

ASSEMBLÉE NATIONALE

29 avril 2016

**NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES
ET LES ACTIFS - (N° 3675)**

Commission	
Gouvernement	

Tombé

AMENDEMENT

N° 2027

présenté par

M. Sebaoun, Mme Beaubatie, M. Aylagas, M. Pouzol, Mme Le Loch et M. Liebgott

ARTICLE 11

Supprimer cet article.

EXPOSÉ SOMMAIRE

La loi de sécurisation de l'emploi avait institué les accords de maintien de l'emploi (AME) dits « défensifs », d'une durée déterminée, assortis de contreparties pour les salariés, en cas de « graves difficultés économiques ».

L'article 11 projet de loi institue les accords de préservation ou de développement de l'emploi, dits « offensifs » subordonnés à aucune condition de nature économique, sans limitation de durée, sans aucune contrepartie pour les salariés.

De tels accords seront très lourds de conséquences pour les salariés. Par rapport aux AME, toutes les conditions tenant aux « graves difficultés économiques » et à la durée limitée de ces accords (5 ans) sont supprimées. Il suffirait désormais d'invoquer « une préservation ou un développement de l'emploi », sans autre précision. Qui contrôlerait la réalité de tels engagements, à quel moment, selon quelle procédure ?

Lorsqu'un tel accord est signé, « ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail », la seule limite étant que l'accord « ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié ».

Dans les accords de maintien de l'emploi, les clauses contraires du contrat de travail étaient « suspendues » la durée de vie de l'accord, limité à 5 ans depuis la loi Macron. Désormais, les clauses de l'accord se substitueraient aux clauses contraires du contrat de travail, il y aurait donc

mécaniquement une modification du contrat de travail, par hypothèse définitive, l'accord n'étant lui-même plus à durée déterminée.

Enfin, avec cet article, le salarié serait « soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. » Alors que le refus par le salarié de l'AME se traduit aujourd'hui par un licenciement économique individuel, le refus d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi se traduirait par un licenciement non économique automatiquement justifié. Le salarié n'aurait plus aucun moyen de refuser la modification de son contrat, sauf à être licencié en vertu d'un licenciement automatiquement justifié par la seule existence de l'accord.

Il convient donc de supprimer cet article.