

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

29 juin 2016

MODERNISATION DU DROIT DU TRAVAIL - (N° 3886)

Adopté

**AMENDEMENT**

N ° AS361

présenté par  
M. Sirugue, rapporteur

**ARTICLE 11**

Substituer aux alinéas 5 à 43 les trente-cinq alinéas suivants :

« L'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié.

« Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, cet accord peut être négocié par des représentants élus mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-21-1 ou, à défaut, par un ou plusieurs salariés mandatés mentionnés à l'article L. 2232-24.

« II. – Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord mentionné au premier alinéa du I du présent article. Ce refus doit être écrit.

« Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au même alinéa, ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse et est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1233-11 à L. 1233-15 et L. 2254-3 applicables au licenciement individuel pour motif économique ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-20. La lettre de licenciement comporte l'énoncé du motif spécifique sur lequel repose le licenciement.

« III. – L'accord mentionné au premier alinéa du I du présent article précise :

« 1° Les modalités selon lesquelles est prise en compte la situation des salariés invoquant une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale ;

« 2° Les modalités d'information des salariés quant à son application et son suivi pendant toute sa durée.

« L'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés :

« – les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;

---

« – les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.

« L'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord.

« Afin d'assister dans la négociation les délégués syndicaux ou, à défaut, les élus ou les salariés mandatés mentionnés au dernier alinéa du I, un expert-comptable peut être mandaté :

« a) Par le comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35 ;

« b) Dans les entreprises ne disposant pas d'un comité d'entreprise :

« – par les délégués syndicaux ;

« – à défaut, par les représentants élus mandatés ;

« – à défaut, par les salariés mandatés.

« Le coût de l'expertise est pris en charge par l'employeur.

« Un décret définit la rémunération mensuelle mentionnée à l'avant-dernier alinéa du I du présent article et les modalités par lesquelles les salariés sont informés et font connaître, le cas échéant, leur refus de voir appliquer l'accord à leur contrat de travail.

« IV. – Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 2222-4, l'accord est conclu pour une durée déterminée. À défaut de stipulation de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans.

« V. – Un bilan de l'application de l'accord est effectué chaque année par les signataires de l'accord.

« *Art. L. 2254-3.* – Le salarié licencié en application de l'article L. 2254-2 bénéficie d'un parcours d'accompagnement personnalisé, qui débute par une phase de pré-bilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel. Ce parcours, dont les modalités sont précisées par décret, comprend notamment des mesures d'accompagnement et d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail.

« L'accompagnement personnalisé est assuré par Pôle emploi, dans des conditions prévues par décret.

« *Art. L. 2254-4.* – Le bénéficiaire du dispositif d'accompagnement mentionné à l'article L. 2254-3 est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle et perçoit, pendant une durée maximale de douze mois, une allocation supérieure à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1 pendant la même période.

---

« Le salaire de référence servant au calcul de cette allocation est le salaire de référence retenu pour le calcul de l'allocation d'assurance du régime d'assurance chômage mentionnée au même article L. 5422-1.

« Pour bénéficier de cette allocation, le bénéficiaire doit justifier d'une ancienneté d'au moins douze mois à la date de rupture du contrat de travail.

« Le montant de cette allocation ainsi que les conditions dans lesquelles les règles de l'assurance chômage s'appliquent aux bénéficiaires du dispositif, en particulier les conditions d'imputation de la durée d'exécution de l'accompagnement personnalisé sur la durée de versement de l'allocation d'assurance mentionnée audit article L. 5422-1, sont définis par décret.

« *Art. L. 2254-5.* – L'employeur est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable, le bénéfice du dispositif d'accompagnement mentionné à l'article L. 2254-3 à chaque salarié dont il envisage le licenciement en application de l'article L. 2254-2.

« *Art. L. 2254-6.* – L'employeur contribue au financement du dispositif d'accompagnement mentionné à l'article L. 2254-3 par un versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite de trois mois de salaire majoré de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes.

« La détermination du montant de ce versement et son recouvrement, effectué selon les règles et sous les garanties et sanctions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 5422-16, sont assurés par Pôle emploi. Les conditions d'exigibilité de ce versement sont précisées par décret.

« *Art. L. 2254-7.* – Lorsque l'employeur n'a pas proposé le dispositif d'accompagnement en application de l'article L. 2254-3, Pôle emploi le propose au salarié. Dans ce cas, l'employeur verse à l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 une contribution égale à deux mois de salaire brut, portée à trois mois lorsque son ancien salarié adhère au dispositif d'accompagnement mentionné à l'article L. 2254-3 sur proposition de Pôle emploi. Cette contribution finance la partie de l'allocation supérieure à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de l'allocation d'assurance.

« La détermination du montant de cette contribution et son recouvrement, effectué selon les règles et sous les garanties et sanctions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 5422-16, sont assurés par Pôle emploi. Les conditions d'exigibilité de cette contribution sont précisées par décret. »

« II. – L'article L. 2323-15 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Cette consultation porte également, le cas échéant, sur les conséquences pour les salariés de l'accord conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi mentionné à l'article L. 2254-2. »

« III. – À la première phrase du II de l'article L. 2325-35 du même code, après la référence : « L. 5125-1 », est insérée la référence : « , L. 2254-2 ».

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Cet amendement vise à rétablir la rédaction issue de l'Assemblée nationale, afin de maintenir une stricte distinction entre les accords en faveur de l'emploi créés par le présent projet de loi et les accords de maintien de l'emploi instaurés par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, alors que le Sénat a fusionné les deux dispositifs.

Il est toutefois proposé de retenir une disposition ajoutée au Sénat visant à clarifier la procédure applicable au salarié licencié en cas de refus de se voir appliquer l'accord à son contrat de travail, ainsi qu'une disposition qui permet aux négociateurs de prévoir une clause de « retour à meilleure fortune ». Le cas échéant, cette clause précise les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord.