

ASSEMBLÉE NATIONALE

30 avril 2016

**NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES
ET LES ACTIFS - (N° 3675)**

Commission	
Gouvernement	

Tombé

AMENDEMENT**N ° 4391**

présenté par

M. Frédéric Barbier, Mme Chapdelaine, Mme Bruneau, M. Bleunven, M. Cottel, M. Laurent, M. Hutin, Mme Le Dissez, Mme Fabre, Mme Troallic, M. Kalinowski, M. Féron, M. Pellois, M. Premat, M. Kemel, M. Burroni, Mme Marcel, Mme Martinel, Mme Le Houerou, M. Germain, M. Aylagas, Mme Récalde, M. William Dumas, M. Roig, M. Rogemont, Mme Alaux, M. Colas, M. Savary, M. Liebgott, M. Plisson, Mme Lepetit, Mme Lousteau et M. Hamon

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 41, insérer l'article suivant:**

L'article L. 1224-1 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Le comité d'entreprise est saisi en cas d'externalisation. Il en juge la conformité eu égard au risque de perte de salaire, des avantages acquis ou convention collective moins avantageuse de la filière à laquelle appartient le salarié.

« La mise en œuvre de l'externalisation requiert un avis conforme du comité d'entreprise. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Si de l'article L 1224-1 du code du travail permet le transfert du contrat de travail en cas d'externalisation, le présent amendement à vocation à assurer la garantie au salarié que son salaire, ses avantages acquis ou convention collective en sa faveur soient maintenus et ce, sans condition de délai. Il remet le dialogue social au cœur du processus d'externalisation de salariés en permettant au dirigeant de l'entreprise et au comité d'entreprise de créer les conditions acceptables par tous dans le cadre d'une externalisation.

Le code du travail ne donne pas de définition des avantages individuels acquis, mais la jurisprudence y a inclus les salaires, les primes, ainsi que certains congés ou la rémunération de temps de pause. Si l'entreprise est cédée, fusionne ou en cas de dénonciation de l'accord, les

salariés peuvent conserver ces avantages si un nouvel accord à ce sujet n'a pas été signé dans un délai de 15 mois au total.

Le défaut actuel de précision peut entraîner des vides juridiques contraires aux intérêts du salarié et/ou de l'entreprise, d'où cet amendement de précision.