

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

17 novembre 2017

## RATIFICATION ORDONNANCES DIALOGUE SOCIAL - (N° 369)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° 185

présenté par

M. Vallaud, M. Aviragnet, Mme Bareigts, Mme Vainqueur-Christophe, Mme Batho, Mme Battistel, Mme Biémouret, M. Bouillon, M. Jean-Louis Bricout, M. Carvounas, M. Alain David, Mme Laurence Dumont, M. Dussopt, M. Faure, M. Garot, M. David Habib, M. Hutin, M. Juanico, Mme Karamanli, M. Jérôme Lambert, M. Le Foll, M. Letchimy, Mme Manin, Mme Pau-Langevin, Mme Pires Beaune, M. Potier, M. Pueyo, M. Pupponi, Mme Rabault, M. Saulignac et Mme Untermaier

-----

**ARTICLE 6**

Après l'alinéa 5, insérer l'alinéa suivant :

« 3° *bis* À la seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 1235-3-1, le mot : « six » est remplacé par le mot : « douze ». »

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Nous en arrivons à un autre sujet majeur.

Pour les licenciements nuls, et notamment ceux intervenus en violation des dispositions relatives au harcèlement sexuel, la loi ne prévoyait rien avant 2016. La Cour de cassation avait toutefois pallié ce manque en décidant, dans une jurisprudence constante, que le préjudice découlant d'un licenciement déclaré nul lorsque le salarié ne réintégrait pas l'entreprise devait être indemnisé par une somme qui ne pouvait être inférieure aux salaires des six derniers mois, et ce quels que soient le nombre de salariés dans l'entreprise et leur ancienneté. La Cour de cassation avait donc institué une protection plus importante pour les salariés victimes d'un licenciement discriminatoire, et en toute logique, puisque ce sont les licenciements considérés comme les plus graves et les plus attentatoires à l'ordre public.

L'article 123 de la loi travail d'août 2016 a codifié cette jurisprudence, dans la continuité des travaux de la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale.

Le présent amendement vise à porter à douze mois l'indemnité minimale pour plusieurs raisons.

Pour commencer, il reprend des dispositions qui avaient déjà été adoptées par le Parlement en 2014 dans le cadre de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ; ensuite, le minimum actuel de six mois ne contraint pas les employeurs à mettre en place la prévention du harcèlement sexuel, alors qu'il s'agit d'une obligation légale ; enfin, comme l'a souligné l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail, ce minimum de six mois ne suffit pas à réparer le cataclysme que les violences sexuelles au travail ont provoqué dans la vie des victimes, c'est-à-dire les atteintes à la santé, la dislocation de la vie de famille, ou encore la perte de chance de retrouver un emploi équivalent.