



Proposition de loi

Anticiper les procédures collectives,
empêcher les licenciements de masse,
responsabiliser les entreprises et tracer
et conditionner les aides publiques.

La relation de travail a une force juridique qui n'est permise que par un « Tiers » garant de sa force obligatoire. Cet impératif vaut pour tous les contrats qui sont soumis à la règle légale *pacta sunt servanda* (qui donne force obligatoire à la parole donnée : art. 1134 C. civ.) et au pouvoir d'interprétation du juge. Ainsi *le contrat de travail ne pourrait exister sans loi qui le régisse et sans juge compétent pour en connaître.*¹

On assiste depuis quelques années à un démantèlement des statuts, au nom de la "flexi-sécurité". Ainsi, le statut protecteur du travail a reculé à cause de la souplesse contractuelle.

Depuis quelques années, le contrat de travail a perdu de sa force protectrice. Il a notamment été affaibli par les dernières lois successives qui permettent aujourd'hui de déroger à certains grands principes en faisant de l'accord collectif un droit opposable à tout salarié même s'il remet en cause ses droits.

Les modifications législatives successives depuis 10 ans ont énormément fragilisé le contrat de travail et faciliter les licenciements, détruisant ainsi des dizaines de milliers d'emplois avec une accélération importante ces dernières années. Ces destructions d'emplois ne sont pas forcément justifiées économiquement et c'est là où le bât blesse.

Les règles de modifications du contrat de travail, qui étaient régies par le code du travail, prévoyaient l'accord des deux parties : salarié et employeur.

Le salarié avait le droit de refuser sans encourir une sanction, sauf dans le cas de la proposition de modification du contrat de travail en raison **d'un motif économique.**

En effet, selon le principe, la rupture du contrat de travail ne pouvait s'envisager que de deux sortes :

- Licenciement pour motif personnel,
- Licenciement pour motif économique :
 - » notamment si la modification proposée est refusée par le salarié alors même que la proposition de modification trouve sa justification dans des difficultés économiques, raison qui doit être expliquée au salarié au moment de la proposition de modification du contrat de travail.
 - » ou PSE, lorsque les conditions sont réunies.

Cette procédure apparaissait alors pour les employeurs comme étant trop restrictive et contraignante. S'en est suivie une série de réformes qui ont eu des conséquences sociales dramatiques pour les salariés notamment ceux des secteurs d'activité du commerce, des services et des Hôtels/Cafés/Restaurants et Tourisme.

1. Accord de mobilité interne

*article 15 de la loi du 14 juin 2013
inspiré de l'ANI du 11 janvier 2013*

Premier coup de canif dans le statut protecteur du contrat de travail, cet accord collectif offrait la possibilité de modifier le contrat de

¹ L'institution du contrat de travail - Alain Supiot

travail du salarié avec « l'accord » du salarié sans qu'il soit nécessaire que la modification du contrat de travail soit consécutive à des difficultés économiques.

- Si le salarié accepte la modification : alors les clauses du contrat de travail qui sont contraires à celles de l'accord s'en trouvaient suspendues, au bénéfice de celles de l'accord collectif,
- Si le salarié refusait la modification : alors le salarié se retrouvait exposé à une procédure de licenciement pour motif économique **alors même que les difficultés économiques seraient inexistantes.**

Cette solution a été présentée comme étant « la meilleure » pour le salarié, car l'ANI de 2013, lui prévoyait que le refus du salarié pouvait entraîner un licenciement pour motif personnel.

Le Conseil d'Etat est venu freiner une telle reprise du dispositif conventionnel dans les dispositions législatives, en ce que le risque d'inconventionnalité de la loi était grand, en ce qu'elles auraient contrevenu à l'article 4 de la convention 158 de l'OIT.

« Un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. »

Ce dispositif a rencontré un faible succès et n'a pu être conclu que jusqu'au 23 septembre 2017, car ce dispositif a été supprimé par les ordonnances Macron.

2. Accord de maintien dans l'emploi

article 17 de la loi du 14 juin 2013 inspiré de l'ANI du 11 janvier 2013)

Cet accord permettait d'aménager temporairement les salaires, la durée et/ou l'organisation du travail uniquement dans les entreprises qui rencontraient de graves difficultés économiques conjoncturelles.

En contrepartie :

- elles devaient maintenir l'emploi des salariés concernés pendant la durée d'application de l'accord (maximum 2 ans initialement, puis en 2015 la durée maximale de l'accord a été prolongée à 5 ans),
- elles ne pouvaient procéder à aucun licenciement pour motif économique des salariés pour lesquels un tel accord s'appliquait.
- L'accord devait prévoir les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ainsi que les mandataires sociaux et actionnaires (dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance de l'entreprise) devaient fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés.

Cet accord était subordonné à l'acceptation du salarié.

- Si le salarié acceptait : alors les clauses du contrat de travail qui sont contraires à celles de l'accord s'en trouvaient sus-

pendues, au bénéfice de celles de l'accord collectif,

- **Si le salarié refusait :** alors le salarié se retrouvait exposé à une procédure de **licenciement individuel pour motif économique.**

L'employeur n'était pas tenu aux obligations d'adaptation et de reclassement du salarié.

Ce dispositif a rencontré un faible succès et n'a pu être conclu que jusqu'au 23 septembre 2017, car ce dispositif a été supprimé par les ordonnances Macron.

3. Accord de préservation ou de développement de l'emploi

article 22 de la loi du 8 août 2016)

Cet accord va encore plus loin dans la « flexisécurité » en y insérant une nouveauté. Il permettait aux entreprises de s'adapter plus rapidement aux variations d'activité, aux changements de conjoncture et **de préserver ainsi leur compétitivité sans nécessairement avoir de difficultés économiques.**

Les stipulations de l'accord se substituaient de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de durée du travail et de rémunération, lorsque les salariés en acceptaient l'application à leur contrat de travail.

- **Si le salarié acceptait (acceptation tacite du salarié admise après le délai d'un mois à compter de la réception du courrier par le salarié) :** alors les stipulations de l'accord se substituaient de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail,
- **Si le salarié refusait par écrit :** alors le salarié s'exposait à un licenciement qui reposait sur un motif « **spécifique** » constituant une cause réelle et sérieuse (donc pas économique).

La procédure applicable était celle du licenciement individuel pour motif économique.

L'employeur devait, dès l'entretien préalable, proposer au salarié dont le licenciement était envisagé d'adhérer à un parcours d'accompagnement personnalisé (PAP), l'informer par écrit du motif spécifique sur lequel reposeraient la rupture en cas d'acceptation de ce parcours.

- On passait donc de la **suspension** « temporaire » des clauses de travail à une **substitution** « temporaire » ou pas : conséquences de la fin de l'accord incertaines car non prévues par la loi. Comme rien n'était prévu à l'issue de l'accord, il était question de savoir ce qu'il advenait de ces substitutions.

On n'a pas eu le temps de voir ce qu'il advenait de ce dispositif puisque à peine un an après la création de ce mécanisme, il a été supprimé car n'allait pas encore assez loin selon les employeurs !

Ce dispositif a rencontré un faible succès et n'a pu être conclu que jusqu'au 23 septembre 2017, car ce dispositif a été supprimé par les ordonnances Macron.

Les ordonnances Macron du 23 septembre 2017 ont mis un terme à tous les mesures précédentes en apportant une palette de dispositifs basée sur la flexibilité, la remise en cause des acquis dans l'entreprise, la facilitation des licenciements au nom de la compétitivité. Elle se décline en plusieurs mesures reposant sur une « négociation collective » biaisée par le chantage à l'emploi.

Mesures des ordonnances Macron

1. Accord de performance collective - APC

article 3 de l'ordonnance n°2017-1385
du 22 septembre 2017

L'objectif d'un accord de performance collective serait de « répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou de préserver ou de développer l'emploi. »

Mais il n'est pas nécessaire de faire face à des difficultés économiques pour avoir recours à un APC.

Les conditions de recours à ces accords sont ainsi particulièrement larges, la notion de « nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise » étant susceptible d'embrasser une grande variété de situations. De façon générale, il s'agit de permettre à l'entreprise de s'adapter rapidement aux évolutions, à la hausse ou à la baisse du marché.

La DGT donnait quelques exemples de recours à l'APC :

- « pour faire face à la nécessité de redéployer du personnel sur les sites de production de l'entreprise, un APC peut prévoir une mobilité géographique des salariés. Celle-ci s'imposera aux salariés,

sauf en cas de refus, alors même que leur contrat de travail ne prévoit pas de clause de mobilité,

- pour faire face à un surcroît durable d'activité dans l'entreprise, un APC peut prévoir de majorer le temps de travail hebdomadaire au-delà de 35 heures (ou de 1607 heures si l'entreprise pratique déjà une annualisation du temps de travail), dans le respect des dispositions en vigueur sur les heures supplémentaires,
- pour rationaliser sa gestion du personnel, une entreprise peut conclure un APC en vue d'harmoniser les règles de rémunération et prévoir une modification de la structure des rémunérations (salaire de base, 13^{ème} mois, primes et gratifications) ».

Mais l'APC, toujours selon la DGT, ne pouvait pas être utilisé pour la fermeture définitive d'un site ou d'un établissement et pour cause, le PSE est prévu dans ce cas-là.

La jurisprudence est venue d'ailleurs préciser que l'APC ne pouvait pas « avoir pour objet ou effet de réduire les effectifs » (CA de Nancy, 6 février 2023 n°21/03031).

L'un des effets « pervers » de ce dispositif, qui vient totalement fausser la négociation, est que l'APC n'a pas besoin de s'identifier

comme APC, il lui suffit de faire référence à l'article L.2254-2 du Code du travail pour être considéré comme un APC et les modalités d'information du salarié de ce dispositif figurent parmi les clauses facultatives de l'accord.

L'employeur doit informer les salariés.

- Si le salarié accepte (tacitement au bout d'un mois ou expressément) : alors les stipulations de ce dernier se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles de son contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.
- Si le salarié refuse : alors l'employeur dispose d'un délai de deux mois pour engager la procédure de licenciement, qui reste discrétionnaire (aucune obligation de la mettre en œuvre).

Le motif du licenciement n'est pas personnel ni économique, il est « **spécifique** ».

Ces accords ne sont ni plus ni moins que des accords de compétitivité encore plus favorables aux directions d'entreprises. Ces fameux accords de compétitivité sont fréquents depuis la crise de 2009 et n'ont pas fait la preuve de leur efficacité pour maintenir les emplois.

Deux points sont particulièrement choquants dans le nouveau dispositif des accords de performance collective actuel.

D'une part, l'entreprise n'a même pas besoin de démontrer l'existence de difficultés économiques pour proposer la signature d'un tel accord. Il suffit qu'elle prétende qu'il est nécessaire au fonctionnement de l'entreprise.

D'autre part, l'entreprise n'a pas l'obligation de prendre des engagements en termes d'emploi. Elle n'est plus tenue de prévoir que les concessions faites par les salariés auront pour contrepartie la garantie qu'ils ne seront pas licenciés. La garantie d'emploi, déjà toute relative autrefois, est aujourd'hui absente !

D'une certaine façon, le salarié est contraint de s'investir dans son entreprise (en cédant une partie de son salaire ou en travaillant gratuitement) et ce n'est même pas considéré comme une créance que l'entreprise devrait rembourser en cas de retour à une meilleure situation.

Dispositif toujours en vigueur

Ruptures du contrat de travail

Parallèlement à ces dispositifs de modification du contrat de travail, les causes de rupture du contrat de travail existantes sont :

- *Licenciement pour motif personnel*,
- *Licenciement pour motif économique et PSE*,
- *Licenciement « sui generis »*,
- *Rupture conventionnelle individuelle*,
- *Démission*.

Les accords suivants permettent d'ajouter des procédures de rupture du contrat de travail qui ont tous une incidence sur l'emploi :

- **Accord de plan de départ volontaire (PDV)** : type de PSE qu'en cas de difficultés économiques.
- **Accord de rupture conventionnelle collective**
- **Accord congé de mobilité**

2. Accord de rupture conventionnelle collective - RCC

ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 et de la loi de ratification 2018-217 du 29 mars 2018

Cet Accord permet à l'entreprise de prévoir des suppressions d'emploi en dehors de tout licenciement et de tout motif économique.

Aucune condition d'effectif ou de justification n'est obligatoire pour y recourir.

- **Si le salarié se porte volontaire** : rupture de son contrat de travail suivant les modalités fixées par accord collectif en rupture conventionnelle.
- **Si le salarié refuse/ne se porte pas volontaire** : pas de conséquence sur le contrat de travail du salarié.

Dispositif toujours en vigueur

3. Accord congé de mobilité

si le congé de mobilité est mentionné depuis longtemps dans le Code du travail, l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et sécurisation des relations de travail et la loi n°2018-217 du 29 mars 2018

Toute entreprise, sans condition d'effectif, peut définir les conditions et modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre d'un congé de mobilité.

C'est un dispositif qui est mis en œuvre pour que le salarié recherche un emploi tout en continuant à être rémunéré. Cela se présente sous la forme d'un contrat entre l'employeur et le salarié.

Le salarié bénéficie d'une rémunération dont le montant, fixé par l'accord collectif sans pouvoir être inférieure à 65 % de leur rémunération moyenne des 12 derniers mois précédant le congé

Attention, la rémunération ne peut jamais être en dessous de 85% du SMIC.

- **Si le salarié accepte la proposition de congé** : alors cela aura pour conséquence la rupture du contrat de travail d'un commun accord à l'issue du congé de mobilité et ce, peu importe que le salarié ait trouvé un travail ou pas.
- **Si le salarié refuse** : cela n'a aucune incidence sur le contrat de travail du salarié.

Dispositif toujours en vigueur

4. Article 7 de l'ordonnance du 20 mai 2020

Cette mesure est particulièrement scandaleuse. Cet article prévoyait, jusqu'au 31 décembre 2020 la possibilité pour un actionnaire de mettre en faillite l'entreprise et de la reprendre une fois purgée de ses dettes :

« Lorsque la cession envisagée est en mesure d'assurer le maintien d'emplois, la requête prévue au deuxième alinéa de l'article L. 642-3 du code de commerce peut être formée par le débiteur ou l'administrateur judiciaire. Les débats ont alors lieu en présence du ministère public. Le tribunal statue par un jugement spécialement motivé, après avoir demandé l'avis des contrôleurs. Le recours formé par le ministère public contre ce jugement est suspensif.

Le délai de convocation prévu à l'article R.642-7 du code de commerce est réduit à huit jours. »

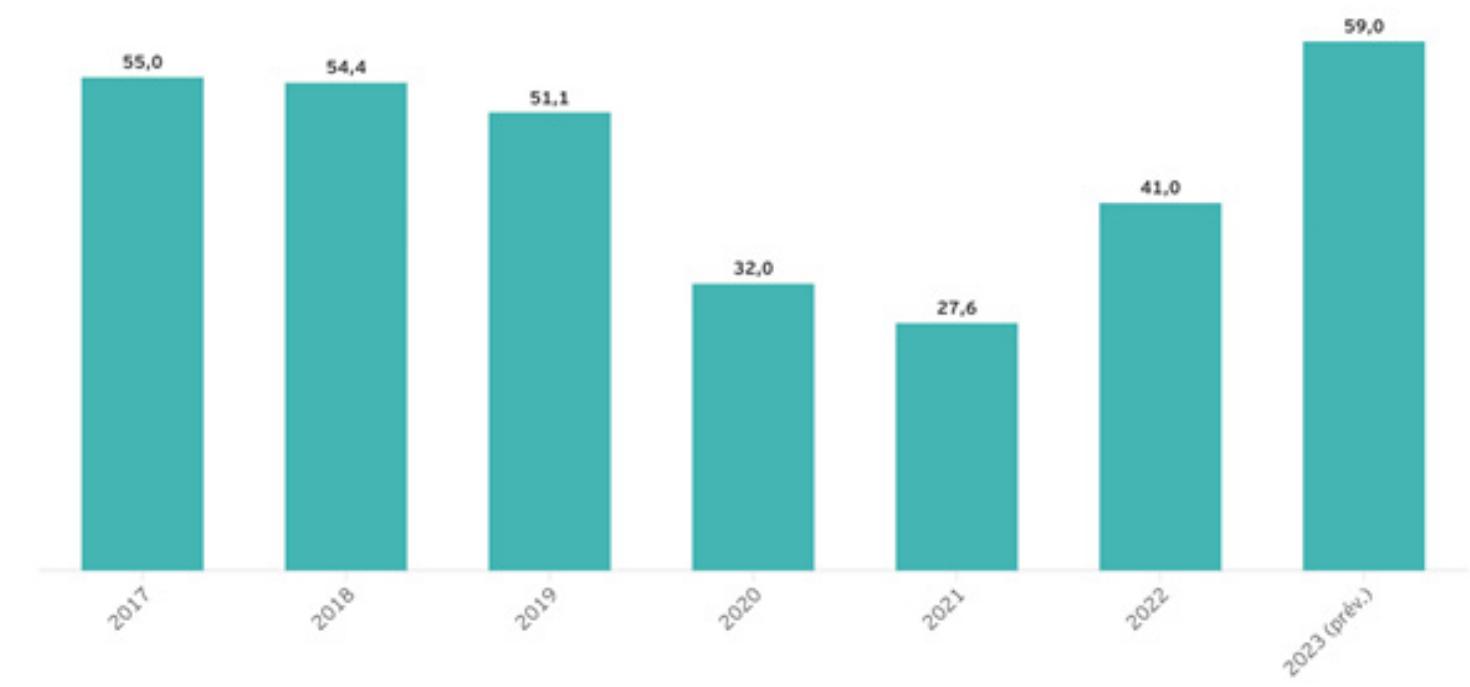
Grâce à ce dispositif, heureusement éphémère, un groupe puissant comme celui de la famille Mulliez a pu, en toute impunité, licencier, liquider l'entreprise Alinéa et se porter ensuite acquéreur de l'entreprise délestée de toutes ses dettes et de 992 salariés.

Tout comme l'entreprise Orchestra qui a été repris par Pierre Mestre, son dirigeant et actionnaire majoritaire. Ce même dirigeant qui a conduit l'entreprise en redressement judiciaire, avec un passif de 400 millions d'euros, dont 250 millions de dettes financières. ■

Les défaillances d'entreprises s'accélèrent et se multiplient

Prévision 2024 : 60,5

Nombre de défaillances (en milliers) par exercice



Source : Allianz Trade France et Banque de France

Le nombre de faillites a explosé depuis 2017. En 2023, au total, 56 700 procédures collectives (sauvegarde, redressement judiciaire ou liquidation) ont été enregistrées et ont entraîné la suppression de milliers emplois. Le plus inquiétant dans ce rebond est que l'on retrouve de plus en plus de grandes entreprises (plus de 4 450 défauts ont été observés en 2023) comme Go Sport, Jennyfer, Naf Naf, Minelli, Hermione Retail (Galeries Lafayette), Habitat, Courtepaille, Domino's Pizza ou Casino.

D'un point de vue sectoriel, c'est la construction (et notamment la promotion immobilière), la distribution et les services qui sont les secteurs ayant enregistré le plus d'insolvabilités en 2023.

Les principaux secteurs d'activités ayant été impactés par des procédures collectives en 2023 sont :

- Construction 11 510 avec une variation de +34% par rapport à 2022,
- Commerce 10 408 avec une variation de +27% par rapport à 2022,
- Hébergement & restauration 8 142 avec une variation de +38% par rapport à 2022.²

Le commerce, structurellement en difficulté, avait massivement bénéficié d'aides Covid qui ont pris fin courant 2022. La baisse de la consommation et le contexte inflationniste ont pénalisé le secteur en 2023 qui a été marqué par un record d'ouvertures de procédures pour les grandes enseignes de prêts à porter. Selon l'Alliance du commerce ce sont plus de 4000 emplois qui ont été supprimés rien qu'en 2023 dans le secteur de l'habillement et de la chaussure (Pimkie, Kookaï, San Marina, Gap, Burton, Jennyfer, Kaporal), avec un total de 37 000 suppression d'emplois sur 10 ans. On assiste à une brusque accélération des défaillances ces deux dernières années : 1 130 distributeurs de mode se sont placés sous la protection d'une procédure collective, en 2023, soit 51,3 % de plus qu'en 2022, d'après le décompte du cabinet Altares.

Le secteur de l'hébergement et de la restauration n'est pas en reste. Sur les 2 premiers trimestres 2024, ce sont 2939 demandes d'ouvertures de procédures collectives qui sont enregistrés.

En 2024, la tendance des défaillances d'entreprises restera élevée en France avec un niveau attendu légèrement supérieur à celui de 2023, à 60 500 défaillances.

Rôle des aides publiques comme appoint indispensable

La prétendue volonté de préserver les emplois ou de favoriser la croissance économique a conduit la France à se doter d'un système d'aides aux entreprises assez étendu.

Le recours aux conditionnalités pour ces aides comprend également de nombreux aspects juridiques, techniques et opérationnels que les rapporteurs se sont efforcés de mettre en lumière. Il ressort de leurs analyses que si les conditionnalités sont nécessaires, elles ne sont pas suffisantes. **Elles appellent notamment une réelle traçabilité des aides publiques, des indicateurs de suivi consolidés et partagés, des mécanismes d'accompagnement et de contrôle (voire de sanction) aujourd'hui insuffisants.**

Dans le cadre d'une étude commandée par la CGT, des économistes du Clerc et du LEM ont chiffré le montant des aides publiques bénéficiant aux entreprises françaises. Le rapport montre que la puissance publique continue de maintenir le système capitaliste français sous perfusion. Alors que le montant des aides publiques était de **9,4 milliards d'euros (2,4% du PIB)** en 1979, l'intervention de l'État dans l'économie au service du capital n'a cessé de croître, pour atteindre un montant de **175 milliards d'euros (6,6% du PIB)** en 2022.

Les auteurs montrent que les administrations publiques ne produisent pas de documents indiquant précisément les montants en jeu, et donc leur évolution dans le temps.

Quatre critères doivent être remplis pour identifier un dispositif public comme étant une aide publique :

² Alvarez & Marshall | Baromètre des procédures collectives en France | 2024

1. il s'agit d'un transfert de richesse
2. certain
3. sans contrepartie financière et/ou matérielle pour l'État et
4. qui transite par les finances publiques françaises.

Dès 2000, un rapport de l'Assemblée nationale pointe un dispositif "**proliférant et incontrôlé**" et propose la création d'un organisme qui puisse dresser un état de l'ensemble des aides aux entreprises en France.

Le rapport s'interroge notamment sur la captation des aides publiques par des groupes internationaux qui délocalisent ensuite leur production.

Le rapport propose des règles que devrait respecter toute aide publique :

- Une aide doit s'accompagner de modalités de suivi et de contrôle : **quel rôle pour le CSE ?**
- Si l'aide est assortie de conditionnalités, des indicateurs doivent être partagés avec l'entreprise qui reçoit l'aide : **quel rôle pour le CSE ?**
- Avant le versement de l'aide, les raisons qui pourraient conduire à son remboursement sont précisées : **quel rôle pour le CSE ?**

Le rôle des aides publiques : LE CAS CAMAÏEU

A la question « Pourquoi l'Etat n'a pas voulu sauver CAMAÏEU ? », Roland Lescure a répondu :

« Alors, l'Etat, d'abord, accompagne Camaïeu depuis des années. On a eu un document envoyé par l'actionnaire actuel qui proposait une

reprise dimanche soir, d'une page, et qui en gros demandait à l'Etat 48 millions d'euros de plus contre un engagement de l'actionnaire de 5 millions, c'est-à-dire un engagement extrêmement déséquilibré dans lequel **l'Etat prenait l'essentiel du risque, au-delà évidemment des 40 millions déjà engagés par l'Etat. Donc on se retrouverait avec beaucoup d'argent public : pas moins de 70 millions d'argent en frais, 20 millions d'abandons de créances et 48 millions d'argent nouveau face à un engagement d'actionnaires qui était insuffisant et surtout sur la base d'un plan d'affaires qui manquait d'épaisseur et de crédibilité.** Moi, je ne peux pas engager 70 millions d'argent public sans avoir un plan d'affaires crédible, sérieux, complet. On sait que Camaïeu était dans une situation difficile ; **il aurait fallu qu'on ait des informations un peu plus sérieuses sur la manière dont l'actionnaire comptait le redresser.** »

Malgré les financements publics de plusieurs dizaines de millions d'euros, Camaïeu a été liquidé conduisant à la suppression de plus de 2300 emplois. Les enjeux de ce dossier ont été la (non) traçabilité des financements obtenus durant des années et surtout le manque de sérieux dans l'élaboration du plan de redressement. Ces deux éléments s'appuient en réalité sur la qualité des informations transmises par la direction et sur le suivi des financements. A ce stade le CSE aurait pu avoir à jouer un rôle important au travers du processus de consultation.

La traçabilité et les contreparties en matière de financements publics joue un rôle majeur. Le CSE au travers de la consultation pourrait participer à contrôler l'usage des fonds.

Rapport de la cour des comptes :

Dans son rapport de 2023 « GARANTIR L'EFFICACITÉ DES AIDES DE L'ÉTAT AUX ENTREPRISES POUR FAIRE FACE AUX CRISES », la Cour des Comptes établissait que « **La connaissance par les administrations concernées de la situation financière et économique des entreprises doit être améliorée.** Des capacités d'analyse micro-économique plus étendues permettraient de mieux cibler les aides, d'en évaluer l'impact et de s'assurer que leurs montants n'excèdent pas au total celui du préjudice subi... ».

Dès lors se pose la question des mesures qui permettraient cette analyse et cette anticipation. Il existe aujourd'hui une consultation du CSE prévu par l'article R.2312-23 qui dispose que :

« *Le comité social et économique est informé et consulté après notification à l'entreprise de l'attribution directe, par une personne publique, de subventions, prêts ou avances remboursables dont le montant excède un seuil fixé par arrêté pris par les ministres chargés du travail, de l'économie, du budget et des collectivités territoriales. Cette disposition s'applique dans les mêmes conditions aux subventions, prêts et avances remboursables attribués dans le cadre de programmes ou fonds communautaires.*

L'information et la consultation portent sur la nature de l'aide, son objet, son montant et les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique attributrice.

Ces dispositions ne sont applicables ni aux financements mentionnés au premier alinéa qui sont attribués par les collectivités publiques aux établissements publics qui leur sont rattachés, ni aux subventions pour charges de service public attribuées par une collectivité publique. »

La consultation prévue à l'article R2312-23 doit être rendue obligatoire afin de renseigner le CSE et indirectement l'administration sur l'usage qui est fait des financements publics.

Anticiper les défaillances

La BDESE devrait contenir des indicateurs supplémentaires permettant d'informer sur les premières difficultés rencontrées par l'entreprise et ainsi informer les administrations suffisamment en amont.

La base de données économiques et sociales (BDESE) doit comporter à cet effet une rubrique sur les « *flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts* » (art. L.2312-21 et L.2312-36 du C. trav.). L'employeur doit présenter la nature des aides, leur objet, leur montant, et les éventuelles conditions de versement et d'emploi fixées (art. R.2312-8 et R.2312-9 du C. trav.).

Si l'entreprise dispose de financement public la consultation sur la situation économique sera nécessairement annuel sans dérogation possible par accord.

Il faut que la BDESE puisse indiquer :

- Le plan prévisionnel de trésorerie sur 1 an**
- Les retards de paiements auprès des organismes**

Il s'agit là d'indicateurs avancés permettant d'anticiper les défaillances.

Les IRP peuvent s'avérer être un point d'appui important dans l'anticipation des défaillances et dans la sauvegarde des emplois. A condition de leur en donner les moyens.

Des instances représentatives écartées des procédures préventives

Le législateur a institué des procédures destinées à traiter les difficultés (économiques, financières notamment) que les entreprises peuvent rencontrer afin de sauvegarder ces entreprises lorsqu'il n'est pas trop tard, et maintenir l'emploi.

À l'heure où le nombre des défaillances d'entreprises tend à augmenter, 2 procédures de traitement des difficultés des entreprises existent : **il s'agit du mandat ad hoc et de la conciliation judiciaire.**

Les deux articles de loi qui régissent ces procédures (articles L.611-3 et L.611-6) prévoient malheureusement que « **... Le débiteur n'est pas tenu d'informer le comité social et économique de l'ouverture de la procédure.** »

Cette faculté donné au débiteur est d'autant plus regrettable que ces procédures sont les premiers indicateurs des difficultés rencontrées par l'entreprise.

Rendre obligatoire l'information assortie d'une confidentialité renforcée pour permettre au CSE d'avoir connaissance des négociations engagées par le mandataire ad hoc ou la conciliation permettrait d'alerter les administrations et anticiper des procédures collectives qui deviendraient des menaces pour l'emploi.

- Sortir les instances représentatives du personnel d'un rôle purement symbolique est primordial pour la sauvegarde des emplois.**

Une consultation du CSE trop tardive

Alors que les représentants du personnel peuvent et doivent être un point d'appui important dans la vie de l'entreprise, il s'avère qu'à ce jour, la consultation du CSE n'arrive que très tardivement lors de la mise en place d'une procédure collective. Selon l'article L.2312-53 :

« *Le comité social et économique est informé et consulté :*

- Avant le dépôt au greffe d'une demande d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire ;*
- Lors d'une procédure de sauvegarde, dans les situations prévues aux articles L.623-3 et L.626-8 du code de commerce ;*
- Lors d'une procédure de redressement judiciaire, dans les situations et conditions prévues aux articles L.631-17, L. 631-18, L.631-19 et L.631-22 du code de commerce ;*
- Lors d'une procédure de liquidation judiciaire, dans les situations et conditions prévues au I de l'article L.641-1, à l'article L.641-4, au troisième alinéa de l'article L.641-10, aux premiers et avant-derniers alinéas de l'article L.642-5 et au deuxième alinéa de l'article L.642-9 du code de commerce. »*

Au démarrage de la procédure collective, il n'existe qu'une simple audition du CSE :

Article L.2312-54 : « *La ou les personnes désignées par le comité social et économique, selon les dispositions de l'article L.661-10 du code de commerce, sont entendues par la juridiction compétente .»*

Une fois la procédure collective ouverte, le CSE est entendu, et là encore l'article L.661-10 du code de commerce prévoit la désignation des personnes qui s'exprimeront pour les salariés dans les cas suivants :

- *en cas de prononcé de la liquidation judiciaire en cours de redressement judiciaire (article L.622-10 du code de commerce), d'arrêt de l'activité, de conversion de la sauvegarde en redressement judiciaire.*
- *pour l'adoption d'un plan de sauvegarde ou de redressement (article L.626-9 pour le plan de sauvegarde et L.631-19 pour le redressement judiciaire)*
- *pour la modification du plan (articles L.626-26 et L.631-19 pour le redressement judiciaire.) mais a priori pas en cas de résolution du plan.*
- *pour l'adoption d'une cession d'entreprise (article L.642-5 du code de commerce complété par l'article R.642-3 qui renvoie à l'R.626-17 du code de commerce).*

Durant la procédure, la consultation n'est réduite qu'à une simple formalité.

Dans le cadre des procédures collectives, la loi organise des consultations, notamment dans les cas suivants :

- » bilan économique et social - article L.623-3 du code de commerce - sur lequel elles sont en outre consultées - article L.626-8 du CC.
- » propositions de plan de sauvegarde ou de remboursement (article L.623-3 pour l'avancement des travaux de l'administrateur, L.626-5 pour les propositions de plan en sauvegarde, L.631-18 en redressement judiciaire.

Toutefois, l'état des réponses des créanciers, dressé par le mandataire judiciaire, n'est pas adressé aux institutions représentatives des salariés (L 626-7 du code de commerce).

» licenciements en période d'observation (L.631-17) ou dans le cadre d'un plan de redressement (L.631-19) ou même d'une liquidation judiciaire (L.641-4)

» offres de cession d'entreprise (L.642-2 du code de commerce).

Ces mesures minimales et tardives perdent toute leur pertinence et leur capacité d'intervention lors des procédures collectives qui s'inscrivent dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaires. Ces procédures profitent d'un régime accélérée vis-à-vis des représentants du personnel dérogatoire.

Contrairement aux procédures de droit commun, le nombre de réunions n'est pas imposé ni le délai minimum entre les réunions pour la consultation du CSE. La seule obligation consiste à consulter le CSE dont l'avis doit être rendu au plus tard la veille de l'audience du tribunal de commerce appelé à statuer sur le redressement ou la liquidation de l'entreprise.

L'obligation d'organiser au moins deux réunions espacées d'au moins 15 jours dans un délai préfix, applicable aux PSE dans les entreprises in bonis, n'est donc pas applicable dans le cadre de ces procédures collectives.

Article L1233-58 : « Les délais prévus au premier alinéa de l'article L.1233-57-4 sont ramenés, à compter de la dernière réunion du comité social et économique, à huit jours en cas de redressement judiciaire et à quatre jours en cas de liquidation judiciaire. »

Et pourtant, si l'unité légale ou le groupe a bénéficié de financement public alors cette dérogation concernant les moyens de l'entreprise devrait être inopérante.

Une notion de groupe limitée en cas de licenciements économiques.

Les dispositions précédemment citées sont d'autant plus problématiques qu'en cas de procédure collective, le contrôle de la DRIEETS, pour homologuer ou valider le PSE **ne porte que sur les moyens de l'entreprise (et non ceux du groupe)** ; même si, pour établir le PSE, l'administrateur, le liquidateur ou l'employeur selon les cas, doit rechercher les moyens du groupe auquel l'employeur appartient.

L'article L.1233-3 du Code du travail dispose entre autre que : « ...Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude. »

Ainsi en cas de licenciements économiques, le motif économique dans un groupe s'apprécie au niveau du secteur d'activité.

Cela permet à un groupe d'entreprises qui se porte bien financièrement dans sa globalité mais qui connaît quelques « difficultés » dans un secteur de pouvoir licencier.

Cette notion de groupe concerne aussi bien la question du périmètre de reclassement que celui des moyens que l'employeur doit déployer pour éviter les licenciements (PSE).

- Nous avons l'exemple du groupe MULLIEZ et sa multitude d'enseignes et autant d'activités, où la définition du groupe posait question et ne

permettait pas un reclassement des salariés « Flunch » ou de « Top Office » vers une autre entité du groupe, ni de prendre véritablement en compte les moyens globaux pour éviter les licenciements.

Bien que l'article L.621-2, alinéa 2 du code de commerce permette aux tribunaux d'étendre une procédure à une autre personne que le débiteur qui y est soumis en cas de confusion de leurs patrimoines ou de fictivité de la personne morale, **cette notion de confusion de patrimoine (ou de fictivité de la personne morale) est très peu retenue.**

Ainsi, concernant les groupes de sociétés, cette notion ne s'applique quasiment jamais.

En effet, pour la Cour de cassation, l'extension d'une procédure à diverses sociétés d'un même groupe est écartée malgré des participations croisées, l'identité du dirigeant, la complémentarité des objets sociaux, l'interdépendance, et l'intégration des activités ainsi que l'étroitesse des liens financiers existant entre celles-ci.

De même, en cas de groupe international, la constatation d'une confusion des patrimoines ne suffit pas pour étendre la procédure collective à une société étrangère établie dans un autre pays de l'Union européenne s'il ne peut être démontré que cette société avait le centre de ses intérêts principaux en France, en raison des effets d'une extension (CJUE, 15 déc. 2011, aff. C-191/10, Rastelli Davide, EU:C:2011:838, JCP E 2011, 687, JCP E 2012, 1088, note Paclot Y. et Poracchia D., JCP E 2012, 1227, comm. Péteil Ph., Bull. Joly Sociétés 2012, p. 576, note Borga N.,)

Ajoutons que si la procédure collective concerne une société opérationnelle dépendant d'une société holding établie à l'étranger, il peut être en-

visagé d'étendre la procédure à son encontre à la condition d'établir que la société holding n'avait qu'une existence limitée à une implantation à des fins fiscales et que son centre de décision était demeuré en France.

La jurisprudence française reprend à son compte la solution de l'arrêt Rastelli (**Cass. com., 7 oct. 2020, no 19-13.688**).

En d'autres termes, l'absence d'extension de la procédure collective au sein des groupes permet donc l'optimisation fiscale dans un groupe par le biais d'une Holding et l'appauvrissement de la filiale qui pourra être soumise à une procédure collective avec toutes les conséquences sociales que cela entraîne. Elle permet en outre une distinction artificielle entre certains actifs (immobiliers et activités par exemple).

Afin de préserver les emplois d'une entreprise appartenant à un groupe en bonne santé financière, la vérification du motif économique devrait se faire au niveau du groupe consolidé pour imposer des investissements dans le secteur d'activité du groupe qui connaît certaines difficultés et, le cas échéant, permettre des reclassements dans les autres entités du groupe.

Rachat d'une entreprise dans le cadre d'une procédure collective : aucune sanction pour le repreneur en cas de non-respect de ses engagements.

La cession d'entreprise a pour objet la transmission à un tiers, qui en paie le prix et prend des engagements en vue de son redressement, d'une cellule économique vivante, au sein de laquelle sont réunis le travail, les moyens au service de l'activité et les contrats nécessaires à l'activité.

Il existe plusieurs exemples emblématiques de reprises d'entreprises pour lesquelles les repreneurs doivent respecter un certain nombre de critères que doit comporter l'offre. Parmi ces critères figure ceux qui prévoient *le niveau et des perspectives d'emploi justifiés par l'activité considérée, les prévisions de cession d'actifs au cours des deux années suivant la cession et la durée de chacun des engagements pris par l'auteur de l'offre* (L.642-2 du Code de commerce).

Le cessionnaire est tenu d'exécuter l'ensemble des engagements qui ont été souscrits par lui.

Si dans un arrêt de la cour de cassation,³ celle-ci avait confirmé une décision de la cour d'appel qui avait alloué des dommages-intérêts à des salariés pour inexécution à leur égard des obligations du plan de cession, se basant sur des licenciements qui résultait d'une attitude intentionnelle et quasi frauduleuse, on peut en déduire qu'en l'absence de véritable fraude, il n'y a donc pas de sanction quant au non-respect du plan de cession et notamment concernant l'emploi.

Ainsi, en l'absence de toute sanction effective, rien n'interdit de licencier rapidement ou de vendre une partie des actifs rachetés (immobilier par exemple) puis de nouveau ouvrir une procédure collective pour les actifs et salariés restant.

L'exemple du groupe de Michel Ohayon en est une parfaite illustration. Cet homme d'affaire avait repris un certain nombre d'enseignes en difficultés telles que Camaïeu (dont nous connaissons la triste fin), Go Sport, la Grande Récré ou les quelques Galeries Lafayette. Ces enseignes font depuis quelques temps, et peu de temps après leur reprise, l'objet de procédures collectives impliquant la suppression de centaines d'emplois. Bien que M. Ohayon ait pris des engagements dans le cadre de l'offre et touché des aides publiques, il n'a pas été inquiété outre mesure.

³ Cass. com., 13 janv. 1993, no 91-45.894, Bull. civ. V, no 9, RJDA 1993, no 6, no 568

Tout repreneur qui s'engage dans le cadre d'une reprise devrait faire l'objet de sanction en cas de non-respect d'un des critères prévus dans l'article L 642-2 du Code de commerce, à plus forte raison lorsque l'entreprise a touché des aides publiques. Ces dernières devraient être impérativement et intégralement remboursées en cas de licenciement et donc conditionnées au maintien de l'emploi avant versement.

Un panel de dispositifs légaux à la main des franchisés et locataires gérants.

Toutes ces mesures qui visent à se séparer des salariés avec le moins de contraintes possibles, s'inscrivent dans un contexte où le modèle de la location gérance et de la franchise devient la norme dans des secteurs qui fonctionnaient jusqu'alors sur le « modèle intégré ».

La franchise est définie de manière prétorienne comme un :

« *Contrat de franchise est un accord par lequel une entreprise, le franchiseur, accorde à une autre, le franchisé, en échange d'une compensation financière directe ou indirecte, le droit d'exploiter une franchise dans le but de commercialiser des types de produits et/ou services déterminés; il doit comprendre au moins les obligations suivantes :*

- *l'utilisation d'un nom ou d'une enseigne commune et une présentation uniforme des locaux et/ou des moyens de transport visés au contrat,*
- *la communication par le franchiseur au franchisé de savoir-faire et*
- *la fourniture continue par le franchiseur au franchisé d'une assistance commerciale ou technique pendant la durée de l'accord,*

La location gérance, utilisée dans de nombreux secteurs, notamment la grande distribution ou la restauration, résulte d'un contrat ou d'une convention par lequel le propriétaire ou l'exploitant d'un fonds de commerce ou d'un établissement artisanal en concède totalement ou partiellement la location à un gérant, chargé de l'exploiter à ses risques et périls.

Dans un cas comme dans l'autre, le franchisé ou le locataire gérant devient alors le seul employeur et peut licencier si besoin sans que le « Franchiseur » ou le « Bailleur », historiquement entreprise « classique » n'ait à assumer le coût et les conséquences des licenciements.

Ces dernières années, le recours massif à ces modèles économiques, notamment dans la grande distribution, et avec l'aide des différents dispositifs qui affaiblissent énormément les représentants du personnel dans leurs prérogatives, a fait des ravages d'un point de vue social.

Même si l'on peut citer l'arrêt rendu le 3 avril dernier (*Cass. soc., 3 avr. 2024, n° 22-10.261, 22-10.262, 22-10.263, 22-10.264, 22-10.265, 22-10.266, 22-10.267*) selon lequel les personnes employées par une société dont le contrat de location-gérance a été résilié judiciairement, deviennent salariés de la société propriétaire du fonds de commerce, en dehors de l'hypothèse d'« une ruine » du fonds, la responsabilité dont se défont les franchiseurs et bailleurs doit être rétablie par une mesure qui reposera sur une charte sociale qui lierait franchiseur/franchisé et bailleur/locataire-gérant. ■

Légiférer pour protéger l'emploi et l'économie

Notre fédération, qui couvre les champs professionnels du commerce, des services et des Hôtels/Café/Restaurant Tourisme, a analysé les différents changements structurels qui se sont opérés ces dernières années dans les entreprises.

Elle a surtout déploré les milliers d'emplois et de vies sacrifiés sur l'autel de la rentabilité permis par un cadre légal au mieux, pas assez contraignant, au pire complaisant et permissif.

Les évolutions technologiques, l'intelligence artificielle, mais également les changements de mode de consommation et d'achat ainsi que les e-ventes ou la concurrence accrue peuvent expliquer et justifier la recherche d'autres modèles économiques et une adaptation de l'entreprise pour répondre aux enjeux économiques.

Mais ces mêmes facteurs ne peuvent justifier que cette recherche en compétitivité puisse se faire au seul détriment des salariés qui font et créent, quoi qu'en dise le patronat, la richesse de l'entreprise.

L'économie de la 6^{ème} puissance mondiale ne peut continuer à reposer sur des inégalités criantes, sur la destruction d'emplois au travers de restructurations d'entreprise devant une impuissance somme toute relative des pouvoirs publics.

Au vu de l'accélération des cessions, fermetures, redressement ou liquidation judiciaires, franchises, locations gérances, PSE des entreprises in bonis, et de toutes les conséquences sociales dramatiques qui en découlent, des garde-fous sont aujourd'hui nécessaires voire vitaux pour la relance de l'économie. Le

pouvoir d'achat passe également par la stabilité d'un emploi et de sa bonne rémunération.

Ce projet a donc pour ambition bien mesurée d'encastrer et anticiper toute entreprise présentant un risque social ou un danger pour l'emploi, que ce soit par négligence ou par stratégie.

1. Pour cela, et avant toute chose, il faut redonner le caractère protecteur du contrat de travail qui ne doit souffrir d'aucune remise en cause quel que soit l'accord collectif signé. Le principe de faveur est ici indispensable et doit être rétabli.
2. En cas de premières difficultés, il faut rendre obligatoire l'information assortie d'une confidentialité renforcée pour permettre au CSE d'avoir connaissance des négociations engagées par le mandataire ad hoc ou la conciliation, ce qui permettrait d'alerter les administrations et anticiper des procédures collectives qui deviendraient des menaces pour l'emploi.
3. Conditionner les aides publiques au maintien de l'emploi sous peine de remboursement des montants alloués.
4. Etablir donc une traçabilité au même titre que les contreparties en matière de financements publics en permettant au CSE, au travers de la consultation, de participer à contrôler l'usage des fonds.
5. La consultation prévue à l'article R.2312-23 doit être rendue obligatoire afin de renseigner le CSE et indirectement l'administration sur l'usage qui est fait des financements publics.

6. Si l'entreprise dispose de financement public la consultation sur la situation économique sera nécessairement annuel sans dérogation possible par accord.
7. Dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, si l'unité légale ou le groupe a bénéficié de financement public alors la dérogation concernant les moyens de l'entreprise devrait être inopérante.
8. Afin de préserver les emplois d'une entreprise appartenant à un groupe en bonne santé financière, la vérification du motif économique devrait se faire au niveau du groupe consolidé pour imposer des investissements dans le secteur d'activité du groupe qui connaît certaines difficultés et, le cas échéant, permettre des reclassements dans les autres entités du groupe.
9. Tout repreneur qui s'engage dans le cadre d'une reprise devrait faire l'objet de sanction en cas de non-respect d'un des critères prévus dans l'article L.642-2 du Code de commerce, à plus forte raison lorsque l'entreprise a touché des aides publiques. Ces dernières devraient être impérativement et intégralement remboursées en cas de licenciement et donc conditionnées au maintien de l'emploi avant versement.
10. La responsabilité dont s'affranchissent les franchiseurs et bailleurs doit être rétablie par une mesure qui reposera sur une charte sociale qui lierait franchiseur/franchisé et bailleur/locataire-gérant.

La séquence économique et sociale que nous vivons depuis ces dernières années, notamment depuis les ordonnances Macron montre les limites des lois bien trop favorables au capital. Dans un

contexte économique en forte transformation, la sécurisation des emplois et leur pérennisation sont des facteurs indispensables pour relancer le pouvoir d'achat. Les aides publiques ne doivent plus être un élément comptable de trésorerie dont le patronat dispose à sa guise quand il ne les utilise pas pour licencier.

Rétablissement des lois protectrices, justes est une urgence absolue sans quoi nous ne pourrons empêcher ni stopper l'hémorragie sociale qui sévit depuis quelques années.

Il est possible de protéger l'emploi, protéger l'entreprise tout en relançant l'économie où chacun y trouvera son compte. C'est un choix politique, un choix de société qui repose sur la justice, le progrès et l'équité. Tel est l'ambition de ce projet qui doit aboutir pour l'intérêt collectif et pour tous les acteurs du monde du travail.

PROPOSITION DE LOI

visant à renforcer l'information et la consultation du comité social et économique
sur la traçabilité des financements publics aux entreprises

présenté par
XXX,
XXX.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

Selon la Cour des Comptes, le soutien financier total du secteur public aux entreprises a atteint 260,4 Md € en 2022, soit 9,4% du PIB en intégrant les aides directes aux entreprises, les prêts garantis et les reports de paiements de cotisations sociales.

La volonté de préserver les emplois ou de favoriser la croissance économique a conduit la France à se doter d'un système très étendu d'aides aux entreprises qui a conduit à mettre en place un dispositif « proliférant et incontrôlé ». Les nombreux travaux sur la question portent sur l'efficacité de cette dépense publique et sur les dérives de certains groupes internationaux qui délocalisent ensuite leur production après avoir capté les aides publiques démontrant ainsi que, si les conditionnalités sont nécessaires, elles ne sont pas suffisantes.

L'exemple de l'entreprise CAMAIEU illustre parfaitement ce constat. Malgré des financements publics de plusieurs dizaines de millions d'euros, CAMAIEU a été liquidé conduisant à la suppression de plus de 2 300 emplois. Aucune traçabilité de ces financements n'a eu lieu et aucun contrôle des contreparties n'a été mis en œuvre pour s'assurer du sérieux du plan de redressement proposé par l'entreprise et ses dirigeants. Or, les salariés et leurs représentants auraient pu jouer un rôle important dans le processus d'information et de consultation des instances représentatives du personnel.

Si la Cour des comptes appelle à un meilleur contrôle de cette dépense publique, notamment via la systématisation des outils de contrôle a priori, ce dispositif pourrait donc utilement être complété par un renforcement du dialogue social en ce qui concerne la traçabilité des financements publics au profit des entreprises.

En effet, le Code du travail, dans sa partie réglementaire, prévoit aujourd’hui une consultation simple du comité social et économique (CSE) en son article R 2312-23 :

« Le comité social et économique est informé et consulté après notification à l’entreprise de l’attribution directe, par une personne publique, de subventions, prêts ou avances remboursables dont le montant excède un seuil fixé par arrêté pris par les ministres chargés du travail, de l’économie, du budget et des collectivités territoriales. Cette disposition s’applique dans les mêmes conditions aux subventions, prêts et avances remboursables attribués dans le cadre de programmes ou fonds communautaires.

L’information et la consultation portent sur la nature de l’aide, son objet, son montant et les conditions de versement et d’emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique attributrice.

Ces dispositions ne sont applicables ni aux financements mentionnés au premier alinéa qui sont attribués par les collectivités publiques aux établissements publics qui leur sont rattachés, ni aux subventions pour charges de service public attribuées par une collectivité publique. »

Dans un double objectif de meilleur dialogue social et de meilleur contrôle de la traçabilité des financements publics aux entreprises, la présente proposition de loi vise ainsi à renforcer ce dispositif en l’intégrant dans la partie législative du Code du travail au titre des consultations ponctuelles obligatoires du comité social et économique pour les entreprises d’au moins cinquante salariés (Premier article, Deuxième article). Et, afin de garantir la parfaite information et consultation des représentants des salariés, la proposition de loi introduit également la possibilité pour le comité social et économique de recourir à un expert-comptable ou à un expert habilité au sens du Code du travail (Troisième article).

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

A la fin du sous-paragraphe 2 (article L.2312-58), il est introduit un sous-paragraphe 3 (article L. 2312-58-1) ainsi rédigé :

« Sous-paragraphe 3 : Traçabilité des financements publics aux entreprises »

Article 2

A la suite du L.2312-58, il est introduit un article L.2312-58-1 ainsi rédigé :

« Le comité social et économique est informé et consulté après notification à l'entreprise de l'attribution directe, par une personne publique, de subventions, prêts ou avances remboursables dont le montant excède un seuil fixé par arrêté pris par les ministres chargés du travail, de l'économie, du budget et des collectivités territoriales. Cette disposition s'applique dans les mêmes conditions aux subventions, prêts et avances remboursables attribués dans le cadre de programmes ou fonds communautaires.

L'information et la consultation portent sur la nature de l'aide, son objet, son montant et les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique attributrice.

Ces dispositions ne sont applicables ni aux financements mentionnés au premier alinéa qui sont attribués par les collectivités publiques aux établissements publics qui leur sont rattachés, ni aux subventions pour charges de service public attribuées par une collectivité publique. »

Article 3

Le premier alinéa de l'article L.2315-92 du Code du travail est ainsi modifié :

A la suite du 4° de l'article L.2315-92 du Code du travail, il est ajouté un 5° ainsi rédigé :

« 5° Dans les conditions prévues à l'article L. 2312-58-1, relatif à la traçabilité des financements publics aux entreprises ».

Note complémentaire à la proposition de loi

visant à renforcer l'information et la consultation du comité social et économique sur la traçabilité des financements publics aux entreprises

1. Objectif

La proposition de loi en annexe vise à renforcer le rôle des salariés et de leurs représentants dans le cadre de financements publics de leur entreprise dans un **double souci de dialogue social renforcé et de bonne maîtrise des deniers publics.**

Plusieurs études et rapports (Cour des Comptes, Inspection des Finances, Rapports parlementaires, études économiques) ont mis en évidence un **manque de conditionnalité et de contrôle des aides publiques qui ont conduit à des dérives**, notamment de filiales d'entreprises étrangères ayant profité de subventions publiques avant de délocaliser l'activité et les emplois concernés.

Si le renforcement des outils de contrôle des administrations est une nécessité pour y remédier, le comité social et économique (CSE) a également un rôle important à jouer au sein de l'entreprise via une meilleure information et consultation sur les financements publics de leur entreprise. Cela permettra de contribuer à améliorer la transparence sur l'usage de ces deniers publics qui ont pour vocation de garantir aux salariés l'avenir de leur activité et de leurs emplois.

2. Raisonnement juridique

Afin d'atteindre cet objectif, la présente proposition de loi repose sur le raisonnement juridique suivant :

1. Remonter au niveau législatif la disposition réglementaire du code du travail (article R 2312-23) qui prévoit une information consultation du CSE sur les aides publiques aux entreprises, et ainsi mettre celle-ci au même rang que les autres consultations ponctuelles prévues par la partie législative du Code du travail. Cela aurait pour effet de renforcer considérablement à la fois sa portée juridique, politique et symbolique. Cette disposition devenue législative, toute modification ou suppression impliquerait donc de repasser devant le Parlement pour la modifier ou la supprimer alors qu'aujourd'hui un simple décret peut le faire (Premier article, Deuxième article). Le nouvel article L. 2312-58-1 viendrait ainsi compléter la Sous-section 4 : Consultations et informations ponctuelles (Articles L2312-37 à L2312-58).

- 2. Donner la possibilité au Comité social et économique (CSE) de recourir à un expert-comptable ou expert habilité dans les mêmes conditions que les autres consultations et informations ponctuelles** prévues à la Sous-section 4 précitée (Troisième article).
- 3. Compléter le recours à un expert-comptable ou expert habilité, en donnant la possibilité au CSE de transmettre son avis motivé auquel est annexé le rapport de l'expert-comptable ou l'expert habilité à la personne publique attributrice** des aides publiques concernées (Troisième article).

PROPOSITION DE LOI

visant à **anticiper les défaillances, éviter les licenciements de masse et responsabiliser les entreprises.**

présenté par
XXX,
XXX.

EXPOSÉ DES MOTIFS

1. Les dernières décennies ont été marquées par différentes modifications législatives successives qui ont petit à petit atténué la responsabilité du groupe d'entreprises en restreignant la définition de la difficulté économique autorisant le licenciement pour ce motif à la seule entreprise et non plus au périmètre dudit groupe.

Tout autant, l'obligation de tentative de reclassement préalable nécessaire à toute rupture du contrat de travail pour motif économique a été restreinte à l'entreprise ou aux entreprises appartenant à un même secteur d'activité au sein d'un groupe.

Ces restrictions ont été justifiées par l'idée qu'elles permettraient une plus grande attractivité économique de la France dans un monde globalisé par le biais de l'assouplissement des règles des licenciements collectifs.

Les investissements et les créations d'emploi attendus n'ont jamais fait l'objet d'une évaluation, la seule certitude résultant de ces réformes étant l'affaiblissement du droit des salariés face à la suppression des emplois.

Il est donc proposé une modification législative permettant une nouvelle prise en compte de la notion de groupe dans le cadre des licenciements pour motif économique (articles 1 et 2).

2. Les modifications législatives successives ont également permis aux entreprises d'exclure de manière artificielle du droit du licenciement économique certaines ruptures du contrat de travail pourtant basées sur un motif non inhérent à la personne du salarié.

Tel est le cas de la rupture conventionnelle collective – nécessairement instituée par un accord d'entreprise.

Tel est également le cas des ruptures du contrat de travail résultant du refus des salariés d'accepter les modifications contractuelles issues d'un accord de performance collective négocié par les partenaires sociaux.

Il est donc proposé l'abrogation pure et simple de ces deux dispositifs (articles 3 et 4).

3. L'anticipation des licenciements collectifs, objectif notamment visé par la présente proposition de loi, impose nécessairement que les Institutions Représentatives du Personnel disposent d'informations complètes en amont de toute difficulté de l'employeur qui pourrait déboucher sur l'ouverture d'une procédure collective et donc de la suppression d'emplois.

En effet, les Institutions Représentatives du Personnel sont à même de pouvoir proposer des solutions qui permettraient de réduire les conséquences sur l'emploi et à tout le moins de pouvoir envisager le plus tôt possible les conséquences à venir sur l'emploi et mieux anticiper la situation dès les premières difficultés de l'employeur connues.

Pourtant, l'information des Institutions Représentatives du Personnel est limitée et tardive.

Il est ainsi proposé que la BDESE soit complétée par des données permettant aux IRP d'anticiper une éventuelle défaillance de l'entreprise et que le CSE soit consulté avant toute demande d'ouverture d'une procédure de conciliation ou de sauvegarde (articles 5 à 8).

4. Une tendance au changement de modèle économique des entreprises est observée ayant des conséquences importantes sur la communauté des travailleurs.

Tel est le cas, par exemple, de la Société Carrefour Supermarchés France (CSF) spécialisée dans les supermarchés.

Cette entreprise a décidé non pas de vendre ses supermarchés mais de les proposer à la location-gé-rance.

Autrement dit, la Société CSF passe d'un modèle classique d'entreprise intégrée à un positionnement de véritable « Franchiseur » puisqu'elle ne conserve que la charge de la marque, de la publicité et offre les services d'une centrale d'achats.

Le but de ce changement de positionnement et de modèle économique est – à l'instar du modèle Le-clerc – de ne plus supporter de masse salariale, celle-ci étant alors gérée par chaque locataire-gérant.

Il en résulte une destruction de la communauté des travailleurs et donc du statut collectif puisque chaque locataire-gérant dirige sa propre entreprise et dispose ainsi de son propre statut collectif négocié en interne.

Cette situation est rendue possible par un dévoiement des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail qui impose au salarié le transfert de son contrat de travail au locataire-gérant et la mise en cause du statut collectif.

Afin que les employeurs, dans le cadre de ce qui pourrait être qualifié d'un abus de droit, ne puissent plus par un changement de modèle économique détruire les communautés de travail construites de longue date, il est proposé la création d'une disposition légale reconnaissant que toutes les entreprises franchisées (ou locataires-gérants/concessionnaires) soient automatiquement considérées avec le franchiseur (ou bailleurs/concédants) comme constituant une Unité Economique et Sociale pour le droit des salariés (article 9).

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

« L'article L1233-3 du Code du travail est rédigé comme suit : *Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :*

1. *A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés. Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :*
 - a. *Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;*
 - b. *Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;*
 - c. *Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;*
 - d. *Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;*

2. A des mutations technologiques ;
3. A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
4. 4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau dudit groupe.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L.233-1, aux I et II de l'article L.233-3 et à l'article L.233-16 du code de commerce.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L.1237-11 et suivants. »

Article 2

L'article L.1233-4 du Code du travail est rédigé comme suit :

« Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L.233-1, aux I et II de l'article L.233-3 et à l'article L.233-16 du code de commerce.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret. Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises. »

Article 3

La Sous-section 2 de la section 4 du Chapitre VII du Titre III du Livre 2 de la première partie du code du travail intitulée « Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant sur la rupture conventionnelle collective » et comprenant les articles L.1237-19 à L.1237-19-14 est abrogée.

Article 4

L'article L.2254-2 du Code du travail est abrogé.

Article 5

L'article L.2312-18 du Code du travail est rédigé comme suit :

« Une base de données économiques, sociales et environnementales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique. Ces informations comportent en particulier l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes définies à l'article L.23-12-1 du code de commerce, et les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs prévus à l'article L.1142-8 du présent code.

Ces informations comportent également un plan prévisionnel de trésorerie sur une période d'un an.

La Base de données est complétée sans délai par l'information de tout retard de paiement auprès des administrations financières, des organismes de sécurité sociale, des institutions gérant le régime d'assurance chômage prévu par les articles L.351-3 et suivants du code du travail et les institutions régies par le livre IX du code de la sécurité sociale.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Lorsque les dispositions du présent code prévoient également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations mentionnés au deuxième alinéa, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité. »

Article 6

L'article L.2312-21 du Code du travail est rédigé comme suit :

« Un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L.2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, définit :

1. L'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques, sociales et environnementales ;
2. Les modalités de fonctionnement de la base de données économiques, sociales et environnementales, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.

La base de données comporte au moins les thèmes suivants : l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres, l'endettement, un plan prévisionnel de trésorerie sur une période d'un an, l'indication de tout retard de paiement auprès des administrations financières, des organismes de sécurité sociale, des institutions gérant le régime d'assurance chômage prévu par les articles L.351-3 et suivants du code du travail et les institutions régies par le livre IX du code de la sécurité sociale, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise et les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

L'accord peut également intégrer dans la base de données les informations nécessaires aux négociations obligatoires prévues à l'article L.2242-1, au 1^o de l'article L.2242-11 ou à l'article L.2242-13 et aux consultations ponctuelles du comité social et économique prévues à l'article L.2312-8 et à la sous-section 4.

L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données sont tels qu'ils permettent au comité social et économique et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences.

A défaut d'accord prévu à l'alinéa premier, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques, sociales et environnementales dans les entreprises de moins de trois cents salariés. »

Article 7

L'article L.2312-36 du Code du Travail est rédigé comme suit :

« En l'absence d'accord prévu à l'article L.2312-21, une base de données économiques, sociales et envi

ronnementales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

La base de données est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi qu'aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique central d'entreprise, et aux délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

1. Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle, évolution professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les sociétés mentionnées aux I et II de l'article L.225-102-1 du code du commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du III du même article ;
2. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration ;
3. Fonds propres et endettement dont un plan de trésorerie prévisionnel sur un an et l'indication de tout retard de paiement de paiement auprès des administrations financières, des organismes de sécurité sociale, des institutions gérant le régime d'assurance chômage prévu par les articles L.351-3 et suivants du code du travail et les institutions régies par le livre IX du code de la sécurité sociale ;
4. Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
5. Activités sociales et culturelles ;
6. Rémunération des financeurs ;
7. Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;
8. Sous-traitance ;
9. Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe ;
10. Conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Le contenu de ces informations ainsi que les modalités de fonctionnement de la base sont déterminés par un décret en Conseil d'Etat, le contenu pouvant varier selon que l'effectif de l'entreprise est inférieur ou au moins égal à trois cents salariés.

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, du comité social et écono

mique central d'entreprise et les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur. »

Article 8

L'article L.2312-53 du Code du Travail est rédigé comme suit :

« Le comité social et économique est informé et consulté :

1. *En cas de convocation du Président du Tribunal de commerce dans le cadre de l'article L.611-2 du Code de commerce ;*
2. *Avant toute demande de désignation d'un mandataire ad hoc dans le cadre de l'article L.611-3 du Code de Commerce ;*
3. *Avant tout dépôt de requête visant à l'ouverture d'une procédure de conciliation en application des articles L.611-4 et suivants du Code de Commerce ;*
4. *Avant tout dépôt d'ouverture d'une procédure de sauvegarde en application des articles L.620-1 et suivants du Code de Commerce ;*
5. *Avant le dépôt au greffe d'une demande d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire ;*
6. *Lors d'une procédure de sauvegarde, dans les situations prévues aux articles L.623-3 et L.626-8 du code de commerce ;*
7. *Lors d'une procédure de redressement judiciaire, dans les situations et conditions prévues aux articles L.631-17, L.631-18, L.631-19 et L.631-22 du code de commerce ;*
8. *Lors d'une procédure de liquidation judiciaire, dans les situations et conditions prévues au I de l'article L.641-1, à l'article L.641-4, au troisième alinéa de l'article L.641-10, aux premier et avant-dernier alinéas de l'article L.642-5 et au deuxième alinéa de l'article L.642-9 du code de commerce.*

En cas de licenciements économiques prononcés dans les cas prévus aux 3° et 4°, le comité est réuni et consulté dans les conditions prévues à l'article L.1233-58 du présent code. »

Article 9

Il est introduit un article L.1224-3-3 rédigé comme suit :

« *Lorsque la modification juridique de l'employeur se fait en raison d'un changement de modèle économique consistant en la mise en franchise, concession ou location-gérance d'un ou plusieurs établissements, le franchiseur, concédant ou bailleur et la totalité des franchisés, concessionnaires et locataires- gérants sont considérés comme formant un Unité Economique et Sociale pour l'application du statut collectif des travailleurs ainsi que la représentation du personnel ».*

Note complémentaire à la proposition de loi visant à anticiper les défaillances, éviter les licenciements de masse et responsabiliser les entreprises.

1. Pour éviter les licenciements de masse, il convient

- De remettre au premier plan le périmètre du groupe comme base de prise en compte du motif économique dans le cadre des licenciements collectifs ainsi que pour l'obligation de tenter le reclassement ;
- De supprimer le dispositif de la Rupture Conventionnelle Collective qui permet aux employeurs de procéder à des ruptures de masse des contrats ;
- De mettre fin à la faculté d'un accord d'entreprise de modifier le contrat de travail en supprimant le dispositif de l'accord de performance collective qui caractérisait l'atteinte première au contrat par la négociation ;

2. Pour anticiper les licenciements de masse :

- Intégrer dans la BDESE une information portant sur un plan de trésorerie à 1 an ;
- Imposer à l'employeur d'intégrer dans la BDESE tout retard de paiement à des organismes fiscaux, sociaux ou de protections sociales complémentaires ;
- Imposer une information-consultation du CSE avant toute ouverture d'une procédure de médiation ou de sauvegarde puisque jusqu'ici cette information -consultation n'était obligatoire qu'avant tout dépôt d'une demande de redressement ou de liquidation judiciaire.

3. Enfin, pour responsabiliser les entreprises - outre la proposition de loi portant sur les aides publiques - il était nécessaire d'inventer une disposition qui mettait en échec les conséquences du changement de modèle social, à savoir - par exemple à l'instar de Carrefour Supermarchés France - de se « débarrasser » de sa masse salariale par le biais de la franchise, de la concession ou de la location-gérance.

A cet effet, l'idée pour le moment retenue, est celle de la création légale d'une UES entre le Franchiseur (ou le bailleur ou le concédant) avec les Franchisés (ou concessionnaires/ locataires-gérant) lorsque l'entreprise décide de passer d'une forme classique « intégrée » à ce nouveau modèle économique.

De la sorte, il y a sauvegarde de la communauté des travailleurs pour le statut collectif et les IRP.

Le projet de proposition de loi est joint à la présente note, celui-ci intégrant l'exposé des motifs ou, autrement dit, la justification de la proposition.

Pour plus de facilité de lecture de ce projet, vous trouverez, ci-dessous, la nouvelle rédaction des articles de loi qui ont été modifiés avec en bleu les ajouts et en rouge ce qui a été retiré.

Pour les dispositions légales totalement supprimées, il est simplement indiqué à quel dispositif les articles supprimés correspondaient.

Enfin, le dernier article (L.1224-3-3) est une création pure et simple et ne fait donc pas l'objet d'une comparaison.

***Article L.1233-3 du Code du travail :**

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1. A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés. Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :
 - a. Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
 - b. Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
 - c. Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
 - d. Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;
2. A des mutations technologiques ;
3. A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
4. A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du dit groupe ~~du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.~~

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L.233-1, aux I et II de l'article L.233-3 et à l'article L.233-16 du code de commerce.

SUPPRESSION D'UN ALINEA ~~Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.~~

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L.1237-11 et suivants. » ~~et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux articles L. 1237-17 et suivants.~~

***Article L.1233-4 du Code du travail:**

« Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie. ~~SUPPRESSION RESTE ARTICLE et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.~~

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L.233-1, aux I et II de l'article L.233-3 et à l'article L.233-16 du code de commerce.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente.

A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure. L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises. »

***La Sous-section 2 de la section 4 du Chapitre VII du Titre III du Livre 2 de la première partie du code du travail intitulée « Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant sur la rupture conventionnelle collective » et comprenant les articles L.1237-19 à L.1237-19-14 est abrogée. (Rupture conventionnelle collective).**

***L'article L.2254-2 du Code du travail est abrogé
(Accord de performance collective).**

***Article L.2312-18 du Code du travail :**

« Une base de données économiques, sociales et environnementales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

Ces informations comportent en particulier l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes définies à l'article L.23-12-1 du code de commerce, et les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs prévus à l'article L.1142-8 du présent code.

Ces informations comportent également un plan prévisionnel de trésorerie sur une période d'un an.

La base de données est complétée sans délai par l'information de tout retard de paiement auprès des administrations financières, des organismes de sécurité sociale, des institutions gérant le régime d'assurance chômage prévu par les articles L.351-3 et suivants du code du travail et les institutions régies par le livre IX du code de la sécurité sociale.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Lorsque les dispositions du présent code prévoient également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations mentionnés au deuxième alinéa, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité. »

***Article L2312-21 du Code du travail :**

« Un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L.2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, définit :

1. L'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques, sociales et environnementales ;
2. Les modalités de fonctionnement de la base de données économiques, sociales et environnementales, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.

La base de données comporte au moins les thèmes suivants : l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres, l'endettement, **un plan prévisionnel de trésorerie sur une période d'un an, l'indication de tout retard de paiement auprès des administrations financières, des organismes de sécurité sociale**, des institutions gérant le régime d'assurance chômage prévu par les articles L.351-3 et suivants du code du travail et les institutions régies par le livre IX du code de la sécurité sociale, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise et les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

L'accord peut également intégrer dans la base de données les informations nécessaires aux négociations obligatoires prévues à l'article L.2242-1, au 1^o de l'article L.2242-11 ou à l'article L.2242-13 et aux consultations ponctuelles du comité social et économique prévues à l'article L.2312-8 et à la sous-section 4.

L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données sont tels qu'ils permettent au comité social et économique et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences.

A défaut d'accord prévu à l'alinéa premier, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques, sociales et environnementales dans les entreprises de moins de trois cents salariés. »

***Article L.2312-36 du Code du Travail :**

« En l'absence d'accord prévu à l'article L.2312-21, une base de données économiques, sociales et environnementales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

La base de données est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi qu'aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique central d'entreprise, et aux délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

1. Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle, évolution professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les sociétés mentionnées aux I et II de l'article L.225-102-1 du code du commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du III du même article ;
2. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration ;
3. Fonds propres et endettement *dont un plan de trésorerie prévisionnel sur un an et l'indication de tout retard de paiement de paiement auprès des administrations financières, des organismes de sécurité sociale, des institutions gérant le régime d'assurance chômage prévu par les articles L.351-3 et suivants du code du travail et les institutions régies par le livre IX du code de la sécurité sociale* ;
4. Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
5. Activités sociales et culturelles ;
6. Rémunération des financeurs
7. Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;
8. Sous-traitance ;
9. Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe ;
10. Conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Le contenu de ces informations ainsi que les modalités de fonctionnement de la base sont déterminés par un décret en Conseil d'Etat, le contenu pouvant varier selon que l'effectif de l'entreprise est inférieur ou au moins égal à trois cents salariés.

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, du comité social et économique central d'entreprise et les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.»

***Article L2312-53 du Code du Travail :**

« Le comité social et économique est informé et consulté :

1. *En cas de convocation du Président du Tribunal de commerce dans le cadre de l'article L.611-2 du Code de commerce ;*
2. *Avant toute demande de désignation d'un mandataire ad hoc dans le cadre de l'article L.611-3 du Code de Commerce ;*
3. *Avant tout dépôt de requête visant à l'ouverture d'une procédure de conciliation en application des articles L.611-4 et suivants du Code de Commerce ;*
4. *Avant tout dépôt d'ouverture d'une procédure de sauvegarde en application des articles L.620-1 et suivants du Code de Commerce ;*
5. *Avant le dépôt au greffe d'une demande d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire ;*
6. *Lors d'une procédure de sauvegarde, dans les situations prévues aux articles L.623-3 et L.626-8 du code de commerce ;*
7. *Lors d'une procédure de redressement judiciaire, dans les situations et conditions prévues aux articles L.631-17, L.631-18, L.631-19 et L.631-22 du code de commerce ;*
8. *Lors d'une procédure de liquidation judiciaire, dans les situations et conditions prévues au I de l'article L.641-1, à l'article L.641-4, au troisième alinéa de l'article L.641-10, aux premier et avant-dernier alinéas de l'article L.642-5 et au deuxième alinéa de l'article L.642-9 du code de commerce.*

En cas de licenciements économiques prononcés dans les cas prévus aux 3° et 4°, le comité est réuni et consulté dans les conditions prévues à l'article L.1233-58 du présent code. »

***Article L.1224-3-3 du Code du Travail :** **(Création)**

« Lorsque la modification juridique de l'employeur se fait en raison d'un changement de modèle économique consistant en la mise en franchise, concession ou location-gérance d'un ou plusieurs établissements, le franchiseur, concédant ou bailleur et la totalité des franchisés, concessionnaires et locataires- gérants sont considérés comme formant une Unité Economique et Sociale pour l'application du statut collectif des travailleurs ainsi que la représentation du personnel »



Fédération CGT Commerce, Distribution & Services

263 rue de Paris - Case 425

93514 Montreuil Cedex

Tél : 01 55 82 76 79 - Fax : 01 55 82 76 86

fd.commerce.services@cgt.fr

<http://www.commerce.cgt.fr>