



Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017
relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail
(1^{ère} partie)

Cette ordonnance a été publiée au Journal Officiel du 23 septembre dernier.

Elle comprend de nombreuses mesures.

Vous trouverez ci-après une présentation non exhaustive de certaines d'entre-elles.

1) Dispositions relatives à la réparation du licenciement irrégulier ou sans cause réelle et sérieuse

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (sauf réintégration) le juge octroie une indemnité à la charge de l'employeur qui est comprise entre les minima et les maxima suivants :

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

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

En cas de licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés, les montants minimaux fixés ci-dessous sont applicables, par dérogation à ceux fixés ci-dessus :

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

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 certaines indemnités pour irrégularité liées aux licenciements économiques dans la limite des montants maximaux fixés ci-dessus.

Le barème est également applicable en cas de résiliation judiciaire et de prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

En revanche, ce barème n'est pas applicable si le juge constate que le licenciement est entaché d'une nullité : violation d'une liberté fondamentale, faits de harcèlement moral ou sexuel, licenciement discriminatoire ou consécutif à une action en justice en la matière, en cas d'action en justice liée à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, en cas de dénonciation de crimes et délits à l'exercice d'un mandat par un salarié protégé, ainsi qu'aux protections dont bénéficient certains salariés (maternité, paternité, AT/MP).

En cas de nullité du licenciement, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure aux 6 derniers mois de salaire.

Ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement au 23 septembre 2017.

2) Dispositions relatives aux règles de procédure et de motivation applicables aux décisions de licenciement et leurs conséquences

Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement peuvent maintenant être précisés par l'employeur après la notification, soit à son initiative, soit à la demande du salarié, dans des délais et conditions fixés par décret.

A défaut pour le salarié d'avoir demandé à l'employeur de préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité ne pouvant excéder 1 mois de salaire.

Si une irrégularité de procédure a été commise mais que le licenciement est pour cause réelle et sérieuse, l'indemnité qui pourra être allouée ne peut pas être supérieure à 1 mois de salaire.

Des modèles de lettre de licenciement vont être créés par décret.

Ces dispositions seront donc applicables lorsque les décrets d'application seront parus (au plus tard au 1^{er} janvier 2018).

Depuis le 24 septembre dernier, le non-respect du délai de transmission du CDD ou du contrat de travail temporaire n'entraîne pas à lui seul la requalification en CDI mais ouvre droit à une indemnité qui ne peut être supérieure à 1 mois.

3) Délais de recours en cas de rupture du contrat de travail

Le délai de recours en cas de rupture du contrat de travail est aligné sur celui du licenciement économique soit 12 mois sauf exceptions.

4) Modifier la condition de versement de l'indemnité légale de licenciement

L'indemnité est dorénavant due dès 8 mois d'ancienneté continue. S'agissant du montant de l'indemnité, nous vous invitons à vous reporter à notre dernière information en la matière.

5) Obligations de l'employeur en matière de reclassement pour inaptitude (et procédure de contestation)

La recherche de reclassement doit s'effectuer au sein de l'entreprise et des entreprises du groupe auquel elle appartient, 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 (le groupe étant défini au sens du comité de groupe).

Ces dispositions sont applicables depuis le 24 septembre dernier.

Les conditions de contestation des avis, propositions et conclusions du médecin du travail sont revues.