



e GOUTRIER

des conseillers prud'hommes et des responsables juridiques cgt

4^e trimestre 1993

Prix : 6 F

Abonnement : 1 an 22 F

N° 52 (nouvelle série)

Éditorial

PAS DE LICENCIEMENT SANS RECLASSEMENT PRÉALABLE

Cette formule revendicative ancienne et quelque peu incantatoire prend une tournure nouvelle dans beaucoup de consciences à cause de l'aggravation dramatique du chômage.

Les victimes de licenciement ont beaucoup moins d'espoir de retrouver du travail, ceux qui plus ou moins ont en charge l'intérêt général apprécient de façon nouvelle les responsabilités des licenciés. Cela vaut aussi bien pour les licenciements dits économiques que disciplinaires ou pour maladie, inaptitude, ou déguisés dans l'utilisation du travail précaire.

D'un faible contrôle administratif désarmant le juge judiciaire assorti d'une indemnisation assez forte du chômage, on est passé en 1986 au laxisme accompagné socialement de mesures cachant en fait le licenciement massif de salariés particulièrement fragilisés.

La tartufferie générale des plans sociaux de licenciement, les réactions individuelles et collectives, ont conduit d'abord les juges puis le législateur à contrôler aussi bien la réalité des motifs, le respect des procédures et au travers de cela à faire peser sur les entreprises une obligation préalable d'adaptation - reclassement des salariés et le contrôle des fonds publics consacrés soi-disant à l'emploi. Ce sont finalement les articles 60 et 61 de la loi du 27 janvier 1993 qui imposent ces obligations.

Depuis il y a eu les affaires HOOVER, GRUNDIG, SOPALIN, MORIN EMBALLAGE, SKF, TRW, VIDEOCOLOR et d'autres. Chacune avec ses caractéristiques propres, aussi bien syndicales que judiciaires montre la volonté des salariés de conserver leur emploi, de faire constater qu'il y a carence de plan social de reclassement préalable.

On sort d'attitudes limitées à la protestation et l'indemnisation pour exiger, rechercher des solutions, y compris internes aux entreprises et aux groupes, et cela face à des entreprises qui avaient fignolé concertation et plans sociaux.

C'est pourquoi il nous faut aussi bien utiliser tous les droits des CE qui permettent d'intervenir, d'influer bien en amont dans le temps et tous les moyens, y compris judiciaires, pour suspendre les procédures, les faire annuler et faire sanction-

ner lourdement les licenciés par les conseils de prud'hommes et les tribunaux correctionnels. Cela fait partie de la dissuasion.

L'autre masse des licenciements provient de l'utilisation de la maladie, inaptitude ou des absences maladie comme prétexte pour exclusion de l'emploi des salariés particulièrement fragiles.

Pour beaucoup, maintenant, cela devient une évidence : le malade guéri ne retrouvera pas d'emploi et encore moins s'il sort diminué par la maladie. C'est la mort plus ou moins lente.

Une multitude de textes, mini-réformes sont venus au cas par cas, protéger pendant une période plus ou moins longue, ou renchérir le licenciement de salariés exposés : femmes enceintes, salariés victimes d'A.T.-M.P. et maintenant, depuis la loi du 31 Décembre 1992, les malades. Mais, à l'occasion de campagne pour protester contre le licenciement de salariés séropositifs ou victimes du SIDA, le licenciement prenant en compte l'état de santé est considéré comme discriminatoire et nul.

Malgré la timidité des textes, leur imperfection ou leur contradiction, tout converge, certes lentement, pour arriver à faire aller ensemble droit au travail et droit de se soigner.

N'y a-t-il pas là aussi à accentuer à un moment de grande sensibilité dans l'opinion des campagnes pour défendre l'emploi des salariés malades et pas seulement faire indemniser plus ou moins le licenciement. Les médecins du travail doivent être particulièrement mis à contribution de façon positive.

Ces campagnes auraient l'avantage d'avoir un contenu très humain, personnalisé autour de simples salariés victimes du cynisme patronal. Il s'agit, en outre, de dizaines de milliers de salariés.

L'a partie non apparente des licenciements sans reclassement vient de l'utilisation massive et le plus souvent illégale des contrats précaires et de la fausse sous-traitance à l'intérieur des entreprises.

Il y a des initiatives et des luttes probablement pas assez popularisées sur l'intégration, "la titularisation" des salariés précaires (intérimaires ou CDD).

Mais ce sont eux qui, massivement, servent d'amortisseurs à la gestion de l'emploi à courte vue du patronat.

Or, l'essentiel de l'activité judiciaire syndicale consiste à faire requalifier le contrat pour faire mieux indemniser la rupture. Des exemples montrent que la frilosité sur ces questions vient plus des syndicats que des précaires eux-mêmes.

Modifier notre attitude serait vraiment initier des luttes où la solidarité collective apparaîtrait au grand jour et vis-à-vis d'une population jeune, souvent ouverte, en attente de propositions novatrices.

EN CONCLUSION

La situation de l'emploi semble pousser les uns et les autres à instituer une obligation de recherche d'adaptation-reclassement des salariés, proche de l'interdiction de licencier sans autorisation préalable.

Du statut du salarié protégé à celui du simple gréviste, à l'interdiction du licenciement discriminatoire ou attentatoire à une liberté fondamentale, on arrive à une série de freins aux licenciements économiques ou de salariés malades ou inaptes. C'est-à-dire que peu à peu, on sort du système purement indemnitaire réparant une faute dans la rupture du contrat de travail pour entrer dans un système de droit à la poursuite du contrat de travail, c'est-à-dire de droit au travail.

Il ne s'agit pas d'un mouvement idyllique mais dans ce mouvement, nous devons essayer de prendre notre part en luttant pour son accélération qui nécessite bien des modifications de pratiques et d'orientation, aussi bien dans l'entreprise que devant les tribunaux.

Pascal RENNES.

SOMMAIRE

	Pages
Editorial	1
Plans sociaux et reclassement	2 & 3
Fusion des Services de l'Inspection du Travail	4

PLANS SOCIAUX : mesures visar

Circulaire du 29 janvier 1993 du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

La loi du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social a modifié les articles L. 321-4-1 et L. 321-7 du Code du travail qui concernent les entreprises employant au moins 50 salariés qui procèdent, dans une même période de 30 jours, à au moins 10 licenciements pour motif économique.

La loi nouvelle définit pour la première fois le contenu du plan social, alors que l'article L. 321-4-1 se limitait jusqu'ici à définir les objectifs de ce plan.

Ainsi, un plan social ne peut être désormais considéré comme tel s'il ne contient pas des mesures visant au reclassement des salariés. L'absence de ce plan social et constatée par le DDTEFP qui en informe le chef d'entreprise et les représentants du personnel. Celui-ci est alors astreint, sous peine de

nullité de la procédure de licenciement, à rendre son plan social conforme aux nouvelles dispositions de l'article L. 321-4-1.

Ces dispositions s'inscrivent en continuité avec les diverses initiatives prises depuis l'été 1991 et qui ont conduit successivement :

- à une note d'orientation sur les licenciements économiques et leur accompagnement (22 octobre 1991) ;

- à la circulaire portant sur le suivi des plans sociaux et des engagements pris par les entreprises à l'occasion de la négociation des conventions d'ASFNE (6 juin 1992) ;

- à l'extension et à l'augmentation de la contribution exceptionnelle « Delalande » versée par les entreprises au régime d'assurance-chômage en cas de rupture du contrat de travail des salariés âgés de plus de 50 ans (loi et décret du 29 juillet 1992, accord des partenaires sociaux du 18 juillet 1992).

Ces différentes mesures ont pour objectif commun de rappeler aux entreprises leur

responsabilité vis-à-vis de leurs salariés lorsqu'elles sont conduites à envisager des licenciements pour motif économique et la nécessité de prendre en charge cette responsabilité sans s'en décharger systématiquement sur la collectivité. Elles ont d'ores et déjà permis une amélioration significative de la qualité des plans sociaux dans la majorité des grandes entreprises, ainsi qu'une réduction des licenciements de salariés âgés. Mais des progrès importants restent à accomplir par bien des entreprises. Les nouvelles dispositions légales, que cette circulaire a pour objet de préciser, sont de nature à y contribuer.

1. CHAMP D'APPLICATION

L'article L. 321-4-1 impose aux entreprises employant au moins 50 salariés et procédant au licenciement d'au moins 10 personnes au cours d'une même période de trente jours, d'élaborer un plan social.

L'absence de représentation du personnel dans ces entreprises n'a pas pour effet de les soustraire à l'obligation nouvelle qui s'applique également aux entreprises qui procèdent à des licenciements pour motif économique successifs dans les conditions prévues par le dernier alinéa de l'article L.321-2.

L'article 321-7 relatif au contrôle de l'administration couvre le même champ, à l'exception des entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.

Enfin, les nouvelles dispositions sont applicables aux procédures de licenciement pour lesquelles la première réunion des représentants du personnel s'est tenue après l'entrée en vigueur de la loi, soit à partir du 31 janvier 1993.

2. CONTENU DU PLAN SOCIAL

Le nouvel alinéa 3 de l'article L. 321-4-1 du Code du travail précise le contenu du plan social que l'entreprise doit élaborer. Dans l'esprit des discussions qui ont conduit les partenaires sociaux à donner un contenu au plan social par l'article 12 de l'accord interprofessionnel sur l'emploi du 10 février 1969 modifié par l'accord du 20 octobre 1986, ce plan doit désormais obligatoirement prévoir, au-delà des conventions de conversion, des mesures visant au reclassement de salariés. Ne peuvent, en tout état de cause, être considérées comme telles des mesures qui n'ont pas un objet de reclassement professionnel comme, notamment, les formules de pré-retraites ou les aides financières aux départs volontaires ou anticipés.

Sans qu'il s'agisse d'une liste exhaustive, ce nouvel alinéa de l'article L. 321-4-1 présente quatre types de mesures se rattachant de façon directe ou indirecte à un objectif de reclassement professionnel :

a) Les actions de reclassement, interne ou externe à l'entreprise, proprement dites

L'obligation pour l'employeur de rechercher toute possibilité de reclassement dans l'entreprise avant de procéder au licenciement pour motif économique a été posée

LES TEXTES NOUVEAUX

(Loi DMOS N° 93-121 du 27 janvier 1993,
art. 60-I et II, J.O. 30-1-93)

I. Article L. 321-4-1 (six alinéas nouveaux, après le 1^{er} alinéa)

« La procédure de licenciement est nulle et de nul effet tant qu'un plan visant au reclassement de salariés s'intégrant au plan social n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés.

Ce plan doit prévoir des mesures autres que les dispositions concernant les conventions de conversion visées à l'article L. 321-5, telles que par exemple :

- des actions de reclassement interne ou externe à l'entreprise ;
- des créations d'activités nouvelles ;
- des actions de formation ou de conversion ;
- des mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail ».

II. Article L. 321-7 (alinéa 3 nouveau)

« En l'absence de plan social au sens de l'article L. 321-4-1, l'autorité administrative constate cette carence par notification à l'entreprise dès qu'elle en a eu connaissance et au plus tard dans les huit jours suivant la notification prévue à l'alinéa précédent ».

(Décret n° 93-631 du 26 mars 1993, J.O. 28.3.1993)

« Art. R. 321-5. - Le délai dont dispose le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pour notifier le constat de carence prévu au troisième alinéa de l'article L. 321-7 court à compter de la date de réception

de la notification du projet de licenciement. (1).

« Le délai dont dispose le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pour procéder aux vérifications prévues au quatrième alinéa de l'article L. 321-7 court à compter de la date d'envoi de la notification du projet de licenciement ou, en cas de recours à un expert-comptable par le comité d'entreprise, du lendemain de la deuxième réunion de ce dernier prévue à l'article L. 321-7-1 ;

« Sont adressés à l'employeur par lettre recommandée :

« a) Le constat de carence établi par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sur le fondement du troisième alinéa de l'article L. 321-7 ;

« b) L'avis écrit du directeur départemental mentionné au septième alinéa du même article ;

« c) Les propositions de l'autorité administrative mentionnées à l'avant-dernier alinéa du même article.

« Ces courriers peuvent être remplacés par une remise en main propre accompagnée d'un reçu que l'employeur date et signe. Si l'employeur refuse cette remise, il en est fait mention sur le reçu.

« Copie du constat de carence prévu au troisième alinéa de l'article L. 321-7 est simultanément envoyée par lettre simple au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel de l'entreprise concernée ».

(1) Voir texte en page 4 d'un constat de carence, l'un des premiers après la parution de la loi.

nt au reclassement des salariés

dans une série d'arrêts récents de la chambre sociale de la Cour de Cassation (AMU c/Dutot, 1^{er} avril 1992 ; Jardin c/Fatexlor, 8 avril 1992), confirmés depuis lors. L'employeur est donc déjà tenu, pour tout licenciement pour motif économique et quel que soient le nombre de salariés concernés et la taille de l'entreprise, de rechercher tout poste de travail susceptible d'être proposé au salarié compte tenu de ces capacités. Cette recherche doit d'abord s'effectuer dans l'entreprise puis, le cas échéant, dans le périmètre du groupe auquel elle appartient.

Les actions de reclassement externe recouvrent l'ensemble des aides mobilisées directement ou indirectement au profit des salariés pour faciliter leur embauche par un autre employeur, lorsqu'il n'a pas été possible de leur proposer un reclassement interne.

Il s'agit notamment des engagements de proposer à chaque salarié une ou plusieurs offres valables d'emploi, des antennes d'emploi, de dispositifs d'allocations différentielles en cas de perte ultérieure de salaire, d'aides à la mobilité professionnelle ou géographique, etc...

b) Les créations d'activités nouvelles

Il s'agit soit du développement d'activités nouvelles dans l'entreprise ou, le cas échéant, dans le groupe, susceptibles de créer des emplois et de permettre le reclassement des salariés concernés, soit de soutiens, financiers ou non, à la création d'entreprise (primes à la création d'entreprise, accord d'essaiage...).

c) Des actions de formation ou de conversion

Ce sont des actions destinées à favoriser le reclassement interne ou externe des salariés concernés par une meilleure adaptation aux besoins du marché du travail.

d) Des mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail

Ces mesures doivent permettre le reclassement -au moins pour partie- de salariés concernés par le projet de licenciement. Des mesures de réduction de la durée du travail, de travail à temps partiel, de préretraite progressive ou de toute autre forme d'aménagement du temps de travail ayant des incidences sur l'emploi dans l'entreprise pourront être mises en œuvre dans ce cadre.

3. INTERVENTION DE L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE

L'objectif de la réforme est de permettre à l'autorité administrative d'intervenir le plus tôt possible dans la procédure de licenciement pour motif économique afin de réorienter dans le sens indiqué par l'article L. 321-4-1 du Code du travail tel qu'il est désormais rédigé, les plans sociaux qui ne répondent pas à cette exigence minimale. L'intervention de l'administration se situe donc en amont de la procédure de proposition prévue, depuis la loi du 2 août

1989, à l'article 321-7 et doit permettre de redresser une situation mal engagée par l'employeur.

Le nouvel alinéa 3 de l'article 321-7 a confié au directeur départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, qui pourra déléguer sa signature à l'Inspecteur du travail dès la parution du décret le prévoyant, le soin de procéder à un **contrôle de conformité** de plan social qui lui est transmis au plan social tel qu'il est défini par le nouvel article L. 321-4-1.

Le DDTEFP doit s'assurer que les mesures de reclassement proposées par l'employeur sont clairement adaptées à l'objectif qui est censé les inspirer et que le plan proposé leur confère une consistance réelle qui fonde leur crédibilité.

Ainsi, par exemple, le montant des aides accordées en faveur d'un reclassement (aide à l'embauche, à la création d'entreprise...) doit être tel qu'il puisse effectivement contribuer à atteindre l'objectif visé. De même, une antenne emploi pour laquelle les moyens nécessaires à son bon fonctionnement ne sont pas précisés, ne sera pas prise en considération.

3.1. Portée de cette intervention

Le constat de carence dressé par le DDTEFP (qui sera établi selon le modèle joint en annexe) doit conduire l'employeur à recommencer la procédure à ses débuts.

Cependant, le silence de l'administration n'a pas pour effet de valider le projet de plan social ou de rendre insusceptible d'annulation par le juge la procédure de licenciement pour motif économique.

3.2. Nature de cette intervention

Compte tenu de ses effets, le constat de carence dressé par le DDTEFP constitue une décision administrative. Cette décision doit être motivée. Elle est susceptible de recours pour excès de pouvoir devant la juridiction administrative et de recours gracieux et hiérarchique.

Ces recours administratifs seront traités avec toute la diligence nécessaire.

3.3. Procédure d'intervention de l'administration

En vertu de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 321-4 du Code du travail, le DDTEFP reçoit l'ensemble des informations que l'employeur est tenu d'adresser aux représentants du personnel avec la convocation à la première réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Cette information simultanée contient le projet de plan social que l'employeur présentera au cours de cette première réunion. Le contrôle prescrit par le nouvel alinéa 3 de l'article 321-7 doit donc être mis en œuvre dès réception de ces documents, et au plus tard, dans les huit jours qui suivent la notification à l'administration effectuée au plus tôt le lendemain de la première réunion des représentants du personnel.

Néanmoins, l'envoi du courrier portant

constat de carence à l'employeur ne pourra être effectué qu'après que ce dernier aura lui-même procédé à la notification de son projet de licenciement à l'administration, accompagné des renseignements énoncés à l'article L. 321-4. La première réunion tenue avec les représentants du personnel peut en effet permettre à l'employeur de rectifier de lui-même ou sous l'influence de ces représentants son projet de plan social dans le sens d'une mise en conformité avec l'article L. 321-4-1 et de rendre dès lors sans objet l'intervention de l'administration à ce stade.

Les règles de computation du délai de huit jours sont identiques à celles posées à l'article R. 321-5 du Code du travail : le délai court à compter de la **date d'envoi** de la notification du projet de licenciement et expire à la **date de réception** du courrier par l'employeur. La notification du constat de carence est faite par lettre recommandée ou par remise en main propre dans les conditions fixées par le dernier alinéa de ce même article. Une copie en est simultanément transmise au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et peut être consultée à la direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle par toute personne concernée.

L'organisation du suivi des plans sociaux dans chaque direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle doit être adaptée pour tenir compte de cette nouvelle possibilité d'intervention. Une articulation étroite entre les services en charge de la négociation des conventions du FNE et ceux assurant ce contrôle est indispensable.

4. EFFETS DE LA NULLITÉ DE LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

La sanction du non-respect de l'obligation de plan social tel que défini au nouvel alinéa de l'article L. 321-4-1 est la nullité de la procédure de licenciement.

Cette nullité peut être prononcée par le tribunal de grande instance, statuant le plus souvent en formation de référé, ou par le conseil des prud'hommes à l'occasion d'un recours individuel d'un salarié qui conteste son licenciement pour motif économique.

Le tribunal de grande instance peut être directement saisi par les syndicats ou par le comité d'entreprise. Cette saisine reste possible même en l'absence d'intervention du DDTEFP telle qu'elle est prévue par le nouvel alinéa de l'article L. 321-7.

L'application de ces nouvelles dispositions s'inscrit dans un mouvement engagé depuis de nombreux mois visant à inciter les entreprises à une meilleure prévention des licenciements pour motif économique et, lorsqu'ils sont inévitables, à leur accompagnement réel. Elle concernera particulièrement les entreprises qui se refusaient jusqu'à présent à élaborer de véritables plans sociaux et permettra de renforcer l'efficacité de l'action conduite par les services déconcentrés en ce domaine.

LA FUSION DES SERVICES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Le gouvernement met en œuvre un projet intitulé "**Charte du service unifié de l'Inspection du Travail**" visant à regrouper sous l'égide du Ministère du Travail les services d'Inspection dépendant actuellement des Ministère des Transports et de l'Agriculture.

Ce projet n'est pas acceptable, il est dangereux.

Il n'aborde en rien la nécessité d'égaliser vers le haut les droits de tous les salariés quelle que soit la branche professionnelle et de lutter contre toutes les formes de précarité et de flexibilité qui alimentent la crise et le chômage.

Il faut l'impasse sur les moyens nécessaires au respect effectif du Code du Travail, première mission d'un véritable service de l'Inspection du Travail. Sans ces moyens, c'est la signature d'un chèque en blanc qui est demandée pour répartir la pénurie actuelle au détriment des conditions de travail et de carrière des agents, au détriment des salariés-usagers. Il tire l'activité de l'Inspection vers les politiques à court terme d'accompagnement de la crise. Il ferait un cadeau royal au patronat routier en ne préservant pas les 60 postes de contrôle gagnés à l'issue du conflit de juillet 1992.

La C.G.T. a toujours lutté pour un véritable service unique de l'Inspection du Travail.

Les multiples débats autour du centenaire ont fait apparaître au grand jour l'immensité des besoins :

- C'est une Inspection à caractère

généraliste qui doit être développée en intégrant à la fois les évolutions du salariat et la spécificité des secteurs d'activité. A cette effet, la formation doit être organisée sur un tronc commun fort ; tout le Code du Travail complété par des spécialisations de haut niveau pour des domaines de compétence ou d'activité adaptés.

- L'indépendance de l'Inspection vis-à-vis du patronat et du pouvoir politique doit être garantie à la fois par un service d'aide technique et un réel soutien contre les obstacles patronaux. Des prérogatives en matière d'investigation, de constat, de poursuites pénales, de mesures d'urgence concernant aussi bien les licenciements que les risques et la sécurité doivent être élargies.

- Les agents de tous grades qui assurent ce service public veulent des améliorations réelles en matière de rémunération, de reconnaissance des qualifications, de formation, de carrière, de remboursement de frais de matériel, de locaux, de documentation. Les satisfaire, c'est à coup sûr renforcer le service public.

- Créer des sections d'inspection avec au moins un inspecteur, deux contrôleurs et les personnels de secrétariat, d'accueil-enseignement pour 15.000 salariés au plus. Cela doit être fixé nationalement.

Avec ces moyens, le service public pourrait beaucoup mieux :

- imposer dans toutes les entreprises le respect des droits le plus en amont possible et avant tout les droits syndi-

caux et de représentation des salariés sans lesquels rien de durable, de solide ne peut être fait ;

- assurer le respect de toute la réglementation du travail et sanctionner pénalement les employeurs délinquants ;

- assurer l'accueil et le renseignement des salariés et le traitement de leur demande, source indispensable du contrôle ;

- contrôler les licenciements, les reclassements et l'utilisation des fonds publics destinés à l'emploi, la formation professionnelle en coopération avec les services qui organisent et gèrent ces aides ;

- concourir à la prévention en coopération avec tous les services et organismes spécialisés ;

- instaurer transparence et collaboration avec les organisations syndicales de salariés, premières intéressées par le respect des droits ;

- se moderniser en favorisant les coordinations nécessaires à différents niveaux, sur tel ou tel objectif, avec divers interlocuteurs qui peuvent être les formateurs, les médecins du travail, les magistrats et d'autres services publics agissant pour la prévention et l'emploi.

C'est bien à partir des besoins réels que la C.G.T. formule ces exigences qui sont communes aux agents des services d'Inspection, aux salariés et aux militants et organisations de la C.G.T.

(Déclaration de la C.G.T.)

CONSTAT DE CARENCE

Nous publions ci-après un des premiers constats de carence.

Le Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Savoie.

VU les articles L 321-4, L 321-4-1 et L 321-7 du Code du travail,

VU la notification du projet de licenciement pour motif économique de l'entreprise PAPETERIE DE MODANE effectuée le 15 février 1993, et le plan social qui l'accompagne,

CONSIDERANT que le plan social, outre une convention AS/FNE concernant 15 salariés ne fait apparaître que les reclassements externes à l'entreprise, sur d'autres sites du Groupe MATUSSIÈRE ET FOREST et qu'il ne contient aucun élément d'information sur les actions engagées par l'entreprise pour favoriser en priorité le reclassement des salariés sur le site, malgré l'étude réalisée en octobre 1992 laissant apparaître un maintien possible d'activité rentable.

CONSIDERANT en outre que les déclara-

tions de l'employeur s'affirmant prêt à favoriser les contacts avec d'éventuels repreneurs, y compris financièrement, sont formulées de façon vague sans lien véritable avec les responsables de la mise en œuvre du plan social,

CONSIDERANT qu'ainsi l'employeur n'a pas fait la démonstration d'une réelle volonté d'aboutissement de ces démarches, et que cela confère au plan social présenté un caractère purement formel, le limitant à une série de mesures sans réelle portée, qui de plus n'ont fait l'objet d'aucune évaluation financière,

CONSIDERANT que dans ces conditions ce plan social ne répond pas suffisamment aux exigences de reclassement prévues à l'article L 321-4-1 du Code du Travail,

DECIDE

ARTICLE 1 : Il est constaté la carence du plan social de l'entreprise PAPETERIES DE MODANE,

ARTICLE 2 : Copie de cette décision est communiquée au secrétaire du comité d'entreprise.

*Fait à CHAMBERY, le 18 février 1993
LE DIRECTEUR DÉPARTEMENTAL
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE
LA FORMATION PROFESSIONNELLE*

Cette décision peut faire l'objet dans les deux mois à compter de sa notification :

- d'un recours hiérarchique devant le Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,

*Délégation à l'Emploi - 55, avenue Bosquet
75007 PARIS,*

- d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Grenoble.

Ces recours ne sont pas suspensifs.

N.B. : Il est rappelé qu'en vertu de l'article L 321-4-1 du Code du Travail, la carence du plan social emporte nullité de la procédure de licenciement pour motif économique menée jusque là. La procédure de licenciement doit donc être reprise à son origine. Si tel n'est pas le cas, le Tribunal de Grande Instance, saisi par le comité d'entreprise ou les syndicats, qu'ils soient ou non présents dans l'entreprise, pourra décider l'annulation de la procédure de licenciement pour motif économique et ordonner, sous astreinte financière, qu'elle soit entièrement reprise.