

IMPACT DES ORDONNANCES MACRON POUR LES SALARIÉS

LA SUITE...

Les ordonnances impactent fortement les licenciements. Elles introduisent : un modèle type de lettre de licenciement, une refonte du calcul des indemnités de licenciement, un délai de prescription raccourci.



MODÈLE TYPE DE LETTRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL OU ÉCONOMIQUE :

Des modèles Cerfa en ligne d'ici à la fin de l'année. La modélisation de la lettre de licenciement est surtout destinée aux TPE-PME. Elle a pour vocation de sécuriser le licenciement. Bien souvent, les lettres de licenciement sont mal rédigées, mal motivées, et ces failles alimentent les recours en contestation devant les prud'hommes (parfois à raison, car les motifs invoqués ne sont pas réellement motivés, donc contestables). Les modèles types devraient permettre d'informer les salariés et les employeurs sur la procédure à respecter, les droits et obligations de chacun. Ils ne sont pas obligatoires, l'employeur pourra continuer à rédiger le licenciement par courrier « classique ». L'employeur pourra compléter la motivation du licenciement par un second courrier.

ATTENTION AU DELAI DE PRESCRIPTION : lorsqu'il reçoit sa lettre de licenciement, le salarié n'a qu'un an pour saisir le conseil de prud'hommes. Passé ce délai, il ne peut plus agir en justice !



SOUS LA HOULETTE !

LE LICENCIEMENT DOIT ÊTRE MOTIVÉ ! ?

Si le salarié ne demande pas à l'employeur de préciser la lettre de licenciement, l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement constatée ne privera pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse. Elle ouvrira seulement droit pour le salarié à une indemnité d'un mois de salaire au plus !

La barémisation du licenciement abusif, ou sans cause réelle et sérieuse, est un des points les plus contestés des ordonnances. Destinée à donner de la « visibilité » aux employeurs sur les conséquences pécuniaires du licenciement, elle introduit des notions de plancher et de plafond des sommes allouées aux salariés. Donc, une marge de manœuvre limitée pour les juges. De plus, les indemnités minimales et maxi-

males sont différenciées en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Le positif : en contrepartie de ce barème obligatoire, les indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, ou abusif, sont augmentées : elles passent à 25% au lieu d'1/5^e de mois de salaire/année d'ancienneté, mais seulement pour les 10 premières années.

LA FAQ



QU'ENTEND-ON PAR « SECTEUR D'ACTIVITÉ » ?

La nature des produits, biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et les modes de distribution se rapportant à un même marché.



JE TRAVAILLE DANS UNE ENTREPRISE INTERNATIONALE. APRÈS M'AVOIR LICENCIÉ POUR MOTIF ÉCONOMIQUE, MON EMPLOYEUR N'EST-IL PAS OBLIGÉ DE ME

RECLASSER, EN FRANCE COMME À L'ÉTRANGER ?

Depuis les ordonnances, l'employeur n'est plus obligé de vous communiquer des offres individuelles de reclassement, il doit vous informer – par tous moyens – des offres disponibles via une liste diffusée par l'intranet de l'entreprise. Le non-respect par l'employeur de son obligation générale de reclassement en dehors du périmètre national ne peut plus remettre en cause le licenciement économique.



BARÈME PRUD'HOMAL DES INDEMNITÉS MINIMALES ET MAXIMALES DUES (MOIS DE SALAIRE BRUT) EN CAS DE LICENCIEMENT ABUSIF, PAR SEUIL D'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE

ANCIENNETÉ DU SALARIE (Année complète)	INDEMNITÉS MINIMALES DUES PAR LES ENTREPRISES DE 11 SALARIÉS ET +	INDEMNITÉS MAXIMALES DUES PAR LES ENTREPRISES DE 11 SALARIÉS ET +	INDEMNITÉS MINIMALES DUES PAR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS	INDEMNITÉS MAXIMALES DUES PAR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS
1	1	2	-	2
2	1	3,5	0,5	3,5
3	1	4	0,5	4
4	1	5	1	5
5	1	6	1	6
6	1	7	1,5	7
7	1	8	1,5	8
8	1	9	2	8
9	1	10	2	9
10	1	10,5	2,5	10
11	1	11	2,5	11
12	1	11,5	3	11,5
13	1	12	3	12
14	1	13	3	13
16	1	13,5	3	13,5
17	1	14	3	14
18	1	14,5	3	14,5
19	1	15	3	15
20	1	15,5	3	15,5
21	1	16	3	16
22	1	16,5	3	16,5
23	1	17	3	17
24	1	17,5	3	17,5
25	1	18	3	18
26	1	18,5	3	18,5
27	1	19	3	19
28	1	19,5	3	19,5
29	1	20	3	20
30 ET +	1	20	3	20



SOUS LA HOULETTE !

CE RÉFÉRENTIEL NE S'APPLIQUE PAS DANS PLUSIEURS SITUATIONS

- ▶ Violation d'une liberté fondamentale ;
 - ▶ Faits de harcèlement moral ou sexuel ;
 - ▶ Licenciement discriminatoire ;
 - ▶ Licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
 - ▶ Dénonciation de crimes et délits ;
 - ▶ Exercice d'un mandat par un salarié protégé ;
 - ▶ Violation de la protection accordée aux jeunes parents (congé maternité, congé paternité) ;
 - ▶ Violation de la protection des salariés victimes d'un AT/MP.
- Dans ces cas-là, le salarié bénéficie d'une indemnité qui ne peut pas être inférieure aux salaires des 6 derniers mois perçus, s'il ne demande pas sa réintégration, ou que cette dernière est impossible.

Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec certaines indemnités versées en cas d'irrégularité dans le cadre de licenciements économiques (non consultation des RP, non information de l'administration, non-respect de la priorité d'embauche, PV de carence de RP non établi). Ce cumul s'applique dans la limite des montants maximaux prévus par les barèmes.



DES NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE :

Peuvent entraîner un licenciement économique : la suppression ou la transformation d'un emploi, ou bien la modification du contrat refusée par le salarié à la suite de :

- ▶ Difficultés économiques réelles : par exemple, une baisse des commandes, du chiffre d'affaires ou une dégradation conséquente de la trésorerie ;
- ▶ Mutations technologiques ;
- ▶ Réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- ▶ Cessation d'activité de l'entreprise.

Ce qui change : le périmètre d'appréciation de la réalité de la cause économique à l'origine du licenciement, qui est désormais évalué à la seule limite du secteur d'activité économique commun aux entreprises du même groupe installées sur le territoire français ; si une entreprise française appartient à un groupe international, la bonne santé financière du groupe n'est pas prise en compte. Celui-ci peut donc désinvestir le site français.