

Loi Borloo en matière de licenciement : sécuriser et promouvoir les droits et pouvoirs des employeurs

Alain Morin

Le gouvernement vient de faire adopter au Sénat, dans la précipitation, son projet de réforme du droit des licenciements économiques et celui dit de « création d'un droit au reclassement pour les salariés » en mettant devant le fait accompli toutes les organisations syndicales qui avaient exprimé leur désaccord sur ce projet. Il s'agit, en fait, de sécuriser et promouvoir les droits et pouvoirs des employeurs en matière de licenciement et de mettre en cause ceux des salariés et des comités d'entreprise tout en agitant quelques miettes sur la « sécurité ».

UNE SUCCESSION DE COUPS DE FORCE

Il s'agit du second coup de force du gouvernement actuel sur ce sujet en deux ans après celui du gel imposé des cinq articles inclus dans la loi de modernisation sociale (LMS) du 17 janvier 2002.

En fait, on assiste à une série de remises en cause de la loi depuis l'adoption de celle-ci et la publication, dans la même période du décret d'application de la Loi sur le contrôle des fonds publics attribués aux entreprises. Ces mesures avaient dû être concédées par le gouvernement Jospin sous la pression du mouvement social, notamment les manifestations de Calais et de Paris, suite au scandale des « licenciements boursiers » de Lu, Michelin ou Mark & Spencer.

C'est le Conseil constitutionnel qui engagea le premier ce mouvement régressif pour les salariés en décidant, au cours du printemps 2002, de recalculer un article important de la LMS sur la définition du licenciement économique voté par le Parlement.

Cette nouvelle définition limitait la possibilité, pour un employeur, de recourir au licenciement économique à trois cas :

- difficultés économiques n'ayant pu être surmontées par d'autres moyens que le licenciement économique,
- mutations technologiques mettant en cause la pérennité de l'entreprise,
- nécessité de réorganisation de l'entreprise indispensable à la sauvegarde de l'activité de l'entreprise.

Ce qui excluait tout licenciement justifié par la recherche de la rentabilité que la jurisprudence avait introduite.

Le Conseil avait alors justifié sa décision au nom de « la liberté d'entreprise », une notion pourtant absente de la Constitution alors que la nouvelle définition du licenciement économique, elle, s'appuyait sur des principes constitutionnels tels que le droit à l'emploi ou de participation des travailleurs à la gestion des entreprises.

Ce camouflet du Conseil constitutionnel à la Nation, son gouvernement et son Parlement sur une question aussi sensible et identitaire pour la gauche n'a été suivi d'aucune initiative du Premier ministre, Lionel Jospin, pour tenter de réintroduire dans le Code du travail ces exigences sociales attendues. Ce qui n'a pas été sans effet sur la défaite de la gauche quelques mois plus tard.

Ce fut ensuite le Sénat avec la complicité du gouvernement Raffarin qui pris le relais du Conseil constitutionnel avec l'abrogation de la loi sur le contrôle des fonds publics attribués aux entreprises dans une séance de nuit du Sénat la semaine de Noël 2002.

Dans la même période la LMS fut l'objet d'une violente campagne du patronat. Ainsi, le président de UIMM (1), M. Gauthier-Sauvagnac s'éleva brutalement contre cette loi qui, en raison du renforcement des pouvoirs de contre-propositions, entraînait, selon lui, « un changement de nature des comités d'entreprise ».

En janvier 2003, c'est le gouvernement, lui même, qui décide de geler cinq articles de la LMS – ceux proposés, pour l'essentiel, par les députés communistes – ceux-ci renforçaient la responsabilité sociale et territoriale des entreprises, les pouvoirs de contre-propositions des comités d'entreprise et le droit d'information des élus sur les territoires concernés par les licenciements,

Lors du débat au Sénat, fin octobre 2004, Gérard Larcher, ministre délégué à l'emploi, a tenté de justifier cette décision en prétendant, sans vergogne, que pendant la période allant de l'adoption de la loi de modernisation sociale à celle du gel des amendements le nombre de licenciements économiques n'avait pas baissé.

Mais comment, moins d'un an après son adoption et alors que les décrets d'application n'étaient pas tous parus, pouvait-il en être autrement ? Comment dans un tel délai les salariés et les élus concernés auraient-ils pu maîtriser cette nouvelle législation et l'utiliser efficacement ?

D'ailleurs, c'est pour tenter de donner une certaine légitimité à ce gel des amendements que le gouvernement avait demandé l'ouverture d'une négociation entre le patronat et les syndicats afin, disait-il, de pouvoir s'appuyer sur un accord national pour légiférer.

Mais aucun accord n'ayant pu être arraché par le MEDEF, le gouvernement doit aujourd'hui imposer un nouveau dictat pour imposer de nouvelles régressions du droit du travail en introduisant, en urgence, huit amendements (2) à la sauvette dans la loi Borloo dont la discussion est déjà engagée depuis plusieurs semaines.

Afin de tenter de masquer la totale connivence du gouvernement avec le MEDEF ce dernier n'hésite pas à traiter « d'imbecillité économique » le texte du gouvernement. Il envoie 22 amendements provocateurs rédigés avec une injonction faite aux sénateurs de droite de les soutenir. Parallèlement les syndicats sont invités à une union sacrée derrière le gouvernement pour empêcher le mauvais coup du MEDEF.

Pour justifier son projet le gouvernement prétend s'appuyer sur les enseignements tirés des « accords de méthode », c'est-à-dire des formules de négociations par entreprise dérogatoires du Code du travail. Il s'agit par ce biais de dessaisir les comités d'entreprise de leurs prérogatives sur la discussion des licenciements économiques et de paralyser ainsi les pouvoirs dont ils disposent dans celle-ci.

Mais, il leur fait dire tout le contraire du constat fait par le rapport officiel de la Dgeefp de septembre 2004, et cela pour mieux remettre en cause les droits des comités d'entreprise dans l'examen des motivations des licenciements économiques, l'élaboration et la discussion des autres propositions et, en cas de maintien des licenciements, du contenu du plan social.

Ainsi, prétend-il que « Plus de 180 accords de méthode ont été signés et mis en oeuvre, démontrant qu'il a été possible de parvenir à une gestion négociée, à froid, des restructurations auxquelles peuvent être conduites les entreprises en cas de difficultés économiques » (3).

- « Mais ce rapport relève que sur 161 accords :
- « la plupart d'entre eux a été signée à chaud,
 - 94 n'ont pas laissé le temps à la recherche des solutions alternatives ni à la négociation de mesures d'aides au reclassement,
 - 116 n'ont pas séparé la discussion entre le livre III et le livre IV du Code du travail, c'est-à-dire que l'examen des causes des difficultés et la discussion sur les solutions proposées par l'employeur ou alternatives relevant du livre IV n'a pas précédé l'engagement d'un plan social du livre III. Or cet ordre est impératif car c'est la discussion du livre IV qui permet de conclure ou non à la nécessité d'un déclenchement du plan social. Celui-ci permet ensuite l'ouverture d'une négociation sur les primes de départ ou les reclassements éventuels. La démarche retenue dans les accords empêche, de fait, toute discussion sereine sur la réalité des difficultés économiques et plus encore si celles-ci sont avérées, celle sur les alternatives aux licenciements. Cette situation est encore aggravée avec le chantage à la fermeture d'entreprise ou à la délocalisation » (4).

LES DEUX OBJECTIFS REGRESSIFS DE LA LOI BORLOO CONTRE LES SALARIÉS

Le projet Larcher intégré dans la loi Borloo est constitué de deux volets complémentaires :

- la réforme sur les licenciements économiques pour empêcher les salariés de recourir au droit existant et saisir le juge,
- le projet de création d'un soit disant « droit au reclassement pour tous les salariés » avec la création d'une **convention de reclassement personnalisé (CRP)** : réponse populiste aux conséquences sociales de l'insécurité générée par les gestions patronales.

La réforme du droit du licenciement économique

Le texte proposé vise à enfoncer tous les droits collectifs existants gagnés dans les luttes afin de réduire, pour les salariés, les situations d'insécurité créées par les licenciements.

Ainsi, en abrogeant définitivement les cinq articles de la loi de modernisation sociale, la droite veut pousser à l'abandon de certaines des avancées des droits et des pouvoirs des comités d'entreprise acquis et inscrits dans le droit français. Ceux-ci leur permettaient de contester le monopole de décision du patronat sur les licenciements et donnaient certains moyens juridiques de faire prendre en compte les contre-propositions des salariés.

Il s'agit, avec ce projet d'empêcher le recours à un médiateur ou à la justice pour contester les décisions patronales, mais aussi de priver les salariés touchés par les licenciements du bénéfice des droits et des garanties existant dans le « plan de sauvegarde de l'emploi » (PSE).

En vidant de tout contenu réel les compétences des comités d'entreprise et les garanties du « plan de sauvegarde de l'emploi », le gouvernement et le patronat cherchent à réduire progressivement toute action collective dans l'entreprise comme à l'extérieur, avec la population et les élus, ou en saisissant la justice.

Ils tentent de troquer « une négociation triennale d'entreprise ou de branche sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences » pour mieux faire accepter « les accords de méthode », c'est-à-dire des accords dérogatoires du droit applicable en matière de licenciement économique.

La CRP

Avec la CRP, on cherche à impliquer plus systématiquement l'ANPE et l'UNEDIC et à ouvrir ce dispositif à un plus grand nombre de salariés que les conventions existantes. Il s'agit, certes, de tenter de répondre aux nouveaux défis de mobilité liés à la révolution informationnelle, mais les réponses apportées ne font pas le poids. Le reclassement est mis en avant mais dans des conditions telles que les salariés seront encore incités ou obligés d'accepter des emplois en dessous de leur qualification ou avec un salaire inférieur.

Cela parce qu'avec la CRP, on va précipiter la rupture du contrat de travail auquel on substituerait un nouveau statut dit de « stagiaire de la formation professionnelle ». Un statut très flou, d'une durée très insuffisante et sans garantie claire ni sur son financement, ni sur le montant de l'allocation de formation, ni sur un quelconque débouché dans l'emploi.

Au total, ce projet s'appuie sur l'aspiration à un droit personnalisé au reclassement pour mettre en place des mesures qui ne cherchent qu'à sécuriser le profit en ajustant en permanence les emplois et les dépenses salariales et sociales des entreprises au marché en aggravant les insécurités pesant sur les salariés.

QUELLES MODIFICATIONS DE LA LOI APRES LE VOTE DU SENAT ?

1. L'abrogation de cinq articles de la LMS supprime des droits essentiels du comité d'entreprise sur les licenciements (article 37-I)

« Les dispositions du code du commerce et du Code du travail issues des articles 96, 97, 98, 100 et 106 de la loi n° 2002 - 73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale et dont l'application a été suspendue par la loi 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation en matière de licenciement économique, modifiée par la loi n° 200 - 627 du 30 juin 2004, sont abrogées (5) ».

Cela prolonge la loi Fillon du 3 janvier 2003 qui suspend les dispositions du volet « licenciements » de la loi de modernisation sociale. Celles-ci permettaient aux salariés et comités d'entreprise de mener une bataille juridique et syndicale plus efficace contre les plans des employeurs. Elles forçaient celui-ci à justifier ses projets, à en étudier l'impact social et territorial, à examiner les contre-propositions des salariés qui, de leur côté, disposaient du recours à un médiateur pour arbitrer ce conflit. En cas de maintien de ce conflit, un recours au juge restait possible. La loi Fillon leur a substitué un droit d'opposition pour les syndicats « majoritaires », mais le cas Perrier vient de montrer les limites d'un tel droit dépourvu de la possibilité de faire prendre en compte des propositions alternatives.

« **L'article 96**, surnommé "amendement Michelin", obligeait l'entreprise qui voulait présenter un plan de sauvegarde de l'emploi à engager d'abord des négociations pour le passage aux 35 heures.

Les articles 97 et 98 obligeaient les organes de direction à commander une étude d'impact territorial en cas de cessation d'activité concernant au moins cent salariés ou de tout projet de développement stratégique ayant d'importantes conséquences sur les conditions d'emploi et de travail.

L'article 99 dissociait clairement les procédures relevant du livre IV et III du Code du travail : la consultation économique sur le plan de restructuration (livre IV), devait précéder le plan de sauvegarde de l'emploi (plan social), alors qu'à certaines conditions, la jurisprudence autorisait l'employeur à mener ces deux procédures en même temps. Le but de la LMS était ici de veiller à ce que le débat sur le motif économique des suppressions d'emploi ne soit pas bâclé au profit d'une seule discussion sur les licenciements.

Dans l'article 100, l'employeur devait informer le comité d'entreprise avant une annonce publique quand celle-ci était de nature à affecter de façon importante les conditions de travail ou d'emploi. Si cette annonce ne portait que sur la stratégie économique, l'information du CE devait avoir lieu dans les quarante-huit heures suivantes.

Les articles 100 et 106 renforçaient considérablement les pouvoirs du CE, en particulier sur la formulation de propositions alternatives, le recours à un expert comptable payé par l'employeur dans le cadre de la procédure de consultation économique (livre IV), ils obligeaient notamment l'employeur à fournir des réponses motivées aux avis et aux propositions alternatives du CE, et fixaient les délais et le nombre de réunions obligatoires. Ils instaurent un droit d'opposition sous la forme de la saisine d'un médiateur, dont la mission suspendait le projet de restructuration.

L'article 116 définissait les pouvoirs de contrôle de l'administration sur le plan de restructuration, qu'elle peut proposer de compléter ou modifier. La loi Fillon prévoit que les règles antérieures s'appliquent durant cette suspension,



mais aussi que des accords d'entreprise expérimentaux peuvent fixer les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de sauvegarde de l'emploi. Ce sont ces « accords de méthode », dérogoires de la procédure légale, que le projet Larcher sur les restructurations entend consacrer (6) ».

2. la négociation triennale sur « la gestion de l'emploi et des compétences. Prévention des conséquences des mutations économiques » (article 37-2-I) :

« Dans les entreprises de plus de 300 salariés(...) l'employeur est tenu d'engager tous les trois ans une négociation portant sur :

- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur stratégie de l'entreprise et ses effets sur l'emploi,
- la négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences,
- sur les mesures d'accompagnement ...associées (7) », (formation, validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences, accompagnement de la mobilité géographique des salariés...)

Le Sénat a encore accentué la réduction des droits du CE par rapport au projet du gouvernement en faisant porter la négociation, non pas sur la stratégie de l'entreprise, mais uniquement sur le mode d'information et de consultation sur ce sujet et la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle et les mesures d'accompagnement.

Cette proposition ne concerne que 1% des entreprises et 12 % des salariés. Une telle information annuelle existe déjà. Mais elle reste formelle.

Le texte n'indique aucune obligation d'accord.

Par ailleurs, l'article 37-6 donne la priorité de l'information sur les OPA et les OPE à l'actionnaire plutôt qu'aux salariés, alors que l'emploi est toujours affecté par de telles décisions. Cette priorité, souligne la CGT « relativise grandement les engagements proposés sur l'étude de la stratégie de l'entreprise et sur les possibilités d'anticipation » (8)

3. L'instauration des accords de méthode (article 37-2-II) :

« Des accords d'entreprise ou de groupe peuvent fixer, par dérogation les dispositions du livre III et du livre IV du Code du travail, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise lorsque l'employeur projette de prononcer un licenciement économique ...

Ces accords fixent les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise, et peut formuler des propositions

alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions. Ils peuvent organiser la mise en oeuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe.

Ces accords peuvent aussi déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde l'emploi mentionné à l'article L. 31-4 fait l'objet d'un accord et anticiper le contenu de celui-ci.



LICENCIEMENTS : FORUM D'ALERTE DE LA CGT

La CGT a organisé un forum pour riposter au coup de force du gouvernement avec son projet de loi sur les licenciements économiques. La critique du projet s'attaquant aux droits des comités d'entreprise de discuter, de s'opposer aux plans de licenciements et de contre-proposer des solutions alternatives en organisant des facilités nouvelles de licenciement et une pression sur les reclassements par le patronat a été développée à partir des expériences de lutte des salariés.

400 militants et aussi des juristes, des économistes et des sociologues ont analysé le projet de loi pour le critiquer et examiner les moyens de résister comme les avancées sur les alternatives immédiates possible. Les réflexions et propositions se sont inscrites dans une perspective générale, avec notamment la sécurité sociale professionnelle.

Trois thèmes ont été débattus successivement avec des interventions de la tribune et une discussion dans la salle : Où en sont le travail et le droit social ? Quel statut pour le travail salarié ? Licenciement économique : quels droits pour les salariés ?

Nos collaborateurs Paul Boccara, Yves Dimicoli, Frédéric Boccara sont intervenus tout particulièrement sur la bataille de propositions véritablement alternatives et pour les faire prévaloir.

Ils ont en particulier souligné l'appui possible sur les crédits bonifiés avec notamment des fonds régionaux pour des prises en charge de toute ou partie des taux d'intérêt, pour faire avancer des gestions d'efficacité sociale pour des emplois qualifiés à l'opposé de la domination de la rentabilité que financière.

Ils ont lancé un appel à la coopération entre le mouvement social et le mouvement politique. Ils ont mis en avant les convergences entre la sécurité sociale professionnelle et la sécurité d'emploi ou de formation pour impulser des propositions immédiates et efficaces.

On peut prendre connaissance du compte-rendu de cette journée sur le site de la CGT.

(...) Toute action en nullité visant ces accords doit être formée (...) avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'accomplissement de la formule prévue au 1er alinéa de l'article L.132 - 10 (9). »

La CGT souligne qu'avec ces accords, « les directions visent deux avantages fondamentaux :

- le projet de suppression d'emploi de la direction est par principe accepté,
- Le fait qu'il y ait accord interdit d'aller en justice pour contester ce qui est inclus dans cet accord.

Ainsi serait-il possible de déroger les garanties contenues dans les textes nationaux existants.

À partir du moment où dès le départ, le volume des suppressions d'emplois et la fin de la procédure sont fixés, la concertation sur le motif de la restructuration est inutile, toute recherche de solutions alternatives et donc d'un arrêt éventuel de la procédure, tout rapport d'expert, tout avis du comité d'entreprise est purement formel. (10). »

Cet article limite à douze mois l'action en nullité de ces accords qui porte également sur les conditions d'accès et de maintien des salariés âgés de l'entreprise de l'emploi et leur accès à la formation professionnelle.

Par ailleurs, outre ces accords de méthode, le texte introduit une nouvelle clause dangereuse pour les salariés. Alors que jusqu'à présent l'ordre du jour du comité d'entreprise devait être arrêté conjointement par l'employeur et le secrétaire salarié, le gouvernement et le Sénat remettent en cause ce principe. Il est indiqué que dans l'ordre du jour « y sont inscrites de plein droit, par l'un ou par l'autre, les consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire par un accord collectif de travail... » Ce qui aura comme conséquence selon la CGT « l'abandon autorisé de la « consécutive » obligatoire du livre IV et du livre III » (11). Ce qui est très grave.

4. Réduction du champ d'application du plan de sauvegarde de l'emploi et recherche d'une extinction progressive de cette institution

L'exclusion du plan de sauvegarde de l'emploi des salariés qui « se sont vu proposer une modification de leur contrat de travail qu'ils ont accepté » (12) vise à réduire le champ d'action de ce plan social, avec une double conséquence :

- pour les salariés exclus, ils ne disposeraient plus des mêmes droits à l'assistance dans la transparence que les salariés qui étaient auparavant reclassés dans l'entreprise dans le cadre collectif du plan social. Le reclassement de ces salariés serait exclu d'une procédure collective. C'est sous le chantage aux licenciements que chaque salarié, individuellement, va négocier un nouveau contrat de travail sans transparence et sans assistance, donc avec les risques de régression.
- pour les autres salariés, ceux qui refusent la modification de leur contrat de travail, le risque est que sous la pression on réduise le nombre de salariés comptabilisables dans le PSE en multipliant les accords individuels jusqu'à réduire ce nombre en dessous du seuil minimum de déclenchement du PSE.

En plus, alors que le texte restreint le nombre de salariés comptabilisable, le projet du gouvernement introduit un nouveau seuil minimum de 10 salariés alors que jusqu'à présent il l'était dès que, dans une entreprise de plus de cinquante salariés et disposant d'un comité d'entreprise, le refus de modification du contrat de travail concernait « plusieurs salariés ».

Une telle mesure peut conduire à une quasi-disparition

des PSE, et donc des mesures sociales négociées dans ce cadre.

Comme le souligne la CGT : « *On peut très bien arriver avec ses procédés et la lumière des pressions individuelles qui sévissent aujourd'hui dans de nombreuses entreprises à une disparition des PSE et donc de celles des mesures négociées pour tous* (13) ». Cela alors que déjà 80 % des licenciements économiques sont réalisés sans PSE.

5. La convention de reclassement personnalisé (CRP)

L'article 37-4 établit pour les entreprises de moins de 1000 salariés un dispositif de reclassement dénommé « *convention de reclassement personnalisé* » dont le bénéficiaire, exigeant la rupture du contrat de travail, « *ouvrira à des actions d'orientation, d'évaluations des compétences, de formation pour le reclassement* (14) ».

Ce dispositif serait géré par les organismes du service public de l'emploi ou les maisons de l'emploi.

Les salariés conventionnés auraient un statut de « *stagiaire de la formation permanente* » percevant une « *allocation versée par les organismes du régime de l'assurance chômage* ». (15)

En cas de mobilisation des droits individualisés requis au titre du droit individuel à la formation, ils seront doublés.

Mais, et c'est la grande faiblesse du dispositif, l'application de ce droit est suspendue à une négociation patronat-syndicats sur le contenu des actions, sur le montant de l'allocation servie aux stagiaires et sur le financement.

Si le projet de loi prévoit que « *l'employeur contribue au financement de l'allocation (du salarié bénéficiant de la CRP) par un versement...équivalent au minimum à deux mois de salaire de l'intéressé* » (16), c'est l'accord qui définira « *les conditions dans lesquelles... Les employeurs participent au financement des actions prévues...* » (17). C'est donc à minima que la loi fera contribuer les entreprises.

Par contre les salariés seront sollicités en utilisant « *le reliquat des droits qu'il a acquis au titre du droit individuel à la formation...* » (18). Mais même si « *La durée des droits correspondant à ce reliquat est doublé* », cela n'ira pas loin.

L'Etat quant à lui « *peut* » contribuer au financement, mais ce n'est pas une obligation.

Dans ces conditions, et alors que le texte primitif prévoyait une durée de la convention fixée à 8 mois, le Sénat en abaissant à 4 mois le minimum de la durée de celle-ci permettra, compte tenu du déficit actuel de 10 milliards d'euros de l'assurance chômage, de régler les difficultés financières probables sur le dos des intéressés.

Ce dispositif est donc très loin de pouvoir prétendre assurer un droit au reclassement. Il est en recul par rapport au « *pré-PARE* » puisqu'il interrompt immédiatement, contrairement à ce dernier, le contrat de travail et peut réduire à 4 mois la période de couverture du nouveau statut.

Il est aussi en retrait sur les autres types de convention de conversion (cellules de reclassement) ou congé de conversion FNE dont l'avenir pourrait être menacé par ce nouveau dispositif.

6. les autres mesures :

Elles concernent :

- la réduction de la période de contestation possible devant la justice de la régularité de la procédure de licenciement ainsi que sur la régularisation de la procédure de licenciement (réduite de 4 à 1 an),
- l'impact des licenciements sur les territoires, l'article 37-

6 se substitue à l'article 118 de la loi de modernisation sociale qui est abrogé. L'implication des entreprises de plus de 1000 salariés pour prendre des mesures compensatoires est obligatoire et possible pour les autres si le préfet le décide, dès lors que l'équilibre du bassin d'emploi est considéré comme affecté. Mais c'est l'Etat qui décide, « *en liaison avec les élus locaux et les partenaires sociaux... Ainsi que la DATAR* » (19). Les critères retenus pour considérer qu'un bassin est touché par les licenciements ne sont pas précisés.

- La responsabilité des donneurs d'ordre vis-à-vis des sous-traitants est ignorée.

A cet examen du texte, il serait nécessaire de compléter par les insuffisances qu'il comporte :

- rien sur le sort des salariés des petites entreprises, ni pour améliorer la « *visibilité de ces dernières* »,
- aucune gestion prévisionnelle n'est envisagée dans les entreprises de moins de 300 salariés,
- aucun outil n'est mis à la disposition des salariés des entreprises sous-traitantes,
- aucune procédure nouvelle n'est prévue pour les entreprises touchées par les restructurations et dépourvues de représentants du personnel,
- aucune mesure d'accompagnement n'est inscrite pour le licenciement des salariés des entreprises de moins de 50 salariés. ■

1 Union des industries mécaniques et métallurgiques

2 L'introduction des articles a été réalisée par le recours à une « *lettre rectificative* » à la loi Borloo qui n'a d'ailleurs pas pu être examinée, dans le respect des règles, par les commissions du Sénat. Cela n'est sans rappeler les conditions dans lesquelles fut abrogée la loi sur le contrôle des fonds publics aux entreprises par cette même assemblée.

3 Lettre rectificative au projet de programmation pour la cohésion sociale. Annexe au procès-verbal de la séance du 20 octobre au Sénat. Page 2.

4 Analyse de la Cgt du projet de loi sur « *les licenciements économiques* » et dit de « *création d'un droit au reclassement pour tous les salariés* » (version du 18 octobre 2004)

5 Lettre rectificative au projet de programmation pour la cohésion sociale. Annexe au procès-verbal de la séance du 20 octobre au Sénat. Page 4.

6 Lucie Bateman dans *l'Humanité* du 21 octobre 2004.

7 Lettre rectificative au projet de programmation pour la cohésion sociale. Annexe au procès-verbal de la séance du 20 octobre au Sénat. Page 5.

8 CGT document cité

9 Lettre rectificative au projet de programmation pour la cohésion sociale. Annexe au procès-verbal de la séance du 20 octobre au sénat. Page 5.

10 CGT ibid

11 CGT ibid

12 Lettre rectificative au projet de programmation pour la cohésion sociale. Annexe au procès-verbal de la séance du 20 octobre au Sénat. Page 6.

13 CGT ibid

14 Lettre rectificative au projet de programmation pour la cohésion sociale. Annexe au procès-verbal de la séance du 20 octobre au sénat. Page 6.

15 idem

16 idem

17 idem

18 idem

19 idem