

Thématique 1 : Nouvelles règles relatives au licenciement

octobre 2017

Auteurs : [Alexandre Jaurett](#), [Valerie Menard](#), [Marine Hamon](#)

Les ordonnances relatives à la réforme du droit du travail annoncées dans notre précédente alerte client du 19 septembre 2017 ont été publiées au journal officiel du 23 septembre 2017. Certaines mesures sont d'application immédiate, d'autres entreront en vigueur à la date de publication d'un décret (au plus tard le 1^{er} janvier 2018).

La présente alerte s'attache à présenter les nouvelles dispositions communes aux licenciements prononcés pour motif personnel ou pour motif économique contenues dans l'ordonnance n°2017-1387 et relatives à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail (ci-après l'Ordonnance).

Une prochaine alerte client présentera les nouvelles dispositions spécifiques au licenciement pour motif économique.

1. Nouvelles sanctions allégées de certaines irrégularités dans la conduite de la procédure de licenciement

ANCIENNES REGLES	NOUVELLES REGLES Article 4 de l'Ordonnance
<ul style="list-style-type: none">L'employeur qui ne respectait pas des procédures conventionnelles ou statutaires préalables au licenciement (par exemple, saisine d'une commission de discipline), s'exposait au paiement de dommages et intérêts au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (cf. point 5 ci-dessous), quand bien même il disposait d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.	<ul style="list-style-type: none">L'employeur qui ne respecte pas de telles procédures conventionnelles ou statutaires préalables au licenciement, ne s'expose plus qu'à une indemnité d'au plus un mois de salaire s'il dispose effectivement d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.
<ul style="list-style-type: none">Entrée en vigueur : à compter de la publication de l'Ordonnance, soit à compter du 24 septembre 2017.	

2. Nouvelles règles de motivation du licenciement et nouvelles sanctions allégées

ANCIENNES REGLES	NOUVELLES REGLES Article 4 de l'Ordonnance
<ul style="list-style-type: none"> L'employeur devait énumérer avec précision le motif de licenciement dans la lettre de notification de licenciement adressée au salarié : en cas de contestation du motif de licenciement par le salarié, le motif contenu dans la lettre de licenciement fixait les limites du litige. Si le licenciement était mal fondé, l'employeur s'exposait au paiement de dommages et intérêts au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (cf. point 5 ci-dessous). 	<ul style="list-style-type: none"> Des modèles de lettre de licenciement vont être proposés aux employeurs. Postérieurement à la notification du licenciement, l'employeur peut valablement préciser les motifs de licenciement, de sa propre initiative ou sur demande du salarié. Si, malgré les précisions apportées par l'employeur, la motivation du licenciement reste insuffisante, le licenciement sera dépourvu de cause réelle et sérieuse et le salarié pourra percevoir des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle (cf. point 5 ci-dessous). Dans l'hypothèse où le salarié ne demande pas à l'employeur de préciser le motif de licenciement, l'insuffisance de motivation ne privera pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse : le salarié ne pourra percevoir qu'une indemnité n'excédant pas un mois de salaire.
<ul style="list-style-type: none"> Entrée en vigueur : modalités et délais de mise en œuvre en attente d'un décret, au plus tard le 1^{er} janvier 2018. 	

3. Nouvelles règles d'octroi et augmentation de l'indemnité légale de licenciement

ANCIENNE REGLE	NOUVELLE REGLE Article 39 de l'Ordonnance
<ul style="list-style-type: none"> L'indemnité légale de licenciement était due aux salariés ayant acquis 1 an d'ancienneté. 	<ul style="list-style-type: none"> L'indemnité légale de licenciement est due aux salariés ayant acquis 8 mois d'ancienneté.
<ul style="list-style-type: none"> Entrée en vigueur : licenciements prononcés après la publication de l'Ordonnance, soit à compter du 24 septembre 2017. 	

Par ailleurs, par un décret publié le 26 septembre 2017 au journal officiel, le gouvernement a également procédé à la revalorisation de l'indemnité légale de licenciement sur la première tranche applicable aux dix premières années d'ancienneté :

ANCIENNE REGLE	NOUVELLE REGLE
<ul style="list-style-type: none"> Jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois de salaire par année. Au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire par année. 	<ul style="list-style-type: none"> Jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année. Au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire par année.
<ul style="list-style-type: none"> Entrée en vigueur : licenciements prononcés après la publication du décret du 26 septembre 2017, soit à compter du 27 septembre 2017. 	

4. Prescription de la contestation individuelle relative à la rupture du contrat de travail

Toute action portant sur la rupture du contrat de travail est désormais prescrite par douze mois à compter de la notification de la rupture.

S'agissant du licenciement :

ANCIENNES REGLES	NOUVELLES REGLES Articles 5 et 6 de l'Ordonnance ¹
<ul style="list-style-type: none"> • Licenciement pour motif personnel : la contestation relative à la rupture du contrat de travail se prescrivait par 2 ans à compter du jour où celui qui l'exerçait avait connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. 	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciement pour motif personnel : la contestation relative à la rupture du contrat de travail pour motif personnel se prescrit désormais par 12 mois à compter de la notification de la rupture, ce qui a le mérite de clarifier le point de départ exact de la prescription.
<ul style="list-style-type: none"> • Licenciement pour motif économique : la contestation relative à la régularité ou la validité du licenciement pour motif économique se prescrivait par 12 mois à compter de la notification du licenciement s'il en était fait mention dans la lettre de licenciement, ce qui avait donné lieu à une jurisprudence restrictive sur le champ exact d'application de cette prescription. 	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciement pour motif économique : toute contestation portant sur le licenciement pour motif économique se prescrit par 12 mois à compter de la notification du licenciement, ce qui couvre l'ensemble des contestations possibles (sur la régularité, la validité, la nullité, etc.).
<ul style="list-style-type: none"> • Entrée en vigueur : s'applique aux prescriptions en cours à compter de la publication de l'Ordonnance, sans avoir pour effet d'augmenter la prescription antérieurement applicable. 	

5. Introduction d'un barème des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

ANCIENNES REGLES		NOUVELLES REGLES Article 2 de l'Ordonnance	
<ul style="list-style-type: none"> • Ancienneté égale ou supérieure à 2 ans dans une entreprise de 11 salariés et plus : minimum 6 mois de salaire. 	Pas de maximum légal	<ul style="list-style-type: none"> • Ancienneté égale ou supérieure à 2 ans dans une entreprise de 11 salariés et plus : minimum 3 mois de salaire. 	Maxima (jusqu'à 20 mois de salaire maximum) pour une ancienneté de 30 ans et au-delà (cf. tableau ci-dessous)
<ul style="list-style-type: none"> • Ancienneté inférieure à 2 ans et/ou dans une entreprise de moins de 11 salariés : pas de minimum, appréciation par le juge en fonction du préjudice subi. 		<ul style="list-style-type: none"> • Ancienneté inférieure à 1 an dans une entreprise de moins de 11 salariés : minimum de 0,5 mois de salaire. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Entrée en vigueur : licenciements prononcés après la publication de l'Ordonnance, soit à compter du 24 septembre 2017. 			

¹ Ces règles s'appliquent toute forme de rupture, ce qui comprend également la prise d'acte, la rupture conventionnelle etc.

Barème détaillé :

Années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)		Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
	Entreprises de 11 salariés et plus	Entreprises de moins de 11 salariés	
0	Sans objet		1 mois
1 an	1 mois	0,5 mois	2 mois
2 ans	3 mois	0,5 mois	3,5 mois
3 ans		1 mois	4 mois
4 ans		1 mois	5 mois
5 ans		1,5 mois	6 mois
6 ans		1,5 mois	7 mois
7 ans		2 mois	8 mois
8 ans		2 mois	8 mois
9 ans		2,5 mois	9 mois
10 ans		2,5 mois	10 mois
11 ans		3 mois	
12 ans			11 mois
13 ans			11,5 mois
14 ans			12 mois
15 ans			13 mois
16 ans			13,5 mois
17 ans			14 mois
18 ans			14,5 mois
19 ans			15 mois
20 ans			15,5 mois
21 ans			16 mois
22 ans			16,5 mois
23 ans			17 mois
24 ans			17,5 mois
25 ans			18 mois
26 ans			18,5 mois

27 ans		19 mois
28 ans		19,5 mois
29 ans		20 mois
30 ans et au-delà		20 mois

White & Case LLP
19, Place Vendôme
75001 Paris
France

T +33 1 55 04 15 15

In this publication, White & Case means the international legal practice comprising White & Case LLP, a New York State registered limited liability partnership, White & Case LLP, a limited liability partnership incorporated under English law and all other affiliated partnerships, companies and entities.

This publication is prepared for the general information of our clients and other interested persons. It is not, and does not attempt to be, comprehensive in nature. Due to the general nature of its content, it should not be regarded as legal advice