



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

licenciement irrégulier ou abusif

Question écrite n° 32414

Texte de la question

M. Jean-Marie Demange appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur le régime d'indemnisation des vices de procédure de licenciement. La procédure préliminaire au licenciement, exception faite du licenciement économique collectif d'au moins dix salariés dans une période de trente jours, accorde des garanties fondamentales au salarié, qui peut connaître les motifs du licenciement envisagé, les discuter, voire même amener l'employeur à réfléchir avant de prendre une décision définitive. L'inobservation même partielle des formalités prescrites (convocation régulière, délai suffisant, etc.) cause nécessairement un préjudice au salarié dont le régime d'indemnisation est prévu par les articles L. 122.14.4 et L. 122.14.5 du code du travail. Le droit du travail distingue en effet deux régimes d'indemnisation de l'irrégularité de la procédure en fonction de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié. Lorsque l'entreprise emploie au moins onze salariés et que le salarié concerné par la procédure de licenciement a au moins deux ans d'ancienneté, le tribunal saisi doit lui accorder une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. En revanche, lorsque l'entreprise occupe moins de onze employés ou que le salarié concerné a moins de deux ans d'ancienneté, le juge apprécie souverainement le montant de ladite indemnité. Cette différence de régime est difficilement justifiable, manque de cohérence et entraîne une injustice pour le salarié relevant du régime de l'article L. 122.14.4 qui reçoit une indemnité plafonnée à un mois de salaire alors que le salarié qui a moins d'ancienneté ou travaillant dans une entreprise plus petite reçoit une indemnité non plafonnée et qui peut donc être supérieure à un mois de salaire. Cette inégalité de traitement est encore plus flagrante lorsque l'irrégularité de la procédure se double d'un défaut de cause réelle et sérieuse. En effet, le régime prévu à l'article L. 122.14.4 du code du travail consiste à accorder une indemnité unique et globale couvrant les deux préjudices ; alors qu'en cas d'application de l'article L. 122.14.5 du même code, le salarié lésé recevra une première indemnité pour réparer le préjudice né de l'irrégularité de la procédure et une seconde pour réparation du préjudice résultant d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il serait donc souhaitable de prévoir une modification des dispositions actuelles afin de prévoir une indemnisation pour réparation de chaque préjudice subi d'une part. D'autre part, il serait plus juste de créer un régime unique d'indemnisation de l'irrégularité de la procédure, sans distinction selon la taille de l'entreprise ou l'ancienneté du salarié, et dont la détermination du montant serait laissée à l'appréciation souveraine du juge. Il lui demande donc de bien vouloir lui indiquer si, dans un souci d'égalité et de justice sociale, elle envisage d'engager cette réforme visant à uniformiser et simplifier ledit régime.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Marie Demange](#)

Circonscription : Moselle (9^e circonscription) - Rassemblement pour la République

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 32414

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : affaires sociales, travail et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 5 juillet 1999, page 4075