

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Question d'entrepreneur : les licenciements seront-ils plus faciles ?



Les ordonnances Macron ont introduit plusieurs mesures modifiant les règles de rupture des contrats de travail qui pourraient simplifier les licenciements pour les employeurs.

[La réforme du code du travail](#) rend surtout les risques liés aux licenciements plus prévisibles pour l'employeur. Elle met ainsi en place un plafonnement des indemnités prud'homales que l'entreprise peut être condamnée à verser lorsqu'un licenciement est jugé abusif. Il est donc désormais possible pour l'employeur d'évaluer le risque financier lié à un licenciement.

Licenciements: un nouveau barème pour les indemnités

Le barème prévu par les ordonnances varie selon l'ancienneté du salarié et atteint un maximum de 20 mois de salaire d'indemnités pour 30 ans d'ancienneté. Il ne s'appliquera toutefois pas dans les cas de harcèlement ou de discrimination. Il est donc possible que les défenseurs des salariés s'attachent à faire reconnaître ce type de situation par les conseils de [prud'hommes](#) afin d'obtenir des indemnités plus avantageuses.

En contrepartie de ce plafonnement, le gouvernement a augmenté de 25 % les indemnités légales de licenciement versées par l'entreprise pour tout salarié en CDI licencié pour motif économique ou personnel.

Un modèle de lettres à disposition pour les licenciements

Autre mesure qui devrait réduire l'incertitude pesant sur les suites d'une décision de licenciement : la mise à disposition de modèles de lettres de licenciement. Ils seront publiés par décret et devraient permettre aux entreprises qui les utilisent d'éviter les vices de forme.

Les ordonnances ont également prévu une sorte de droit à l'erreur pour l'employeur qui pourra désormais modifier et compléter les motivations du licenciement après sa notification, à son initiative ou à la demande du salarié.

Désormais, si ce dernier ne demande pas de précisions après réception de sa lettre de licenciement, l'insuffisance des motivations ne pourra pas à elle seule priver le licenciement de cause réelle et sérieuse devant les prud'hommes.

Enfin, le délai de recours pour contester un licenciement sera désormais de 12 mois, quelle que soit la nature du licenciement, contre deux ans auparavant à l'exception de certains cas particuliers.

L'apparition de la rupture conventionnelle collective

D'autres règles plus spécifiques pourraient faciliter les choses pour les employeurs désireux de se [séparer de certains de leurs salariés](#). S'agissant des licenciements économiques, l'appréciation des difficultés permettant à l'entreprise de justifier le recours à ce type de licenciement se limitera au territoire national, même si elle appartient à un groupe international.

Les ordonnances introduisent également la rupture conventionnelle collective. Sa version individuelle permettait jusqu'à présent à un employeur et à un salarié de convenir d'un commun accord des conditions de rupture du contrat de travail du salarié.

Ce nouveau dispositif permettra de négocier, par un accord d'entreprise, les conditions du départ de plusieurs salariés. Ces départs ne pourront être imposés ni par l'employeur, ni par les salariés volontaires. Il ne s'agira donc pas de licenciements.

Le détail des modalités de recours à ce dispositif sera fixé par décret, au plus tard le 1er janvier 2018.

Par Marion Perrier, Accroche-press' pour France Défi
jeudi 21 décembre 2017 13h56

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr