

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

3 novembre 2017

RATIFICATION ORDONNANCES DIALOGUE SOCIAL - (N° 237)

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° AS36

présenté par

M. Quatennens, Mme Autain, M. Bernalicis, M. Coquerel, M. Corbière, Mme Fiat, M. Lachaud,  
M. Larive, M. Mélenchon, Mme Obono, Mme Panot, M. Prud'homme, M. Ratenon,  
Mme Ressiguier, 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'article 5 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, est ainsi modifié :

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

2° Les mots : « douze mois » sont remplacés par les mots : « trente 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 vise à revenir à un état normal des choses, de façon à ce qu'un licenciement qui s'est passé dans des conditions illégales ne soit pas prescrit plus vite que d'autres pratiques frauduleuses honteuses. 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.

Or, le délai d'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 d'un an est manifestement beaucoup trop court pour constituer un dossier sérieux et fiable de contestation, et a fortiori pour procéder à son étude.