

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

3 novembre 2017

## RATIFICATION ORDONNANCES DIALOGUE SOCIAL - (N° 237)

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° AS79

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:**

Le tableau du troisième alinéa de l'article L 1235-3 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 est ainsi rédigé :

<b>Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)</b>	<b>Indemnité minimale (en mois de salaire brut)</b>	<b>Indemnité maximale (en mois de salaire brut)</b>
0	6	8
1	6	8
2	6	8
3	6	8
4	6	8
5	6	12
6	6	12
7	7	12
8	8	12

9	9	12
10	10	15
11	11	15
12	11	15
13	11	15
14	11	15
15	11	15
16	14	20
17	14	20
18	14	20
19	14	20
20	15	25
21	15	25
22	15	25
23	15	25
24	15	25
25	15	30
26	15	30
27	15	30
28	15	30
29	15	30
30 et au-delà	20	40

### EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement est un amendement de repli. Nous ne sommes pas favorables à la barémisation obligatoire des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif, vous l'aurez compris. Mais à défaut d'avoir adopté les amendements de suppression nous vous proposons d'adopter le barème que nous vous proposons et qui a été établi en fonction des montants octroyés par le juge dans les situations de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En effet dans une note de 2015, les services de la chancellerie avait effectué une étude à partir de 400 arrêts rendus en 2014. Cette note indiquait d'une part que si l'on rapporte les indemnités en « mois-salaire » au nombre total de mois antérieurement travaillés dans l'entreprise, les indemnités sont dégressives. Et d'autre part que dans 80 % des arrêts l'indemnité est supérieure au seuil des six derniers mois de salaire. Un effet du seuil minimal des 6 mois de salaire posé antérieurement par la loi. Je vous rappelle mes chers collègues que nous sommes ici dans les cas de licenciement abusif et que la réparation de ce préjudice ne saurait se faire au rabais.

Dans près des deux tiers des arrêts, les juges ont fixé des indemnités correspondant à une valeur comprise entre plus de 6 mois et moins de 18 mois de salaires, c'est-à-dire, un doublement, voire un triplement par rapport au seuil légal.

Les moyennes constatées sont celles-ci :

- de 2 à 5 ans : 7,7 mois de salaire
- de 5 à 9 ans : 10,4 mois de salaire
- de 10 à 14 ans : 11,6 mois de salaire
- de 15 à 20 ans : 14,5 mois de salaire
- 21 et plus : 15,1 mois de salaire.

L'amendement que nous vous proposons s'inscrit donc dans les moyennes constatées. Si l'objectif que nous poursuiviez correspond bien à celui affiché, c'est-à-dire à une plus grande visibilité pour les employeurs, et non pas en fait à une justice qui répare mal les abus commis à l'encontre d'un ou d'une salarié victime alors vous n'aurez aucun mal à adopter cet amendement.

Je vous rappelle mes chers collègues que nous sommes ici dans les cas de licenciement abusif et que la réparation de ce préjudice ne saurait se faire au rabais.