

## ORDONNANCE MACRON : POINT SUR LA RÉFORME DU LICENCIEMENT

Le domaine du licenciement connaît de nombreuses modifications en matière d'indemnité, de procédure et de contentieux. Si la question du barème a été largement médiatisée, il est nécessaire d'avoir à l'esprit que ce barème connaît de nombreuses exceptions.

Nous revenons ici sur les principales modifications du code du travail en matière de licenciement.

### 1. L'INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT : HAUSSE DU MONTANT, BAISSÉ DE L'ANCIENNETÉ

L'indemnité légale de licenciement est revalorisée à **1/4 de mois de salaires** pour les 10 premières années d'ancienneté puis à **1/3** par année d'ancienneté à partir de 10 ans d'ancienneté.

La condition d'ancienneté pour percevoir l'indemnité de licenciement est réduite. Cette indemnité est désormais octroyée aux salariés ayant **au moins 8 mois d'ancienneté** contre 12 mois auparavant. Cette revalorisation de l'indemnité légale concerne les licenciements notifiés depuis le 26 septembre 2017.

Les entreprises doivent faire attention d'appliquer ces nouvelles règles au lieu de celles prévues par la convention HCR qui sont moins favorables.

### 2. DES CHANGEMENTS EN MATIÈRE DE PROCÉDURE : LA POSSIBILITÉ POUR L'EMPLOYEUR DE PRÉCISER LES MOTIFS DE LICENCIEMENT APRÈS L'ENVOI DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Désormais, l'employeur ayant déjà envoyé la lettre de licenciement pourra préciser les motifs de licenciement qu'il a indiqués dans cette lettre. Le salarié peut également demander que le motif indiqué dans sa lettre de licenciement soit précisé (c. trav. art. L. 1235-2).

Le salarié qui ne ferait pas une telle demande auprès de l'employeur dans les 15 jours du licenciement et dont le licenciement serait insuffisamment motivé, ne pourrait pas obtenir, de ce seul fait, que ce dernier soit jugé sans cause réelle et sérieuse. **L'insuffisance de la motivation lui ouvrirait seulement droit à une indemnité d'1 mois de salaire maximum.**

### 3. LE PRINCIPE DU BARÈME EN CAS DE LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

Le code du travail intègre désormais un barème impératif de dommages et intérêts variables suivant que l'entreprise ait plus ou moins de 11 salariés.

Ancienneté	Indemnité min. < de 11 salariés (Mois de salaire)	Indemnité min ≥ de 11 salariés (mois de salaires)	Indemnité max.
0	Sans objet	Sans objet	1
1	1	1	2
2	0,5	3	3,5
3	1	3	4
4	1	3	5
5	1,5	3	6
6	1,5	3	7
7	2	3	8
8	2	3	8

9	2,5	3	9
10	2,5	3	10
11	3	3	10,5
12	3	3	11
13	3	3	11,5
14	3	3	12
15	3	3	13
16	3	3	13,5
17	3	3	14
18	3	3	14,5
19	3	3	15
20	3	3	15,5
21	3	3	16
22	3	3	16,5
23	3	3	17
24	3	3	17,5
25	3	3	18
26	3	3	18,5
27	3	3	19
28	3	3	19,5
29	3	3	20
30	3	3	20

Ce barème impératif de dommages et intérêts s'applique aux licenciements notifiés à partir du 24 septembre 2017. Il s'applique également à d'autres hypothèses de rupture du contrat de travail : résiliation judiciaire et prise d'acte jugée justifiée.

Il faut également garder à l'esprit que le salarié peut former d'autres demandes distinctes du licenciement qui ne seront pas plafonnées (ex : dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, rappel de salaires...).

### 3. UN BARÈME COMPORTANT DE NOMBREUSES EXCEPTIONS

Attention, le barème indemnitaire n'est pas applicable en cas de licenciement nul. Cela vise les situations suivantes :

- 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 hommes et femmes ;
- **Licenciement consécutif à la dénonciation de crimes et de délits** ;
- Licenciement consécutif à une action relative l'exercice d'un mandat d'un salarié protégé ;
- **Licenciement en violation des protections dont bénéficient certains salariés au titre des articles L1225-41 (grossesse, parentalité) et L1226-13 (accident ou maladie d'origine professionnelle).**

Dans l'un de ces cas, le salarié peut demander sa réintégration avec tous les salaires qu'il n'a pas perçu depuis son licenciement ou solliciter une indemnité pour licenciement nul. S'il ne demande pas sa réintégration, l'indemnité pour licenciement nul ne pourra être inférieure aux salaires des 6 derniers mois.

## 4. BARÈME INAPPLICABLE EN CAS DE RUPTURE ILLÉGALE DE CDD

Ces plafonnements des indemnités ne concernent pas les ruptures abusives de CDD qui, on le sait, sont particulièrement nombreuses dans l'hôtellerie-restauration. Rappelons dans ce cas que le salarié a droit à **une indemnité égale au montant des salaires jusqu'au terme du contrat**. Les entreprises ne doivent donc pas commettre l'erreur de se référer à ce barème en cas de CDD et être conseillées avant de rompre un CDD avant le terme prévu.

## 5. LICENCIEMENT IRRÉGULIER.

Un licenciement comportant des irrégularités de procédure ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité d'au plus 1 mois de salaire (ex. : défaut ou irrégularité de l'entretien préalable).

Si le licenciement irrégulier est également sans cause réelle et sérieuse, seule l'indemnité prévue par le barème détaillé ci-dessus pour les licenciements sans cause réelle et sérieuse s'appliquera. Le salarié ne pourra pas prétendre à une indemnité supplémentaire pour licenciement irrégulier.

Au regard des enjeux financiers, il est intéressant d'être conseillé dans le cadre de la mise en œuvre d'une procédure de licenciement. Le cabinet ASCHER AVOCATS accompagne régulièrement les hôtels et restaurants dans l'ensemble des questions de droit du travail.