

ASSEMBLÉE NATIONALE

7 janvier 2015

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

Retiré

AMENDEMENT

N ° SPE464

présenté par

M. Hetzel

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 104, insérer l'article suivant:**

Au 2^{ème} alinéa de l'article L. 5125-2 du code du travail, les mots : « repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique » sont remplacés par les mots : « est un licenciement qui repose 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 ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Issu de l'ANI du 11 janvier 2013 et transposé par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, l'accord de maintien de l'emploi repose sur un deal flexibilité des avantages acquis contre sécurisation de l'emploi.

Toutefois les conditions légales trop strictes posées pour la conclusion de tels accords ont abouti à un échec, qui était prévisible : plus d'un an et demi après la loi, ce sont seulement 5 accords qui ont été conclus. En effet, l'accord n'est possible qu'en cas de « graves difficultés économiques/conjoncturelles dans l'entreprise », rendant impossible dès lors des accords offensifs pour anticiper de telles difficultés. Par ailleurs la conséquence du refus d'un ou plusieurs salariés de l'application d'un tel accord est un licenciement économique, avec toutes les incertitudes juridiques que cela entraîne pour l'employeur. Le Premier ministre a reconnu lui-même l'échec des accords de maintien dans l'emploi, indiquant lors de la conférence de presse du projet de loi pour la croissance et l'activité « *qu'il faudra corriger dans la loi ce qui doit l'être* ».

Dans ces conditions, l'objet de cet amendement est de modifier les conséquences du refus d'un ou de plusieurs salariés d'un tel accord, en prévoyant que leur licenciement repose sur un motif personnel, à l'instar des dispositions de l'article L.1222-8 du code de travail (issu de la loi Aubry II) pour les salariés refusant une réduction conventionnelle du temps de travail.