



15ème législature

Question N° : 4512	De M. Frédéric Barbier (La République en Marche - Doubs)	Question écrite
Ministère interrogé > Économie et finances		Ministère attributaire > Travail
Rubrique >emploi et activité	Tête d'analyse >Plan de rupture conventionnelle collectif annoncé par PSA	Analyse > Plan de rupture conventionnelle collectif annoncé par PSA.
Question publiée au JO le : 16/01/2018 Réponse publiée au JO le : 01/05/2018 page : 3781 Date de changement d'attribution : 23/01/2018		

Texte de la question

M. Frédéric Barbier attire l'attention de M. le ministre de l'économie et des finances sur le plan de rupture conventionnelle collectif annoncé par PSA, tel que permis par le projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social. Mardi 9 janvier 2018, le groupe Peugeot SA a annoncé une vaste réforme pour mettre en œuvre un plan de rupture conventionnelle collectif, suite aux ordonnances de la loi travail décrétées par le Gouvernement. Les questionnements que cette loi travail a suscités dans le pays sont connus. Il apparaît donc important aussi bien pour le Gouvernement que pour PSA, que ce plan, s'il est adopté par les syndicats, suscite l'adhésion des salariés du groupe, mais aussi de la population. Il en appelle donc à la vigilance de M. le ministre, sur le contenu de ce plan. Rien ne serait pire que la formidable embellie de l'industrie automobile et de PSA en particulier, se traduise par une régression sociale pour les salariés. Il lui demande si cette rupture conventionnelle s'adressera à tous les salariés, y compris ceux de la production ; si elle se traduira par une diminution du nombre d'emplois ; s'il y aura effectivement des embauches en CDI, afin de réduire une précarité indécente. Enfin, il lui demande si ce plan vise à justifier la baisse des effectifs des services de recherche et développement et des bureaux d'études extérieurs, qui n'a pas été évaluée suite à l'achat d'Opel. Enfin, il souhaite qu'un consensus favorable à la fois au développement du Groupe et aux intérêts des salariés soit trouvé.

Texte de la réponse

L'ordonnance no 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail a créé un nouveau dispositif de restructuration à froid pour les entreprises : la rupture conventionnelle collective. Celle-ci a suscité beaucoup d'interrogations et de nombreux articles dans la presse qui ne l'ont pas toujours présenté sous son meilleur jour, faute d'une information suffisante. La rupture conventionnelle collective est venue prendre en compte un phénomène croissant dans les entreprises : le recours de plus en plus important aux plans de départs volontaires (PDV) qui représentaient 13 à 15% des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), soit près d'une centaine par an. Or ces plans de départs volontaires présentaient deux limites. D'une part, ils étaient insuffisamment sécurisés au plan juridique puisqu'il s'agissait d'une construction jurisprudentielle, non inscrite dans la loi. D'autre part les plans de départs volontaires étant assimilés à des PSE, les entreprises devaient suivre pour cela toute la procédure PSE, qui est assez longue et complexe. Les ordonnances permettent donc à l'employeur, qui envisage des suppressions de postes fondés uniquement sur le départ volontaire de salariés, de se mettre d'accord, par accord majoritaire collectif avec les représentants des salariés organisations syndicales, sur une procédure

assouplie, qui conduit aux départs volontaires. Cet accord majoritaire est soumis à la validation des services de l'Etat. C'est dans ce cadre que le groupe Peugeot SA a signé le 19 janvier 2018 un premier accord portant rupture conventionnelle collective qui a fait l'objet d'un dépôt et d'une demande de validation auprès des services de l'Etat. Cet accord a été signé par cinq des six organisations syndicales de l'entreprise représentant une large majorité de salariés. C'est un premier facteur de sécurisation. Comment imaginer que des organisations syndicales, représentant les intérêts des salariés, puissent soutenir de façon aussi importante un accord qui lèserait les droits de leurs mandants. Cet accord a fait par ailleurs l'objet d'un contrôle par les services de l'Etat pour s'assurer que celui-ci respecte bien le cadre défini par la loi et permette à tous les salariés volontaires de se porter candidats dans des conditions sécurisées. L'accord a ainsi été homologué par les services de l'Etat le 15 février 2018. Concernant la stratégie industrielle et sociale du groupe Peugeot SA, celle-ci ressort de l'entreprise elle-même, et les services de l'Etat ne sauraient s'immiscer dans ces questions sans outrepasser leurs prérogatives. Il leur revient avant tout de s'assurer que cet accord respecte le cadre légal et favorise le reclassement rapide des salariés faisant le choix de la rupture amiable de leur contrat de travail.