



Vous avez été licencié? Les dispositions issues des ordonnances Macron vous sont-elles applicables?

Actualité législative publié le **03/10/2017**, vu **2470 fois**, Auteur : [Sophie ATTALI-TRAPP](#)

Les Ordonnances réformant le Code du Travail ont été publiées au Journal Officiel le 23 septembre 2017. Dès lors, leurs dispositions ont fait l'objet d'une entrée en vigueur immédiate. Ce dossier vous explique quelles seront les règles applicables à votre licenciement.

Sur le plafonnement de vos indemnités prud'homales

La mesure la plus connue contenue dans les Ordonnances Macron concerne la fixation de plafonds d'indemnisation pour le salarié dans le cadre du prononcé d'un licenciement abusif par le Conseil des Prud'hommes.

Cette nouvelle mesure de plafonnement ne s'appliquera qu'aux licenciements notifiés après le 23 septembre 2017.

Ainsi, si votre lettre de licenciement vous a été notifiée avant le 23 septembre 2017, vous ne serez pas soumis au plafonnement des indemnités prud'homales même si vous effectuez votre préavis après cette date.

Pour ce qui concerne les procédures en cours devant le Conseil des prud'hommes, devant la Cour d'Appel et le Cour Cassation, elles restent soumises à la loi ancienne et ne pourront donc se voir appliquer les règles de plafonnement des indemnités prud'homales.

Sur la motivation de votre licenciement

Avant l'entrée en vigueur des Ordonnances Macron, la lettre de licenciement notifiée par l'employeur posait les termes exacts et exhaustifs du litige et ne pouvait donc les modifier en cours de procédure.

À l'avenir, le nouveau Code du Travail autorise l'employeur à ajouter des motifs au cours de la procédure. En l'absence de motivation du licenciement par l'employeur, celui-ci devra le faire à la demande du salarié dans un délai qui sera fixé ultérieurement par les décrets d'application.

Cette nouvelle disposition est donc applicable à tous les licenciements notifiés après le 23 septembre 2017 malgré l'absence d'indications sur les délais applicables à la demande de motivation du licenciement par le salarié.

Sur le délai de prescription de l'action en contestation de votre licenciement

Aux termes des dispositions de l'ancien Code du Travail, le salarié pouvait contester son licenciement dans un délai de deux ans.

Avec l'entrée en vigueur des Ordonnances réformant le Code du Travail, ce délai est réduit à **une année à compter de la notification de la rupture et non de la fin effective de son contrat de travail.**

Attention aux délais d'action en fonction de la date de notification de votre licenciement!

- Pour les licenciements notifiés avant le 23 septembre 2016: l'action peut être introduite dans un délai de deux ans à compter de la rupture du contrat de travail ;
- Pour les licenciements notifiés entre le 23 septembre 2016 et le 23 septembre 2017: l'action est possible jusqu'au 23 septembre 2018 ;
- Pour les licenciements notifiés après le 23 septembre 2017: l'action doit être introduite dans un délai d'un an à compter de la notification de la rupture du contrat de travail.

Sur l'augmentation des indemnités légales de licenciement

L'augmentation des indemnités légales de licenciement n'apparaît pas dans les Ordonnances du 23 septembre 2017. Cette mesure favorable au salarié a fait l'objet d'un décret entré en vigueur le 27 septembre 2017.

Désormais, le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il bénéficie de 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement qui ne peut être inférieure aux montants suivants :

- Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans;
- Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

Ce calcul se base :

- Soit sur la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement ;
- Soit 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

Ces nouvelles modalités s'appliqueront aux licenciements, mises à la retraite prononcées et aux ruptures conventionnelles conclues à compter du 27 septembre 2017.

Vous faites face à une procédure de licenciement ? Le Cabinet AMSA Avocats, est à votre disposition pour vous assister et faire valoir vos droits devant le Conseil des Prud'hommes.