

ASSEMBLÉE NATIONALE

17 novembre 2017

RATIFICATION ORDONNANCES DIALOGUE SOCIAL - (N° 369)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 131

présenté par

M. Vallaud, M. Aviragnet, Mme Bareigts, Mme Vainqueur-Christophe, Mme Batho, Mme Biémouret, M. Bouillon, M. Jean-Louis Bricout, M. Carvounas, M. Alain David, Mme Laurence Dumont, M. Dussopt, M. Faure, M. Garot, M. David Habib, M. Hutin, M. Juanico, Mme Karamanli, M. Jérôme Lambert, M. Le Foll, M. Letchimy, Mme Manin, Mme Pau-Langevin, Mme Pires Beaune, M. Potier, M. Pueyo, Mme Battistel, M. Pupponi, Mme Rabault, M. Saulignac et Mme Untermaier

ARTICLE 2

Après l'alinéa 9, insérer les deux alinéas suivants :

« 3° *bis* Le II de l'article L. 2254-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Par dérogation au second alinéa de l'article L. 2222-3-3, l'absence de préambule entraîne la nullité de l'accord ; ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Je vous rappelle que nous traitons ici d'un cas très particulier, à savoir la conclusion d'un accord défensif ou offensif dans l'entreprise.

Les modalités de préparation de cet accord nous apparaissent trop légères. Vous supprimez l'effet de nullité de l'accord qu'entraînerait l'absence de préambule. Cette suppression n'est pas souhaitable.

Je rappelle que le préambule présente de manière succincte les objectifs poursuivis, c'est une sorte de note de synthèse lisible par tous. Elle permet d'améliorer la visibilité et la bonne compréhension des accords. L'intérêt pour les salariés et l'entreprise est évident : ils bénéficient d'une meilleure connaissance de la norme conventionnelle applicable.

Certes dans la loi de 2016 nous avons prévu de ne pas sanctionner l'absence de préambule par la nullité des accords et conventions conclus, sauf si l'accord en décidait autrement, pour éviter de faire peser une nouvelle obligation sur les organisations syndicales. Mais nous avons préservé cet effet de nullité pour les accords offensifs et défensifs dont nous discutons. Pourquoi ? Parce que les accords offensifs notamment réclament un diagnostic partagé. Ils participent d'une démarche prospective et ne peuvent donc pas s'appuyer sur un seul diagnostic analysé.

Il est indispensable de doter les partenaires sociaux de tous les outils permettant ce diagnostic partagée et d'améliorer la visibilité pour tous les salariés.