion prévisionnelle de l'emploi* » qui se révélerait n'être rien d'autre que la gestion prévisionnelle des licenciements

Enfin, dernière menace en date, celle que l'on voit poindre dans un arrêt du 12 janvier 1999, dans une affaire IBM/CFDT, un employeur procédant à la suppression de plusieurs dizaines d'équivalent temps plein, étant dispensé d'établir un plan social parce qu'ayant eu l'idée, les moyens et le temps de proposer à l'ensemble des salariés des mesures telles que des préretraites, des temps partiels indemnisés, des congés sans solde indemnisés et autres modifications substantielles, et s'étant contenté de sélectionner les candidats. Suprême astuce, la demande ne vient pas de l'employeur mais des salariés, sélectionnés selon des critères qui resteront opaques et permettant ainsi audit employeur de reprendre une maîtrise exclusive des opérations.

Le tout au nom. précisément, de la gestion prévisionnelle du personnel, instituant ainsi un régime dual. sans même avoir à affronter les affres d'un débat parlementaire pour modifier la loi.

Les entreprises disposant de temps et d'argent, donc ne souffrant pas de difficultés économiques réelles, peuvent ainsi échapper la loi du 27 janvier 1993 et à la jurisprudence FRAMATOME. Les autres, n'ayant ni le temps ni l'argent y restent soumises.

ET LA LOI DANS TOUT CELA ?

Un examen des deux dernières années de jurisprudence de la Cour de Cassation suffit à comprendre que le Juge est allé aussi loin que possible dans la précision et la définition de la portée de la loi de 1993 sans jamais en dénaturer la lettre et l'esprit contrairement à ce qui a pu s'écrire à propos notamment des arrêts FRAMATOME, SAMARITAINE et, déjà. ALEFPA.

Une intervention du législateur est aujourd'hui nécessaire pour faire franchir à ce droit que l'on veut protecteur, et à condition qu'on le veuille bien ainsi, une nouvelle étape vers un objectif que nul n'ose contester :

Faire du licenciement l'ultime recours, lorsque toutes les solutions alternatives ont été envisagées

Force est de constater que les récentes apparitions du problème des licenciements économiques dans les débats parlementaires de ces derniers mois sont loin d'être emprunts de la plus grande clarté et de témoigner d'une volonté réelle d'élaborer une nouvelle avancée à l'instar de ce qui avait été fait avec la loi du 27 janvier 1993.

Les deux premières apparitions ont eu lieu dans le cadre du projet de loi AUBRY II, l'une d'initiative gouvernementale et l'autre d'initiative parlementaire.

L'initiative gouvernementale consista à l'introduction, dans le projet de loi et, fait significatif, sous le titre « *Sécurisation juridique* » d'un article 15 taillant en pièces une part essentielle de l'apport de la loi du 27 janvier 1993 et de la jurisprudence FRAMATOME et MAJORETTE, tant décriée par le CNPF.

Selon cet article, tout salarié ayant refusé une modification de son contrat de travail (autre que la simple réduction de son horaire de travail) consécutivement à l'entrée en vigueur d'un accord 35 heures aurait pu être licencié selon la procédure individuelle de licenciement et son licenciement serait réputé fondé sur un motif réel et sérieux.

Exit donc l'exigence d'un plan social et du contrôle en amont des représentants du personnel puisque chaque licenciement aurait été traité individuellement.

Exit également le contrôle en aval par le salarié devant le Conseil des Prud'hommes puisqu'un tel licenciement était fondé sur un motif réel et sérieux par l'effet de la loi.

Les justifications apportées au soutien d'un tel article relevant pouvaient difficilement être prises au sérieux.

Première justification : il est normal qu'un salarié « mauvais coucheur » ne puisse pas s'opposer à une réduction de sa durée du travail, amélioration de son statut s'il en est une, et qu'un processus favorable ne puisse être bloqué par une action collective des représentants du personnel.

Mais cet argument d'un apparent bon sens était contredit par un autre alinéa du même article qui précisait que la réduction de l'horaire de travail ne constituait pas une modification.

Que pouvait-on donc nommer encore « *modification* » sinon les contreparties, défavorables au salarié, obtenue par le patronat dans le cadre de la négociation de l'accord, précisément celles qu'il ne pourra donc plus contester, en amont comme en aval...

Seconde justification, ce système aurait été réservé aux accords conclus avec un ou plusieurs syndicats majoritaires.

Mais cette prétendue garantie n'en était pas une.

Tout simplement parce que l'article 15 n'avait pas vocation à traiter des modifications *prévues* par l'accord (et donc avalisées par les syndicats majoritaires) mais *résultant de l'application de l'accord*, c'est à dire de l'interprétation que l'employeur seul aurait cru pouvoir faire de l'accord...

Adopté en première lecture par l'Assemblée nationale, cet article devait soulever nombre de protestations.

Le texte modifié en seconde lecture et finalement adopté, devenu article 30 de la loi AUBRY II, n'est pas plus rassurant et constitue, outre un petit échantillon de tétatologie, un véritable recul.

Le premier alinéa (devenu article L 212-3 du Code du travail) reprend l'affirmation initiale selon laquelle la seule diminution du nombre d'heures de travail en application d'un accord de réduction ne constitue pas une modification du contrat.

En conséquence, le salarié qui la refuse commet une faute grave justifiant son licenciement selon la procédure individuelle.

Reste à traiter la ou les modification(s) autre(s) que la réduction de l'horaire de travail, c'est à dire les contreparties de cette réduction, souvent défavorables au salarié.

C'est l'objet du second alinéa qui prévoit que :

« Lorsque 'un ou plusieurs salariés refusent une modification de leur contrat de travail en application d'un accord de réduction de la durée du travail en application d'un accord de réduction de la durée du travail, leur licenciement est un licenciement individuel ne reposant pas sur un motif économique et est soumis aux dispositions des articles L 122-14 à L 122-17 du Code du Travail ».

Comment analyser le changement entre la rédaction initiale et celle-ci ?

En premier lieu, la suppression de l'exigence d'une procédure de licenciement collectif, donc de l'élaboration d'un plan social contrôlé par les représentants du personnel et susceptible d'annulation par le juge est maintenue. Le MEDEF a été entendu et les salariés concernés ne bénéficieront pas de la loi du 27 janvier 1993 et de la jurisprudence FRAMATOME et MAJORETTE.

En deuxième lieu, alors que l'article 15 du projet réservait ce système aux seuls accords signés par des syndicats majoritaires, l'article 30 de la loi finalement adoptée et promulguée l'étend à tous les accords de réduction de la durée du travail, donc y compris aux accords signés par un syndicat minoritaire et rejeté par la majorité.

En troisième lieu, le Ministre du Travail a renoncé à la formule d'un licenciement « *réputé fondé sur un motif réel et sérieux* » décidément trop voyant et, de surcroît, probablement anticonstitutionnel, pour lui préférer la création d'un nouveau type de licenciement « *sui generis* » pour reprendre les termes de Madame AUBRY (JO débats AN 16/10/1999 p.7523), qui pourra, que l'on se rassure, être contesté devant le Conseil des Prud'hommes.

Mais dans quelles conditions ?

Il ne s'agit pas d'un licenciement pour motif économique, donc pas de justification à apporter sur la situation économique de l'entreprise, pas de priorité de réembauchage ni d'ordre des licenciements et, mieux encore, d'obligation de recherche de reclassement préalablement au licenciement.

Il ne s'agit pas d'un licenciement pour motif personnel donc nul besoin d'avoir à prouver une quelconque faute ou insuffisance professionnelle.

On touche ici le fond de l'hypocrisie dans la mesure où le juge ne peut contrôler un licenciement que sur la base d'une définition du motif.

Or, ce qui caractérise ce « licenciement du troisième type », c'est que la loi ne lui donne pas d'autre fondement que le refus du salarié opposé à une modification de son contrat qu'il estime inacceptable. C'est donc au salarié que l'on demandera de se justifier alors que, jusqu'à plus ample informer, le décideur en matière de licenciement et celui qu'il faut donc à ce titre contrôler, et n'est pas lui.

Il est regrettable que la question n'ait pas été posée au Ministre.

Certes, l'on pourra aller devant le Conseil des Prud'hommes mais pour y plaider quoi ?

dernière précision : ce système va concerner, dès le 1er février 2000, l'ensemble des salariés des entreprises dont l'effectif est supérieur à 20 et qui vont conclure des accords. Une broutille...

La deuxième initiative est venue d'un amendement au projet de loi AUBRY II, présenté par une députée socialiste et passé à la postérité sous l'appellation « *d'amendement MICHELIN* ».

Prolongeant ce qui ne figurait qu'à titre d'option dans l'article L 321-4-1 du Code du travail résultant de la loi de 1993. cet amendement, devenu l'article 1 § IV de la loi, prévoyait que l'employeur envisageant de présenter aux représentants du personnel un plan social devait au préalable avoir conclu un accord de réduction de la durée du travail ou avoir engagé sérieusement et localement des négociations à cette fin. sans aller jusqu'à définir ce que constituent des négociations sérieuses et loyales et sans préciser quelles seraient les conséquences d'une violation de cette obligation.

Cette faculté d'un simple engagement de négociation sérieuses et loyales conduisait à s'interroger sur l'efficacité dissuasive de cette disposition qui fit couler beaucoup d'encre.

Seuls les esprits chagrins pouvaient s'étonner de voir coexister au sein de la même loi un article qui fait de la signature, ou de la négociation d'un accord 35 heures un préalable à tout plan social et un autre, l'article 30 évoqué plus haut, qui fait de l'a .signature d'un accord 35 heures le moyen d'échapper à l'obligation d'élaborer un plan social visant à limiter le nombre des licenciements.

L'ambiguïté de têt amendement ne devait pas échapper au Conseil Constitutionnel qui, en le censurant par sa décision du 13 janvier 2000, devait cruellement appuyer sur la plaie de l'effet d'annonce, de l'incohérence et de l'absence de volonté réelle de s'attaquer au problème.

Le Conseil estimait en effet :

« qu'en instituant une obligation préalable à l'établissement du plan social, sans préciser les effets de son inobservation et, en particulier, en laissant aux autorités administratives et juridictionnelles le soin de déterminer si cette obligation est une condition de validité du plan social et si une inobservation rend nulles et de nul effet les procédures de licenciement subséquentes, le législateur n'a pas pleinement exercé sa compétence : qu'il y a lieu par de déclarer [cette disposition] contraire à la Constitution ».

On ne saurait mieux dire ... et cette décision était tout sauf imprévisible et c'est la raison pour laquelle on attend avec intérêt que le Gouvernement tienne sa promesse de remettre l'ouvrage sur le métier en tenant compte de cette argumentation, tant on ne peut durablement tenir deux fers au feu.

La troisième occasion de débat au Parlement sur cette question des licenciements économiques a été, le 25 janvier 2000, l'examen, dans le cadre de la « niche parlementaire » du groupe communiste d'une proposition de loi de ce groupe (n°2057) version allégée d'un texte plus important rendu public en avril 1999 (n°1512).

Composée de 6 articles, cette proposition visait :

En son article premier à insérer une définition plus exigeante et précise du motif économique en prenant appui sur les avancées jurisprudentielles et en posant en principe que la solution aux difficultés invoquées par l'employeur soit d'abord recherchée par la réduction des coûts autres que salariaux.

L'article 2 visait à étendre le régime issu de la loi de 1993 qui, comme on l'a vu ne concerne que 15 % des licenciements économiques prononcés chaque année et à mettre un terme à la pratique de la négociation des plans sociaux.

L'article 3 avait pour but de permettre à tout salarié licencié sans effort réel et sérieux de recherche de reclassement, d'obtenir, en référé devant le Conseil des Prud'hommes sa réintégration et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise, mettant ainsi fin à une inégalité de traitement entre les salariés victime d'une mesure de ce type selon la taille de l'entreprise et l'ampleur des licenciements.

L'article 4 visait à s'attaquer aux conséquences en la matière de l'externalisation de l'emploi, en créant, sous l'inspiration de l'unité économique et sociale, une entité unique composée du donneur d'ordre et du sous-traitant, entité devenant le cadre d'appréciation du motif économique et de l'effort de reclassement.

L'article 5 avait pour objet de poser le principe de la nullité des actes et décisions prises en violation des droits et prérogatives des représentants du personnel.

L'article 6 enfin, tendait à l'instauration, sur le modèle de ce qui se pratique déjà en matière d'accident du travail, d'un système de « bonus malus » pour la détermination du montant des cotisations des entreprises à l'assurance chômage en proportion de l'importance du risque afin de pénaliser les employeurs qui font de la main d'œuvre la seule variable d'ajustement et d'encourager celles qui recherchent des solutions autres.

Malheureusement, le débat et le vote sur ces propositions ne purent avoir lieu, le groupe socialiste usant d'un article du règlement de l'Assemblée nationale pour décider par le vote d'une motion, seul contre l'ensemble des autres groupes, de ne pas passer à l'examen des articles...et les députés se séparèrent sur l'engagement de Madame AUBRY de déposer « *dans quelques jours* » un projet de loi de « *modernisation sociale* » consacré à l'emploi précaire, à la formation, à la validation des acquis professionnels et revenant sur la question des licenciements, sans autre précision. (JO débats AN 25/1/2000 p.314).

Le matin même. MOULINEX venait d'annoncer son énième plan social.

Quel bilan peut-on tirer de ces trois expériences ?

Un recul manifeste par rapport au droit actuel, une tentative bâclée d'améliorer quelque peu le dispositif, un refus clair et net opposé à une proposition dont le but était incontestablement de rendre plus difficile le recours au licenciement.

On ne voit, pour le moment, toujours pas poindre la réforme annoncée en 1997 et c'est d'autant moins compréhensible que la croissance et la bonne santé financière des entreprises devraient conduire les pouvoirs publics à être beaucoup plus exigeants et fermes face à une pratique qui continue à provoquer autant de drames sociaux et à peser sur la solidarité nationale alors que les mêmes affirment que les indicateurs sont au beau fixe.

Il est désormais manifeste, et les débats parlementaires récents auront au moins eu l'avantage d'apporter une certaine clarification, que deux thèses incompatibles s'affrontent :

Celle de la sécurisation juridique, exprimée par exemple par l'article 30 de la loi AUBRY II, et qui vise surtout à la sécurité de celui qui licencie.

L'autre qui, parlant du constat de l'amélioration de la situation économique, préconise un renforcement du contrôle et des sanctions, laissés à l'appréciation et à l'usage non pas d'une quelconque administration de l'économie mais des salariés concernés et du juge.

A l'évidence, c'est la première qui l'emporte actuellement, en tout cas au Parlement et l'on ne peut que constater qu'elle entre en contradiction avec les objectifs affichés et les déclarations fortes prononcées à chaque annonce d'un nouveau plan social.

La cohérence avec ces objectifs et déclarations appelle au contraire une avancée législative d'envergure, non seulement parce que le nombre encore dramatiquement élevé de ces licenciements le justifie mais aussi parce que l'on ne saurait se satisfaire d'une bataille menée exclusivement sur le terrain jurisprudentiel sans qu'à un moment les élus du suffrage universel prennent position.

Il est temps que la représentation nationale adresse un signal fort dans ce sens.

Ne pourrait-on travailler autour de quelques idées simples :

1/ Si l'on part du principe que le licenciement doit demeurer l'ultime recours alors il faut accepter l'idée que, loin d'une plus grande sécurité pour les entreprises, il faut au contraire **faire du licenciement une activité à haut risque, afin de la rendre dissuasive** :

2/ Pour cela :

- partir des acquis législatifs et jurisprudentiels :

- en étendant le champ d'application de la loi du 27 janvier 1993
- en introduisant dans la loi les principes jurisprudentiels évoqués plus haut
- en renforçant les prérogatives des institutions représentatives du personnel et en incitant à leur entrée dans toutes les entreprises dont elles sont absentes
- en renforçant le double niveau de contrôle par une meilleure articulation,
- en contrecarrant l'externalisation de l'emploi comme moyen pour le donneur d'ordre de se soustraire à ses obligations sociales et d'échapper à ses responsabilités.
- en créant les conditions d'une réelle intervention et d'un réel contrôle des salariés dans les procédures de redressement et de liquidation

Pour cela aussi, accroître le poids de la sanction :

- par une extension des cas de nullité de licenciements permettant la réintégration
- par une- augmentation significative de la sanction financière des dommages intérêts
- par un mécanisme de cotisations à l'assurance chômage pénalisant le recours systématique au licenciement.

Le nombre des licenciements économiques encore prononcés chaque année, les lacunes de la législation actuelle et les initiatives récentes du législateur évoquées ci-dessus n'incitent ni à la satisfaction ni à l'enthousiasme.

Toutefois, on se risquera à expliquer le « succès » de la loi de 1993 et la rapidité avec laquelle les représentants des salariés et les juges s'en sont emparés par le fait que les premiers intéressés peuvent devenir acteurs d'un débat public et contradictoire, réellement sanctionné, alors qu'ils étaient exclus du précédent face à face employeur administration du travail.

Cette expérience montre que l'heure n'est certainement pas à une remise en question de cette caractéristique profondément moderne de la loi mais, au contraire, à son extension et à son renforcement.

Car si quelqu'un a besoin de sécurité, c'est bien celui qui est menacé, dans son emploi, c'est à dire dans ses conditions d'existence.