

ASSEMBLÉE NATIONALE

7 juillet 2017

RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL - (N° 19)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 107

présenté par

M. Quatennens, Mme Autain, M. Bernalicis, M. Coquerel, M. Corbière, Mme Fiat, M. Lachaud,
M. Larive, M. Mélenchon, Mme Obono, Mme Panot, M. Prud'homme, M. Ratenon,
Mme Ressiguiet, Mme Rubin, M. Ruffin et Mme Taurine

ARTICLE 3

Supprimer l'alinéa 9.

EXPOSÉ SOMMAIRE

À l'heure actuelle, lorsqu'une compression d'effectif est envisagée dans une entreprise, l'employeur a l'obligation d'informer et de consulter les représentants du personnel sur l'opération envisagée, selon des procédures qui dépendent de la taille de l'entreprise et du nombre de suppressions de postes envisagées.

Cette procédure est identique quelles que soient les modalités de réduction de l'effectif : départs volontaires, licenciements économiques, ou un mélange des deux. En revanche du point de vue individuel, bien évidemment, les modalités d'un départ volontaire (rupture bilatérale du contrat) ou d'un licenciement (rupture unilatérale) sont différentes.

Le projet de loi d'habilitation prévoit de dorénavant différencier la procédure d'information et de consultation selon qu'elle aura pour objectif des départs volontaires ou des licenciements. De plus, il envisage d'améliorer la sécurité juridique de ces opérations (au seul profit de l'employeur). Pourtant il s'agit dans l'un comme dans l'autre cas de supprimer des emplois ; il n'y a pas de raison particulière de permettre à l'employeur de bâcler cette procédure d'information et de consultation, en particulier en refusant de donner aux institutions représentatives du personnel certaines informations sur la santé économique de l'entreprise, sous prétexte que les suppressions de postes correspondront à des départs négociés.

En ce qui concerne la notion d'« accompagnement du salarié », nous entrons là, au contraire, dans un cadre individuel et non collectif. Une abondante jurisprudence a en effet considéré que

l'employeur, après avoir négocié le départ d'un salarié, n'en est pas quitte pour autant de ses obligations à son égard en raison de la perte d'emploi. Le projet de loi d'habilitation envisage au contraire de permettre à l'employeur de s'absoudre de l'ensemble de ses responsabilités contre un simple chèque.