

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

22 janvier 2015

## LA CROISSANCE ET L'ACTIVITÉ - (N° 2498)

Commission	
Gouvernement	

Non soutenu

**AMENDEMENT**

N° 759

présenté par

Mme de La Raudière, M. Huyghe, M. Chartier, M. Gilard, M. Vitel, M. Morel-A-L'Huissier,  
Mme Rohfritsch, M. Hetzel, M. Solère, M. Gosselin et M. Lazaro

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 94, insérer l'article suivant:**

Le code du travail est ainsi modifié :

1° Au titre III du livre II de la première partie, le chapitre II ainsi que les sections 1 à 3 du chapitre III sont supprimés ;

2° Après l'article L. 1231-6, il est inséré un article L. 1231-7 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1231-7.* – Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur, sans qu'il ait à en justifier les raisons.

« Le licenciement est notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

« Cet article ne peut s'appliquer ni aux salariées enceintes, ni aux salariés en situation de congé de maternité, de congé parental ou de longue maladie.

« L'employeur ne peut procéder au licenciement de plus de dix salariés par an sans en justifier les raisons » ;

3° Au titre de la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie, le mot : « trente » est remplacé par les mots : « trois cent soixante-cinq ».

---

## EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement vient autoriser l'employeur à licencier librement un salarié, sans avoir à justifier les raisons de ce licenciement. L'employeur ne peut licencier plus de 10 personnes par an sans motif. Cette disposition n'est pas applicable si le salarié est enceinte, en congé maternité ou parental ou bien de longue maladie.

La complexité et le coût d'un licenciement sont aujourd'hui de véritables freins à l'embauche de salariés par les entreprises, particulièrement dans nos PME. C'est une entrave à la reprise économique dans notre pays, connue depuis longtemps.

Néanmoins, si le Gouvernement entend réellement relancer la croissance et l'emploi, une telle mesure s'impose.

Selon une étude réalisée par le Syndicat des indépendants (SDI), qui regroupe 25.000 artisans, commerçants et professionnels libéraux, 92 % des chefs d'entreprises interrogés estiment que la législation du travail est un frein à l'embauche. Et 75 % la considèrent comme très complexe. L'une des priorités pour les adhérents du syndicat serait de réformer les modalités de rupture du contrat de travail.

Par ailleurs, une telle disposition nécessite par ailleurs que la France sorte de la Convention 158 de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) qui interdit de licencier un salarié sans motif.

Il est intéressant de constater que malgré l'existence de mesures extrêmement protectrices pour les salariés, la France ne figure pas parmi les pays où il fait bon travailler. Dans le classement (2013) des pays où il fait bon travailler réalisé par le Forum Economique Mondial et qui prend en compte aussi des critères de sécurité de l'emploi, la France est classé 21e sur 122 pays. En outre, les pays en tête de classement n'ont jamais signé la Convention 158 de l'OIT (Suisse (1<sup>ère</sup>), l'Allemagne (6<sup>ème</sup>), Singapour (3<sup>ème</sup>), Pays-Bas (4<sup>ème</sup>), Grande-Bretagne (8<sup>ème</sup>), Danemark (9<sup>ème</sup>), Canada (10<sup>ème</sup>). Et les États-Unis précèdent même la France en se plaçant en 16<sup>ème</sup> position.

Le constat est le même dans le classement Better Life Index (2013) des pays membres de l'OCDE qui mesure, entre autres, la protection des travailleurs.

En outre, ceux qui n'ont pas ratifié la Convention 158 possèdent un taux de chômage nettement moins élevé que la France : Allemagne (5.7 %), États-Unis (5.8 %), Grande-Bretagne (6 %)...

En fait, en France, on préfère ratifier des conventions plutôt que de s'occuper réellement des causes du chômage...