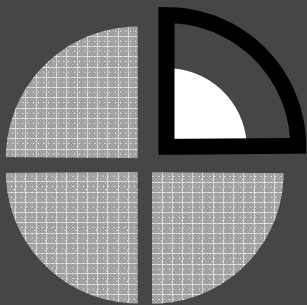


BTP LOIRE : ORDONNANCES MACRON : LES EVOLUTIONS EN MATIERE DE LICENCIEMENTS

Sophie PAYA

• Jeudi 8 mars 2018 •



Le licenciement

- Le motif personnel du licenciement

La faute du salarié

Fait imputable au salarié

- Un licenciement disciplinaire est conditionné par l'existence d'une faute imputable au salarié.

Trois sortes de fautes

Type de faute	Définition	Conséquences
Faute simple	Elle ne présente pas un caractère de gravité suffisant pour imposer la cessation immédiate de la relation de travail tout en justifiant la rupture	Le préavis existe L'indemnité de licenciement est due
Faute grave	Elle est une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise	Pas d'indemnité de préavis ni de licenciement
Faute lourde	Faute d'une exceptionnelle gravité impliquant l'intention de nuire à l'employeur	Pas d'indemnité de préavis ni de licenciement

La faute du salarié

Illustrations jurisprudentielles

Absences non autorisées ou injustifiées

Abandon de poste			
Motifs	Licenciement sans CRS	CRS de licenciement	Faute grave
salariés ayant quitté volontairement leur poste de travail avant la fin de leur journée de travail, sans autorisation ni justification, cette attitude avait perturbé l'activité de la société (Cass. soc., 10 mai 2005, n° 03-42.046)			X
salarié ayant quitté son poste avant la fin de son service, sans autorisation et dans un contexte de forte activité (Cass. soc., 9 mars 2011, n° 09-43.520)			X
salarié n'ayant pu se rendre à une réunion en raison d'une consultation médicale prévue le même jour et ayant prévenu son employeur, par téléphone (Cass. soc., 13 avril 2010, n° 09-40.044)	X		

La faute du salarié

Absences injustifiées			
Motifs	Licenciement sans cause réelle et sérieuse	Cause réelle et sérieuse de licenciement	Faute grave
absence non justifiée d'un salarié pendant 3 mois en dépit des demandes de l'employeur (Cass. soc., 2 mars 2011, n° 09-70.457)			X
salarié ayant, en dépit de deux lettres de l'employeur l'invitant à s'expliquer sur son absence, attendu dix-neuf jours pour lui adresser un avis d'arrêt de travail pour maladie (Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-41.595)			X
fait pour un salarié d'avoir été absent une semaine sans justification, unique manquement commis en 25 années de carrière par un salarié au comportement jusqu'alors irréprochable (Cass. soc., 7 mars 2006, n° 04-43.782)	X		
salarié ayant eu une journée d'absence injustifiée et ayant justifié tardivement une journée d'absence pour maladie (Cass. soc., 27 novembre 2013, n° 12-13.829)	X		
absence injustifiée depuis 2 mois (Cass. soc., 18 mars 2014, n° 12-35.108)			X
salarié ayant quitté son poste de travail prématurément, provoquant un arrêt de la chaîne de production, et ayant dont une absence à une demi-journée de formation relevait d'une mauvaise volonté de sa part, nonobstant l'ancienneté et l'absence d'observations sur la qualité de son travail jusqu'à une date très récente (Cass. soc., 11 décembre 2015, n° 14-23.593)			X

www.capstan.fr

www.iuslaboris.com



5

La faute du salarié

Activité pendant un arrêt maladie			
Motifs	Licenciement sans cause réelle et sérieuse	Cause réelle et sérieuse de licenciement	Faute grave
salarié tenant le stand de son épouse, en dehors des heures de sortie autorisées par le certificat médical établi pour justifier son arrêt de travail et l'instrumentalisant les arrêts de travail pour maladie aux fins de se consacrer à une activité lucrative. L'exercice d'une activité pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste pendant la durée de cet arrêt sauf si elle cause un préjudice à l'employeur (Cass. soc., 12 octobre 2011, n° 10-16.649)	X		

www.capstan.fr

www.iuslaboris.com



6

La faute du salarié

Départ en congés payés non autorisés ou retour tardif			
Motifs	Licenciement sans cause réelle et sérieuse	Cause réelle et sérieuse de licenciement	Faute grave
salariée ayant fait connaître son souhait de départ en congé selon la procédure habituelle de l'entreprise. L'employeur ne lui avait pas notifié son refus et ne lui avait refusé verbalement ses congés qu'une semaine avant son départ (Cass. soc., 20 octobre 2011, n° 10-16.749)	X		
refus du salarié, compte tenu des circonstances exceptionnelles non contestées par lui, de reporter ses congés payés, peu important que l'employeur ait pris cette initiative avant ou après la délivrance d'un premier billet d'avion destiné à permettre au salarié de retourner chez lui pour ses congés payés (Cass. soc., 15 mai 2008, n° 06-44.354)		X	
cadre, ayant commis un acte d'insubordination manifeste en prenant un jour de congé le vendredi 13 mai 1994 (« pour faire le pont ») malgré la notification écrite du refus par l'employeur. Acte ne pouvant, d'une part, être justifié par le fait que le salarié avait pris des engagements personnels liés à la location d'une résidence de vacances, et, d'autre part, que le refus de l'employeur était justifié par les difficultés économiques de l'entreprise (Cass. soc., 6 janvier 2011, n° 09-65.158)			X

www.capstan.fr

www.iuslaboris.com


 Ius Laboris France Global HR Lawyers
Capstan Avocats

7

La faute du salarié

Concurrence déloyale

Utilisation des fonctions exercées ou du personnel de l'entreprise au profit d'une société concurrent			
Motifs	Licenciement sans cause réelle et sérieuse	Cause réelle et sérieuse de licenciement	Faute grave
fait de créer une société concurrente et de débiter son activité deux mois après le licenciement, alors que le salarié était libre de tout engagement (Cass. soc., 28 septembre 2011, n° 09-67.510)	X		
fait pour un salarié, condamné pour des faits d'abus de confiance commis au préjudice de l'employeur, d'avoir, un mois après, approché un collègue afin qu'il démissionne et intègre une société concurrente puis d'avoir, quelques jours après son licenciement, créé une société dont une partie de l'activité était directement concurrente de celle de l'employeur qui avait vu sa clientèle se détourner et son chiffre d'affaires diminuer (Cass. soc., 21 septembre 2011, n° 10-13.718)			Faute lourde
fait pour le directeur d'une société de peinture industrielle d'avoir créé une société de traitement des métaux, activité non pas concurrente mais complémentaire de l'activité de peinture industrielle (Cass. soc., 19 novembre 2008, n° 07-41.487)	X		
salariée ayant créé une société ayant pour objet l'activité de location et de gérance immobilière dont elle était la gérante et ayant diffusé des publicités annonçant l'ouverture de cette agence et faisant apparaître qu'elle était située dans la même rue que l'agence dont elle était la salariée en qualité de négociatrice (Cass. soc., 12 février 2014, n° 12-24.133)		X	
salarié ayant exercé, pendant son arrêt de travail pour maladie, une activité professionnelle pour le compte d'une société concurrente (Cass. soc., 28 janvier 2015, n° 13-18354)			X

www.capstan.fr

www.iuslaboris.com


 Ius Laboris France Global HR Lawyers
Capstan Avocats

8

La faute du salarié

Critiques, accusations

Motifs	Licenciement sans cause réelle et sérieuse	Cause réelle et sérieuse de licenciement	Faute grave
salarié contestant toute décision prise par la direction et qui a multiplié les accusations, les contestations, les polémiques et les sous-entendus sur une attitude prétendument adoptée par la société à son égard. Abus dans la liberté d'expression par l'emploi de propos injurieux, diffamatoire ou excessif (Cass. soc., 19 octobre 2010, n° 09-42.180)			X
salariée ayant tenu au principal client de la société des propos attentatoires à la réputation de celle-ci et mettant gravement en cause la probité de son associé (Cass. soc., 20 février 2007, n° 06-41.155)			X
directeur juridique ayant mis en cause publiquement la direction de son entreprise, au cours d'une assemblée générale des actionnaires, en sa qualité de représentant élu du fonds commun de placement. Ses propos n'étaient pas excessifs et n'enfreignaient pas l'obligation de réserve à laquelle il était tenu envers son employeur (Cass. soc., 12 février 2014, n° 12-13.762)	X		
Salarié tenu par une clause de discrétion, ayant, pendant la période précédant les élections du président du conseil d'administration et devant ses collègues, pris ouvertement position pour le nouveau candidat, critiqué la politique menée par le président en exercice et remis en cause les compétences du directeur général et du directeur général adjoint. (Cass. soc. 16 septembre 2015 n° 13-26.949)		X	

www.capstan.fr

www.iuslaboris.com



9

La faute du salarié

Déloyauté

Motifs	Licenciement sans cause réelle et sérieuse	Cause réelle et sérieuse de licenciement	Faute grave
salarié qui s'absente de l'entreprise sans autorisation et participe à une réunion organisée, dans le cadre d'un appel d'offres, entre une autre société du groupe auquel appartient l'entreprise qui l'emploie et un sous-traitant de son employeur, sous une fausse identité pour défendre les intérêts de ce sous-traitant (Cass. soc., 17 septembre 2014, n° 13-18.85)		X	
opération unique d'achat-revente d'un tracteur de la marque commercialisée par son employeur dans le cadre de sa vie personnelle, sans utilisation de la dénomination sociale de l'entreprise et n'ayant eu aucune répercussion sur celle-ci (Cass. soc., 30 avril 2014, 13-10.249)	X		
DRH trompant son employeur à deux reprises sur un mois, sur des demandes de remboursement, pour obtenir le paiement indu d'une somme de 1 688,36 euros (Cass. soc., 9 avril 2014, n° 13-14.129)			X
dissimulation par le salarié d'un fait en rapport avec ses activités professionnelles et les obligations qui en résultent. En l'espèce dissimulation d'une mise en examen en rapport avec les fonctions professionnelles et de nature à en affecter le bon exercice (Cass. soc., 29 septembre 2014, n° 13-13.661)			X

www.capstan.fr

www.iuslaboris.com



10

La faute du salarié

Divulgence de secret de l'entreprise, indiscretions

Motifs	Licenciement sans cause réelle et sérieuse	Cause réelle et sérieuse de licenciement	Faute grave
salarié ayant volontairement transmis à des personnes extérieures à l'entreprise, en utilisant le réseau professionnel interne et une liste de diffusion personnelle, une succession de courriers électroniques contenant des informations confidentielles, concernant les relations de la société avec l'un de ses clients, susceptibles de nuire à la réputation de celle-ci (Cass. soc., 17 mars 2010, n° 08-45.519)			X

La faute du salarié

Fautes professionnelles

Indélicatesse dans l'exercice des fonctions			
Motifs	Licenciement sans cause réelle et sérieuse	Cause réelle et sérieuse de licenciement	Faute grave
salarié ayant, à la faveur d'un déménagement effectué par un équipage dont il avait la responsabilité, fait transporter, sans autorisation, pour son propre compte, divers matériaux à sa résidence au Portugal et qu'il avait omis d'exiger la remise des disques à l'issue de cette mission alors même qu'il avait eu connaissance au cours de celle-ci de dépassements par ses subordonnés des temps de conduite autorisés (Cass. soc., 29 septembre 2010, n° 09-41.47)			X
salarié ayant, sans autorisation, utilisé de manière régulière, pendant l'absence de son employeur, le véhicule de ce dernier avec lequel il avait parcouru un nombre de kilomètres anormalement élevé et au volant duquel il avait commis un excès de vitesse (Cass. soc., 26 mai 2010, n° 09-40.374)			X
usage de la carte crédit de la société ; en dehors des cas de recours prévus, sans autorisation (Cass. soc., 18 mars 2015, n° 13-25970)			X

La faute du salarié

Indiscipline et insubordination			
Motifs	Licenciement sans cause réelle et sérieuse	Cause réelle et sérieuse de licenciement	Faute grave
agent de surveillance ayant refusé, à deux reprises, d'accomplir ses tâches de vérification des extincteurs et provoqué des fortes tensions dans l'entreprise (Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 10-20.472)		X	
malgré les lettres de mise en garde, salarié persistant à refuser d'exécuter les tâches qui lui étaient confiées et s'en déchargeant sur ses collègues de travail, ne répondant plus au téléphone et passant ses journées sans rien faire (Cass. soc., 22 septembre 2010, n° 09-40.619)			X
refus de déléguer certaines tâches à ses collaborateurs pour consacrer plus de temps au développement de nouveaux produits (Cass. soc., 30 avril 2014, n° 13-13.834)			X
salariée ayant refusé de se soumettre aux instructions de son employeur relatives à la mise en place d'une direction en binôme, réduit les attributions du directeur adjoint et adopté à son égard un comportement de dénigrement rendant dangereux pour l'intéressé la poursuite de toute relation de travail (Cass. soc., 18 décembre 2013, n° 12-12.331)			X
salarié ayant refusé de remettre à leurs destinataires les piluliers nominatifs placés sur les plateaux repas qu'elle distribuait alors qu'il doit distribuer les médicaments et assister les résidents à la prise de médicaments lors des repas (Cass. soc., 2 décembre 2014, 13-28.505)			X

La faute du salarié

Retards répétés ou refus de se conformer aux horaires

Motifs	Licenciement sans cause réelle et sérieuse	Cause réelle et sérieuse de licenciement	Faute grave
le seul fait fautif établi à l'encontre du salarié était un retard de quelques minutes précédé dix-huit-mois plus tôt, d'un avertissement pour des retards (Cass. soc., 2 mars 2010, n° 08-44.457)	X		
retards, réitérés sur une courte période (entre 30 minutes et 1 h 10 sur une période de 7 jours), alors que la salariée était chargée d'un travail posté et que son absence avait désorganisé son équipe, et où est caractérisé le caractère volontaire des retards du salarié qui s'était abstenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour empêcher leur réitération (Cass. soc., 15 janvier 2014, n° 12-24.221)			X
retard sans explication ni justification et persistance, malgré les reproches faits à maintes reprises et deux avertissements, à ne pas respecter les horaires contractuels d'intervention sur le site d'un client et de mauvaise exécution des prestations de nettoyage ayant eu pour effet l'application de pénalités financières (Cass. soc., 5 février 2014, n° 12-29.279)			X

La faute du salarié Violences dans l'entreprise

Motifs	Licenciement sans cause réelle et sérieuse	Cause réelle et sérieuse de licenciement	Faute grave
mauvais traitements à l'égard de l'un des pensionnaires dont la salariée avait la charge (Cass. soc., 22 janvier 2014, 13-10.658)		x	
vive altercation et geste violent par lequel un salarié avait saisi le bras de la gérante s'expliquant par le contexte et l'attitude de provocation de celle-ci (Cass. soc., 23 juin 2010, n° 08-44.160)	x		
salarié ayant agressé verbalement sa supérieure hiérarchique et étant sur le point de la frapper au moment de l'intervention d'un témoin (Cass. soc., 18 janvier 2011, n° 09-67.164)			x
salarié ayant, sur le lieu de travail et en présence des autres salariés, porté des coups violents au visage d'un autre salarié, matérialisés par des traces de strangulation et un traumatisme dentaire même si l'acte était isolé (Cass. soc., 20 octobre 2011, n° 10-19.249)			x
fait pour un salarié d'avoir donné une gifle à un autre salarié, cette gifle ayant été provoquée par le comportement « odieux, insultant vexatoire et provocateur » de ce dernier, qui « cherchait la bagarre », à l'égard d'abord d'un employé puis ensuite à l'égard du salarié essayant de calmer les choses (Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-66.213)	x		

www.capstan.fr

www.iuslaboris.com



La faute du salarié Vols fraudes

Motifs	Licenciement sans cause réelle et sérieuse	Cause réelle et sérieuse de licenciement	Faute grave
fait pour un gérant de magasin de prélever des sommes sur les recettes du magasin et de les affecter au paiement de ses dépenses personnelles de loyers de deux mois de suite (Cass. soc., 16 février 2011, n° 08-45.099)			X
vol de marchandises périssables de faible valeur (97 euros) destinées à la destruction, compte tenu de l'ancienneté du salarié et de l'absence de tout manquement antérieur (Cass. soc., 25 octobre 2011, n° 10-18.542)	x		
directeur d'agence s'étant fait rembourser des frais de restaurant fictifs sur la base de factures qu'il avait confectionnées à l'aide de faux-tampons, des dépenses payées avec le chéquier de l'entreprise ainsi qu'une dépense personnelle. Salarié ayant 17 ans d'ancienneté (Cass. soc., 10 novembre 2010, n° 09-42.077)			x
vol au préjudice de la société auprès de laquelle le salarié effectuait une mission de gardiennage (Cass. soc., 19 février 2014, n° 13-14.247)		X	
salarié ayant rempli le réservoir de son véhicule ainsi que plusieurs bidons avec le fioul de l'entreprise (Cass. soc., 14 octobre 2015, n° 14-16.104)			X

www.capstan.fr

www.iuslaboris.com



16

Un motif personnel non disciplinaire

Maladie

- Nullité du licenciement motivé par l'état de santé.
- Mais licenciement possible pour absences répétées ou prolongées pour maladie lorsqu'elles :
 - perturbent le fonctionnement du service ou la bonne marche de l'entreprise ;
 - et rendent nécessaires le remplacement définitif du salarié.

Inaptitude

- Salarié déclaré inapte par le médecin du travail.
- Recherche d'un poste de reclassement sauf exception
- Proposition de poste soumise à l'avis du CSE.
- Reprise des salaires 1 mois après inaptitude.
- A défaut de possibilités de reclassement : licenciement.
- Procédure de licenciement pour motif personnel.

Refus d'une modification du contrat

- La rupture du contrat de travail résultant du refus du salarié d'une modification de son contrat de travail s'analyse en un licenciement.
- Le licenciement a pour cause le motif de la modification et non le refus de celle-ci. La modification proposée doit donc être précise et justifiée.

Un motif personnel non disciplinaire

L'insuffisance professionnelle

- Motif de licenciement mais n'a pas un caractère fautif.

Insuffisance de résultats ou non atteinte d'objectifs

- Licenciement possible si : objectifs doivent être réalistes + faute du salarié de ne pas les avoir atteints ou qu'il était dans une situation d'insuffisance professionnelle.

Perte de confiance

- Ne constitue pas une cause autonome de licenciement.
- Seuls les motifs invoqués à l'appui de la perte de confiance peuvent justifier le licenciement.

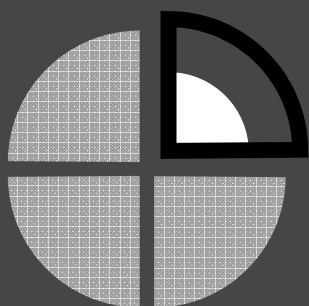
Mésentente entre salariés

- La mésentente ne constitue une cause de licenciement que si elle repose sur des faits objectifs imputables au salarié.
- Licenciement motivé par les faits à l'origine de la mésentente.

Les restrictions au pouvoir de licencier de l'employeur

Hypothèses interdisant ou limitant le licenciement de salariés

- Interdiction du licenciement avec motifs discriminatoires ou liés à harcèlement sexuel ou moral.
- Protection spéciale pour salariés protégés, en maternité ou maladie ou accident professionnels.
- La limitation du droit de licencier résultant de stipulations contractuelles, conventionnelles ou du règlement intérieur par ex.



Le licenciement

- La procédure de licenciement pour motif personnel

L'entretien préalable

Convocation à l'entretien

Contenu obligatoire

- Objet de l'entretien.
- Date
- Heure et lieu de l'entretien.
- Possibilité d'assistance.

Modalités de notification

- Différents formes :
 - remise en main propre contre décharge ;
 - adressée en recommandée avec AR ;
 - remise par un huissier ;
 - Chronopost.

Assistance du salarié

- Assistance facultative par un salarié de l'entreprise.
- + dans les entreprises sans représentants du personnel : conseiller du salarié.
- L'adresse des services au sein desquels la liste des conseillers est tenue à disposition doit être mentionnée dans la convocation.

Le délai de prescription des faits fautifs

- Licenciement disciplinaire : 2 mois à compter de la connaissance des faits fautifs pour engager une procédure disciplinaire.
- L'arrêt de travail pour maladie du salarié ne suspend pas le délai de prescription.
- Si projet licenciement pour faute grave : engagement procédure dans un délai restreint.

www.capstan.fr

www.iuslaboris.com



21

L'entretien préalable

Délai entre la convocation et l'entretien

Délais de convocation à entretien préalable

Envoi du courrier de convocation	Présentation du courrier recommandé de convocation ou remise en main propre (1)	Jour de l'entretien (au plus tôt)
Lundi	Mercredi	Mercredi (2)
Mardi	Jeudi	Jeudi (2)
Mercredi	Vendredi	Vendredi (2)
Jeudi	Samedi	Samedi (lundi si le samedi n'est pas un jour ouvré dans l'entreprise) (2)
Vendredi	Lundi	Mardi (2)
Samedi	Mardi	Mardi (2)

(1) Par mesure de sécurité, la présentation du courrier recommandé est réputé notifié le surlendemain de l'envoi.

(2) Sauf en cas de jour férié chômé entre la date de l'entretien et celle de la notification du licenciement

www.capstan.fr

www.iuslaboris.com



22

L'entretien préalable

Déroulement de l'entretien

Représentant de l'employeur

- Une personne non délégataire du pouvoir de licencier peut représenter l'employeur à l'entretien.

L'assistance de l'employeur

- Assistance de l'employeur possible. Mais interdiction :
 - personne extérieure à l'entreprise ;
 - de transformer l'entretien en enquête.

L'assistance du salarié

- Membre du personnel ou éventuellement d'un conseiller du salarié.

L'absence du salarié n'empêche pas la poursuite de la procédure

- Pas de nouvelle convocation. Mais, l'employeur ne doit pas mettre sciemment le salarié dans l'impossibilité de se rendre à l'entretien.

La notification du licenciement

Nécessité d'un écrit énonçant les motifs du licenciement

- Lettre de licenciement comporte impérativement les motifs.
- Motifs précis et vérifiables.
- A défaut : licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pluralités de motifs

- Si respect des règles de procédure applicables à chaque cause de licenciement : pluralité de motifs possible.

La notification du licenciement

Motivation insuffisante

Contenu de la lettre de licenciement

La lettre de licenciement se bornant à énoncer que le motif est les "problèmes que vous nous occasionnez" est imprécise, ce qui équivaut à une absence de motif.

Référence dans la lettre de licenciement à des lettres antérieures énonçant les raisons du licenciement n'étant pas annexées à la lettre de licenciement

Imputation d'un comportement déloyal, sans autre précision.

Lettre de licenciement se bornant à faire référence à des entretiens et un avertissement antérieurs

Salarié informé de la rupture lors de la réception d'une attestation ASSEDIC peu important l'envoi postérieur d'une lettre motivée.

Lettre de l'employeur laissant à la salariée le choix entre un licenciement et une mutation

Lettre qui se borne à évoquer le "retrait d'agrément" sans préciser les faits à l'origine de ce retrait

Mésentente avec le gérant de la société, sans mentionner un quelconque fait matériel et vérifiable sur l'existence de cette dernière ainsi que sur la nature des difficultés s'élevant entre lui et le salarié

Inaptitude physique du salarié sans mention de l'impossibilité de reclassement

La notification du licenciement

Motivation suffisante

Contenu de la lettre de licenciement

Lettre de licenciement énonçant comme griefs les faits d'avoir travaillé à l'insu de l'employeur pour une société concurrente, d'avoir commis des erreurs de prévision budgétaire, de n'avoir pas respecté les objectifs relatifs à l'équilibre financier pour la période 1994-1995

Lettre de licenciement mentionnant expressément qu'elle comporte en annexe l'énoncé précis des motifs du licenciement

Salarié ne parvenant pas à s'adapter à ses fonctions.

Impossibilité de reclassement dans un poste compatible avec le certificat médical dressé par le médecin du travail

Inaptitude physique du salarié, sans mention de l'impossibilité de reclassement

Motif pris d'une mauvaise représentation de la société par le salarié

Insultes à l'égard du supérieur hiérarchique et d'une collègue de travail

Lettre de licenciement mentionnant qu'en dépit d'un avertissement le salarié avait renouvelé des négligences graves dans l'exercice de ses activités professionnelles et persistait dans ses problèmes relationnels avec ses collègues de travail

Insuffisance professionnelle préjudiciable aux intérêts de la société

Volume de travail insuffisant préjudiciable à l'entreprise

La notification du licenciement

Personne habilitée à prononcer le licenciement

- Le licenciement doit être notifié par une personne habilitée à signer la lettre de licenciement.

Le cas particuliers des SAS

- Les représentants légaux des SAS sont en mesure de déléguer leurs pouvoirs en matière de licenciement.

Délai de réflexion

- Minimum : 2 jours ouvrables.
- Licenciement disciplinaire : au plus tard 1 mois après entretien.

La notification du licenciement

Les délais de notification de la lettre de licenciement

Entretien	Expiration du délai (*)	Envoi lettre de licenciement
Lundi	Mercredi soir 24 h	Jeudi (1)
Mardi	Jeudi soir 24 h	Vendredi (1)
Mercredi	Vendredi soir 24 h	Samedi (1)
Jeudi	Lundi soir 24 h (samedi, impossible en vertu de R. 122-3-1 trav.)	Mardi (1)
Vendredi	Lundi soir 24 h	Mardi (1)
Samedi	Mardi soir 24 h	Mercredi (1)

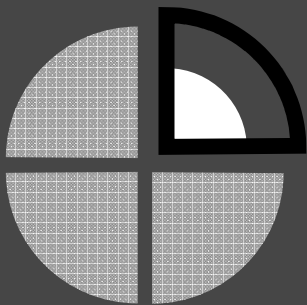
(*) Article 642 du CPC

(1) sauf en cas de jour férié chômé entre la date de l'entretien et celle de la notification du licenciement

La notification du licenciement

Sanction du non-respect du délai de réflexion

- Le non-respect du délai minimal de réflexion = irrégularité de forme.



Le licenciement

- Procédure de licenciement

Procédure de licenciement



Plusieurs nouveautés importantes

1

Notification

Décret fixe **modèles** que l'employeur peut utiliser pour **notifier** licenciement (motif personnel et motif économique)

2

Pluralité de motifs

Si **plusieurs motifs** dans lettre de licenciement et que l'un d'eux viole une **liberté fondamentale**



nullité encourue ne **dispense pas** juge de regarder les autres griefs pour en tenir compte dans l'indemnisation à allouer.

3

Motifs : précisions

- **Motifs** indiqués la lettre de licenciement peuvent être **précisés après notification** du licenciement : soit par l'employeur soit à la demande du salarié
- Lettre de licenciement, complétée le cas échéant, **fixe les limites du litige** en ce qui concerne les motifs de licenciement

www.capstan.fr

www.iuslaboris.com

Ius Laboris France Global HR Lawyers
Capstan Avocats

31

Procédure de licenciement



Entrée en vigueur

Dispositions relatives à la procédure sont applicables aux licenciements notifiés après la publication de l'ordonnance



Si salarié n'a **pas effectué de demande de précisions** auprès de l'employeur, irrégularité tirée de l'insuffisance de motivation lettre de licenciement ne **prive pas** à elle seule le **licenciement de cause réelle et sérieuse**. Irrégularité ouvre droit à une **indemnisation d'1 mois maximum**.

Si licenciement repose sur CRS



- éventuelle **irrégularité** dans la procédure (ex. non-respect dispositions relatives à l'entretien préalable)
- **OU** non-respect d'une procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement



indemnité 1 mois maximum

Si licenciement sans CRS



vice de motivation éventuel dans lettre de rupture



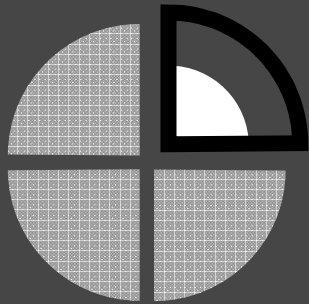
pas d'indemnisation spécifique

www.capstan.fr

www.iuslaboris.com

Ius Laboris France Global HR Lawyers
Capstan Avocats

32



Le licenciement

- Indemnité de licenciement : ancienneté pour en bénéficier

www.capstan.fr

www.iuslaboris.com



33

Indemnité de licenciement : ancienneté pour en bénéficier

Anciennement
12 mois



Portée à 8
mois

Revalorisation de l'indemnité de licenciement

Décret du 25/09/2017 précise qu'en cas d'année incomplète, indemnité calculée proportionnellement au nombre de mois et prévoit les montants suivants :

- $\frac{1}{4}$ de mois de salaire jusqu'à 10 ans d'ancienneté
- $\frac{1}{3}$ de mois pour les années à partir de 10 ans.

www.capstan.fr

www.iuslaboris.com



34



Le licenciement

- Fixation d'un barème des indemnités octroyées par le juge



www.capstan.fr | www.iuslaboris.com | **Capstan Avocats**

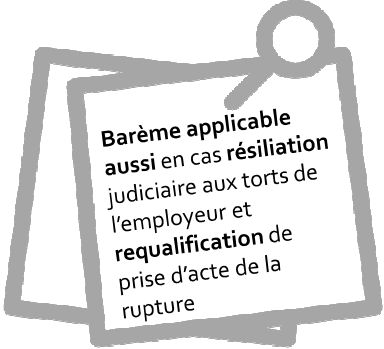
Fixation d'un barème des indemnités octroyées par le juge

Suppression du référentiel indicatif

Référentiel indicatif des indemnités octroyées par le juge en cas d'irrégularité de la procédure suivie et/ou d'absence de caractère réel et sérieux du licenciement est supprimé


Création d'un barème « obligatoire »

En cas de licenciement jugé comme étant **sans CRS, ET** en l'absence de réintégration, l'indemnité fixée par le juge varie, selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, entre un **plancher** et un **plafond** fixés par l'ordonnance



Barème applicable aussi en cas de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur et de requalification de prise d'acte de la rupture

Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte des **indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture**



www.capstan.fr | www.iuslaboris.com | **Capstan Avocats**

Fixation d'un barème des indemnités octroyées par le juge

Barème entreprises de 11 salarié et +

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3.5
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

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
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

www.capstan.fr

www.iuslaboris.com

37

Fixation d'un barème des indemnités octroyées par le juge

Barème entreprises – 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

www.capstan.fr

www.iuslaboris.com

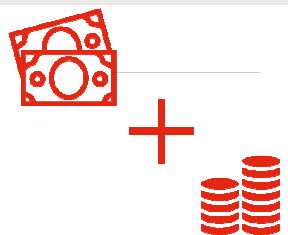
38

Fixation d'un barème des indemnités octroyées par le juge

Cas de cumul

indemnité **cumulable** dans la limite des montants maximaux prévus au barème avec :

Licenciement pour motif économique



Indemnité (fonction du préjudice subi) si licenciement collectif avec **non-respect procédures de consultation** des IRP ou **d'information de l'autorité administrative**

Indemnité (qui ne peut être < à 2 mois) en cas de **non-respect de la priorité de réembauche** de l'article L. 1233-45

Indemnité (ne peut être < à 1 mois) lorsque **procédure irrégulière** car IRP n'ont pas été mis en place et qu'aucun PV de carence n'a été établi

www.capstan.fr

www.iuslaboris.com

Ius Laboris France Global HR Lawyers
Capstan Avocats

39

Fixation d'un barème des indemnités octroyées par le juge

Exception au barème : nullité du licenciement

Barème pas applicable si juge constate que le licenciement est entaché de nullité



Nullités visées :

- ✘ violation d'une liberté fondamentale ;
- ✘ faits de harcèlement moral ou sexuel ;
- ✘ discrimination ou licenciement faisant suite à une action en justice du salarié fondée sur la discrimination ;
- ✘ licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes et en en cas de dénonciation de crimes et délits ;
- ✘ exercice d'un mandat par un salarié protégé ;
- ✘ violation des protections de la grossesse et maternité (femme enceinte, père en congé de paternité, etc.) ;
- ✘ violation de la protection du salarié dont le contrat de travail (CDD ou CDI) est suspendu en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

www.capstan.fr

www.iuslaboris.com

Ius Laboris France Global HR Lawyers
Capstan Avocats

40

Fixation d'un barème des indemnités octroyées par le juge

Dans ces situations de **nullité**, si salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que réintégration impossible



juge octroie une **indemnité** qui **ne peut être** < **aux salaires des 6 derniers mois.**



Entrée en vigueur

Dispositions relatives au barème et à ses exceptions sont applicables aux **licenciements notifiés** après la publication de l'ordonnance

www.capstan.fr

www.iuslaboris.com

Ius Laboris France Global HR Lawyers
Capstan Avocats

41

Cas du licenciement économique

Si licenciement nul en raison de la nullité de la procédure (licenciement co. dans entreprise d'au – 50, sans validation / homologation ou avec décision négative ou validation/homologation annulée pour insuffisance ou défaut de PSE) réintégration = tribunal octroie une indemnité dont montant calculé comme pour nullité = **6 mois mini.**

Cas du salarié victime d'AT ou MP

Si non respect de l'obligation de réintégration salarié apte ou reclassement salarié inapte + refus réintégration = tribunal octroie une indemnité dont montant calculé comme pour nullité = **6 mois mini.**

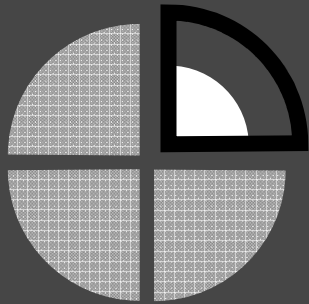
Cumulable avec indemnité compensatrice et indemnité spéciale de licenciement

www.capstan.fr

www.iuslaboris.com

Ius Laboris France Global HR Lawyers
Capstan Avocats

42



Le licenciement

- Contentieux : délais

Contentieux : délais



Principe

Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se **prescrit par 12 mois à compter de la notification de la rupture**

Licenciement économique

Toute contestation portant sur licenciement économique se prescrit **par 12 mois** :

- à compter **dernière réunion CSE**
- **ou**, dans cadre exercice par salarié de son droit individuel à contester licenciement, **à compter de la notification** de celui-ci

(au lieu de 2 ans à compter jour où celui qui l'exerce a connu / aurait dû connaître faits permettant d'exercer son droit)

Entrée en vigueur

Application **aux prescriptions en cours à compter date promulgation** ordonnance sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure. Si **instance introduite avant promulgation** : action poursuivie et jugée conformément à la **loi ancienne**



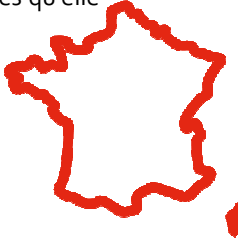
Le licenciement


- **Licenciement pour motif économique**

www.capstan.fr | www.iuslaboris.com |  **Capstan Avocats**

Périmètre d'appréciation de la cause économique

<p>Entreprise n'appartenant pas à un groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cause économique appréciée au niveau de l'entreprise. 	<p>Entreprise appartenant à un groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cause économique appréciée au niveau du secteur d'activité du groupe limité au territoire national. • Groupe = entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle 	<p>Notion de secteur d'activité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secteur d'activité caractérisé, notamment, par nature des produits biens ou services, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.
--	---	---



www.capstan.fr | www.iuslaboris.com |  **Capstan Avocats**

Reclassement

Périmètre et procédure de reclassement

- ▶ Obligation de reclassement :
 - emplois disponibles sur le territoire national ;
 - entreprise ou entreprises du groupe et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.
- ▶ Communication des offres de reclassement :
 - adressée de manière personnalisée à chaque salarié;
 - ou par tout moyen via une liste disponibles à l'ensemble des salariés.
- ▶ Contenu des offres de reclassement :
 - intitulé du poste et son descriptif ;
 - nom de l'employeur ;
 - nature du contrat de travail ;
 - localisation du poste ;
 - niveau de rémunération ;
 - classification du poste

Complément pour les listes d'offres :

- Postes disponibles sur le territoire national dans l'entreprise et le groupe
- critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples
- délai pour présenter candidature écrite (min. 15 jours)

Reclassement

Reclassement à l'étranger

- Dispositions relatives au reclassement à l'étranger supprimées.

Critères d'ordre des licenciements

Périmètre d'application des critères d'ordre défini par accord collectif

Absence d'accord :
possibilité de fixer
unilatéralement le
périmètre d'application des
critères d'ordre.

Périmètre qui ne peut être
inférieur à celui de chaque
zone d'emploi où sont situés
les établissements
concernés par les
suppressions d'emploi.

Faculté de licencier préalablement à transfert

Entreprises concernées

- Transfert d'établissement nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois dans le cadre d'un PSE : article L. 1224-1 ne s'appliquent que pour les emplois non supprimés au jour du transfert.
- Concerne désormais toutes les entreprises mettant en place PSE (avant réservé aux + de 1000).



Conséquences de la mise en place du CSE sur les dispositions relatives au licenciement économique

Licenciement collectif de moins de 10 salariés

Transfert des compétences au CSE

- Compétences CE / DP transférées au CSE.



Délai pour formuler un avis

- Le CSE doit formuler un avis dans un délai de 1 mois. A défaut = avis négatif
- A compter de la date de la première réunion de consultation.

Informations sur le projet de licenciement

- Nouveau thème d'information du CSE : conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

Conséquences de la mise en place du CSE sur les dispositions relatives au licenciement économique

Licenciement collectif d'au moins de 10 salariés dans une entreprise d'au moins 50 salariés

Accord de méthode

- Peut porter sur
 - modalités d'information et de consultation du CSE ;
 - cadre de recours à une expertise.

Contenu de l'accord majoritaire ou du document unilatéral

- peut porter sur les conséquences des licenciements en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

Information et consultation du CSE

- Information consultation du CSE sur les conséquences, de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

