

ASSEMBLÉE NATIONALE

31 mars 2016

NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES
ET LES ACTIFS - (N° 3600)

Rejeté

AMENDEMENT

N ° AS189

présenté par
M. Hetzel, M. Tian et M. Aboud

ARTICLE ADDITIONNEL

APRÈS L'ARTICLE 16, insérer l'article suivant:

Le code du travail est ainsi modifié :

I. – Aux articles L. 2312-1 et L. 2312-2, au premier alinéa de l'article L. 2312-3, à l'article L. 2312-4 et au premier alinéa de l'article L. 2312-5, le mot : « onze » est remplacé par les mots : « vingt-et-un ».

II. – Le second alinéa de l'article L. 2322-2 est supprimé.

III. – Le livre III de la deuxième partie est complété par un titre XI ainsi rédigé :

« Titre XI

« Dispositions communes aux institutions représentatives du personnel

« Chapitre unique

« *Art. L. 2395-1.* – Les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent, selon les modalités prévues aux articles L. 2143-3, L. 2312-2, L. 2322-2 et L. 4611-1, l'effectif de vingt et un ou de cinquante salariés restent soumis, pour cette année et les deux années suivantes, aux obligations fixées aux entreprises n'ayant pas franchi ce seuil par le titre IV du livre premier de la deuxième partie, par le présent livre ou par le titre premier du livre VI de la quatrième partie du présent code. ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement vise à lisser les effets de seuil dont sont victimes les entreprises qui se développent en raison la forte hausse de leurs obligations en matière sociale lorsqu'elles passent de dix à onze salariés mais surtout de quarante-neuf à cinquante.

Le I élève le seuil à partir duquel la mise en place de délégués du personnel devient obligatoire, de onze à vingt et un salariés.

S'inspirant d'une disposition applicable en matière de financement de la formation professionnelle continue (article L. 6331-15), le III institue une période de trois ans, à compter du franchissement d'un seuil, durant laquelle les entreprises en croissance seraient exonérées de l'application des obligations auxquelles le droit commun les soumet en matière de représentation et de consultation du personnel (délégué syndical, délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

L'objectif est bien de lever l'un des principaux blocages psychologiques au développement des entreprises et de l'emploi en France et un facteur indéniable de la faiblesse de l'activité économique aujourd'hui. Il s'agit toutefois bien d'une période transitoire, durant laquelle les entreprises sont évidemment libres de mettre en place des institutions représentatives du personnel si elles le souhaitent.

En conséquence, le II de l'amendement supprime une disposition issue de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui prévoyait une période de surlaps d'un an en cas de franchissement du seuil de cinquante salariés pour mettre en place le comité d'entreprise, mais qui n'a jamais été rendue applicable faute de décret d'application.