

NEWSLETTER SOCIAL

REFORME MACRON

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Ancienneté minimum pour bénéficier de l'indemnité de licenciement :

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a abaissé de 12 à 8 mois la condition d'ancienneté requise pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement (art L.1234-9 du Code du travail). Le droit à l'indemnité de licenciement naît à la date où le licenciement est notifié, c'est-à-dire au jour de l'envoi par l'employeur de la lettre de licenciement.

Cette nouvelle règle s'applique aux licenciements prononcés postérieurement au 23 septembre 2017.

Montant de l'indemnité de licenciement :

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années (au lieu d'un cinquième de mois),
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années suivantes (art R.1234-2 du Code du travail).

Cette nouvelle règle s'applique aux licenciements et mises à la retraite notifiés ainsi qu'aux ruptures conventionnelles conclues postérieurement à la publication du décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017, à savoir après le 26 septembre 2017.

Salaire entrant dans le calcul de l'indemnité de licenciement :

- soit le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion (art R.1234-4 du Code du travail).

Ancienneté prise en compte dans le calcul de l'indemnité de licenciement :

L'ancienneté est calculée par année de service dans l'entreprise en tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets (art R.1234-1 du Code du travail).

L'évaluation du montant de l'indemnité est faite en tenant compte de l'ancienneté à l'expiration du contrat, c'est-à-dire à l'expiration normale du préavis même si le salarié a été dispensé de l'exécuter.

Dans ce numéro :

Motivation de la lettre de licenciement p. 2

Licenciement pour motif économique p. 2

Accords portant rupture conventionnelle collective p. 3

MOTIVATION DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Procédure de demande de précisions :

Selon la jurisprudence actuelle de la Cour de cassation, en cas d'absence de motivation ou de motivation insuffisante de la lettre de licenciement, le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse. L'erreur « de forme » fait ainsi obstacle à l'examen au fond du dossier.

L'ordonnance instaure une procédure préalable de demande de précisions pré-contentieuse qui vise à réduire ce risque, afin que l'employeur ne puisse plus être condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sur une erreur de forme alors que le fond n'était pas contestable. (art L.1235-2 du Code du travail)

Un décret devra expliciter la procédure applicable à cette demande de précisions. Concrètement, il faudra distinguer trois situations :

1) Le salarié formule une demande de précisions à laquelle l'employeur répond en précisant la lettre de licenciement ou l'employeur prend lui-même l'initiative de préciser le contenu de la lettre de licenciement.

Dans ces deux cas, en partant du principe que la lettre est suffisamment motivée afin de permettre au juge d'exercer son office, ce dernier va se fonder sur les motifs invoqués pour rechercher si le licenciement repose ou non sur une cause réelle et sérieuse.

2) Le salarié a formulé une demande de précisions qui n'aboutit pas.

Si le salarié formule une demande de précisions à laquelle l'employeur ne fait pas droit ou répond par des précisions insuffisantes, le juge pourra décider que cette absence ou insuffisance de motivation rend *de facto* le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

3) Le salarié n'a pas formulé de demandes de précisions auprès de l'employeur.

Lorsque le salarié n'a pas demandé à son employeur de précisions sur les motifs de licenciement indiqués dans la lettre, qu'il estime incomplets, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne privera pas le licenciement, à elle seule, de cause réelle et sérieuse. Le salarié pourra seulement prétendre, au titre de cette irrégularité, à une indemnité qui ne pourra pas excéder un mois de salaire.

Modèle de lettre de licenciement :

Un modèle de lettre de licenciement, qui devrait se présenter sous la forme d'un formulaire CERFA, sera élaboré d'ici au 1^{er} janvier 2018 de façon concertée avec les partenaires sociaux, pour éviter les erreurs de procédure lors d'un licenciement. Ce modèle, qui comportera un rappel des droits et devoirs de chaque partie, sera facultatif (art L.1232-6 du Code du travail).

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Cadre d'appréciation des difficultés économiques :

Le motif économique (difficultés économiques, mutations technologiques ou nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise) s'apprécie :

- si l'entreprise n'appartient pas à un Groupe : au niveau de cette entreprise ;
- si l'entreprise appartient à un Groupe : au niveau du secteur d'activité commun à celui de l'entreprise concernée et à celui des entreprises du Groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national (on ne prend donc plus en compte les sociétés du Groupe situées à l'étranger) (art L.1233-3 du Code du travail).

Définition de la notion de secteur d'activité :

Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée et les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché (art L.1233-3 du Code du travail).

Assouplissement de l'obligation de reclassement :

L'employeur dispose aujourd'hui d'une option pour proposer les postes de reclassement :

- soit il adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié (comme auparavant) ;
- soit il diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions qui seront précisées par décret (art L.1233-4 du Code du travail).

L'employeur n'aura plus à proposer les postes de reclassement à l'étranger aux salariés (l'ordonnance a ainsi abrogé l'article L.1233-4-1 du Code du travail qui précisait les obligations pesant sur l'employeur en la matière lorsque l'entreprise appartient à un Groupe international).

L'ordonnance codifie par ailleurs la jurisprudence qui limite les offres de reclassement aux sociétés du Groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel (art L.1233-4 du Code du travail).

Ciblage de l'application des critères d'ordre des licenciements :

L'ordonnance étend à toutes les entreprises la possibilité de fixer par accord collectif le périmètre d'appréciation des critères d'ordre des licenciements, alors que cette faculté n'était auparavant ouverte qu'aux entreprises soumises à l'obligation d'établir un PSE. (art L.1233-5 du Code du travail)

En l'absence d'accord, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions de postes.

Facilitation des reprises d'entreprise :

Les entreprises d'au moins 50 salariés qui ont établi un PSE comportant des dispositions relatives à la reprise d'un de leur site afin de sauvegarder une partie des emplois pourront procéder, sous conditions, à des licenciements avant le transfert. L'ordonnance élargit ainsi la dérogation introduite par la loi Travail (art L.1233-61 du Code du travail).

Extension de l'accès au congé de mobilité

Toute entreprise ayant conclu un accord GPEC pourra définir les conditions de mise en œuvre du congé de mobilité (art L.1237-18 du Code du travail).

ACCORD PORTANT RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES

Un accord collectif majoritaire peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois (art L.1237-19 et suivants).

L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de la conclusion d'un tel accord.

Cet accord sera transmis à la DIRECCTE pour validation.

La DIRECCTE aura alors 15 jours à compter de la réception de l'accord pour notifier à l'employeur sa décision. Plusieurs cas de figure sont envisageables :

- soit la DIRECCTE rend une décision de validation expresse dans ce délai : elle notifie cette décision à l'employeur, au comité social et économique et aux organisations syndicales représentatives signataires ;
- soit la DIRECCTE ne répond pas dans ce délai : le silence gardé par l'autorité administrative vaut décision de validation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique et aux organisations syndicales représentatives signataires ;
- soit la DIRECCTE rend une décision expresse de refus de validation : l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, devra présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé le comité social et économique.

L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective emportera rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.

Les salariés protégés pourront signer de telles ruptures, sous réserve de l'autorisation expresse de l'Inspecteur du travail. La rupture du contrat de travail ne pourra alors intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Les recours contre la décision de validation ou ceux portant sur l'accord collectif, le contenu de l'accord portant rupture conventionnelle collective et la régularité de la procédure précédant la décision de l'autorité administrative sont formés devant le Tribunal administratif (art L.1237-19-8 et L.1235-7-1 du Code du travail).

Toute autre contestation portant sur la rupture du contrat doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date de la rupture du contrat.

Si les suppressions d'emplois, réalisées dans le cadre de l'accord collectif, ont des conséquences significatives, en raison de leur ampleur, sur l'équilibre du ou des bassins d'emploi où elles sont implantées, les entreprises peuvent, sous certaines conditions, être tenues de contribuer à la revitalisation de ce ou ces bassins d'emploi.

PBA

PECH DE LA CLAUSE BATHMANABANE

& ASSOCIÉS

8, Place Vendôme
75001 Paris



www.pechdelacause.com

Téléphone : 01.44.94.98.98
Télécopie : 01.44.94.98.99
Contacts Newsletter social : jftreton@pechdelacause.com

Newsletter
Septembre
2017

REFORME MACRON (Suite)

CONTENTIEUX PRUD'HOMAL

Harmonisation des délais de recours

Les actions portant sur la rupture du contrat de travail pour motif personnel se prescriront désormais par 12 mois contre 24 mois auparavant (sauf exceptions).

Le régime est donc harmonisé avec celui portant sur la contestation des licenciements pour motif économique.

Plafonnement des indemnités prud'homales

Ce barème impératif s'applique aux litiges concernant les licenciements notifiés postérieurement à la publication de l'ordonnance, soit après le 23 septembre 2017.

Il impose à la fois des planchers et des plafonds pour fixer le montant des réparations allouées en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (art L.1235-3 du Code du travail).

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut) Entreprise de 11 salariés et plus	Indemnité minimale (en mois de salaire brut) Entreprise de Moins de 11 salariés	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	Sans objet	1
1	1	0,5	2
2	3	0,5	3,5
3	3	1	4
4	3	1	5
5	3	1,5	6
6	3	1,5	7
7	3	2	8
8	3	2	8

Dans ce numéro :

Indemnités contentieuses prud'homal p. 2

Jurisprudence p. 3

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut) Entreprise de 11 salariés et plus	Indemnité minimale (en mois de salaire brut) Entreprise de Moins de 11 salariés	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
9	3	2,5	9
10	3	2,5	10
11	3	3	10,5
12	3	3	11
13	3	3	11,5
14	3	3	12
15	3	3	13
16	3	3	13,5
17	3	3	14
18	3	3	14,5
19	3	3	15
20	3	3	15,5
21	3	3	16
22	3	3	16,5
23	3	3	17
24	3	3	17,5
25	3	3	18
26	3	3	18,5
27	3	3	19
28	3	3	19,5
29	3	3	20
30 et au-delà	3	3	20

JURISPRUDENCE

Requalification du contrat de travail temporaire en CDI : absence de poursuite du contrat au-delà du terme de la mission de travail temporaire (Cass. soc. 21 septembre 2017 n° 16-20.270 FS-PBRI).

Un intérimaire avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification en CDI de l'ensemble de la relation de travail pour recours abusif au travail temporaire.

Dans ce cadre, la Cour de cassation a posé le principe que le droit à l'emploi ne constitue pas une liberté fondamentale qui justifierait la poursuite du contrat de travail au-delà du terme de la mission de travail temporaire en cas d'action en requalification en contrat à durée indéterminée.

En effet, le droit à l'emploi ne pouvant être porté au rang de liberté fondamentale, la nullité de la rupture n'est pas encourue sur ce fondement, ce qui exclut la réintégration du salarié ou la poursuite du contrat. A noter toutefois que la rupture des relations contractuelles constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvrant droit pour le salarié à une indemnisation.

Communication des objectifs au salarié en anglais autorisée à condition qu'une version traduite en langue française ait été par ailleurs mise à disposition du personnel (Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 16-20.426 FS-PB)

Les documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle doivent être rédigés en français, sous peine d'inopposabilité au salarié.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation admet que les objectifs puissent être communiqués en anglais au salarié, à condition qu'une version traduite en langue française soit en sus mise à disposition du personnel, en l'occurrence sur l'intranet de l'entreprise.

Salarié malade : Rémunération à prendre en compte pour apprécier les plafonds d'exonération des indemnités de rupture (Cass. 2^{ème} Civ. 21 septembre 2017, n°16-20.580)

Les indemnités de rupture du contrat de travail sont exonérées de charges sociales dans la limite du plus élevé des 3 montants suivants :

- montant légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement ;
- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture ;
- 50 % du montant de l'indemnité.

Les deux dernières valeurs (double de la rémunération et 50 % de l'indemnité) ne pouvant pas excéder la limite de 2 plafonds annuels de la Sécurité sociale.

Lorsqu'un salarié n'a pas été présent toute l'année précédant la rupture de son contrat de travail, faut-il reconstituer son salaire théorique ? Prendre en compte les salaires versés avant la suspension du contrat de travail ?

Aucune de ces deux solutions selon la Cour de cassation, qui a posé le principe qu'il faut prendre en compte exclusivement la rémunération effectivement versée au salarié par l'employeur, sans reconstitution du salaire au titre des périodes d'absence.

Cela revient à retenir un plafond d'exonération très bas lorsque, comme en l'espèce, la salariée a été absente au titre d'un congé maternité et d'un congé parental d'éducation.

A noter que cette règle, sévère pour les salariés et les entreprises, s'applique tant pour les indemnités de rupture conventionnelle que pour les indemnités transactionnelles portant sur la rupture du contrat.

PBA

PECH DE LA CLAUSE, BATHMANABANE
& ASSOCIÉS

8, Place Vendôme
75001 Paris



www.pechdelacause.com

Téléphone : 01.44.94.98.98
Télécopie : 01.44.94.98.99
Contacts Newsletter social : jftreton@pechdelacause.com