

ASSEMBLÉE NATIONALE

27 septembre 2014

SIMPLIFICATION ET DÉVELOPPEMENT DU TRAVAIL, DE LA FORMATION ET DE
L'EMPLOI - (N° 2165)

Adopté

AMENDEMENT

N° AS15

présenté par

M. Robiliard, Mme Pinville, M. Aylagas, M. Bapt, Mme Biémouret, Mme Bouziane,
Mme Bulteau, Mme Carrey-Conte, Mme Carrillon-Couvreur, Mme Clergeau,
Mme Michèle Delaunay, Mme Françoise Dumas, M. Ferrand, Mme Hélène Geoffroy, M. Germain,
M. Gille, Mme Gourjade, Mme Huillier, Mme Hurel, M. Hutin, Mme Iborra, M. Issindou,
Mme Khirouni, Mme Laclais, Mme Lacuey, Mme Le Houerou, Mme Lemorton, M. Liebgott,
Mme Louis-Carabin, Mme Orphé, Mme Pane, M. Paul, Mme Romagnan, M. Sebaoun, M. Sirugue,
M. Touraine, M. Véran et les membres du groupe socialiste, républicain et citoyen

ARTICLE 10

Supprimer cet article.

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'article 10 modifie le motif de licenciement retenu en cas de refus de mobilité dans le cadre d'un accord de mobilité. Il ne s'agirait plus d'un licenciement pour motif économique mais d'un licenciement pour motif personnel.

Cet article entend relancer le débat qu'il y avait eu sur l'article 10 de la loi dite de « sécurisation de l'emploi » qui a fait de la mobilité interne dans l'entreprise un instrument négocié et articulé avec la GPEC pour mettre en place des mesures collectives d'organisation du travail et d'évolution des salariés, en dehors de tout projet de licenciement. La mobilité interne se caractérise par un changement de poste et/ou de lieu de travail au sein de la même entreprise.

Le changement de motif de licenciement serait contraire à l'article 8 de la convention 158 de l'OIT et ferait prendre un risque d'inconventionalité élevé, comme l'a rappelé le Conseil d'État dans l'avis qu'il avait rendu sur cette question.

En effet, si le licenciement était légalement présumé reposer sur « les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service », le juge ne pourrait plus contrôler sa cause, ce qui est contraire aux dispositions conventionnelles rappelées ci-dessus.