



Philippe
SALMON
Avocat



REFORME DU LICENCIEMENT

1 – La procédure de Licenciement.

Rien ne change à cet égard. Un entretien préalable doit toujours être organisé. Le salarié doit être convoqué, un délai de 5 jours doit être respecté entre la convocation et l'entretien.

En cas de non-respect de la procédure le salarié peut obtenir une indemnité maximale de 1 mois de salaire. Le salarié doit prouver son préjudice.

2 – La motivation du licenciement.

La lettre de licenciement doit toujours être motivée par une cause réelle et sérieuse. Il s'agit d'un motif précis, vérifiable et pouvant justifier le licenciement.

L'article L1235-2 du code du travail introduit la possibilité pour l'entreprise de préciser le motif du licenciement

- Sur initiative de l'entreprise, dans un délai de 15 jours après la notification du licenciement.
- Sur demande du salarié 15 jours au plus tard après la notification du licenciement, l'entreprise disposant alors elle-même d'un délai de 15 jours.

Il ne s'agit pas de compléter la lettre et ainsi de rajouter des motifs, mais bien de **préciser – expliciter** les motifs figurant dans la lettre de licenciement.

Le Code du Travail introduit aussi des « modèles de lettre de licenciement ». Ces modèles n'en sont pas réellement dans la mesure où il ne s'agit que de formules classiques sans motif type. De plus, ces modèles contiennent certains oublis tel la portabilité de la prévoyance et la mutuelle, les critères d'ordre de licenciement, la prescription en matière de licenciement économique.

Ces modèles introduisent en outre une clause concernant la précision des motifs du licenciement. Or, cette clause n'est en aucun cas obligatoire, et la mentionner ne pourra qu'inciter les salariés à solliciter des précisions et finalement systématiquement contester leur licenciement. Nous vous déconseillons en conséquence d'utiliser cette clause.

3 – Les sanctions.

3.1 Non-respect d'une procédure conventionnelle.

Certaines conventions collectives prévoient des dispositifs particuliers concernant la procédure de licenciement. En cas de non-respect de ces dispositifs, il ne s'agit plus d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse comme précédemment mais uniquement d'un non-respect de la procédure sanctionné d'un mois de dommages et intérêts au maximum.

3.2 Licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les Ordonnances introduisent un barème d'indemnisation devant être obligatoirement appliqué par les juridictions.



Parc ATHENA
1 rue Albert SCHWEITZER
14280 CAEN - ST CONTEST
Tel : 02 31.34.01.30 – Fax : 02 31.78.04.39
E. Mail : selarl.salmon@altajuris-caen.com
www.altajuris-caen.com
Case Palais 70

SELARL au Capital de 20 000 € - RCS CAEN 482 951 282

Cabinet Certifié



ISO 9001

Entreprises – 10 salariés			Entreprises + 10 salariés		
Ancienneté	Minimum	Maximum	Ancienneté	Minimum	Maximum
0	NA	NA	0	-	1 mois
1	0,5	2 mois	1 an	1 mois	2 mois
2	0,5	3,5	2	3	3,5
3	1	4	3	3	4
4	1	5	4	3	5
5	1,5	6	5	3	6
6	1,5	7	6	3	7
7	2	8	7	3	8
8	2	8	8	3	8
9	2,5	9	9	3	9
10	2,5	10	10	3	10
Au-delà	3	+0,5 / an maxi: 20 mois	Au delà	3	+0,5 / an maxi: 20 mois

3.3 Non application du barème.

Ce barème ne sera pas applicable en cas de licenciement:

- Nul : violation d'une liberté fondamentale, de faits de harcèlement moral ou sexuel, discriminatoire, faisant suite à l'action en justice d'un salarié relativement à une question d'égalité professionnelle.
- Dénonciation des crimes et délits (statut de lanceur d'alerte).
- Des salariés protégés.
- Violation de la protection liée au congé de maternité ou de paternité.
- Violation de la protection liée aux accidents du travail et maladies professionnelles.

Pour ces licenciements le salarié pourra bénéficier d'une indemnité minimale forfaitaire de 6 mois de salaire (12 mois auparavant).

De même le barème n'est pas applicable aux licenciements notifiés avant le 23 septembre 2017.

3.4 Remboursement des allocations chômage.

Pour les entreprises de plus de 10 salariés et en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté les juridictions pourront condamner l'entreprise à rembourser les allocations chômage dans la limite de 6 mois d'indemnité.

Les Ordonnances modifient ainsi largement le dispositif licenciement, les sanctions sont désormais plus prévisibles, mais restent importantes. Les entreprises doivent ainsi toujours faire preuve de précaution lors de la mise en œuvre de mesures de licenciement.

Philippe SALMON
Avocat
SALMON & Associés

