

ASSEMBLÉE NATIONALE

17 novembre 2017

RATIFICATION ORDONNANCES DIALOGUE SOCIAL - (N° 369)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 322 (Rect)

présenté par

Mme Fiat, Mme Autain, M. Bernalicis, M. Coquerel, M. Corbière, M. Lachaud, M. Larive,
M. Mélenchon, Mme Obono, Mme Panot, M. Prud'homme, M. Quatennens, M. Ratenon,
Mme Ressiguier, Mme Rubin, M. Ruffin et Mme Taurine

ARTICLE 6

I. – Après l'alinéa 4, insérer les vingt-neuf alinéas suivants :

« 3° L'article L. 1235-1 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1235-1.* – En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation et d'orientation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

« Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre.

« À défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

« Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.

« 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.

« Si un doute subsiste, il profite au salarié. »

« 4° L'article L. 1235-3 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1235-3.* – Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

« Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9. »

« 4° *bis* L'article 1235-3-1 est abrogé.

« 4° *ter* L'article 1235-3-2 est abrogé.

« 4° *quater* L'article 1235-5 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1235-5.* – Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives :

« 1° Aux irrégularités de procédure, prévues à l'article L. 1235-2 ;

« 2° A l'absence de cause réelle et sérieuse, prévues à l'article L. 1235-3 ;

« 3° Au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L. 1235-4.

« Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi.

« Toutefois, en cas de méconnaissance des dispositions des articles L. 1232-4 et L. 1233-13, relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, les dispositions relatives aux irrégularités de procédure prévues à l'article L. 1235-2 s'appliquent même au licenciement d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés.

« 4° *quinquies* A l'article L. 1235-11, le nombre : « six » est remplacé par le nombre : « dix-huit » ;

« 4° *sexies* A l'article L. 1235-13, le nombre : « un » est remplacé par le nombre : « quatre » ;

« 4° *septies* 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 dans l'entreprise et au licenciement opéré par un employeur employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives à la sanction :

« 1° De la nullité du licenciement, prévues à l'article L. 1235-11 ;

« 2° Du non-respect de la procédure de consultation des représentants du personnel et d'information de l'autorité administrative, prévues à l'article L. 1235-12 ;

« 3° Du non-respect de la priorité de réembauche, prévues à l'article L. 1235-13.

« Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi. »

II. – En conséquence, supprimer les alinéas 5 et 6.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement vise à rétablir l'autonomie de l'instance prud'homale dans le règlement litigieux des licenciements abusifs, donc illégaux. En effet, le plafonnement à un niveau ridiculement bas des indemnités prud'homales permet à des employeurs peu scrupuleux d'anticiper sur les coûts d'un licenciement qui se ferait à l'encontre des dispositions du code du travail.

Ainsi, un employeur est désormais susceptible de planifier un licenciement abusif et illégal, de l'intégrer dans ses coûts prévisionnels, et d'agir de façon abusive en toute sérénité en ayant préalablement anticipé le prix de ces licenciements abusifs.

La barémisation entérine un fonctionnement abusif, rendant presque caduques les règles normales applicables aux licenciements et il dénature la fonction de conseiller prud'homal.

Dans une enquête du Monde sur les conséquences de la barémisation au tribunal de Lorient, on apprend que la moitié des conseillers veulent démissionner et on peut lire des témoignages, notamment de la part d'un conseiller employeur qui exprime bien le sentiment des auteurs de cet amendement : « Imaginez la même chose au pénal : pour un meurtre, c'est maximum tant de dommages et intérêts, pour un viol, tant : ce serait un tollé ».

Cette barémisation à marche forcée s'est faite au mépris de toute considération humaine pour les personnes injustement licenciées, perdant leur emploi, donc leur rémunération, c'est-à-dire le seul moyen qu'elles avaient jusqu'à présent pour vivre dignement. Etant donné que les barèmes sont bas, il devient plus "rentable" de ne pas respecter la loi. C'est pourquoi les auteurs de l'amendement suppriment ce dispositif.

Cet amendement rétablit également le plancher lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, réajusté de 12 à 18 mois pour tenir compte de la difficulté de retrouver un emploi compte tenu du marché du travail détruit par les

politiques d'austérité. Il tend à préserver la possibilité d'une libre décision des salariés concernant la poursuite de leur contrat de travail. Le plancher en cas de non-respect de la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45 est relevé de 2 à 4 mois pour les mêmes raisons.