



ORDONNANCES MACRON RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Cette note vise à présenter les principales dispositions et changements concernant la rupture du contrat de travail issus d'une des 5 ordonnances publiées le 22 septembre 2017, dites « Ordonnances Macron ».

L'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail assouplit les règles en matière de licenciement.

TEXTES DE REFERENCE :

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

Sommaire

I.	Quelles sont les modifications apportées au droit du licenciement ?	3
A.	Mise à disposition de modèles types de lettres de licenciement	3
B.	Possibilité de préciser le motif de licenciement après la notification	3
II.	Quelles sont les modifications apportées au licenciement économique ?	3
III.	Quelles sont les modifications en matière d'indemnités de licenciement ?	3
A.	Droit à l'indemnité légale de licenciement	3
B.	Montant de l'indemnité légale de licenciement	3
C.	Barème d'indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse	4
IV.	Quel est le délai de prescription de l'action en justice ?	4
A.	Dans le cadre d'un CDI	4
B.	Dans le cadre d'un CDD ou d'un CTT	4

I. Quelles sont les modifications apportées au droit du licenciement ?

A. Mise à disposition de modèles types de lettres de licenciement

Afin de faciliter l'obligation de motivation de l'employeur, [6 modèles types de lettres de licenciement](#) dont le contenu diffère selon le motif du licenciement, sont créés.

B. Possibilité de préciser le motif de licenciement après la notification

Le motif du licenciement, énoncé dans la lettre de licenciement, peut désormais, après la notification de celui-ci, être précisé par l'employeur, soit à son initiative, soit à la suite d'une demande du salarié (art. L.1232-6 CT).

Dans l'hypothèse où le salarié ne demanderait pas de précisions à l'employeur, le manque de motivation du motif de licenciement ne privera pas le licenciement de cause réelle et sérieuse, mais sera seulement considéré comme un vice de procédure.

Il est donc probable que cette demande soit souvent faite par les salariés : en effet, dans ce cas, le vice de motivation prive bien le licenciement de cause réelle et sérieuse.

II. Quelles sont les modifications apportées au licenciement économique ?

Le périmètre d'appréciation de la cause économique du licenciement est modifié : désormais, lorsque l'entreprise appartient à un groupe de dimension internationale (*), seules les entreprises du groupe établies en France sont prises en considération pour apprécier cette cause économique.

L'obligation de reclassement, qui incombe à l'employeur dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique, a été assouplie : le périmètre de recherche du poste de reclassement a été restreint. Le reclassement à l'étranger est supprimé et le périmètre de reclassement au niveau du groupe a été réduit.

Le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement peut désormais être plus restreint (art. L. 1233-5 CT).

(*) L'ordonnance donne désormais une définition légale du groupe, en renvoyant la notion de groupe utilisée pour le comité de groupe, à l'article L. 2331-1 CT.

III. Quelles sont les modifications en matière d'indemnités de licenciement ?

A. Droit à l'indemnité légale de licenciement

L'indemnité légale de licenciement est désormais versée au salarié, dès lors qu'il justifie de **8 mois** d'ancienneté (art. L. 1234-9 CT). L'indemnité légale de licenciement n'était auparavant due qu'à partir d'1 an d'ancienneté.

B. Montant de l'indemnité légale de licenciement

Le montant de l'indemnité légale est réévalué : l'indemnité ne peut désormais pas être inférieure à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans (art. R. 1234-2 CT).

Auparavant, l'indemnité légale ne pouvait pas être inférieure au 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté.

Pour les années d'ancienneté à partir de 10 ans, le montant de l'indemnité n'a pas changé et est égal à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.

C. Barème d'indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Deux barèmes d'indemnisation sont mis en place, en cas de licenciement abusif : le premier concerne les entreprises de moins de 11 salariés et le second celles d'au moins 11 salariés. Le montant de l'indemnité y est fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (art. L. 1235-3 CT).

Ces barèmes s'imposent au juge : il ne peut pas accorder au salarié une indemnité inférieure ou supérieure à celles qui y sont prévues. Avant la publication des ordonnances, il était seulement prévu, pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés, que l'indemnité minimale soit égale aux salaires des 6 derniers mois.

Ces barèmes ne sont cependant pas applicables en cas de licenciement nul : dans ce cas, le salarié a droit à une indemnité au moins égale aux salaires des 6 derniers mois.

IV. Quelles sont les modifications en matière d'indemnités de licenciement ?

A. Dans le cadre d'un CDI

L'ordonnance modifie les délais de prescription des contentieux relatifs au contrat de travail. Elle opère ainsi une distinction entre les actions portant sur l'exécution du contrat de travail et celles portant sur la rupture du contrat de travail.

Concernant les actions portant sur l'exécution du contrat de travail, le délai de prescription est toujours de 2 ans, à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

En revanche, pour les actions relatives à la rupture du contrat de travail, le délai de prescription est désormais réduit à 12 mois (au lieu de 2 ans), à compter de la notification de la rupture.

B. Dans le cadre d'un CDD ou d'un CTT

On peut considérer que l'arrivée du terme du CTT ou du CDD s'analyse en une rupture du contrat, même si elle ne fait pas l'objet d'une notification en tant que telle.

Ainsi, si un salarié souhaite contester la rupture de son CTT ou de son CDD, il dispose désormais d'un délai de 12 mois pour agir, à compter de la fin de son contrat de travail. Plus largement, ce délai de prescription s'applique également aux demandes :

- de requalification d'un CTT ou d'un CDD,
- de paiement d'une indemnité pour rupture anticipée d'un CTT ou d'un CDD,
- de paiement d'une indemnité spéciale de requalification d'un CTT ou d'un CDD,
- relatives à la remise d'un document lors de la rupture du contrat de travail (certificat de travail et attestation Pôle emploi, les demandes relatives au contenu du reçu de solde de tout compte étant prescrites par 6 mois).

Ces dispositions s'appliquent aux prescriptions en cours au 24 septembre 2017.