

ASSEMBLÉE NATIONALE

13 février 2015

LA CROISSANCE ET L'ACTIVITÉ - (N° 2498)

| | |
|--------------|--|
| Commission | |
| Gouvernement | |

Adopté

AMENDEMENT

N ° 3290

présenté par
le Gouvernement

ARTICLE 83

Après l'alinéa 7, insérer les quatre alinéas suivants :

« 3° *bis* Après le quatrième alinéa de l'article L. 1235-1, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :

« Le juge peut prendre en compte un référentiel indicatif établi, après avis du Conseil supérieur de la prud'homie, selon les modalités prévues par décret en Conseil d'État.

« Ce référentiel fixe le montant de l'indemnité susceptible d'être allouée, en fonction notamment de l'ancienneté, de l'âge et de la situation du demandeur par rapport à l'emploi, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles.

« Si les parties en font conjointement la demande, l'indemnité est fixée par la seule application de ce référentiel. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'amendement propose l'établissement d'un référentiel facilitant la fixation des dommages et intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Parmi les trois voies de qualification du contentieux du licenciement pour motif personnels, l'absence de cause réelle et sérieuse est au cœur de la problématique. Car d'un point de vue financier, la faute commise peut n'être que mineure, ou vécue comme telle. La question de la proportionnalité de la réparation au regard de l'atteinte commise au droit doit être traitée de façon à assurer une plus grande sécurité juridique pour toutes les parties et une procédure contentieuse mieux maîtrisée par celles-ci.

En revanche, il n'est pas envisagé que le référentiel porte sur le cas d'un licenciement nul, au regard du nombre d'affaires, des minima d'indemnités et de la particularité des affaires en cause.(plainte pour discrimination ou visant un salarié protégé).

Quant au licenciement pour irrégularité de procédure, il conduit la plupart du temps à une indemnisation qui ne dépasse pas un mois de salaire.

Ainsi, le périmètre le plus indiqué pour appliquer le référentiel est bien celui de l'absence de cause réelle et sérieuse. Il traite les cas les plus simples à objectiver.

Un salarié pourra toujours réintroduire une demande sur un autre motif (harcèlement par exemple qui relève des licenciements nuls) après jugement sur un motif de cause réelle et sérieuse. Un référentiel crédible, c'est-à-dire prévu pour permettre de dédommager au bon niveau, devrait, cependant, jouer un rôle important, d'autant que ce comportement dilatoire peut exposer à des pénalités pour abus de droit.

Ce référentiel sera établi principalement à partir de l'analyse de la jurisprudence, de l'analyse des procès-verbaux de conciliation et des transactions dont l'homologation est sollicitée. Il est indicatif et vise à une harmonisation progressive de la jurisprudence. Lorsque les deux parties en demandent l'application exclusive, le juge est tenu d'appliquer ce référentiel, conformément aux principes de la procédure civile où le juge ne peut statuer que sur les demandes des parties exclusivement.

Bien évidemment, l'accord des parties sur le référentiel ne saurait éteindre toute possibilité d'appel. En effet, il ne s'agit pas d'un accord transactionnel, mais d'une décision juridictionnelle appuyée sur un référentiel indicatif, qui laissera donc une marge d'appréciation, susceptible d'appel, sans ambiguïté. Mais dans la grande majorité des cas où les parties se mettront d'accord pour demander que le juge applique le référentiel, il est quand même peu probable que cela les conduise ensuite à poursuivre la procédure.

Ce référentiel, à la disposition des formations de jugement, n'est pas le barème défini par décret à usage du bureau de conciliation, qui résulte d'un accord collectif.