ASSEMBLÉE NATIONALE

17 novembre 2017

RATIFICATION ORDONNANCES DIALOGUE SOCIAL - (N° 369)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 192

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* L'article L. 1235-2 est abrogé ; ».**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Depuis le célèbre arrêt Rogié de 1990, lorsque l'employeur commettait une irrégularité dans la motivation ou la procédure de licenciement, celui-ci était considéré comme sans cause réelle et sérieuse. Vous mettez à mal cette jurisprudence avec vos ordonnances. Désormais, si la cause réelle et sérieuse peut être ultérieurement établie, l'employeur ne verse qu'une indemnité pour irrégularité qui ne peut dépasser un mois de salaire.

De plus, vous renvoyez au salarié la responsabilité de demander à l'employeur de rectifier les motifs retenus pour son licenciement. C'est un enjeu crucial car ces motifs fixent les termes du litige en cas de contentieux. Le juge ne pourra rendre sa décision que sur ces motifs. Si le salarié n'en fait pas la demande, l'insuffisance de motivation ne suffira plus à elle seule pour que licenciement soit reconnu comme étant sans cause réelle et sérieuse.

Une telle modification n'est pas acceptable. C'est un « coup de canif » porté à l'énoncé de la lettre de licenciement va mettre le juge en difficultés comme le rappelle plusieurs personnalités qualifiées. Pourquoi ? Parce qu'il devra apprécier la cause réelle et sérieuse du licenciement au regard

d'éléments qui ne figure pas directement dans cette lettre alors que c'est bien cette lettre qui fixe les termes du litige en cas de contentieux.

De nombreuses personnalités qualifiées ont dénoncé cet article en invoquant notamment le fait qu'il risquerait d'enfoncer les victimes de harcèlement. En effet, aujourd'hui, un seul acte de discrimination dans une lettre de licenciement permet de déclarer que le licenciement est nul de plein droit. Avec vos dispositions, le juge devra examiner tous les motifs de licenciement. Dès lors, pour une victime licenciée au motif qu'elle est harcelée et incompétente, le juge ne pourra plus annuler d'office le licenciement mais devra examiner tous les reproches d'incompétence formulés.