



MEMOS 2017 – DROIT DU TRAVAIL

Les ordonnances MACRON n° 2017-1385; 2017- 1387; 2017- 1386; 2017- 1388; 2017-1389 du 22 septembre 2017

* **SUR LES MESURES CONCERNANT LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

- **L'application d'un barème d'indemnisation :**

Pour tous les litiges nés de licenciements notifiés postérieurement à la publication de l'ordonnance, soit après le 23/9/2017, les juridictions devront appliquer un barème d'indemnisation imposant des planchers et des plafonds pour le montant des réparations allouées en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'application de ce barème ne vaut pas en cas de licenciement qualifié de nul.

- **L'assouplissement de la règle de motivation de la lettre de licenciement :**

Depuis le 1er janvier 2018, l'employeur pourra préciser les motifs personnels ou économiques invoqués dans la lettre de licenciement après la lettre de licenciement et l'irrégularité de motivation ne prive plus le licenciement de cause réelle et sérieuse.

- **Sur les délais d'action en contestation du licenciement :**

Le délai de prescription de droit commun des actions en contestation de la rupture du contrat de travail est porté à 12 mois contre 2 ans auparavant. Les actions relatives à l'exécution du contrat de travail se prescrivent toujours par deux ans.

- **Pour les licenciements économiques**, le périmètre d'appréciation est réduit au territoire français (notons la résistance constante de la Chambre sociale de la Cour de cassation sur ce point). L'obligation de reclassement est simplifiée puisque l'employeur peut dorénavant adresser de manière personnalisée les offres ou diffuser par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés (fin de l'obligation de l'offre personnalisée). Il est



également possible de fixer le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements par accord collectif.

*** SUR LES MESURES RELATIVES À LA NEGOCIATION COLLECTIVE :**

- Le Comité Social et Economique (CSE) :

Le CSE doit être mis en place dans les entreprises d'au-moins 11 salariés et il oblige la fusion des délégués du personnel, du Comité d'Entreprise, et du Comité sur l'hygiène, la Sécurité et les Conditions de Travail (CHSCT), et ce, depuis le 1er janvier 2018.

La disparition du CHSCT est palliée par la possibilité de créer une Commission santé sécurité et conditions de travail au sein du CSE dans les entreprises d'au-moins 50 salariés. Cette Commission est obligatoire dans les entreprises ou établissements distincts d'au-moins 300 salariés. Il devra être mis en place au plus tard le 31 décembre 2019.