

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

28 avril 2016

---

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

Commission	
Gouvernement	

Tombé

**AMENDEMENT****N ° 1140**

présenté par

M. Tourret, M. Chalus, M. Charasse, M. Falorni, M. Giacobbi, M. Giraud, M. Krabal, M. Robert et  
M. Saint-André

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 28, insérer l'article suivant:**

Le chapitre VII du titre III du livre II de la première partie du code du travail est complété par une section 4 ainsi rédigée :

« Section 4

« Rupture à l'initiative de l'employeur dans une entreprise de moins de onze salariés

« *Art. L. 1237-17.* – Dans une entreprise de moins de onze salariés, l'employeur peut, de plein droit, mettre fin au contrat de travail de l'un de ses salariés, par la production d'un acte unilatéral de rupture du contrat de travail, lorsque le salarié a moins d'un an d'ancienneté.

« L'employeur informe le salarié de la prise de l'acte unilatéral de rupture du contrat de travail au cours d'un entretien durant lequel le salarié peut se faire assister :

« 1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

« 2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

« L'acte unilatéral de rupture du contrat de travail prévoit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture du contrat de travail qui ne peut pas être inférieur à 20 % de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail.

« Il fixe la date de rupture du contrat de travail.

« Si l'acte unilatéral de rupture du contrat de travail ne prévoit pas que le salarié exécute le préavis prévu à l'article L. 1234-1, l'employeur verse au salarié une indemnité compensatrice telle que prévue à l'article L. 1234-5.

« *Art. L. 1237-18.* – L'article L. 1237-16 s'applique sans préjudice de la faculté pour le juge de fixer une indemnité d'un montant supérieur 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 les femmes et les hommes 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 par l'atteinte à une liberté fondamentale. »

### **EXPOSÉ SOMMAIRE**

Cet amendement vise à instituer de nouvelles procédures de rupture de contrat de travail dans une entreprise de moins de onze salariés lorsque le salarié a moins d'un an d'ancienneté. Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas en cas de faute spécifique.