

La réforme du Code du travail

Actualité législative publié le 29/01/2018, vu 880 fois, Auteur : [Maître Chloé DAUBIE](#)

L'ordonnance du 23 septembre 2017 a apporté des modifications importantes au code du travail, concernant tout particulièrement les droits des salariés licenciés pour cause réelle et sérieuse. Nous allons revenir sur les principaux changements à prendre en compte.

I-Les indemnités dues aux salariés

A- A- L'indemnité légale de licenciement

Commençons par la seule bonne nouvelle pour les salariés, qui concerne l'indemnité légale de licenciement. Cette indemnité doit être versée par l'employeur au salarié qui bénéficie d'une certaine ancienneté en cas de licenciement, indifféremment du bienfondé de la mesure.

Seule la faute grave ou lourde prive le salarié de cette indemnité.

L'ancienneté requise pour bénéficier de cette indemnité, auparavant de 12 mois, est diminuée à 8 mois. Le mode de calcul devient également plus favorable : il passe d'un cinquième à un quart de salaire mensuel par année d'ancienneté puis à un tiers à partir de 10 ans d'ancienneté.

B- B- L'indemnité en cas de licenciement abusif

Cette indemnité bénéficie au salarié victime d'un licenciement abusif. Elle lui est accordée par le Conseil de prud'hommes, au terme d'une action en justice. Elle vient réparer le préjudice subi par le salarié injustement privé de son emploi.

Le mode de calcul de cette indemnité a été complètement modifié par la récente réforme, au détriment des salariés, afin de permettre aux employeurs une meilleure prévisibilité des risques lorsqu'ils décident de recourir au licenciement.

Auparavant, le salarié qui travaillait depuis plus de 2 ans dans une entreprise de plus de 11 salariés bénéficiait d'une indemnisation qui ne pouvait être inférieure à six mois de salaire en cas de licenciement abusif. Aucun montant maximum n'était fixé, afin de laisser les conseillers prud'homaux apprécier librement l'étendue du préjudice subi.

Désormais les conseillers perdent une grande partie de leur liberté d'appréciation et sont tenus par un barème impératif que l'on trouve sous l'article L1235-3 du Code du travail.

A titre d'exemple, le salarié comptant 2 ans d'ancienneté ne pourra percevoir qu'une indemnité comprise entre 3 et 3,5 mois de salaire, alors que la loi lui garantissait auparavant 6 mois de salaire *a minima*.

Pour un salarié comptant 30 ans et plus d'ancienneté, le minimum reste de 3 mois alors que le maximum est fixé à 20 mois.

Les salariés comptant moins de deux ans d'ancienneté, qui ne bénéficiaient pas de la garantie des

6 mois de salaire, sont également concernés par le nouveau barème : pas plus d'un mois de salaire pour un salarié comptant une année pleine d'ancienneté.

Auparavant l'ancienneté du salarié était déjà un critère essentiel dans l'évaluation du montant de l'indemnisation mais des éléments factuels particuliers pouvaient justifier une indemnisation importante pour un salarié comptant une faible ancienneté. On peut ainsi imaginer le salarié débauché d'une société dans laquelle il travaillait depuis des années, qui déménage pour son nouveau poste et qui est finalement licencié sans motif sérieux après 8 mois de travail. Malgré l'étendue de son préjudice, il ne pourra prétendre à une indemnité supérieure à 1 mois de salaire.

Enfin pour les salariés des petites structures de moins de 11 salariés le plafond d'indemnisation est réduit.

L'article L1235-3-1 du code du travail pose quelques limites à l'application de ce barème. Si le licenciement est discriminatoire, fait suite à un harcèlement moral ou sexuel, ou porte atteinte aux libertés fondamentales du salarié, ce dernier bénéficie d'un minimum de 6 mois de salaire, sans maximum.

Le harcèlement comme la discrimination restent malheureusement toujours difficiles à prouver.

La notion d'atteinte aux libertés fondamentales devra être précisée par la jurisprudence. On peut imaginer le cas du salarié licencié pour avoir exercé son droit de grève.

II-La procédure de licenciement

Concernant la procédure de licenciement, plusieurs modifications, à nouveau plutôt favorables aux employeurs, sont entrées en vigueur.

Auparavant, les juges avaient posé comme principe que la lettre de licenciement fixait les limites du litige. Cela signifie que l'employeur ne pouvait reprocher au salarié qui contestait son licenciement des griefs non contenus dans cette lettre.

Désormais ce principe jurisprudentiel est consacré par l'article L1235-2 du Code du travail, mais de façon atténuée. Ainsi l'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour préciser la lettre de licenciement. C'est cette lettre précisée qui fixera ensuite les limites du litige.

Par ailleurs, lorsque la lettre de licenciement ne contenait pas de grief précis, le licenciement était systématiquement considéré comme abusif par la justice.

Désormais le salarié qui reçoit une lettre de licenciement imprécise doit sous 15 jours demander des précisions à l'employeur. Ce n'est qu'en l'absence de réponse que le licenciement pourra être jugé sans cause réelle et sérieuse. Si le salarié n'a pas demandé à l'employeur de préciser sa lettre, le défaut de motivation de celle-ci ne constituera qu'un vice de forme ouvrant droit à une indemnité maximale d'un mois de salaire, non cumulable avec l'indemnité pour licenciement abusif...

Ce procédé impose donc au salarié une grande réactivité et une connaissance préalable de ses droits.

III-Le délai pour contester le licenciement

Dernier point : le délai accordé au salarié pour contester son licenciement est réduit de moitié et passe à 12 mois à compter de la notification de la rupture.

Cette réduction permet aux entreprises une meilleure prévisibilité, au détriment des salariés, astreints à nouveau à une plus grande réactivité.