



**EUROPA-PARLAMENTET  
EUROPÄISCHES PARLAMENT  
EUROPEAN PARLIAMENT  
PARLEMENT EUROPEEN  
PARLAMENTO EUROPEO  
EUROPEES PARLEMENT**

Generalsekretariat  
Generalsekretariat  
Secretariat  
Secrétariat Général  
Segretariato Generale  
Secretariaat Generaal

Generaldirektoratet for Forskning og Dokumentation  
Generaldirektion Wissenschaft und Dokumentation  
Directorate General for Research and Documentation  
Direction Générale de la Recherche et de la Documentation  
Direzione Generale della Ricerca e della Documentazione  
Directoraat-generaal Onderzoek en Documentatie

**UNDERSØGELSER OG DOKUMENTATION  
SAMMLUNG WISSENSCHAFT UND DOKUMENTATION  
RESEARCH AND DOCUMENTATION PAPERS  
DOSSIERS DE RECHERCHE ET DOCUMENTATION  
DOSSIERS DI RICERCA E DOCUMENTAZIONE  
DOSSIERS ONDERZOEK EN DOCUMENTATIE**

**Socialserie nr. 2  
Reihe Sozialfragen Nr. 2  
Social Series No. 2  
Série Sociale n° 2  
Serie Sociale n. 2  
Sociale serie nr. 2**



Fransk lov om afskedigelser på grund af økonomiske forhold  
Das Französische Gesetz über die Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen  
French law concerning dismissals on economic grounds  
Loi française relative aux licenciements pour cause économique  
Legge francese in materia di licenziamenti per motivi economici  
Franse wet betreffende ontslag om economische redenen

**janvier 1975**

Den vedlagte dokumentation udgives kun på originalsproget. Imidlertid vil Sekretariatet søge så vidt muligt at imødekomme anmodninger fra medlemmer, som måtte være interesserede i at modtage supplerende oplysninger, herunder et mere udførligt referat eller i særlige tilfælde en oversættelse af teksten til deres eget sprog.

Die beiliegende Dokumentation wird nur in der Originalsprache veröffentlicht. Das Sekretariat wird sich jedoch im Rahmen des Möglichen darum bemühen, den Anforderungen von Parlamentsmitgliedern um ergänzende Informationen nachzukommen. Dies kann unter Umständen in Form einer ausführlicheren Zusammenfassung oder in Ausnahmefällen in einer Übersetzung in die Muttersprache des Mitglieds geschehen.

The attached documentation is only published in the original language. However, the Secretariat will try to satisfy, if possible, requests of Members who would be interested in receiving supplementary information, including possibly a more extended summary or, in exceptional cases, a translation in their own language of the text.

La documentation ci-jointe est uniquement disponible dans la langue originale. Le Secrétariat essaiera toutefois de satisfaire dans toute la mesure du possible les demandes des membres qui seraient désireux de recevoir des informations supplémentaires, comprenant éventuellement une note de synthèse plus détaillée, voire, exceptionnellement, une traduction du texte dans leur propre langue.

La documentazione in allegato è solo disponibile nella lingua originale. Il Segretariato cercherà comunque, se possibile e se gli onorevoli membri lo richiedono, di fornire maggiori informazioni e eventualmente anche un più ampio riassunto. Solo in casi eccezionali si potrà esaminare la possibilità di una traduzione integrale del testo del documento.

Bijgaande documentatie is slechts beschikbaar in de oorspronkelijke taal. Het Secretariaat zal evenwel, voor zover dat mogelijk is, de leden die zulks wensen, uitvoeriger inlichtingen doen toekomen. Eventueel kan een meer gedetailleerde samenvatting worden gegeven, of in uitzonderlijke gevallen een vertaling van de tekst.

Formålet med loven er at afbøde virkningerne af planlagte afskedigelser, at fremme samarbejdet mellem virksomheder, personale-repræsentanter, de regionale eller nationale faglige organisationer og arbejdsformidlingskontorerne.

De nye procedurer omfatter to vigtige etaper :

- for det første en obligatorisk høring af personalerepræsentanterne, som på forhånd modtager al nødvendig information om den planlagte afskedigelse,
- for det andet gennemgang af sagens akter ved det lokale arbejdsformidlingskontor. Arbejdsgiveren kan først henvende sig til dette kontor, efter at personalerepræsentanterne har holdt møde. Kontoret skal normalt bekendtgøre sin afgørelse inden 30 dage.

Disse nye bestemmelser vil bevirke, at afskedigelser udsættes indtil afslutningen af den fastlagte procedure. Til de vigtigste bestemmelser er der knyttet straffeforanstaltninger. Hertil kommer at en afskedigelse, der gennemføres uden forudgående tilladelse eller under tilsidesættelse af fremgangsmådens suspensive karakter, vil bevirke, at overtrædelsen får en så grov karakter, at det medfører en ret til erstatning, der skal fastsættes ved dom.

Das Ziel des Gesetzes besteht darin, die Folgen von geplanten Kündigungsmaßnahmen zu mildern und ein Konzertierungsverfahren zwischen den Verantwortlichen des Unternehmens, den Vertretern des Personals, den regionalen oder nationalen Berufsorganisationen sowie den Arbeitsämtern zu fördern.

In diesem Sinne umfassen die empfohlenen Verfahren zwei grundlegende Abschnitte :

- zunächst die obligatorische Anhörung, bei der - je nach Größe des Unternehmens - die Vertreter des Personals bzw. der Betriebsrat im voraus alle geeigneten Informationen über die Kündigungsabsichten erhalten,
- danach die Prüfung der Angelegenheit durch den "service départemental du travail et de la main-d'oeuvre" (Arbeitsamt); der Arbeitgeber kann diese Behörde erst nach der Versammlung der Vertreter der Arbeitnehmer befragen. Diese Behörde besitzt im allgemeinen eine Frist von 30 Tagen, um ihre Entscheidung bekanntzugeben.

Diese neuen Bestimmungen schieben die Kündigungen bis zum Abschluß der vorgeschriebenen Verfahren auf. Übertretung der wesentlichen Bestimmungen ist mit Strafe bedroht. Unter anderem führt eine Kündigung, die ohne vorherige Genehmigung oder unter Mißachtung der aufschiebenden Wirkung des Verfahrens erfolgt ist, zwar zur Auflösung des Arbeitsvertrages, jedoch wird diese Auflösung als mißbräuchlich angesehen mit der Folge, daß Ansprüche auf Ersatz in Höhe des tatsächlich entstandenen Schadens ausgelöst werden.

The objective of the law is to reduce the effects of projected dismissals and to encourage collaboration between the firm's executives, the representatives of employees, the regional or national professional bodies and the employment offices.

To this effect, the procedures proposed include two essential stages:

- in the first place an obligatory consultation, according to the size of the firm, of the personnel's delegates or the works council which receive beforehand all necessary information on the dismissal project;
- in the second place the preparation of the dossier by the local employment office, the employees only being able to approach this office after the meeting of the personnel's representatives. The office disposes in the most frequent case of a period of thirty days to make known its decision.

These new dispositions will have for effect to delay dismissals until the end of the procedures laid down. The most important of them are linked with penal measures. In addition a dismissal carried out without prior authorisation or in ignorance of the suspensive nature of the procedure confers upon the breakage of the work contract an abusive character which opens the right to compensation fixed by the judge in function of the wrong really endured.

L'objectif de la loi est de réduire les incidences des mesures de licenciement projetées et de favoriser la concertation entre les responsables de l'entreprise, les représentants du personnel, les instances professionnelles régionales ou nationales et les services du travail et de l'emploi.

Dans ce sens, les procédures proposées comportent deux étapes essentielles :

- d'abord la consultation obligatoire, selon la taille de l'entreprise, des délégués du personnel ou du comité d'entreprise qui reçoivent au préalable toutes les informations utiles sur le projet de licenciement ;
- en deuxième lieu l'instruction du dossier par le service départemental du travail et de la main-d'oeuvre, l'employeur ne pouvant saisir ce service qu'après la réunion des représentants du personnel. Ce service dispose dans le cas le plus général d'un délai de trente jours pour faire connaître sa décision.

Ces nouvelles dispositions auront pour effet de différer les licenciements jusqu'au terme des procédures prescrites. Les plus importantes d'entre elles sont assorties de sanctions pénales. En outre le licenciement effectué sans autorisation préalable ou en méconnaissance du caractère suspensif de la procédure confère à la rupture du contrat de travail un caractère abusif ouvrant droit à des dommages-intérêts fixés par le juge en fonction du préjudice réellement subi.

La legge mira a ridurre la portata delle misure di licenziamento previste ed a promuovere la concertazione tra i responsabili dell'impresa, i rappresentanti del personale, le organizzazioni professionali regionali o nazionali, nonché le autorità competenti in materia di lavoro ed occupazione.

Le procedure prospettate comportano pertanto due fasi essenziali :

- anzitutto la consultazione obbligatoria, a seconda delle dimensioni dell'impresa, dei rappresentanti del personale o del comitato aziendale, ai quali devono essere preventivamente comunicate tutte le informazioni utili sul progetto di licenziamento;
- in secondo luogo, l'esame della questione da parte dell'autorità territorialmente competente in materia di lavoro ed occupazione, fermo restando che il datore di lavoro potrà rivolgersi a tale autorità soltanto dopo la riunione dei rappresentanti del personale. L'autorità competente dovrà in generale pronunciarsi entro il termine di trenta giorni.

Queste nuove disposizioni consentiranno di differire i licenziamenti sino alla conclusione delle procedure prescritte. Per i casi di inosservanza delle disposizioni di maggior rilievo sono comminate sanzioni penali. Inoltre, il licenziamento disposto senza previa autorizzazione o senza tener conto del carattere sospensivo della procedura si concreta in una illecita rescissione del contratto di lavoro, impugnabile mediante azione per risarcimento. Spetterà al giudice fissare tale risarcimento in misura proporzionale al danno effettivamente subito.

De wet beoogt de gevolgen van voorgenomen ontslagmaatregelen te verminderen en overleg tussen de leiding van het bedrijf, de vertegenwoordigers van het personeel, de regionale of nationale bedrijfsorganisaties en de diensten voor arbeid en werkgelegenheid te bevorderen.

Met het oog daarop omvat de voorgestelde procedure twee fasen :

- vooreerst afhankelijk van de omvang van de onderneming, verplichte raadpleging van de personeelsvertegenwoordigers of van de ondernemingsraad die vooraf op de hoogte worden gesteld van alle gegevens betreffende het ontslagplan die van belang kunnen zijn;
- vervolgens bestudering van het dossier door de departementale dienst voor arbeid en werkgelegenheid, daar de zaak slechts na de vergadering van de personeelsvertegenwoordigers door de ondernemer bij die dienst aanhangig gemaakt kan worden. Deze dienst moet in het algemeen binnen dertig dagen zijn beslissing kenbaar maken.

Door deze nieuwe voorschriften worden ontslagen opgeschort tot na afloop van de voorgeschreven procedures. Aan de belangrijkste voorschriften is een strafbedreiging verbonden. Ontslag zonder voorafgaande vergunning of zonder het opschortend karakter van de procedure in acht te nemen maakt verbreking van de arbeidsovereenkomst onrechtmatig, hetgeen recht geeft op een door de rechter, naargelang van de werkelijk geleden schade, te bepalen schadeloosstelling.



LOI n° 75-5 du 3 janvier 1975  
relative aux licenciements pour cause économique

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Art. 1er - L'article L 420-3 du code du travail est complété par le paragraphe suivant :

"III - Dans les entreprises comportant moins de cinquante salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'autorité administrative compétente.

"Lorsque le nombre de licenciements envisagé est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, la consultation visée à l'alinéa précédent a lieu dans les formes prévues au chapitre Ier du titre II du livre III du présent code."

Art. 2 - Le chapitre Ier du titre II du livre III du code du travail est complété par les articles suivants :

"Art. L 321-3 - Dans les entreprises ou établissements agricoles, industriels ou commerciaux, publics ou privés, dans les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations de quelque nature que ce soit, où sont occupés habituellement plus de dix salariés et moins de cinquante salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel sont tenus de réunir et de consulter les délégués du personnel lorsque le nombre de licenciements envisagé est au moins égal à dix dans une même période de trente jours.

"Sans préjudice des dispositions de l'article L 432-4, dans les entreprises ou professions mentionnées ci-dessus où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement dans les conditions visées à l'alinéa précédent sont tenus de réunir et de consulter le comité d'entreprise.

"Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise et notamment lorsque l'inspecteur du travail a été saisi d'un procès-verbal de carence dans les conditions prévues par l'article L 433-13 du présent code, le projet de licenciement collectif est soumis aux délégués du personnel.

"Art. L 321-4 - L'employeur est tenu d'adresser aux représentants du personnel, avec la convocation à la réunion prévue à l'article L 321-3, tous renseignements utiles sur les licenciements projetés.

"Il doit, en tout cas, indiquer :

"La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;

"Le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé ;

"Les catégories professionnelles concernées ;

"Le nombre de travailleurs, permanents ou non, employés dans l'établissement, et

"Le calendrier prévisionnel des licenciements.

"L'employeur doit simultanément porter à la connaissance des représentants du personnel les mesures qu'il envisage de prendre, d'une part pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et, d'autre part, pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

"Ces informations seront simultanément portées à la connaissance de l'autorité administrative compétente, à laquelle sera également adressé le procès-verbal de la réunion prévue à l'article L 321-3. Ce procès-verbal devra comporter les avis, suggestions et propositions des représentants du personnel.

"Art. L 321-5 - Dans les entreprises ou établissements mentionnés à l'article L 321-3 où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés, un délai doit obligatoirement s'écouler entre la consultation des représentants du personnel prévue audit article et la demande d'autorisation de licenciement collectif visée à l'article L 321-8. Ce délai ne peut être inférieur à quinze jours, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par accords contractuels.

"Art. L 321-6 - Des décrets en Conseil d'Etat peuvent fixer les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi dans les entreprises qui sont tenues de constituer un comité d'entreprise ou des organismes qui en tiennent lieu en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires autres que celles qui figurent au code du travail, soit de stipulations conventionnelles.

"Art. L 321-7 - Quelle que soit l'entreprise ou la profession et sauf en cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, tout licenciement, individuel ou collectif, fondé sur un motif économique, d'ordre conjoncturel ou structurel, est subordonné à une autorisation de l'autorité administrative compétente.

"En cas de règlement judiciaire ou de liquidation de biens, le syndic ou l'employeur doit informer l'autorité administrative compétente avant d'envoyer les lettres de licenciement.

"Art. L 321-8 - L'employeur ne peut saisir l'autorité administrative compétente d'une demande d'autorisation de licenciement collectif dans les cas prévus à l'article L 321-3 qu'au terme de la procédure d'information et de consultation du personnel telle qu'elle est organisée par les articles L 321-4 et L 321-5 et éventuellement précisée par des accords contractuels.

"Art. L 321-9 - Pour toutes les demandes de licenciements collectifs portant sur les cas visés à l'article L 321-3 du présent code, l'autorité administrative compétente dispose d'un délai de trente jours, à compter de la date d'envoi de la demande de licenciement, pour vérifier les conditions d'application de la procédure de concertation, la réalité des motifs invoqués pour justifier les licenciements, ainsi que la portée des mesures de reclassement et d'indemnisation envisagées et pour faire connaître à l'employeur soit son accord, soit son refus d'autorisation.

"Pour toutes les autres demandes de licenciement pour cause économique, l'autorité administrative dispose d'un délai de sept jours, renouvelable une fois, pour vérifier la réalité du motif économique invoqué et pour faire connaître soit son accord soit son refus d'autorisation.

"Des lettres de licenciement ne peuvent être adressées par l'employeur aux salariés concernés qu'après réception de l'accord de l'autorité administrative compétente, ou à défaut de réponse de celle-ci qu'après expiration des délais prévus aux alinéas précédents.

"Art. L 321-10 - En cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens d'une entreprise de plus de dix salariés, l'employeur, ou le syndic, doit réunir le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et l'informer du calendrier prévisionnel des licenciements collectifs éventuels.

"L'employeur, ou le syndic, ne peut adresser de lettres de licenciement avant d'avoir procédé à cette information.

"Art. L 321-11 - Sera puni d'une amende de 1 000 F à 3 000 F, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par la ou les infractions visées ci-dessous, l'employeur qui :

"1° Aura procédé à un licenciement sans avoir présenté la demande d'autorisation prévue à l'article L 321-7 ou malgré un refus d'autorisation ;

"2° Aura présenté une demande d'autorisation de licenciement sans avoir, au préalable, procédé aux consultations prévues à l'article L 321-3 ;

"3° N'aura pas observé les dispositions du dernier alinéa de l'article L 321-9.

"Sera passible des mêmes peines l'employeur ou le syndic qui n'aura pas observé les dispositions prévues à l'article L 321-10.

"Art. L 321-12 - Lorsque l'employeur prononce un ou plusieurs licenciements pour cause économique sans qu'ait été présentée une demande d'autorisation à l'autorité administrative, ou en méconnaissance des dispositions du dernier alinéa de l'article L 321-9, le salarié a droit, indépendamment des indemnités prévues par les lois, règlements et conventions en vigueur à des dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat."

Art. 3 - A l'article L 321-1 (2<sup>o</sup>) du code du travail, les mots "du préfet" sont remplacés par les mots "de l'autorité administrative compétente".

Art. 4 - Après le premier alinéa du c) de l'article L 432-4 du code du travail sont insérées les dispositions suivantes :

"Chaque année, le comité d'entreprise étudie l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir. Le procès-verbal de cette réunion est transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente."

Art. 5 - L'article L 122-14 du code du travail est complété par le nouvel alinéa suivant :

"Art. L 122-14 - En cas de licenciement pour motif économique, la demande d'autorisation mentionnée à l'article L 321-7 ne peut être adressée par l'employeur à l'autorité administrative compétente qu'après l'entretien visé au premier alinéa ci-dessus."

Art. 6 - Le deuxième alinéa de l'article L 122-14-1 du code du travail est complété par l'alinéa suivant :

"En cas de licenciement pour motif économique, cette lettre ne peut être expédiée qu'après réception de l'autorisation de l'autorité administrative compétente ou le défaut de réponse prévu à l'article L 321-9."

Art. 7 - Le livre III, titre II, chapitre II du code du travail est complété par une section II intitulée "Chômage partiel" comprenant un article L 322-11 rédigé comme suit :

"Art. L 322-11 - En vue d'éviter des licenciements pour cause économique touchant certaines professions dans certaines régions atteintes ou menacées d'un grave déséquilibre de l'emploi, des actions de prévention peuvent être engagées pour une durée déterminée, dans des conditions fixées par décret.

"Ces actions peuvent comporter notamment la prise en charge partielle par l'Etat, par voie de conventions conclues avec les organismes professionnels ou interprofessionnels ou avec les entreprises, des indemnités complémentaires dues aux travailleurs victimes d'une réduction d'activité au-dessous de la durée légale du travail."

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 3 janvier 1975

VALERY GISCARD D'ESTAING

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,  
Jacques CHIRAC

Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur,  
Michel PONIATOWSKI

Le garde des sceaux, ministre de la justice,  
Jean LECANUET

Le ministre de l'économie et des finances,  
Jean-Pierre FOURCADE

Le ministre de l'agriculture,  
Christian BONNET

Le ministre du travail,  
Michel DURAFOUR

