

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

18 novembre 2014

---

**MODIFICATION DU RÈGLEMENT DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE - (N° 2273)**

Adopté

**AMENDEMENT**

N ° CL99

présenté par  
M. Urvoas  
-----**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE PREMIER, insérer l'article suivant:**

Après le premier alinéa de l'article 15, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Ils déterminent et mettent en œuvre les conditions du dialogue social et de la négociation d'un statut entre les députés et leurs collaborateurs employés sous contrat de droit privé. Ils rendent compte au Bureau de l'exercice de cette mission. »

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Cet amendement (complété par un autre amendement après l'article 1<sup>er</sup>, modifiant l'article 18 du Règlement) donne compétence aux questeurs pour déterminer et mettre en œuvre les conditions du dialogue social et de la négociation d'un statut entre les députés et leurs collaborateurs.

Il s'agit d'aller au-delà des premières avancées, obtenues lors des lois sur la transparence de la vie publique du 11 octobre 2013, en faveur des 2 090 collaborateurs parlementaires de députés qui œuvrent au sein de l'Assemblée nationale.

Les collaborateurs sont liés par un contrat de droit privé à leur député-employeur, ce qui les assimile à des salariés de très petites entreprises (TPE) ne bénéficiant ni d'une convention collective ni d'aucun statut défini. Cette situation constitue une exception sur le marché du travail puisque selon la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), plus de 98 % des salariés du privé sont couverts par une convention, un accord collectif ou un statut. De plus, n'étant pas rattachés à une branche, les collaborateurs ne peuvent pas non plus bénéficier d'accords collectifs. Cela en fait des salariés particulièrement vulnérables.

Une telle situation nuit tant aux collaborateurs en question qu'à l'image de l'Assemblée nationale en tant qu'institution. À titre d'exemple, dès la 36<sup>e</sup> heure de travail non déclarée comme heure supplémentaire, les députés employeurs devraient se trouver dans l'illégalité, dans la mesure où il est strictement impossible de déroger à la règle des 35 heures de travail hebdomadaire en l'absence d'accord collectif (par un accord de forfait-jour pour les cadres par exemple). De même, sont

extrêmement fragiles juridiquement les ruptures de contrat de travail en fin de législature, qui prennent la forme d'un licenciement pour motif personnel, avec une préconstitution contractuelle du motif de licenciement – d'une légalité douteuse – prévue par l'article 8 du contrat de travail type à la disposition des députés.

Un statut des collaborateurs permettrait de mettre en place des contrats adaptés à la réalité du métier de collaborateur.

Il n'est pas question, en revanche, de remettre en cause le principe de l'employeur unique, le député restant le seul employeur de ses collaborateurs. Un statut permettrait simplement de clarifier les zones de flou juridique et de réduire ainsi les contentieux entre salariés et employeurs.