

ASSEMBLÉE NATIONALE

11 juin 2015

CROISSANCE, ACTIVITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES ÉCONOMIQUES - (N° 2765)

Adopté

AMENDEMENT

N° SPE701

présenté par
le Gouvernement

ARTICLE 87 D

Rédiger ainsi l'article :

« I. Le chapitre V du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Après l'article L. 1235-2, il est inséré un article L. 1235-2-1 ainsi rédigé

« Art. L. 1235-2-1 L'absence de lettre de licenciement préalablement à celui-ci ou l'absence d'énonciation de tout motif de licenciement dans la lettre prive à elle seule le licenciement de cause réelle et sérieuse ».

2° Le second alinéa de l'article L. 1235-3 est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

« Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie une indemnité au salarié à la charge de l'employeur définie conformément aux montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau du troisième alinéa et exprimés en mois de salaire :

«

		Effectif de l'entreprise	
		moins de 20 salariés	20 salariés et plus
Ancienneté du salarié dans l'entreprise	<i>moins de 2 ans</i>	maximum : 1/12 de mois par mois d'ancienneté	maximum : 1/6 de mois par mois d'ancienneté
	<i>entre 2 ans et moins de 15 ans</i>	minimum : 2 mois maximum : 6 mois	minimum : 4 mois maximum : 10 mois
	<i>15 ans et plus</i>	minimum : 2 mois maximum 12 mois	minimum : 4 mois maximum : 20 mois

« L'indemnité est due sans préjudice, le cas échéant, des indemnités de licenciement légales, conventionnelles ou contractuelles. » ;

3° Après l'article L. 1235-3, sont insérés deux articles L. 1235-3-1 et L. 1235-3-2 ainsi rédigés :

« Art. L. 1235-3-1- Lorsque la rupture du contrat de travail est prononcée par le juge judiciaire ou qu'elle fait suite à une demande du salarié dans le cadre de la procédure mentionnée à l'article L. 1451-1, le montant de l'indemnité octroyée est déterminé selon les règles fixées à l'article L. 1235-3.

« Art. L. 1235-3-2. - Le juge peut octroyer une indemnité d'un montant supérieur aux montants maximaux fixés à l'article L. 1235-3 en cas de faute de l'employeur d'une particulière gravité, caractérisée par des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4, par un licenciement discriminatoire dans les conditions prévues à l'article L. 1134-4 ou consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3 ou en matière de corruption dans les conditions prévues à l'article L. 1161-1, par la violation de l'exercice du droit de grève dans les conditions mentionnées à l'article L. 2511-1 ou de l'exercice d'un mandat par un salarié protégé dans les conditions mentionnées à l'article L. 2422-1, par la violation de la

protection dont bénéficient certains salariés dans les conditions mentionnées aux articles L. 1225-71, L. 1226-13 et L. 1226-15 ou de sa liberté d'expression.

« Il peut également octroyer une indemnité d'un montant supérieur aux montants maximaux fixés à l'article L. 1235-3 dans le cas de nullité du licenciement économique mentionnée à l'article L. 1235-11, de non-respect des procédures de consultation ou d'information mentionné à l'article L. 1235-12, de non-respect de la priorité d'embauche mentionné à l'article L. 1235-13, d'absence de mise en place des institutions représentatives du personnel mentionnée à l'article L. 1235-14, d'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'annulation de la décision de validation ou d'homologation mentionnée aux articles L. 1235-10, L. 1235-16 et au sixième alinéa du II de l'article L. 1233-58. » ;

4° (*nouveau*) L'article L. 1235-4 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le présent article n'est pas applicable au licenciement effectué dans une entreprise occupant habituellement moins de vingt salariés. »

5° (*nouveau*) L'article L. 1235-5 est abrogé ;

6° (*nouveau*) L'article L. 1235-14 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1235-14. - Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté et au licenciement opéré par un employeur employant habituellement moins de vingt salariés les dispositions relatives à la sanction du non-respect de la priorité de réembauche prévues à l'article L. 1235-13. » ;

III (*nouveau*). - Le présent article entre en vigueur le lendemain de la publication de la présente loi. Lorsqu'une instance a été introduite avant cette date, l'action est poursuivie et jugée conformément aux dispositions législatives antérieures à la présente loi. Ces dispositions s'appliquent également en appel et en cassation. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Un amendement voté à l'Assemblée nationale en première lecture prévoit la mise en œuvre d'un barème indicatif pour la détermination des indemnités octroyées par le juge des prud'hommes en cas de licenciement (article 83).

Le présent amendement vise à sécuriser davantage les parties et à renforcer la prévisibilité des décisions du juge prud'hommal, pour les salariés comme pour les employeurs, en encadrant le montant des indemnités prononcées pour les licenciements dénués de cause réelle et sérieuse, y compris en cas de prise d'acte et de résiliation judiciaire.

Les licenciements liés aux cas de discrimination, de non-respect de l'égalité professionnelle, à des faits de harcèlement, de harcèlement sexuel, de corruption, les licenciements de femmes enceintes, de salariés en suspension de contrat pour un motif d'accident professionnel ou de maladie professionnelle, les licenciements en méconnaissance des règles sur l'aptitude et l'inaptitude, le licenciement irrégulier d'un salarié protégé ou d'un salarié gréviste, de même que les cas de

violation de son droit d'expression sont exclus du champ de ce barème. Il en va de même pour les licenciements nuls.

En permettant aux employeurs d'anticiper sur les coûts potentiels liés aux licenciements, la mesure contribuera à favoriser les nouvelles embauches.

Cet amendement harmonise également les montants des indemnités allouées en cas d'irrégularité de procédure.

Ces mesures seront applicables aux recours contentieux introduits postérieurement à la promulgation de la loi.