

ASSEMBLÉE NATIONALE

7 juillet 2017

RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL - (N° 19)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N ° 437

présenté par

M. Vallaud, Mme Vainqueur-Christophe, M. Aviragnet, Mme Bareigts, Mme Batho,
Mme Battistel, Mme Biémouret, M. Bouillon, M. Jean-Louis Bricout, M. Carvounas,
M. Alain David, Mme Laurence Dumont, M. Dussopt, M. Faure, M. Garot, M. David Habib,
M. Hutin, M. Juanico, Mme Karamanli, M. Jérôme Lambert, M. Le Foll, M. Letchimy,
Mme Manin, Mme Pau-Langevin, Mme Pires Beaune, M. Potier, M. Pueyo, M. Pupponi,
Mme Rabault, M. Saulignac et Mme Untermaier

ARTICLE PREMIER

Supprimer l'alinéa 5.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet alinéa entend relancer un débat qui a longuement occupé notre commission lors de l'examen de la loi instituant de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs à savoir le motif de licenciement retenu pour un salarié qui refuserait de se voir appliquer les dispositions d'un accord en faveur de l'emploi. Derrière la notion d'harmonisation et de, je cite, « régime juridique de la rupture du contrat de travail en cas de refus par le salarié des modifications de son contrat issues d'un accord collectif », invoquées dans cet alinéa, il est claire que le but recherché est bien de revenir sur le motif du licenciement en cas refus par le salarié de se voir appliquer l'accord.

La position de notre Assemblée avait été claire et argumentée en 2016. Il doit s'agir d'un licenciement pour motif économique et non d'un licenciement pour motif personnel. En effet, le motif de licenciement, la préservation ou le développement de l'emploi, n'est pas inhérent à la personne du salarié.

Aussi, l'abandon du motif économique permettrait à l'employeur de se défaire de son obligation de reclassement et priverait le salarié de tout contrat de sécurisation professionnelle ou de congé de reclassement. Et donc d'une allocation chômage calculée sur la base de 75 % de la rémunération

brute mensuelle la première année plutôt que 57 % en cas de licenciement pour motif personnel. Ce sont là des conséquences d'importance pour les salariés concernés.