



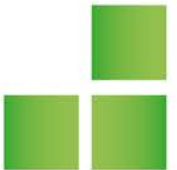
ORDONNANCES MACRON



Restructurations,
licenciements,
emplois



EDITION 2018





Licenciement économique (1/2)

Appréciation de la cause économique limitée au territoire national et au secteur d'activité commun pour les entreprises faisant partie d'un groupe

- **Nouvelle définition du groupe** : il s'agit de l'entreprise dominante et des filiales qu'elle contrôle.

Assouplissement de l'obligation de reclassement

- Suppression de l'obligation de proposer des postes de reclassement à l'étranger
- Suppression de l'obligation de faire des offres de reclassement personnalisées : la diffusion d'une liste d'emplois disponibles par internet suffit. Précision pour chaque offre du délai de réponse donné au salarié qui ne peut être inférieur 15 jours.

⇒ *Entrée en vigueur pour toute procédure engagée à compter du 23 décembre 2017*



Licenciement économique (2/2)

Ruptures conventionnelles collectives

- **Définition:** Dispositif de départs volontaires exclusif de tout licenciement
- **Procédure:** information préalable de la Direccte, conclusion d'un accord collectif majoritaire et validation par la Direccte dans un délai de 15 jours
- **Contenu de l'accord :** nombre maximal de départs envisagés – durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective – critères de départage entre les candidats au départ – modalités de calcul de l'indemnité de rupture qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement – mesures facilitant le reclassement externe des salariés ...

⇒ **Applicable depuis le 23 décembre 2017**

Sécurisation des licenciements (1/4)

I. Réduction de délais de contestation du licenciement

	Avant	Aujourd'hui
Licenciements économiques	1 an	1 an
Licenciements personnels	2 ans	1 an
Exécution du contrat de travail	2 ans	

A noter : Le délai de 1 an s'applique même si l'employeur ne le mentionne pas dans la lettre de licenciement

⇒ Entrée en vigueur le 23 septembre 2017 avec aménagement pour les prescriptions en cours

Sécurisation des licenciements (2/4)

II. Motivation du licenciement

Avant : les motifs invoqués dans la lettre de licenciement liaient l'employeur.

Aujourd'hui : l'employeur peut préciser les motifs après la notification du licenciement:

- **soit de sa propre initiative**

Dans les 15 jours suivant la notification du licenciement

- **soit à la demande du salarié**

Demande dans les 15 jours suivant la notification du licenciement et réponse de l'employeur dans les 15 jours suivant la demande

NOTEZ-LE ! Si le salarié ne formule pas une demande en ce sens, l'insuffisance de motivation ne suffit pas à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse. Sanction = 1 mois de salaire

⇒ Entrée en vigueur : depuis le 18 décembre 2017



Sécurisation des licenciements (3/4)

III. Atténuation de certaines sanctions de procédure

- Avant : irrégularités graves de procédure = licenciement privé de cause réelle et sérieuse (avec indemnité minimale de 6 mois de salaire)
- Aujourd'hui : irrégularités sanctionnées par 1 mois de salaire

Quelles irrégularités ?

- Non respect des règles entourant l'entretien préalable : convocation préalable obligatoire à l'entretien préalable, mention de la possibilité de se faire assister
- Non respect d'une procédure conventionnelle

NOTEZ-LE ! Pas de requalification automatique d'un CDD en CDI en cas de non-respect de l'obligation de transmission du contrat sous 2 jours

Sécurisation des licenciements (4/4)

IV. Création de 6 modèles types de lettres de licenciement

- Pour les licenciements économiques et personnels
 - Rappelant les droits et obligations de chacun
- => Entrée en vigueur : depuis le 1^{er} janvier 2018

V. Licenciement pour inaptitude

- Suppression de l'obligation de rechercher des reclassements à l'étranger
- Périmètre de reclassement limité aux entreprises en France dont l'organisation, les activités et le lieu d'exploitation permettent la permutation du personnel

Indemnité minimale de licenciement (1/1)

I. Ancienneté minimale réduite

Avant : 1 an d'ancienneté pour avoir droit à l'indemnité de licenciement

Aujourd'hui : 8 mois d'ancienneté SUFFISANT

II. Augmentation de l'indemnité de licenciement

Avant : 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans puis 1/3 mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans

Aujourd'hui : 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans puis 1/3 mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans

Exemple : un salarié licencié après 10 ans d'ancienneté aura droit à une indemnité de 2,5 mois de salaire (contre 2 mois auparavant)

⇒ Entrée en vigueur : pour tout licenciement notifié à compter du 23 septembre 2017



Barème d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (1/4)



Fixation d'un plancher et d'un plafond, qui varient en fonction de l'ancienneté du salarié

- **Plancher** : entre 1 mois et 3 mois de salaire selon l'ancienneté et la taille de l'entreprise (+/- 11 salariés)

👉 Actuellement : plancher de 6 mois de salaire pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté et travaillant dans une entreprise de + 11 salariés



- **Plafond** : entre 1 mois et 20 mois de salaire selon l'ancienneté du salarié
- 👉 Actuellement il n'existe pas de plafond



NOTEZ-LE ! Ces plafonds s'appliquent aussi en cas de prise d'acte ou de demande de résiliation judiciaire par le salarié





Barème d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (2/4)

Indemnité minimale (en mois de salaire) en fonction de l'ancienneté					
Ancienneté	Entreprises < 11 salariés	Entreprises ≥ 11 salariés	Ancienneté	Entreprises < 11 salariés	Entreprises ≥ 11 salariés
0 an	sans objet	sans objet	6 ans	1,5 mois	3 mois
1 an	0,5 mois	1 mois	7 ans	2 mois	3 mois
2 ans	0,5 mois	3 mois	8 ans	2 mois	3 mois
3 ans	1 mois	3 mois	9 ans	2,5 mois	3 mois
4 ans	1 mois	3 mois	10 ans	2,5 mois	3 mois
5 ans	1,5 mois	3 mois	≥ 11 ans	3 mois	3 mois

Barème d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (3/4)

Indemnité maximale (en mois de salaire) en fonction de l'ancienneté

	↓		↓		↓		↓		↓
0 an	1	6 ans	7	12 ans	11	18 ans	14,5	24 ans	17,5
1 an	2	7 ans	8	13 ans	11,5	19 ans	15	25 ans	18
2 ans	3,5	8 ans	8	14 ans	12	20 ans	15,5	26 ans	18,5
3 ans	4	9 ans	9	15 ans	13	21 ans	16	27 ans	19
4 ans	5	10 ans	10	16 ans	13,5	22 ans	16,5	28 ans	19,5
5 ans	6	11 ans	10,5	17 ans	14	23 ans	17	29 ans et +	20

Barème d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (4/4)

Exclusion du plafond dans les cas où la nullité du licenciement est encourue en raison :

- D'une atteinte à une liberté fondamentale (droit de grève, droit d'ester en justice...)
- De faits de harcèlement sexuel ou moral
- D'un motif discriminatoire lié à une action en justice en vue de faire reconnaître une discrimination, une inégalité de traitement hommes femmes
- De faits liés à l'exercice d'un mandat syndical
- De faits à l'encontre de personnes protégées (maternité, AT, MP)

NOTEZ-LE !

Indemnités pour nullité du licenciement économique = 6 mois (au lieu de 12)

Non respect de la priorité de réembauche = 1 mois (au lieu de 2)

Autres mesures (1/3)

I. Recours au télétravail

- Possibilité d'y recourir sans signature d'un avenant au contrat de travail
- Obligation pour l'employeur de motiver son refus de passage en télétravail
- Mis en place par un accord collectif, ou à défaut par une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE
- Possibilité de mettre en place un télétravail ponctuel sur simple accord des parties formalisé par tout moyen
- Protection contre les accidents du travail survenus à domicile

II. Congé sabbatique

A défaut de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours suite à une demande de congé sabbatique, son accord est réputé acquis.

Autres mesures (2/3)

III. Prêt de main d'œuvre

- **Le principe** : mettre à disposition pendant 2 ans maximum des salariés auprès de petites entreprises (moins de 250 salariés) ou de jeunes entreprises (moins de 8 ans d'existence)
- **Quelles entreprises ?** Celles de plus de 5000 salariés
⇒ Opération considérée comme à but non lucratif

IV. Création d'un code du travail numérique

- Accès à une version numérique du code du travail avec présomption de bonne foi pour les informations obtenues via le code du travail numérique

V. Fin du contrat de génération

- Toutes les dispositions relatives au contrat de génération sont supprimées



Autres mesures (3/3)

VI. Le congé de formation économique sociale et syndicale

- **AVANT** : maintien total ou partiel de la rémunération du salarié en congé formation économique sociale et syndicale par l'employeur sur demande d'une organisation syndicale. Remboursement du salaire par l'organisation syndicale.
- **AUJOURD'HUI** : l'employeur doit maintenir totalement la rémunération du salarié qui est en congé formation économique sociale et syndicale sans remboursement par les syndicats.

⇒ **Entrée en vigueur** : au 1^{er} janvier 2018

⇒ Pour tous les congés effectués jusqu'au 31 décembre 2017, le mécanisme de remboursement continue à s'appliquer.



34, Quai de la Loire - 75019 Paris
Tél : 01 46 07 04 32 - Fax : 01 40 05 91 10 - www.csfv.fr