

ASSEMBLÉE NATIONALE

17 mai 2015

DIALOGUE SOCIAL ET EMPLOI - (N° 2739)

Rejeté

AMENDEMENT

N ° AS202

présenté par

M. Cherpion, M. Perrut et M. Poisson

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 23, insérer l'article suivant:**

Le livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est complété par un titre V ainsi rédigé :

*« TITRE V**« 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 I^{er} 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

Cet amendement prévoit la possibilité pour les entreprises de conclure des conventions de coopération permettant d’aménager la durée du travail, ses modalités d’organisation et de répartition, ainsi que la rémunération. Il va dans le sens des récentes annonces du Gouvernement tendant à mettre en place un système offensif pour les accords de maintien dans l’emploi.

Les partenaires sociaux ont mis en place dans l’accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 les accords de maintien dans l’emploi, à vocation défensive dans un contexte de crise économique.

Le présent amendement propose de prévoir une disposition symétrique, à vocation offensive. Celle-ci permettra de conclure des accords de développement de l’emploi.

Dans un contexte de reprise économique ou pour répondre de façon ponctuelle à une hausse du carnet de commandes, des entreprises peuvent avoir besoin de souplesse.

L'accord se négociera à l'intérieur de l'entreprise avec les représentants des salariés et sa durée ne pourra dépasser 2 ans.