

ASSEMBLÉE NATIONALE

3 novembre 2017

RATIFICATION ORDONNANCES DIALOGUE SOCIAL - (N° 237)

Rejeté

AMENDEMENT

N ° AS220

présenté par

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

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

La première phrase de l'article L. 1235-7 du code du travail, dans sa rédaction résultant de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, est ainsi modifiée :

1° Les deux occurrences des mots : « pour motif économique » sont supprimées ;

2° Les mots : « douze mois » sont remplacés par les mots : « deux ans ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Jusqu'en 2008, il n'existait pas de délai de prescription spécifique aux irrégularités relatives aux licenciements, donc c'était le délai de droit commun de 30 ans qui s'appliquait. Cet amendement de repli vise à augmenter de façon minimale, salutaire et nécessaire le délai de contestation d'un licenciement, afin de sécuriser la relation de travail des salariés. En effet, ce délai était celui qui s'appliquait depuis 2013. On ne s'attendait pas à ce qu'il y ait alors une recrudescence de contestation des licenciements du fait d'un délai de 2 ans.

En effet, la délinquance "en col blanc" reste une délinquance, et il n'y a aucune raison objective d'absoudre les employeurs ayant enfreint la loi, et de les protéger contre la juste application de la loi par un délai de prescription.

Or, le délai de un an tel qu'il est présent dans l'article ne permet que rarement de contester un licenciement frauduleux, compte tenu des difficultés graves que rencontre un salarié licencié. Or, au bout d'un délai de un an, le licenciement deviendrait incontestable, même s'il ne repose sur aucun motif réel et sérieux, même s'il ne repose sur aucun motif ou s'il est franchement discriminatoire. Autrement dit, il suffirait d'impressionner ou de maltraiter suffisamment un salarié pour le licencier dans des conditions illégales, et d'échapper à toute poursuite ou toute indemnité parce que le salarié

est trop tétanisé pour penser à contester son licenciement. Le délai de un an est manifestement beaucoup trop court pour constituer un dossier sérieux et fiable de contestation, et à son étude.