

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le **montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau** ci-dessous.

<u>ancienneté du salarié dans l'entreprise</u>	<u>indemnité minimale (en mois de salaire brut)</u>	<u>indemnité maximale (en mois de salaire brut)</u>
0	sans objet	1
1	1	2
2	3	3
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5

21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture. Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L. 1235-12, L. 1235-13 et L. 1235-15, dans la limite des montants maximaux prévus au présent article.

En cas de **licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés**, les montants minimaux fixés ci-dessous sont applicables, par dérogation à ceux fixés au troisième alinéa :

ancienneté du salarié dans l'entreprise	indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	sans objet
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5

7	2
8	2
9	2,5
10	2.5

Article L1235-3-1 : Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu en méconnaissance des articles L. 1132-1, L. 1153-2, L. 1225-4 et L. 1225-5 et que le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que sa **réintégration est impossible**, le juge octroie au salarié une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

Article L1235-3-1 L'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est nul en application d'une disposition législative en vigueur ou qu'il est intervenu en **violation d'une liberté fondamentale**. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui **ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois**.

Les nullités mentionnées à l'alinéa précédent sont celles qui sont afférentes à la **violation d'une liberté fondamentale, à des faits de harcèlement moral ou sexuel** dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4, à un **licenciement discriminatoire** dans les conditions prévues à l'article L. 1134-4 ou **consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes** dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3 ou en matière de dénonciation de crimes et délits dans les conditions prévues à l'article L. 1232-3-3, ou de **l'exercice d'un mandat par un salarié protégé** mentionné au chapitre premier du titre premier du livre IV de la deuxième partie, ainsi que des protections dont bénéficient certains salariés en application des articles L 1225-71 et L 1226-13. L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle.

Au regard de ces modifications substantielles du régime indemnitaire du licenciement sans cause réelle et sérieuse, de nombreux auteurs dénoncent que les dispositions venant limiter le montant des indemnités relatives au licenciement sans cause réelle et sérieuse viennent heurter 2 principes : celui de la réparation intégrale des préjudices d'une part, et le pouvoir de libre appréciation des juges du fond d'autre part.

Par ailleurs, force est de constater que cette « barémisation des indemnités prudhommales » fragilise les salariés des très petites entreprises, pour lesquels la réparation forfaitaire des préjudices était déjà prévue, mais dans la limites de six mois de salaires, et non seulement des deux mois prévus par l'ordonnance.

CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX REGLES DE PROCEDURE ET DE MOTIVATION APPLICABLES AUX DECISIONS DE LICENCIEMENT ET LEURS CONSEQUENCES

Article L1232-6 : Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur. Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué (...).**et fixe les modèles que l'employeur peut utiliser** pour procéder à la notification du licenciement. Ces modèles rappellent en outre les droits et obligations de chaque partie.

Article L1235-2 : Si le licenciement d'un salarié survient ~~sans que la procédure requise ait été observée~~, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, ~~une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.~~

Les **motifs** énoncés dans la lettre de licenciement prévue aux articles L. 1232-6, L. 1233-16 et L. 1233-42 **peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés ou complétés, soit par l'employeur, soit à la demande du salarié (...)**

La **lettre de licenciement, complétée le cas échéant par l'employeur**, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement. A défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande en application de l'alinéa premier, **l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement** ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire. (...)

Lorsqu'une irrégularité de forme a été commise au cours de la procédure, (...), mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à **un mois de salaire.**

Le chapitre de cette ordonnance énonce plusieurs nouvelles mesures modifiant ostensiblement la procédure de licenciement.

Ainsi il apparaît que :

- la notification du licenciement peut se faire sur la base de modèles préexistants qui seront mis à la disposition de l'employeur et définis par décret
- il est possible pour l'employeur d'apporter des précisions sur la motivation du licenciement postérieurement à la notification de ce dernier
- l'insuffisance de motivation dans la lettre de licenciement est sanctionnée par une indemnité forfaitaire ne pouvant être supérieure à un mois de salaire. Jusqu'à présent, cette insuffisance était sanctionnée par un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Aussi, force est de constater que ces nouvelles dispositions peuvent créer une insécurité juridique pour le salarié. En effet, la question réside dans le fait de savoir jusqu'à quel moment l'employeur peut compléter la motivation de son licenciement.

CHAPITRE 5 : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE ET CONTESTATION DES AVIS, PROPOSITIONS, CONCLUSIONS ECRITES OU INDICATIONS EMIS PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL

Article L.1226-2 : Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article [L. 4624-4](#), à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, **au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.** (...) Pour l'application du présent article, le groupe est défini conformément au I de l'article [L. 2331-1](#). (...)

Article L.1226-10 : Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article [L. 4624-4](#), à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, **au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.** (...) Pour l'application du présent article, le groupe est défini conformément au I de l'article [L. 2331-1](#). (...)

~~Article L.4624-7 : I. Si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4, il peut saisir le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. L'affaire est directement portée devant la formation de référé. Le demandeur en informe le médecin du travail.~~

~~II. Le médecin expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié prévu à l'article L. 4624-8, sans que puisse lui être opposé l'article 226-13 du code pénal.~~

~~III. La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation, dans les conditions prévues aux articles 256 à 258 du code de procédure civile.~~

~~IV. La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive.~~

I. - Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4. Le médecin du travail, informé de la contestation, n'est pas partie au litige.

« II. - La formation de référé peut confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.

III. - La décision de la formation de référé se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

IV. - Les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction sont mis à la charge de la partie perdante, à moins que la formation de référé, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie. Ils sont réglés d'après le tarif fixé par un arrêté conjoint du ministre du travail et du ministre du budget.

Cette ordonnance marque une nouvelle étape dans la réforme de la procédure de licenciement pour inaptitude. 2 points ont été modifiés.

Le cadre des reclassements en cas d'inaptitude est clarifié. Ainsi le champ géographique de l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude sera restreint au territoire national lorsqu'une entreprise appartient à un groupe. Le salarié inapte n'aura plus la possibilité, que lui reconnaît aujourd'hui la jurisprudence, de demander à connaître les postes de reclassement situés à l'étranger. De plus, au sein des entreprises du groupe, l'employeur n'aura plus à rechercher des postes de reclassement que lorsque leur organisation, leurs activités ou leur lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

La procédure de contestation des éléments de nature médical justifiant des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail est également aménagée. Elle nécessitera toujours la saisine du conseil de prud'hommes en la forme des référés. En revanche, les juges ne désigneront plus un médecin expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. Ils pourront confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail (à la DIRECCTE) territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence et ce dernier pourra s'adjoindre le concours d'un tiers. L'employeur pourra mandater un médecin auquel les éléments médicaux retenus par le médecin du travail seront transmis par le médecin inspecteur.

La décision de la formation de référé se substituera directement aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestées. Sauf décision motivée contraire, c'est la partie perdante qui supportera les honoraires et frais d'instruction en fonction du tarif qui sera fixé par arrêté.

Ces dispositions entreront en vigueur à la date de publication des décrets et au plus tard le 1^{er} janvier 2018 (cette date butoir signifie que les décrets seront nécessairement parus avant cette date).

CHAPITRE 7 : AMELIORATION ET SECURISATION DES PLANS DE DEPART VOLONTAIRES ET DES CONGES DE MOBILITE

Sous-section1 : Le congé de mobilité

portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou plan de départ volontaire peut définir les modalités encadrant les **conditions de la rupture d'un commun accord du contrat de travail** qui lie l'employeur et le salarié. Ces ruptures, **exclusives du licenciement ou de la démission**, ne peuvent être imposées par l'une ou l'autre des parties(...)

Article L. 1237-18 : Dans les entreprises visées à l'article L. 2242-8 ayant conclu un **accord collectif** relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, un **congé de mobilité peut être proposé au salarié par l'employeur** dans les conditions prévues par ledit accord collectif. Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

Article L. 1237-18-2 : L'accord collectif détermine :

« 1° La **durée du congé de mobilité** ; 2° Les **conditions** que doit remplir le salarié pour en bénéficier ; 3° Les **modalités d'adhésion** du salarié à la proposition de l'employeur et les engagements des parties ; 4° **L'organisation des périodes de travail**, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ; 5° Les modalités de mise en œuvre du congé de mobilité et le niveau de la **rémunération versée pendant la période du congé** de mobilité ; 6° Les conditions **d'information des institutions représentatives du personnel** ; 7° Les **indemnités de rupture** garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique. (...)

Article L. 1237-18-4 : L'**acceptation** par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte **rupture du contrat de travail d'un commun accord** des parties **à l'issue du congé**. (...)

Sous-section 2 : rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant plan de départ volontaire

peut déterminer le contenu **d'un plan de départs volontaires excluant tout licenciement** pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois.

Article L. 1237-19-1 : Le **plan de départ volontaire** détermine :

1° Le **nombre maximal de départs** envisagés, de **suppressions d'emplois associées**, et la **durée de mise en oeuvre du plan** ;
« 2° Les **conditions** que doit remplir le salarié pour en bénéficier ; 3° Les **critères de départage** entre les potentiels candidats au départ ; 4° Les **modalités de calcul des indemnités de rupture** garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique ; 5° (...); 6° Des **mesures visant à faciliter le reclassement externe** des salariés sur des emplois équivalents, (...)

Article L. 1237-19-2 : L'accord collectif (...) fixe **les modalités et conditions d'information du comité social et économique** sur le projet envisagé (...) L'ensemble des informations communiquées aux représentants du personnel (...), ainsi que le procès-verbal de cette réunion, est communiqué simultanément à l'autorité administrative. Ces procès-verbaux comportent les suggestions et propositions des représentants du personnel. L'accord collectif majoritaire mentionné à l'article L. 1237-19 est **transmis à l'autorité administrative pour validation (...) dans un délai de quinze jours** à compter de la réception de cet accord dès lors qu'elle s'est assurée (...), de l'absence de discrimination entre les salariés de l'entreprise, notamment à raison de l'âge. Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité social et économique et aux organisations syndicales représentatives signataires. (...) Le silence gardé par l'autorité administrative pendant le délai prévu au troisième alinéa vaut décision d'acceptation de validation. (...)

Les dispositions relatives au plan de départs volontaires constituent un mode de *licenciement sui generis*, pouvant être négociés en dehors de tout motif économique, ce qui élargit considérablement leur champ d'application. Sur ce point, il convient d'être vigilant quant au consentement des salariés concernés, lequel doit être libre et éclairé.

CHAPITRE 1 : DEFINITION DU PERIMETRE D'APPRECIATION DE LA CAUSE ECONOMIQUE

licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des **difficultés économiques** caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés. **Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires** est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à : a) **Un trimestre** pour une entreprise de moins de onze salariés ; b) **Deux trimestres consécutifs** pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ; c) **Trois trimestres consécutifs** pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ; d) **Quatre trimestres consécutifs** pour une entreprise de trois cents salariés et plus ; 2° A des **mutations technologiques** ; 3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la **sauvegarde de sa compétitivité** ; 4° A la **cessation d'activité** de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise. Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude. Le groupe est défini conformément au I de l'article L. 2331-1 du code du travail. Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché. Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au présent article.

motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous **les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement** de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie, **et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.** Le groupe est défini conformément au I de l'article L. 2331-1 du code du travail. » ~~Le reclassement~~ Les offres de reclassement du salarié s'effectuent sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure. ~~Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises~~ Les offres de reclassement sont : 1° Adressées directement par écrit au salarié, ou ; 2° Communiquées par tout moyen au salarié via une liste. Ces offres sont précises et concrètes.

~~L'article L. 1233-4-1 est abrogé : lorsque l'entreprise ou le groupe dont l'entreprise fait partie comporte des établissements en dehors du territoire national, le salarié dont le licenciement est envisagé peut demander à l'employeur de recevoir des offres de reclassement dans ces établissements. Dans sa demande, il précise les restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation. L'employeur transmet les offres correspondantes au salarié ayant manifesté son intérêt. Ces offres sont écrites et précises.~~

CHAPITRE 5 : CONSEQUENCES DE LA MISE EN PLACE D'UN Comité Social et Economique (CSE) SUR LES DISPOSITIONS RELTIVES AU LICENCIEMENT ECONOMIQUE

~~Article L1233-34 : Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable en application de l'article L. 2325-35. Le comité prend sa décision lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30. Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation prévue à l'article L. 1233-24-1. L'expert-comptable peut être assisté par un expert technique dans les~~

conditions prévues à l'article L. 2325-41. Le rapport de l'expert est remis au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux organisations syndicales

Dans les entreprises **d'au moins cinquante salariés**, lorsque le projet de licenciement concerne **au moins dix salariés dans une même période de trente jours**, le **comité social et économique peut**, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider, lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30, de recourir à une **expertise pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur les effets potentiels du projet sur les conditions de travail**.

(...) L'expert peut être assisté dans les conditions prévues à l'article L. 2315-78. « **Le comité social et économique peut également mandater un expert afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales** pour mener la négociation prévue à l'article L. 1233-24-1. (...) »

Ces dispositions élargissent les possibilités de recourir au licenciement pour motif économique.

Ainsi, le motif de licenciement s'apprécie au niveau de l'entreprise lorsque celle-ci n'appartient pas à un groupe (il n'y a plus de référence au secteur d'activité), alors qu'il s'apprécie par rapport au secteur d'activité (motif plus large) en cas d'appartenance à un groupe.

Par ailleurs, le champ d'appréciation de l'obligation de reclassement est limité en ce sens que les entreprises au sein desquelles ce reclassement peut s'opérer sont celles « dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel ».