

ASSEMBLÉE NATIONALE

7 janvier 2015

LA CROISSANCE ET L'ACTIVITÉ - (N° 2447)

Rejeté

AMENDEMENT

N° SPE448

présenté par

M. Hetzel

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 94, insérer l'article suivant:**

Il est créé une section intitulée « durée du temps de travail et aménagements » qui comporte un article additionnel ainsi rédigé :

« Le livre Ier de la cinquième partie du code du travail est complété par un titre V ainsi rédigé :

TITRE 5**Développement de l'emploi**

« Art. L. 5151-1. – I. – Un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de développer les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager pour les salariés, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 dans le respect des dispositions du premier alinéa de l'article L. 2253-3 et des articles L. 3121-33 à L. 3121-36, L. 3122-34, L. 3122-35, L. 3131-1 à L. 3132-2, L. 3133-4, L. 3141-1 à L. 3141-3 et L. 3231-2.

« II. – La durée de l'accord ne peut excéder deux ans.

« III. – L'accord détermine le délai et les modalités de l'acceptation ou du refus par le salarié de l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail. Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, leur licenciement est un licenciement qui ne repose pas sur un motif économique mais sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel.

« Art. L. 5151-2. – Pour les salariés qui l'acceptent, les stipulations de l'accord mentionné à l'article L. 5151-1 sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues pendant la durée d'application de celui-ci.

« Art. L. 5151-3. – Les organes d'administration et de surveillance de l'entreprise sont informés du contenu de l'accord mentionné à l'article L. 5151-1 lors de leur première réunion suivant sa conclusion.

« Art. L. 5151-4. – I. – La validité de l'accord mentionné à l'article L. 5151-1 est subordonnée, par dérogation à l'article L. 2232-12, à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité

d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

« II. – Lorsque l'entreprise est dépourvue de délégué syndical, l'accord peut être conclu par un ou plusieurs représentants élus du personnel expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

« À défaut de représentants élus du personnel, l'accord peut être conclu avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, dans le respect de l'article L. 2232-26.

« L'accord signé par un représentant élu du personnel mandaté ou par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans les conditions déterminées par cet accord et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

« III. – Le temps passé aux négociations de l'accord visé au premier alinéa du II n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6.

« Chaque représentant élu du personnel mandaté et chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les conditions prévues à l'article L. 2232-25.

« IV. – Le représentant élu du personnel mandaté ou le salarié mandaté bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par le chapitre premier du titre Ier du livre IV de la deuxième partie du présent code pour les salariés mandatés dans les conditions fixées à l'article L. 2232-24.

« Art. L. 5151-5. – À la demande de l'un de ses signataires, l'accord peut être suspendu par décision du président du tribunal de grande instance, statuant en la forme des référés, lorsqu'il estime que les engagements souscrits, notamment en matière de maintien de l'emploi, ne sont pas appliqués de manière loyale et sérieuse, ou que la situation économique de l'entreprise a évolué de manière significative.

« Lorsque le juge décide cette suspension, il en fixe le délai. À l'issue de ce délai, à la demande des parties et au vu des éléments transmis relatifs à l'application loyale de l'accord ou à l'évolution de la situation économique de l'entreprise, il autorise, selon la même procédure, la poursuite de l'accord ou en suspend définitivement les effets. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Pour aller dans le sens des récentes déclarations de l'entourage du Ministre de l'économie, cet amendement propose de créer des accords de développement de l'emploi à vocation offensive – qui seraient des accords miroirs des accords défensifs de maintien dans l'emploi créés dans la loi de sécurisation de l'emploi.

Trois grandes différences avec les accords de maintien de l'emploi seraient à constater :

- Alors que les accords de maintien dans l'emploi ne peuvent être conclus qu'en cas de « graves difficultés économiques conjoncturelles », les accords de développement pourraient être négociés quelle que soit la situation propre de l'entreprise.

- Les accords de maintien dans l'emploi sont soumis à la durée légale du travail et au régime applicable aux heures supplémentaires alors que les accords de développement dans l'emploi pourraient y déroger.
- En cas de refus du salarié, le motif de licenciement retenu ne serait pas le motif économique mais un licenciement « lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise » soumis aux dispositions du licenciement pour motif personnel.

L'objectif de cet amendement est de mettre en place un cercle vertueux en faveur de l'emploi : en échange d'un véritable outil de compétitivité leur permettant, par la voie du dialogue social, d'aménager la durée du travail, son organisation et sa rémunération, les entreprises devront s'engager à développer des emplois.