

ASSEMBLÉE NATIONALE

3 novembre 2017

RATIFICATION ORDONNANCES DIALOGUE SOCIAL - (N° 237)

Rejeté

AMENDEMENT

N° AS205

présenté par

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

ARTICLE ADDITIONNEL

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

Le code du travail, dans sa rédaction résultant de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, est ainsi modifié :

1° La section 4 du chapitre VII du titre III du livre II de la première partie est abrogée ;

2° Après le mot : « travail », rédiger ainsi la fin du dernier alinéa de l'article L. 1233-3 est ainsi rédigé : « à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au présent article. » ;

3° L'article L. 1237-16 est ainsi modifié :

a) Après le mot : « accords », la fin du 1° est ainsi rédigée : « collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les conditions définies par l'article L. 2242-15 ; »

b) Le 3° est abrogé ;

4° À l'article L. 5421-1, les mots : « , ceux dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du présent code ou à l'article L. 421-12-2 du code de la construction et de l'habitation et ceux dont le contrat de travail a été rompu d'un commun accord selon les modalités prévues aux articles L. 1237-17 et suivants », sont remplacés par les mots : « ou dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du présent code ou à l'article L. 421-12-2 du code de la construction et de l'habitation ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement vise à mettre fin à la possibilité de ruptures conventionnelles collectives qui consiste en élargissement du périmètre de ce qui existe déjà pour les ruptures conventionnelles individuelles. Depuis leur instauration en 2008, ces ruptures constituent trop souvent une façon détournée pour l'employeur de faire un licenciement pour motif économique, mais sans les indemnités afférentes. En 2015, 360 000 ruptures conventionnelles de CDI signé en 2015.

Cette rupture conventionnelle tend structurellement à remplacer les licenciements, au motif que les indemnités sont inférieures aux indemnités de licenciement économique. L'indemnité moyenne, selon la DARES est de 6000 €, alors que 7,4 % des salariés se font assister pour rédiger cette rupture conventionnelle. Ces chiffres démontrent une très faible assistance des salariés dans la négociation de leur rupture conventionnelle, ce qui se répercute sur une moyenne basse des indemnités perçues. En effet, l'individualité de la rupture de contrat permet trop souvent de masquer des licenciements en fait collectifs. Mais l'individualisation casse le cadre collectif et les moyens de défense des salariés. Ceux-ci sont abandonnés au rapport de force qui les oppose à leur employeur, et ils finissent trop souvent à accepter des indemnités qu'ils auraient pu négocier deux voire trois fois supérieures. Or, il est clair qu'un salarié en train de négocier une rupture conventionnelle n'est pas en position de force, surtout qu'il peut faire l'objet de pressions diverses pour accepter des conditions qui lui sont présentées comme avantageuses, alors qu'elles sont en fait plutôt défavorables. Le faible taux d'assistance expliquant que nombre de salariés acceptent une indemnité aussi basse. Dans 40 % des cas de non homologation, toujours selon la DARES, celle-ci est motivée par le fait que les indemnités proposées sont insuffisantes.

La rupture conventionnelle collective ne peut qu'aggraver des dispositions déjà délétères, et rendre obsolètes les anciens "plans de sauvegarde de l'emploi" qui devraient plus pertinemment être nommés "plan de destruction collective des emplois", qui sont conclus dans des conditions bien plus sécurisantes pour les salariés.