

ISSN 1769 - 4000

N° 62 - SOCIAL n° 39

Sur www.fntp.fr le 24 mai 2018 – [Abonnez-vous](#)

RUPTURE DU CONTRAT : LES PRÉCISIONS DE LA LOI DE RATIFICATION DES ORDONNANCES « MACRON » (4)

L'essentiel

Applicable depuis le **1^{er} avril 2018**, la loi de ratification apporte quelques précisions et modifications aux règles régissant :

- les lettres-types de licenciement ;
- le licenciement économique ;
- les dommages-intérêts octroyés par les juges en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- la procédure de contestation des avis d'inaptitude.

Le présent bulletin d'informations complète les bulletins suivants :

- En matière de motivation du licenciement et de barémisation des indemnités prud'homales : [Bulletin d'informations n° 25 – SOCIAL n° 17 du 14 février 2018](#) et [n° 102 – SOCIAL n° 36 du 2 novembre 2017](#) ;
- licenciement économique : [Bulletins d'Informations n° 105 - SOCIAL n°39 du 2 novembre 2017](#) et [n° 17 - SOCIAL n°13 du 25 janvier 2018](#) ;
- en matière d'inaptitude : [Bulletins d'informations n° 24 – SOCIAL n° 16 du 14 février 2018](#) et [n° 101 – SOCIAL n° 35 du 2 novembre 2017](#).

Contact : social@fntp.fr



NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

Un décret en date du 29 décembre 2017 a fixé les modèles de lettres-types de notification du licenciement que l'employeur peut utiliser. Toutefois, à compter du 1^{er} avril 2018, **ces modèles ne disposent plus de fondement légal** car la loi de ratification prévoit qu'ils seront fixés par un arrêté du ministre chargé du Travail, et non plus par décret.

Par ailleurs, ces futurs modèles ne devraient plus rappeler les droits et les obligations de l'employeur et du salarié, tels que la possibilité pour ce dernier de demander à l'employeur dans les 15 jours qui suivent la notification du licenciement des précisions sur les motifs justifiant la rupture de son contrat.

Dès lors, dans l'attente de l'arrêté, il est toujours permis à l'employeur d'utiliser les modèles précédemment publiés, sachant que leur rédaction est amenée à évoluer et qu'ils ne constituent qu'une aide à la rédaction des lettres de licenciement, et non une certification de conformité [Bulletin d'informations N° 25 – SOCIAL n° 17 du 14 février 2018](#).

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

La loi de ratification apporte une précision supplémentaire sur le **périmètre d'appréciation de la cause économique du licenciement** déjà assoupli par les ordonnances.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient désormais au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, **sauf fraude**.

En d'autres termes, en cas de fraude de l'employeur, un groupe français présent à l'étranger ne peut plus se prévaloir des dispositions limitant le périmètre d'appréciation de la cause économique à la France.

A l'origine, l'Assemblée nationale proposait d'exclure leur application « *en cas de création artificielle, notamment en termes de présentation comptable, de difficultés économiques à l'intérieur d'un groupe à la seule fin de procéder à des suppressions d'emplois* ».

La notion de « fraude » portée par le Sénat s'est imposée car ayant « *souvent été utilisée dans les raisonnements de la chambre sociale de la Cour de cassation (arrêts du 16 novembre 2010, du 26 novembre 2013 et du 16 novembre 2017 par exemple)* ».

BARÉMISATION DES INDEMNITÉS PRUD'HOMALES

Détermination du montant des dommages et intérêts alloués par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Depuis le 24 septembre 2017, lorsque le licenciement prononcé par l'employeur est considéré par le juge comme sans cause réelle et sérieuse, ce dernier peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec un maintien des avantages acquis ; ou, en cas de refus de cette réintégration par l'une des parties, l'octroi au salarié d'une indemnité à la charge de l'employeur dont le montant est désormais compris entre des valeurs minimales et maximales ([bulletin d'informations N° 102 – SOCIAL n° 36 du 2 novembre 2017](#)).

Pour déterminer le montant de cette indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture. La loi de ratification précise toutefois que **le montant de l'indemnité légale de licenciement ne doit pas être comptabilisé par le juge**. Qu'en est-il de l'indemnité conventionnelle de licenciement dont le montant est parfois plus favorable que l'indemnité légale ? La rédaction actuelle des textes permettrait au juge de la prendre en considération, du moins pour la partie supérieure au montant légal, pour la fixation de l'indemnité prud'homale.

En cas du licenciement nul

Le barème d'indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ne s'applique pas lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités suivantes :

- violation d'une liberté fondamentale ;
- faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4 ;
- licenciement discriminatoire dans les conditions mentionnées aux articles L. 1132-4 et L. 1134-4 ;
- licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3, ou à une dénonciation de crimes et délits ;
- licenciement d'un salarié protégé mentionné aux articles L. 2411-1 et L. 2412-1 en raison de l'exercice de son mandat ;
- licenciement d'un salarié en méconnaissance des protections liées à la maternité, la paternité et l'adoption, ainsi que contre la rupture pendant les périodes de suspension du contrat de travail pour AT/MP.

Dans ce cas, l'indemnité à la charge de l'employeur ne peut pas être inférieure aux salaires des 6 derniers mois.

La loi de ratification précise que, **lorsque la résiliation judiciaire ou la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul, les règles présentées ci-dessus s'appliquent.**

CONTESTATION DES AVIS MÉDICAUX

Le conseil de prud'hommes peut être saisi dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis, proposition, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail. En cas de contestation, la loi de ratification ajoute qu'il revient à l'employeur d'informer le médecin du travail de la saisine du conseil de prud'hommes.

Par ailleurs, il est permis aux juges prud'homaux, par décision motivée, **de ne pas mettre tout ou partie des honoraires et frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive.** Le tarif de ces honoraires perçus par le médecin inspecteur du travail chargé d'une mesure d'instruction par le conseil de prud'hommes a été fixé par un arrêté du 27 mars 2018 à 8 fois le coût de la consultation au cabinet majorée de la majoration pour le médecin généraliste (acte C de la nomenclature générale des actes professionnels + MMG), soit **200 €**.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, JO du 31 mars 2018.

Arrêté du 27 mars 2018 relatif au montant des honoraires dus aux médecins inspecteurs du travail en application du IV de l'article L. 4624-7 du Code du travail.