



Réforme de la rupture du contrat de travail

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et ses décrets d'application ont réformé en profondeur la rupture du contrat de travail. Focus sur les principales mesures dont l'entrée en vigueur est intervenue entre le 24 septembre 2017 et le 1^{er} janvier 2018.

NOTIFICATION DU LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL OU ÉCONOMIQUE

L'employeur peut utiliser des **modèles de lettres** dont le contenu doit être adapté à la situation spécifique du salarié ainsi qu'aux régimes conventionnels et contractuels qui lui sont applicables.

MOTIVATION DU LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL OU ÉCONOMIQUE

Précision des motifs du licenciement

L'employeur peut désormais, à la demande du salarié ou de sa propre initiative, **préciser les motifs déjà énoncés dans la lettre de licenciement**.

L'employeur ne peut pas ajouter des griefs différents de ceux visés dans la lettre de rupture.

Sanction de l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement par le juge prud'homal

- Si le salarié a demandé à l'employeur des précisions : **le licenciement sera déclaré sans cause réelle et sérieuse** et le salarié pourra prétendre à **une indemnité réparant le préjudice** qu'il a subi, selon le barème des indemnités prud'homales (voir ci-après barémisation des indemnités prud'homales).
- Si le salarié n'a pas demandé à l'employeur de préciser les motifs invoqués dans la lettre de rupture : l'insuffisance de motivation est constitutive d'une **irrégularité de**

procédure et le salarié peut prétendre à une **indemnité** qui ne peut excéder **1 mois de salaire**, indépendamment de son ancienneté et de l'effectif de l'entreprise.

Le salarié a intérêt à solliciter des précisions car, à défaut, le licenciement ne peut pas être jugé sans cause réelle et sérieuse au motif d'une insuffisance de motivation.

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Limitation du périmètre d'appréciation du motif économique au territoire national

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un Groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à l'entreprise et aux sociétés du Groupe auquel elle appartient, **établies sur le territoire national**.

Obligation de reclassement limitée au territoire national

L'employeur doit proposer au salarié des **emplois disponibles situés sur le territoire national** au sein de l'entreprise ou dans les autres entreprises du Groupe, à la double condition que celles-ci soient situées sur le territoire national et que leur organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent une permutation de tout ou partie du personnel.

RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES

Ce nouveau mode de rupture du contrat de travail a pour finalité d'**encadrer des départs volontaires, qui ne constituent ni un licenciement ni une démission.**

Tout employeur privé peut recourir à ce dispositif.

Il nécessite la **conclusion d'un accord collectif** qui détermine notamment les modalités et conditions d'information des représentants du personnel, les conditions que devront remplir les salariés pour en bénéficier, les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties aux salariés, les mesures visant à faciliter leur reclassement externe...

L'accord collectif doit faire l'objet d'une **validation par l'autorité administrative** compétente (Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet est établi).

L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié emporte **rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.**

Le salarié peut bénéficier d'une **indemnité de rupture** qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale due en cas de licenciement et a **droit à une allocation chômage**, dès lors qu'il remplit les conditions pour en bénéficier.

Le salarié peut contester la rupture de son contrat de travail dans un délai de 12 mois à compter de la date de rupture de son contrat de travail (voir ci-après, délai de contestation de la rupture du contrat de travail).

CONDITION D'ANCIENNETÉ MINIMALE POUR BÉNÉFICIER D'UNE INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Le salarié qui justifie de **8 mois d'ancienneté** ininterrompue au service du même employeur bénéficie de l'indemnité légale de licenciement, sauf si les conditions de versement de l'indemnité qui est prévue par la convention collective ou le contrat de travail sont plus avantageuses.

L'ancienneté s'apprécie à la date d'envoi de la lettre de licenciement ou de sa remise en main propre.



DÉLAI DE CONTESTATION DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le salarié doit **saisir le Conseil de Prud'hommes dans un délai de 12 mois** s'il souhaite :

- contester son licenciement, la rupture conventionnelle individuelle ou collective de son contrat de travail, sa mise à la retraite,
- engager une action en requalification de sa démission ou en prise d'acte de la rupture aux torts de son employeur.

Le **point de départ de ce délai** est soit :

- la notification de la rupture de son contrat de travail : date d'envoi de la lettre de licenciement ou de sa remise en main propre, de la lettre de démission ou de prise d'acte,
- la date d'homologation de la convention de rupture individuelle de son contrat de travail par l'autorité administrative compétente,
- la date de rupture de son contrat en cas de rupture conventionnelle collective,
- en matière de licenciement économique, la date de la dernière réunion de l'instance représentative du personnel en place dans l'entreprise ou la notification de celui-ci.

BARÉMISATION DES INDEMNITÉS PRUD'HOMALES

Les juges prud'homaux doivent se référer à un barème pour fixer le montant de l'indemnité due au salarié en cas :

- de licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse et en l'absence de réintégration de celui-ci dans l'entreprise,
- de résiliation judiciaire du contrat de travail et de prise d'acte de la rupture du contrat prononcées aux torts de l'employeur.

Pour déterminer le montant de l'indemnité à la charge de l'employeur, le juge prud'homal conserve le pouvoir d'apprécier le préjudice subi par le salarié, en tenant compte notamment de son âge, de sa difficulté à retrouver un emploi, de la perte d'avantages financiers...

Mais cette liberté d'appréciation est désormais encadrée par le **barème** qui **prévoit que l'indemnité ne peut être**, en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et de la taille de cette dernière :

- **ni inférieure à un montant minimum** (plancher) compris entre 15 jours (à partir d'une année complète d'ancienneté) et 3 mois de salaire brut,
- **ni supérieure à un montant maximum** (plafond) compris entre 1 et 20 mois de salaire brut.

Le **barème** doit être **écarté en cas de nullité du licenciement**, par exemple pour : faits de harcèlement moral ou sexuel, licenciement lié à l'exercice d'un mandat par un salarié, violation des règles protectrices en matière de grossesse, de maternité, de paternité, d'accident du travail et de maladie professionnelle, licenciement discriminatoire.

Dans ces hypothèses, le salarié peut prétendre à une indemnité au moins égale aux salaires des 6 derniers mois, indépendamment de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié (pas de montant plafond).