

## ALERTE N°122 DU 7 NOVEMBRE 2017

### PRÉSENTATION DES ORDONNANCES ACTANT LA RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL :

#### LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

##### 1. Assouplissement du formalisme

Avant la réforme, la motivation de la lettre de licenciement constituait un élément essentiel à sa validité. L'ordonnance n°2017-1387 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail vient atténuer ce principe et prévoit, notamment, des **modèles de lettres de licenciement** qui seront définis par un décret pris en Conseil d'Etat et qui pourront être utilisées par l'employeur pour notifier un licenciement.

Par ailleurs l'employeur pourra modifier le motif d'un licenciement **après sa notification**, soit de sa propre initiative, soit à la demande du salarié. En l'absence de demande de précision du salarié, l'insuffisance de motivation constituera désormais une simple irrégularité de procédure (la sanction étant alors limitée à 1 mois de salaire au maximum).

A noter qu'il en est de même pour les autres cas de non-respect de la procédure, notamment pour la convocation, les modalités et le contenu de l'entretien préalable à un licenciement pour motif personnel.

**Date d'entrée en vigueur : date de publication du décret d'application, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018.**

##### 2. Indemnité de licenciement

Jusqu'alors, une indemnité de licenciement était due dès lors que le salarié comptait une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur. Avec l'ordonnance, l'ancienneté est abaissée à 8 mois (*article L1234-9 du code du travail*).

**Date d'entrée en vigueur : licenciement prononcés depuis le 25 septembre 2017.**

L'ordonnance procède également à une revalorisation de l'indemnité légale de licenciement.

Cette indemnité ne désormais être inférieure à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

**Date d'entrée en vigueur : ruptures du contrat de travail prononcées depuis le 27 septembre 2017.**

### **3. Réduction du délai de contestation du licenciement**

Jusqu'alors, le délai de prescription durant lequel un licenciement pouvait être contesté était différent selon que le licenciement était prononcé pour motif économique (12 mois) ou pour motif personnel (2 ans). **Désormais ce délai de prescription est de 12 mois pour tout licenciement.**

C'est la notification du licenciement qui marque le point de départ du délai, étant précisé que ce délai commence à courir même s'il n'est pas mentionné dans la lettre de licenciement.

**Date d'entrée en vigueur : instances introduites depuis le 25 septembre 2017. Pour celles introduites devant les prud'hommes avant cette date, elles demeurent soumises à l'ancien délai, soit deux ans.**

A noter : Pour les actions portant sur l'**exécution** du contrat de travail, le délai de prescription est toujours de deux ans à compter du jour où celui qui exerce l'action a pris connaissance des faits.

### **4. Mise en place d'un barème des indemnités prud'homales**

Avant la réforme, le salarié dont l'ancienneté était au moins égale à deux ans et qui travaillait au sein d'une entreprise employant plus de 10 salariés pouvait prétendre au versement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un montant au moins égal aux 6 derniers mois de salaire. La Loi ne fixant qu'un montant minimum, les juges disposaient d'une marge de manœuvre assez conséquente pour fixer un montant d'indemnisation.

Depuis la publication des Ordonnances, un barème d'indemnisation est instauré. Le montant de l'indemnité est désormais fonction de l'ancienneté du salarié et peut varier entre 0 et 20 mois de salaire brut.

Ainsi, les juges sont désormais tenus par ces montants planchers et plafonds. En outre, ils peuvent tenir compte de ce qui a été versé au salarié au titre de l'indemnité de licenciement pour déterminer le **montant des dommages et intérêts** qui lui seront alloués.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, des planchers d'indemnisation moins élevés sont appliqués. Toutefois cela ne concerne que les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté. Pour les autres, le barème « général » reste applicable.

Enfin, précisons que ces barèmes ne s'appliquent pas aux licenciements nuls, c'est-à-dire aux licenciements prononcés dans les cas suivants :

- violation d'une liberté fondamentale ;
- des faits de harcèlement moral ou sexuel ;
- licenciement discriminatoire ;
- dénonciation de crimes ou délits (lanceurs d'alerte) ;
- action en justice d'un salarié en matière d'égalité professionnelle ;
- l'exercice d'un mandat d'un salarié protégé ;
- la protection attachée au congé de maternité, de paternité, au statut de victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ou à l'inaptitude physique du salarié.

**Date d'entrée en vigueur : licenciements notifiés depuis le 24 septembre 2017.**