

# Réforme du code du travail

Septembre 2017

Fiche technique

Tableau des indemnités légales de licenciement

Tableau des indemnités prud'homales

## PREMIER DECRYPTAGE DE L'ORDONNANCE SUR LE LICENCIEMENT INDIVIDUEL



[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)



# Les nouvelles mesures en matière de licenciement individuel

## LA MOTIVATION DU LICENCIEMENT APRES LA NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

Les nouvelles règles de l'ordonnance ne changent rien quant à la notification du licenciement. L'employeur doit toujours notifier le licenciement au salarié. La lettre de licenciement envoyée au salarié devra toujours comporter les motifs personnels ou économiques du licenciement.

Mais dorénavant, l'employeur pourra préciser ou compléter les motifs de licenciement après la notification du licenciement. Ces précisions pourront être apportées, soit à la propre initiative de l'employeur, soit à la demande du salarié.

Du fait de cette nouvelle règle, les limites du litige ne seraient plus fixées par la seule lettre de licenciement, mais par la lettre et les précisions ultérieures apportées par l'employeur.

## L'ENCADREMENT DES REPARATIONS

### EN CAS NON-RESPECT DES REGLES DU LICENCIEMENT

#### - En cas d'insuffisance de motifs

- Si le salarié ne demande pas à l'employeur de préciser ou compléter les motifs énoncés dans la lettre de licenciement, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse. L'insuffisance de motivation ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

Cette ordonnance revient donc sur les règles actuelles qui considèrent comme sans cause réelle et sérieuse un licenciement insuffisamment justifié.

En cas d'absence de cause réelle et sérieuse reconnue par les juges, les règles ne changent pas : les juges déclarent le licenciement abusif, ce qui donne droit à des indemnités. Cependant, l'ordonnance impose aux juges d'appliquer le barème des indemnités de licenciement.

- Si le salarié a demandé un complément de motivation, l'insuffisance des motivations reconnue par les juges continuerait à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

#### - En cas d'irrégularités de formes

L'ordonnance encadre également les réparations dans le cas d'irrégularités de formes au cours de la procédure de licenciement.

Ces irrégularités donneraient droit à une indemnité qui ne pourra être supérieure à 1 mois de salaire.

L'ordonnance liste "notamment" l'absence d'observation des obligations relatives à la convocation à l'entretien préalable et au déroulement de celui-ci, mais aussi l'absence d'observation de la "procédure conventionnelle de consultation préalable au licenciement".

La sécurisation de la rupture envisagée est importante car la jurisprudence actuelle considère que ces irrégularités de procédure sont susceptibles de faire perdre au licenciement sa cause réelle et sérieuse.

## UN MODELE TYPE DE LETTRE DE LICENCIEMENT

Des modèles types de lettre de licenciement (type fiche Cerfa) seraient établies par décret. Ces modèles concerneraient les licenciements pour motifs personnels et économiques.

Ces modèles rappelleraient les droits et obligations des employeurs et du salarié lors de la rupture.

## LA NULLITE DU LICENCIEMENT EN CAS DE PLURALITE DE MOTIFS

L'ordonnance prévoit que si un salarié est licencié pour plusieurs motifs dont l'un viole un droit ou une liberté fondamentale, le juge pourra examiner les autres motifs du licenciement pour atténuer l'indemnisation accordée au salarié.

Cette disposition vient s'opposer à une jurisprudence établie selon laquelle le caractère illicite du licenciement prononcé, même en partie, en violation d'une liberté fondamentale, entraîne la nullité du licenciement, sans qu'il y ait "lieu d'examiner les autres griefs invoqués par l'employeur pour vérifier l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement" (Cass. soc., 3 février 2016).

## LE DELAI DE CONTESTATION DU LICENCIEMENT

**L'ordonnance aligne sur la durée la plus courte (un an) le délai de contestation de la rupture du contrat de travail.**

## L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT DES 8 MOIS D'ANCIENNETE

L'ordonnance ouvre la possibilité de bénéficier des indemnités de licenciement dès 8 mois d'ancienneté.

## LA REVALORISATION DE L'INDEMNITE LEGALE DE LICENCIEMENT

Lors de la présentation des ordonnances le 31 août 2017, le gouvernement a annoncé sa volonté de revaloriser l'indemnité légale de licenciement. Un projet de décret allant dans ce sens a été soumis pour avis.

Ce projet de décret prévoit que l'indemnité légale de licenciement serait désormais égale à 1/4 de mois de salaire par année jusqu'à 10 ans et 1/3 au-delà.

Ces nouveaux montants seront applicables aux licenciements et mises à la retraite prononcés et aux ruptures conventionnelles conclues postérieurement à sa publication.

Ancienneté	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)		Taux de revalorisation	Augmentation (en mois de salaire)
	Indemnité légale actuelle 1/5 + 2/15 (au-delà de 10 ans)	Nouveau montant 1/4 pour les années ≤10 et 1/3 pour les années >10		
1	0,2	0,25	25,0 %	0,05
2	0,4	0,5	25,0 %	0,1
3	0,6	0,75	25,0 %	0,15
4	0,8	1	25,0 %	0,2
5	1	1,25	25,0 %	0,25
6	1,2	1,5	25,0 %	0,3
7	1,4	1,75	25,0 %	0,35
8	1,6	2	25,0 %	0,4
9	1,8	2,25	25,0 %	0,45
10	2	2,5	25,0 %	0,5
11	2,33	2,83	21,4 %	0,5
12	2,67	3,17	18,8 %	0,5
13	3,00	3,50	16,7 %	0,5
14	3,33	3,83	15,0 %	0,5
15	3,67	4,17	13,6 %	0,5
16	4,00	4,50	12,5 %	0,5
17	4,33	4,83	11,5 %	0,5
18	4,67	5,17	10,7 %	0,5
19	5,00	5,50	10,0 %	0,5
20	5,33	5,83	9,4 %	0,5
21	5,67	6,17	8,8 %	0,5
22	6,00	6,50	8,3 %	0,5
23	6,33	6,83	7,9 %	0,5
24	6,67	7,17	7,5 %	0,5
25	7,00	7,50	7,1 %	0,5
26	7,33	7,83	6,8 %	0,5
27	7,67	8,17	6,5 %	0,5
28	8,00	8,50	6,3 %	0,5
29	8,33	8,83	6,0 %	0,5
30	8,67	9,17	5,8 %	0,5
31	9,00	9,50	5,6 %	0,5
32	9,33	9,83	5,4 %	0,5
33	9,67	10,17	5,2 %	0,5
34	10,00	10,50	5,0 %	0,5
35	10,33	10,83	4,8 %	0,5
36	10,67	11,17	4,7 %	0,5
37	11,00	11,50	4,5 %	0,5
38	11,33	11,83	4,4 %	0,5

## LE PLAFONNEMENT DES INDEMNITES PRUD'HOMALES

Le gouvernement entend imposer au juge prud'homal un référentiel obligatoire pour la fixation du montant de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il est toutefois prévu des exceptions à ce barème. Ce dernier n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est nul en application d'une disposition législative ou lorsqu'il est intervenu en violation d'une liberté fondamentale (harcèlement, discrimination...). Dans ce cas, l'indemnité versée ne peut être inférieure à 6 mois de salaire.

## BAREME PRUD'HOMAL

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	18,519
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

Un barème différent est établi pour les salariés des entreprises de moins de 11 salariés.

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Sans objet	0,5	0,5	1	1	1,5	1,5	2	2	2,5	2,5

## ENTREE EN APPLICATION DE CES MESURES

Seront applicables aux licenciements notifiés postérieurement à la publication de l'ordonnance les dispositions concernant :

- la notification du licenciement ;
- l'encadrement des réparations en cas de non-respect des règles du licenciement ;
- la nullité du licenciement en cas de pluralité de motifs ;
- l'indemnité de licenciement dès 8 mois d'ancienneté ;
- le plafonnement des indemnités prud'homales.

Concernant le délai de contestation du licenciement, ces dispositions seront applicables aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de l'ordonnance. Lorsqu'une instance a été introduite avant la promulgation de la présente ordonnance, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne, y compris en appel et en cassation.