

ASSEMBLÉE NATIONALE

3 novembre 2017

RATIFICATION ORDONNANCES DIALOGUE SOCIAL - (N° 237)

Rejeté

AMENDEMENT

N° AS78

présenté par

M. Vallaud, M. Aviragnet, Mme Bareigts, Mme Vainqueur-Christophe, 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 et Mme Untermaier

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

À la seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 1235-3-1 du code du travail, dans sa rédaction résultant de l'article 2 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, le mot : « six » est remplacé par le mot : « douze ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Nous en venons à un sujet majeur.

Pour les licenciements nuls, et notamment ceux intervenus en violation des dispositions relatives au harcèlement sexuel, la loi ne prévoyait rien avant 2016.

La Cour de cassation avait toutefois pallié ce manque en décidant, dans une jurisprudence constante, que le préjudice découlant d'un licenciement déclaré nul lorsque le/la salarié.e ne réintégrait pas l'entreprise, devait être indemnisé par une somme ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois, et ce, quels que soient le nombre de salarié.e.s dans l'entreprise et leur ancienneté (Cour de cassation, chambre sociale, 21 septembre 2005 et 6 octobre 2010). La Cour de cassation avait donc institué une protection plus importante pour les salarié.e.s victimes d'un licenciement discriminatoire, et en toute logique, puisque ce sont les licenciements considérés comme les plus graves et les plus attentatoires à l'ordre public.

L'article 123 de la loi Travail d'août 2016 a codifié cette jurisprudence dans la continuité des travaux de la Délégation aux droits de femmes de l'Assemblée nationale.

Par le présent amendement nous vous proposons de porter à douze l'indemnité minimale, et ce pour plusieurs raisons :

- d'une part, l'amendement reprend des dispositions qui avaient déjà été adoptées par le Parlement en 2014 dans le cadre de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et qui prévoyaient notamment une indemnité minimale correspondant aux douze mois de salaires (dispositions annulées ensuite par le Conseil constitutionnel mais uniquement pour des raisons liées à la procédure parlementaire) – autrement dit, le législateur avait déjà considéré que six mois n'étaient pas suffisants pour indemniser les salarié.e.s concerné.e.s – ; lors de son audition par la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale en juin 2015, le Défenseur des droits avait d'ailleurs soutenu le rétablissement des dispositions prévues par cet article de la loi pour l'égalité réelle femmes-hommes ;
- d'autre part, le minimum actuel de six mois ne constraint pas les employeurs à mettre en place la prévention du harcèlement sexuel, alors qu'il s'agit d'une obligation légale (l'article L. 1153-5 du code du travail prévoit en effet que « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ») ; or rares sont les entreprises françaises qui se conforment à ces dispositions : pour changer la donne, le risque pour les entreprises de se voir condamnées à des dommages et intérêts dissuasifs permettrait d'inciter plus efficacement au développement de politiques de prévention en entreprise ;
- enfin, comme l'a souligné l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), ce minimum de six mois ne répare pas le cataclysme que les violences sexuelles au travail ont provoqué dans la vie des victimes : atteintes à la santé, dislocation de la vie de famille, perte de chance de retrouver un emploi équivalent, ou même de retrouver un emploi, désocialisation, etc.

Nous vous proposons donc de voter cet amendement.