

ASSEMBLÉE NATIONALE

7 juillet 2017

RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL - (N° 19)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N ° 465

présenté par

M. Vallaud, M. Aviragnet, Mme Bareigts, 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, Mme Untermaier,
 Mme Vainqueur-Christophe et les membres du groupe Nouvelle Gauche

ARTICLE 3

Supprimer l'alinéa 4.

EXPOSÉ SOMMAIRE

En nouvelle lecture à l'Assemblée nationale, le Ministre de l'Economie de l'époque, Emmanuel Macron, avait proposé dans son projet de loi une mesure similaire plafonnant l'indemnité allouée au salarié en cas de licenciement abusif.

Le Rapporteur général du projet de loi et actuel Président de groupe de La République en marche, Richard Ferrand, faisait déjà part de ses doutes sur l'efficacité d'une telle mesure. Je le cite : « Le Gouvernement estime qu'il existe un frein à l'embauche qui serait lié à la difficulté de licencier ou, plus exactement, à la cherté du licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse [...] c'est comme si l'on disait que moins cher sera le divorce et plus il y aura de mariages ».

Il rappelait ainsi une réalité à laquelle cette mesure va se heurter plus tard devant le Conseil constitutionnel, à savoir le principe de réparation intégrale du préjudice.

Cet alinéa viserait donc à répondre à l'angoisse prud'homale du petit chef d'entreprise. D'abord, nous ne croyons pas ce risque important : une étude récente de la Chancellerie montre que les indemnités effectivement versées sont en moyenne très inférieures aux chiffres qui circulent. Les juges tiennent compte de la taille de l'entreprise, même si ce critère ne figure pas actuellement dans la loi : les indemnités versées sur le fondement de l'article L. 1235-3 sont très différentes de celles

versées sur le fondement de l'article L. 1235-5, c'est-à-dire dans le cas de petites entreprises ou de salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté.

Cette étude montre aussi qu'entre deux ans et moins de cinq ans d'ancienneté, l'indemnité s'élève à 7,7 mois de salaire ; entre cinq ans et moins de dix ans, à 10,4 mois ; entre dix et moins de quinze ans, à 11,6 mois ; entre quinze et moins de vingt ans, à 14,5 mois ; à vingt ans d'ancienneté et plus, à 15,1 mois. Le juge prud'homal et le juge professionnel en appel est donc relativement raisonnable.

Si l'objectif est de donner plus de visibilité, nous pensons que le référentiel indicatif fixant le montant de l'indemnité susceptible d'être allouée, en fonction notamment de l'ancienneté, de l'âge et selon le fait que la personne sera ou non en emploi est suffisant.

Un référentiel impératif s'apparaitrait plutôt à la création d'un droit au licenciement abusif avec un barème qui, nécessairement, fera converger la jurisprudence vers lui. Nous devrions plutôt nous interroger sur l'éventuelle augmentation des indemnités légales de licenciement comme le préconise certains centrales syndicales.