

ASSEMBLÉE NATIONALE

17 novembre 2017

RATIFICATION ORDONNANCES DIALOGUE SOCIAL - (N° 369)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 181

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 6

Après l'alinéa 4, insérer l'alinéa suivant :

« 2° *bis* Les quatrième et cinquième alinéas de l'article L. 1235-3 sont supprimés. »**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Vous prévoyez des indemnités particulièrement réduites pour les salariés des TPE. Au-delà du fait que vous considérez qu'un salarié d'une TPE doit être moins bien traité qu'un salarié d'une grande entreprise ou d'une entreprise de taille intermédiaire (ETI), vous faites fi de la censure de Conseil constitutionnel intervenue récemment. Les sages considèrent, en effet, que la distinction en fonction de la taille de l'entreprise est contraire à la Constitution.

1 mois et demi de salaire pour 6 ans d'ancienneté. Tous les avocats spécialistes des prud'hommes nous ont dit la même chose : si vous avez moins de 6 ans d'ancienneté, il n'y a plus aucun intérêt à saisir la justice au regard des barèmes appliqués. On sait que l'ancienneté moyenne des salariés est plus faible dans les petites entreprises que dans les grandes, ce sont donc les 3,8 millions de salariés des PME qui vont subir la double peine. Une fois encore vous creusez le fossé entre les grandes et les petites entreprises.

Finalement mes chers collègues, je retiendrai une chose de cette disposition : si un employeur cherche de la flexibilité, il n'aura plus à aller chercher du côté du CDD pour lequel il devrait payer

tous les salaires jusqu'à la fin du contrat s'il était condamné. Il embauchera en CDI puisqu'il connaît à l'avance le coût maximal, et si faible, de la rupture, même s'il est fautif.

Nous proposons donc la suppression de cet alinéa et de ce barème.