

ASSEMBLÉE NATIONALE

10 juin 2015

CROISSANCE, ACTIVITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES ÉCONOMIQUES - (N° 2765)

Adopté

AMENDEMENT

N ° SPE693

présenté par
le Gouvernement

ARTICLE 98 A

Rédiger ainsi l'article 98 A :

« I. – Le titre II du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :« 1° et 2° (*Supprimés*)

« 3° L'article L. 5125-1 est ainsi modifié :

« a à c) (*Supprimés*)

« d) Le III de l'article L. 5125-1 du code du travail est ainsi modifié :

« – à la première phrase du premier alinéa, le mot : « deux » est remplacé par le mot : « cinq » ;

« – le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Un bilan de son application est effectué par les signataires de l'accord deux ans après son entrée en vigueur. » ;

« – il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Il peut prévoir les conditions et modalités selon lesquelles il peut, sans préjudice de l'article L. 5125-5, être suspendu, pour une durée au plus égale à la durée restant à courir à la date de la suspension, en cas d'amélioration ou d'aggravation de la situation économique de l'entreprise. Dans cette hypothèse, l'accord prévoit les incidences de cette suspension sur la situation des salariés et sur les engagements pris en matière de maintien de l'emploi. » ;

« e) (*Supprimé*)« f) (*nouveau*) – Le IV est abrogé ;

« 4° L'article L. 5125-2 est ainsi modifié :

« a) (*nouveau*) Au début, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« L'accord mentionné à l'article L. 5125-1 détermine les modalités selon lesquelles chaque salarié est informé de son droit d'accepter ou de refuser l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail. À défaut, cette information est faite par l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception précisant que le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. Le salarié, en l'absence de réponse dans ce délai, est réputé avoir accepté l'application de l'accord à son contrat de travail. » ;

« b) (*nouveau*) Après les mots : « pour motif économique », la fin du deuxième alinéa est ainsi rédigée : « et il repose sur une cause réelle et sérieuse. L'employeur n'est pas tenu aux obligations d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1. Le salarié bénéficie soit du congé de reclassement prévu à l'article L. 1233-71, soit du contrat de sécurisation professionnelle prévu à l'article L. 1233-66. » ;

« 5° à 8° (*Supprimés*)

« II (*nouveau*). – L'article L. 2125-5 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Saisi par un des signataires de l'accord d'un recours portant sur l'application du premier alinéa de l'article L. 5125-2, le président du tribunal de grande instance statue également en la forme des référés. »

« III (*nouveau*). – Le présent article est applicable aux accords de maintien de l'emploi conclus après la promulgation de la présente loi. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 garantit plus de souplesse aux entreprises en leur permettant, en cas de « graves difficultés conjoncturelles », d'aménager le temps de travail et les salaires pendant une durée de deux ans au maximum. Toutefois, seule une dizaine d'accords ont été signés depuis l'entrée en vigueur de la loi.

Plusieurs raisons peuvent expliquer le recours relativement limité aux accords de maintien de l'emploi.

Tout d'abord, la durée de l'AME est limitée à deux ans. Cette durée, brève, a été fixée par les partenaires sociaux signataires de l'ANI du 11 janvier 2013 compte tenu du caractère conjoncturel des difficultés de l'entreprise. Cependant, elle peut être jugée trop courte par certaines entreprises pour permettre aux mesures de produire des effets permettant le rétablissement de la compétitivité, sachant que le temps de négociation atteint parfois six mois.

En outre, l'engagement en faveur du maintien de l'emploi peut apparaître trop contraignant par certains employeurs, qui en période de crise économique aigue, estiment ne pas pouvoir se lier sur

les effectifs. En effet, les entreprises ont peur de se retrouver en difficulté si leur situation se dégrade, malgré l'accord, et d'être dans l'impossibilité de licencier.

L'objectif est donc de permettre aux partenaires sociaux de s'emparer de ces accords qui sont une alternative au licenciement et au chômage, en apportant aux salariés et aux chefs d'entreprise de nouvelles marges de manœuvre, avec le maintien de garanties solides.

Ainsi :

- Les principes fondamentaux sont confirmés, notamment :

- La difficulté conjoncturelle de l'entreprise doit être avérée ;
- L'accord doit être signé par des syndicats représentant la majorité des salariés ;
- L'accord peut être suspendu par décision du TGI (référé), à la demande de l'un des signataires, si le juge estime que les engagements ne sont pas appliqués ou que la situation économique de l'entreprise a évolué de manière significative ;
- Les dirigeants et actionnaires devront faire aussi des efforts ;

Les évolutions suivantes sont proposées :

- La durée pendant laquelle l'entreprise ne pourra pas licencier peut désormais aller en cas d'accord majoritaire jusqu'à cinq ans ;
- L'accord pourra désormais prévoir les conditions et modalités selon lesquelles il peut être suspendu en cas d'amélioration ou d'aggravation de la situation économique de l'entreprise.
- En outre, il est proposé de rendre ces accords plus attractifs en précisant les conséquences de la rupture du contrat de travail en cas de refus du salarié de se voir appliquer les dispositions de l'accord.