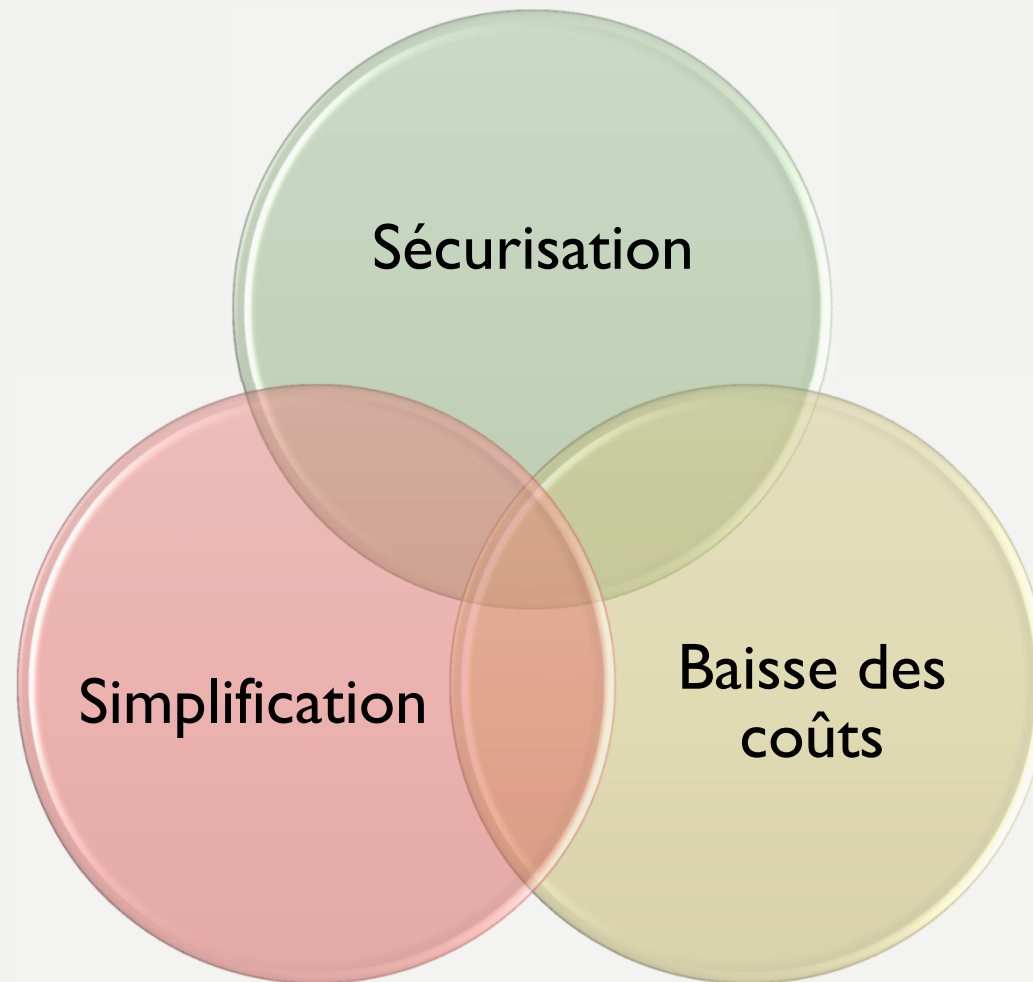




RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

MOTIVATION DU LICENCIEMENT
BARÉMISATION DES INDEMNITÉS
LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE
RUPTURE CONVENTIONNELLE
COLLECTIVE
ACCORDS LIÉS AUX NÉCESSITÉS DE
FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE

PHILOSOPHIE GÉNÉRALE



MOTIVATION DU LICENCIEMENT

- L'employeur pourrait recourir à un **modèle-type de lettre de notification du licenciement** (pour tout type de licenciement)
- Modèle qui rappellera les droits et obligations des deux parties lors de la rupture du contrat
- Attente du décret d'application
- Entrée en vigueur à la date de publication du décret et au plus tard au 1^{er} janvier 2018

The image shows a sample form titled "NOTIFICATION DE LICENCIEMENT" (Notification of Dismissal) from the French government. It includes fields for the employer's name, address, and the employee's name and address. It also contains a section for the date of dismissal and the date of the notification letter. The form is designed to be filled out by the employer and sent to the employee.

MOTIVATION DU LICENCIEMENT

- **Un droit à l'erreur pour l'employeur**
- Article L1235-2

Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement (...) peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés par l'employeur, soit à son initiative soit à la demande du salarié, dans des délais et conditions fixés par décret en Conseil d'Etat.

La lettre de licenciement, précisée le cas échéant par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement.

- « précisés » et non « complétés »

MOTIVATION DU LICENCIEMENT

- Si le salarié n'a pas formé une telle demande, et qu'il conteste la légitimité de son licenciement: pas d'absence de cause réelle et sérieuse en raison d'une insuffisance de motivation; le salarié n'aurait droit qu'à une indemnité pour irrégularité de procédure égale à un mois de salaire maximum
- Et si la demande du salarié est restée sans réponse ?

SANCTION DU LICENCIEMENT IRRÉGULIER

- Le **non-respect de la procédure** d'entretien préalable au licenciement constitue une irrégularité justifiant l'octroi d'une indemnité égale à un mois de salaire maximum
- Pas de changement sauf pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ou travaillant dans une entreprise de moins de 11 salariés

⇒ une seule et même sanction en cas de licenciement irrégulier

SANCTION DU LICENCIEMENT IRRÉGULIER

- Le **non-respect d'une procédure conventionnelle (ou statutaire)** de consultation préalable à la rupture constitue aussi une irrégularité justifiant l'octroi d'une indemnité égale à un mois de salaire maximum
- Changement important !
- Remise en cause de la jurisprudence : « l'information des délégués du personnel préalable au licenciement disciplinaire instituée par (...) la convention collective (...) constitue une garantie de fond dont le non-respect prive le licenciement de cause réelle et sérieuse » (Soc. 17/03/2015)

⇒ Ce n'est plus une garantie de fond mais seulement de forme...

SANCTION DU LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

- Avant : plancher de 6 mois de salaire sauf pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ou travaillant dans une entreprise de moins de 11 salariés
- Depuis la loi Macron du 06/08/2015 : le juge pouvait s'appuyer sur un référentiel indicatif => barème facultatif sauf demande conjointe des parties
- Désormais : sanction déterminée en fonction d'un barème impératif modulé en fonction de l'ancienneté du salarié (pour les maxima) et de la taille de l'entreprise (pour les minima)
- **Indemnité minimale** de 3 mois de salaire brut pour les salariés comptant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés (au lieu de 6 mois)
- Indemnité minimale inférieure dans les entreprises de moins de 11 salariés (0,5 mois de salaire pour 1 ou 2 ans d'ancienneté)

SANCTION DU LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

- ENTREPRISES DE 11 SALARIÉS ET +

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	sans objet
1	1
2	3

SANCTION DU LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

- ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	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
Au-delà	3

SANCTION DU LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	1
1	2
2	3
3	4
4	5
5	6
6	7
7 - 8	8
9	9
10	10
11	10.5
12	11

SANCTION DU LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
13	11,5
14	12
15	13
16	13,5
17	14
18	14,5
19	15
20	15,5
21	16
22	16,5
23	17
24	17,5

SANCTION DU LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
25	18
26	18,5
27	19
28	19,5
29 et +	20

SANCTION DU LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

- Le barème s'applique également en cas de prise d'acte de la rupture du contrat ou de résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur
- Le juge pourrait (ce n'est qu'une faculté) déduire de la somme allouée en application du barème l'indemnité de licenciement versée au salarié : quand ? lorsque l'indemnité sera particulièrement élevée ? Les deux indemnités ne réparent pourtant pas le même préjudice...
- Ces mesures s'appliquent aux licenciements prononcés après la publication de l'**ordonnance**

SANCTION DU LICENCIEMENT NUL

- Si le licenciement est jugé **nul**, le plafond n'est pas applicable
- A défaut de réintégration, l'indemnité est fixée par le juge à un **minimum** de 6 mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de rupture perçues par l'intéressé

SANCTION DU LICENCIEMENT NUL

- Hypothèses visées par l'article L. 1235-3-1 :
- violation d'une liberté fondamentale
- victime ou témoin de harcèlement
- discrimination
- licenciement suite à une action en justice en matière d'égalité professionnelle
- violation de la protection des lanceurs d'alerte
- violation de la protection des représentants du personnel
- violation de la protection des victimes d'ATMP
- violation de la protection liée à la maternité ou à la paternité

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

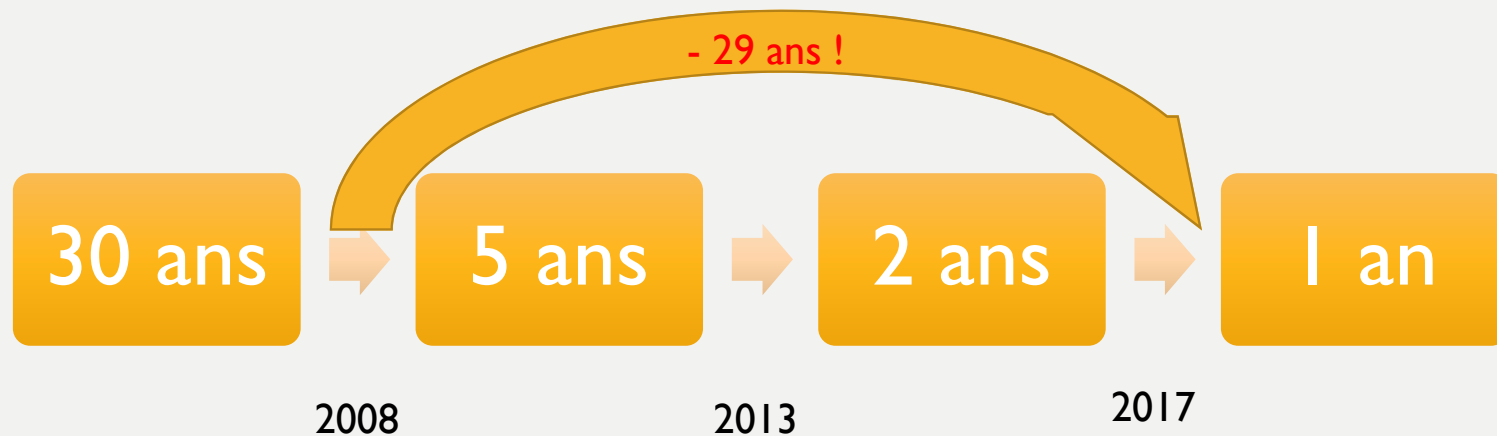
- Contrepartie au plafonnement...
- L'indemnité légale de licenciement est accordée au salarié justifiant d'au moins 8 mois d'**ancienneté**, au lieu d'un an actuellement
- Le **montant** de l'indemnité légale de licenciement est augmenté de 25 % mais seulement pour les 10 premières années...

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

- Le taux est de :
 - 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années
 - 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà
- Il n'y a donc aucune augmentation pour les années à partir de 10 ans...
- La base de calcul reste la même :
 - moyenne mensuelle des 12 derniers mois
 - tiers des 3 derniers mois (primes exceptionnelles prises en compte au prorata)

DÉLAIS DE PRESCRIPTION

- Avant: délai de prescription de droit commun = 24 mois
- Désormais:
 - Action portant sur l'exécution du contrat = 24 mois
 - Action portant sur la rupture du contrat = 12 mois (à compter de sa notification)



LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

- le **périmètre d'appréciation de la cause économique** de licenciement est restreint au territoire national lorsque l'entreprise appartient à un groupe international
- danger: création artificielle de difficultés économiques à l'intérieur d'un groupe
- le projet d'ordonnance précisait « sauf fraude »...

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

- Volonté de restreindre l'obligation de reclassement pesant sur les entreprises appartenant à un groupe de sociétés :
 - la **notion de groupe de reclassement** correspond au périmètre à retenir pour la mise en place d'un comité de groupe
 - donc sont uniquement concernées les entreprises unies par le contrôle ou l'influence d'une entreprise dominante

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

- Art. L. 1233-4, 4^{ème} al.: L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret
- Abrogation de l'article L. 1233-4-1 du Code du travail, qui précisait les obligations pesant sur l'employeur en matière de reclassement à l'étranger

=> Les recherches de reclassement sont donc limitées aux entreprises implantées sur le territoire national (en tout cas au regard de la sanction d'absence de cause réelle et sérieuse)

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

- violation de la priorité de réembauche en cas de licenciement économique : au moins 1 mois de salaire (au lieu de 2)
- nullité du licenciement économique en cas d'absence ou d'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, ou d'absence de décision de validation ou d'homologation de ce plan : minimum 6 mois de salaire (au lieu de 12)

RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Une
condition de
fond

- Pas de licenciement

Deux
conditions de
forme

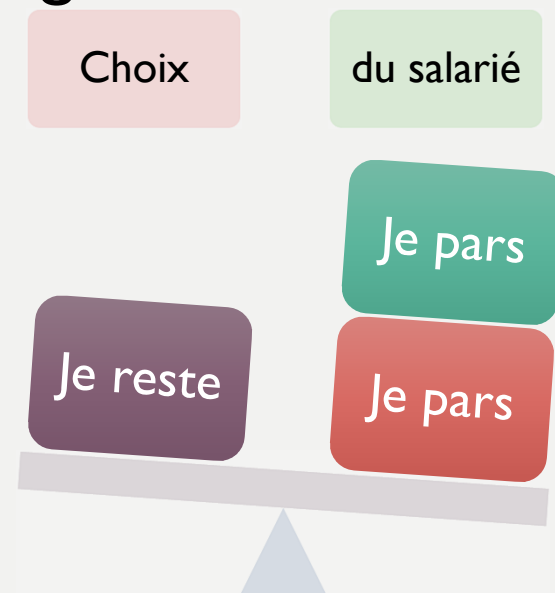
- Un accord collectif
- Validé par l'administration

Un régime
propre

- Rupture d'un commun accord
- Compétence juridictionnelle

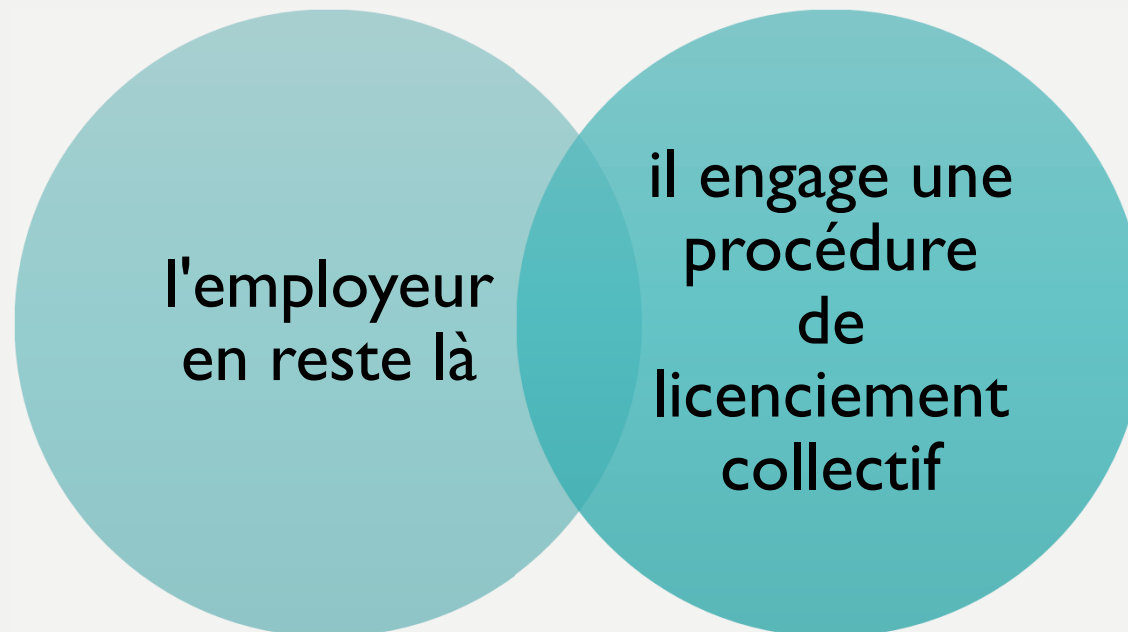
RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

- Condition de fond :
- L'accord doit exclure tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en terme de suppression d'emploi

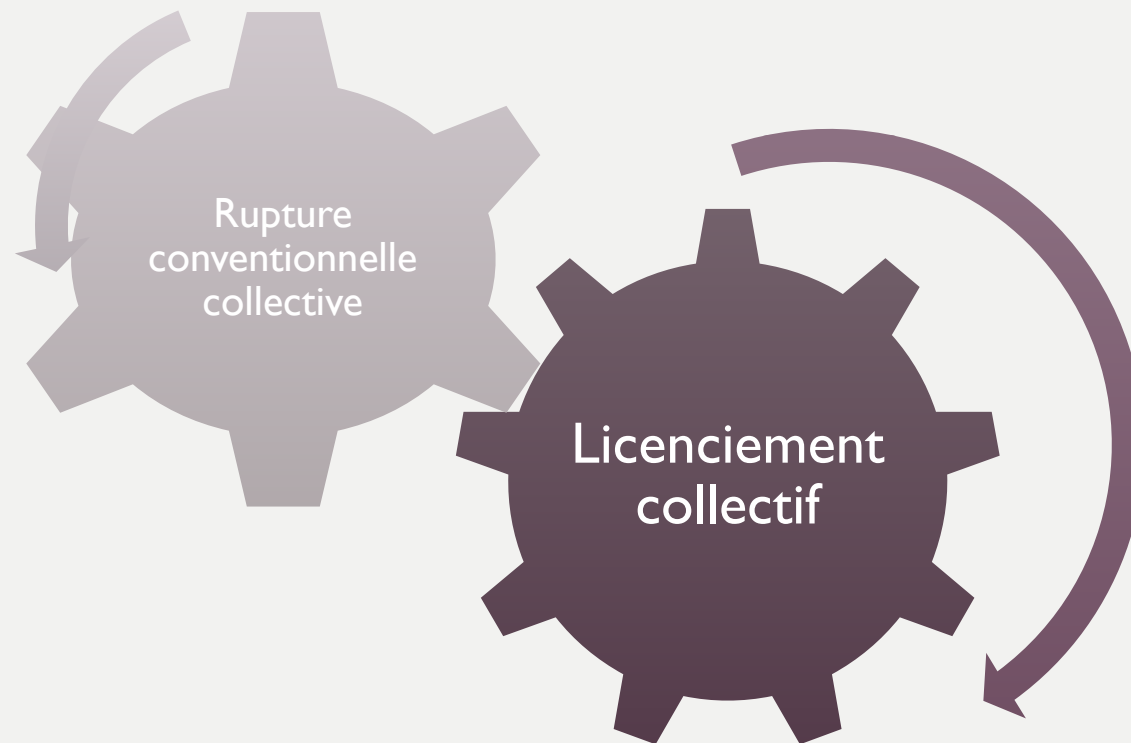


RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

- Et si le nombre de candidats est insuffisant ???



RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE



RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

- Nécessité d'un accord collectif
- Règles de majorité « normales »

```
graph TD; A[Règles de majorité « normales »] --> B[Jusqu'au 30 avril 2018 : Majorité de 30 %]; A --> C[A compter du 1er mai 2018 : Majorité de 50 %];
```

Jusqu'au 30 avril 2018 :
Majorité de 30 %

A compter du 1^{er} mai 2018 :
Majorité de 50 %

RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

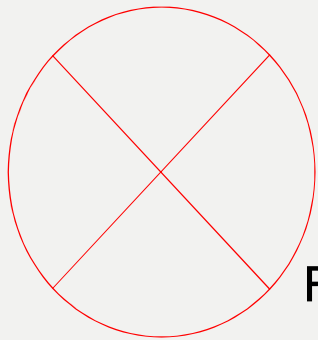
- L'employeur doit informer sans délai la DIRECCTE des négociations
 - L'accord doit prévoir le nombre maximal de départs envisagés et la durée de la procédure
 - Il doit fixer les conditions à remplir par le salarié, les critères pour départager les candidats, les modalités de présentation et d'examen des candidatures
- *Pas d'obligation de prévoir une faculté de rétractation*

RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

- L'accord doit définir les modalités de calcul des indemnités de rupture
 - *Indemnité légale de licenciement*
- L'accord doit prévoir des mesures facilitant le reclassement externe (formation, VAE, reconversion, soutien à la création ou reprise d'activités...)
- Il doit fixer ses modalités de suivi (CSE doit être consulté régulièrement)

RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

- L'accord doit fixer les modalités et conditions d'information du CSE



Projet d'accord

Pas de consultation
(règle générale depuis
loi Travail)



Projet de
compression d'effectif

Pas de consultation (rupture
conventionnelle collective est
exclusive du licenciement
économique)

RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

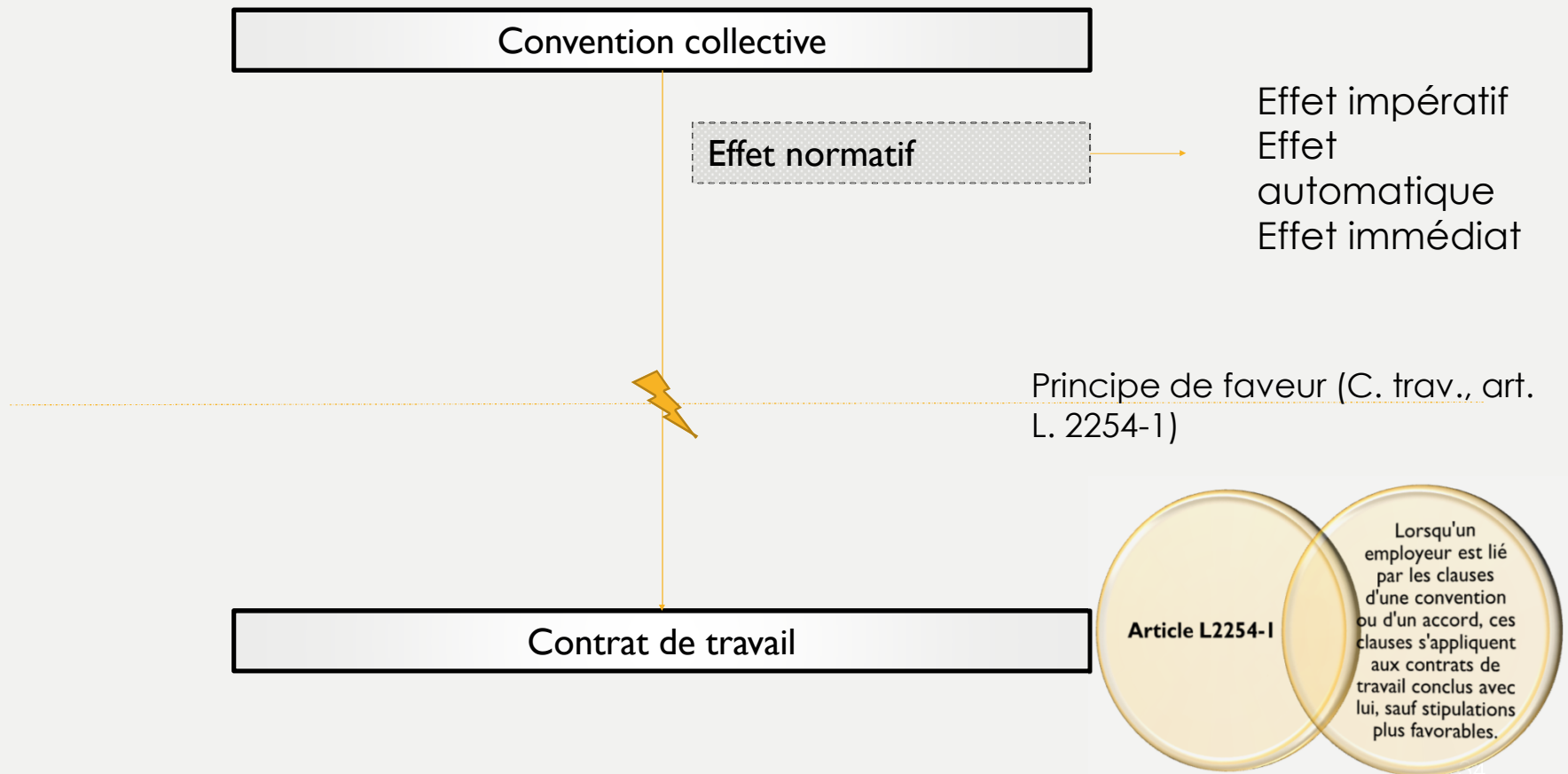
- L'accord doit être validé par la DIRECCTE
- Délai de validation de 15 jours à compter de la réception de l'accord
- Contrôle de l'absence de licenciement
- Contrôle du contenu imposé
- Contrôle de la régularité de la procédure d'information du CSE

Quelle intensité de ce contrôle ?

RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

- L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord
- Le refus de l'employeur doit être objectif: salarié qui ne remplit pas les conditions posées
- Rupture non soumise aux dispositions du licenciement pour motif économique (donc pas de droit au CSP ou à la priorité de réembauche)
- Seule possibilité de contester la rupture: vice du consentement
- Droit à l'assurance chômage

Quid de l'articulation entre accord d'entreprise et contrat de travail ?



Accord de mobilité interne
(Loi du 14 juin 2013, C. trav.,
art. L. 2242-17 abrogé)

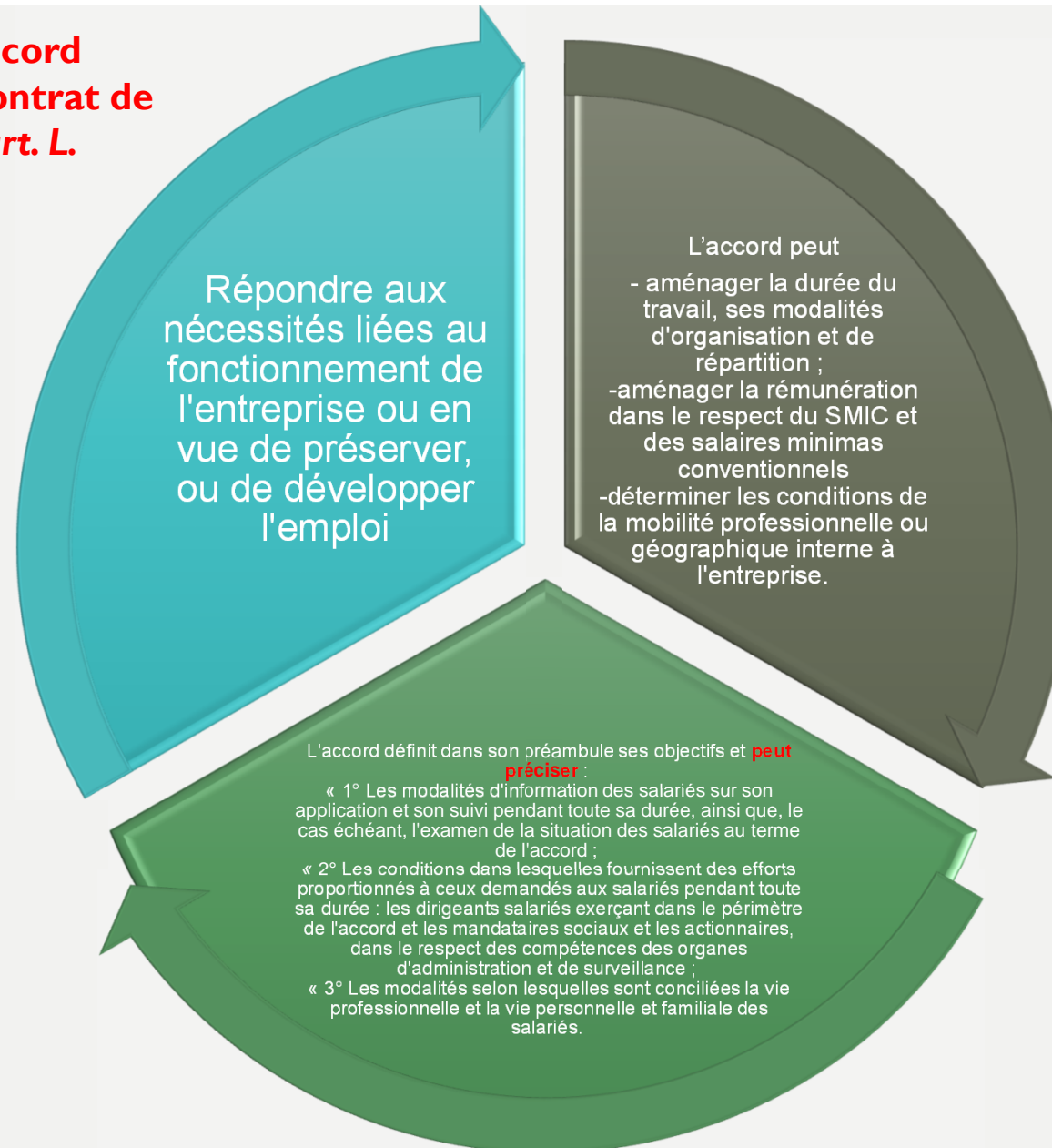
Accord de maintien de
l'emploi, de préservation et
de développement de l'emploi
(Loi du 14 juin 2013, C. trav.,
art. L. 2254-2 anc. version)

Où le contrat de
travail
s'inclinait...

Accord de modulation (loi du
22 mars 2012, C. trav., art. L.
3121-43)

Accord de réduction du
temps de travail (Loi du 19
janv. 2000, C. trav., art. L.
1222-7)

**Primauté de l'accord
collectif sur le contrat de
travail (C. trav., art. L.
2254-2)**



Liste limitative de mesures ?

S'agissant du motif, la question sera posée de la compatibilité de ce dispositif avec la convention n° 158 de l'OIT, en particulier de son article 4 qui dispose qu'un « travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ».

Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord.

Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a communiqué dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de l'accord.

Refus = licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse.

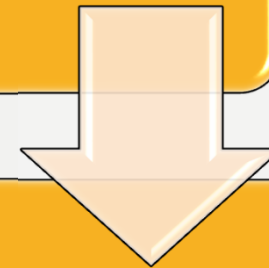
Ce licenciement se voit appliquer une partie de la procédure propre aux licenciements individuels pour motif économique

Aucune disposition particulière ne prévoit une consultation des institutions représentatives du personnel.

Le salarié peut s'inscrire et être accompagné comme demandeur d'emploi à l'issue du licenciement et être indemnisé dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20. L'employeur abonde le compte personnel de formation du salarié dans des conditions et limites définies par décret.

CONS. CONST. 20 OCT. 2017 N° 2017-665 QPC

Les dispositions autorisant l'employeur à licencier un salarié ayant refusé de se voir appliquer un accord de préservation et de développement de l'emploi sont validées par le Conseil constitutionnel sous une réserve : l'employeur doit licencier le salarié dans un délai raisonnable à compter de son refus (sauf à méconnaître le droit à l'emploi)



La solution semble transposable aux nouveaux accords issus des ordonnances Macron.