

ASSEMBLÉE NATIONALE

25 avril 2016

NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES
ET LES ACTIFS - (N° 3675)

Commission	
Gouvernement	

Tombé

AMENDEMENT

N° 302

présenté par

M. Decool, M. Gérard, M. Christ, M. Suguenot, M. Vitel, M. Lazaro, M. Voisin, M. Morel-A-L'Huissier, Mme Zimmermann, M. Fromion, M. Luca, M. Bouchet, M. Abad, M. Perrut, M. Siré,
M. Salen et M. Thévenot

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 30, insérer l'article suivant:**

Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi dans la limite de quinze mois de salaire brut.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Maints pays se sont orientés vers un barème des indemnités de rupture abusive afin d'éviter toute dérive des juges. Certains États pratiquent un système de plafonnement des plus simples. Ainsi, à Monaco, en Bulgarie ou en Estonie, six mois de salaire maximum seront accordés si le salarié n'a pas atteint l'âge lui permettant de percevoir une pension retraite. D'autres exemples existent : 12 mois de salaire maximum en Côte d'Ivoire, Albanie et Slovaquie - 18 mois de salaire maximum pour la Slovénie - 24 mois de salaire maximum pour la Finlande, l'Irlande ou encore le Maroc.

En Italie, le « jobs act » a introduit un système plus subtil : en cas de licenciement jugé injustifié par le juge, dans les entreprises de plus de 15 employés, l'indemnisation est égale à 2 mois de salaire par année d'ancienneté (minimum 4 mois et maximum 24 mois) : pour les entreprises de 15 employés ou moins, l'indemnisation est égale à 1 mois de salaire par année d'ancienneté (minimum 2 mois, maximum 6 mois). Nous proposons ici un système simple, comme le font les autres pays et qui ne dépend ni de l'ancienneté du salarié ni du nombre de salariés dans l'entreprise.