

DROIT SOCIAL



Ahmed AKABA
Avocat

L'indemnisation du licenciement après la réforme par les ordonnances de Septembre 2017

Le Code du Travail a été réformé en profondeur par cinq ordonnances en date du 22 septembre 2017, publiées au Journal Officiel le 23 septembre, les rendant ainsi d'application immédiate.

Cette réforme a été contestée tant sur la forme de son adoption que sur le fond des ordonnances, tout particulièrement concernant l'assouplissement du régime de la rupture du contrat de travail, et la « sécurisation » des indemnités prud'homales.

En effet, le but assumé de ces ordonnances est de permettre aux employeurs d'avoir une meilleure visibilité des risques financiers encourus en cas de licenciement, de par l'instauration d'un plafonnement des indemnités.

Quelle est la sanction en cas d'irrégularité de forme du licenciement ?

Si le juge constate une irrégularité de forme dans la procédure de licenciement, il accordera au salarié une indemnité qui ne pourra être supérieure à un mois de salaire.

Cette sanction est applicable tant aux procédures de licenciement pour motif personnel, que pour motif économique ou petit licenciement collectif (moins de 10 salariés sur une période de 30 jours).

Elle est désormais applicable aux entreprises de moins de 11 salariés et aux salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté.

Comment sont fixées les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

Jusqu'à présent, le juge évaluait souverainement le montant de l'indemnité allouée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire qu'il possédait un pouvoir discrétionnaire quant à la fixation de celle-ci.

La loi dite *Macron* du 6 août 2015 n° 2015-990 avait mis en place un référentiel indicatif (en fonction de l'âge du salarié, de son ancienneté et de sa situation) sur lequel le juge pouvait se baser pour déterminer le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ce référentiel est désormais supprimé pour les licenciements postérieurs au 24 septembre 2017 et fait place à un barème obligatoire, qui comprend des montants maximaux et minimaux d'indemnisation par année d'ancienneté. (Art. L. 1235-3 mod. Code du Travail).

Il convient de préciser que la réforme prévoit désormais que le juge pourra, pour fixer le montant de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, tenir compte de l'indemnité légale de licenciement versée à l'occasion de la rupture.

Qu'en est-il en cas de licenciement nul ?

Le barème obligatoire, évoqué ci-dessus, n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est nul.

L'indemnité qui sera ainsi allouée ne sera pas plafonnée et ne pourra être inférieure aux salaires des 6 derniers mois.

Le licenciement est dit nul dans plusieurs cas prévus par l'article L. 1235-3-1 du Code du Travail : violation d'une liberté fondamentale, licenciement d'une victime ou d'un témoin de faits de harcèlement sexuel ou moral, licenciement discriminatoire, violation de la protection accordé pour la maternité ...

L'indemnité légale de licenciement fait-elle aussi l'objet de modifications ?

L'indemnité légale de licenciement est désormais ouverte à partir de 8 mois d'ancienneté ininterrompus, et toujours sous la condition que le licenciement ne soit pas prononcé pour faute grave.

Cette indemnité fait également l'objet d'une revalorisation de par la modification de ses paramètres de calcul.