

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Les 3 modifications prévues par les projets d'ordonnances sur le licenciement

Nous poursuivons notre analyse détaillée des 5 projets d'ordonnance présentés le 31 août 2017, par le Premier ministre et la ministre du travail. Nous abordons plus précisément le licenciement du ...

Sommaire

- Modification 1 : ancienneté ouvrant droit à l'indemnité de licenciement
- Modification 2 : contestation licenciement
- Modification 3 : contestation licenciement économique
- Un projet d'ordonnance qui pourrait connaître des modifications
- Références

Nous poursuivons notre analyse détaillée des 5 projets d'ordonnance présentés le 31 août 2017, par le Premier ministre et la ministre du travail.

Nous abordons plus précisément le licenciement du salarié et 3 modifications apportées sur le sujet.

Modification 1 : ancienneté ouvrant droit à l'indemnité de licenciement

Rappel du régime actuel

Selon l'article L 1234-9 du code du travail, l'ancienneté doit justifier **d'une année** d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur (cette ancienneté était fixée à 2 ans avant la loi LMMT du 25/06/2008).

Article L1234-9

Modifié par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 4

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

Le nouveau régime attendu

Nous vous l'avions annoncé dans une précédente actualité, le Gouvernement souhaitait diminuer (voire supprimer) cette condition d'ancienneté (consulter notre actualité à ce sujet, en [cliquant ici](#)).

C'est finalement une simple diminution de l'ancienneté requise qui interviendrait, l'ancienneté minimale passant de 1 an à... 8 mois.

Extrait projet ordonnance :

Titre V : Modifier la condition de versement de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail

Article 42

Au premier alinéa de l'article L. 1234-9 du code du travail les mots : « une année d'ancienneté ininterrompue » sont remplacés par les mots : « 8 mois d'ancienneté ininterrompus ».

Modification 2 : contestation licenciement

Rappel du régime actuel

Depuis la loi du 14 juin 2013 et son article 21, le délai de prescription est désormais fixé à **2 ans** (nous étions auparavant sous le régime de prescription quinquennal).

Article L1471-1

Créé par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 21

Toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Le premier alinéa n'est toutefois pas applicable aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment ceux prévus aux articles L. 1233-67, L. 1234-20, L. 1235-7 et L. 1237-14, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5.

Le nouveau régime attendu

Un nouveau délai de prescription, de **12 mois**, serait désormais appliqué en matière de contestation de la rupture du contrat de travail.

Le délai de 2 ans s'appliquerait en matière « d'exécution du contrat de travail ».

Extrait projet ordonnance :

Article 6

Le chapitre unique du titre VII du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

A l'article L. 1471-1 :

I- A l'alinéa premier, les mots : « ou la rupture du contrat de travail » sont supprimés ;

II- Il est inséré après le premier alinéa un alinéa ainsi rédigé :

« Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture. » ;

III- Au troisième alinéa, le mot : « premier » est remplacé par le mot : « deuxième ».

Cette modification aurait ainsi pour conséquence d'aligner le délai de contestation du licenciement, quel qu'en soit le motif.

En effet, ce délai est actuellement déjà fixé à 12 mois en cas de contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement économique.

Article L1235-7

Modifié par LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 - art. 18 (V)

Toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, à compter de la notification de celui-ci. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement.

Modification 3 : contestation licenciement économique

Rappel du régime actuel

En cas de licenciement économique, le délai de contestation est fixé à **12 mois** en cas de contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement.

Article L1235-7

Modifié par LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 - art. 18 (V)

Toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, à compter de la notification de celui-ci. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement.

Modification apportée par l'ordonnance

Sans que ce délai de prescription ne soit modifié, le terme « comité d'entreprise » est remplacé par « **comité social et économique** ».

Extrait projet ordonnance :

Chapitre 4 : Délais de recours en cas de rupture du contrat de travail

Article 5

La sous-section 1 de la section 2 du chapitre V du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

L'article L. 1235-7 est ainsi rédigé :

« Art. L. 1235-7- Toute contestation portant sur le licenciement pour motif économique se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité social et économique ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester le licenciement pour motif économique, à compter de la notification de celui-ci. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement. »

Un projet d'ordonnance qui pourrait connaître des modifications

Rappelons le calendrier concernant les 5 projets d'ordonnance, en vertu duquel des modifications pourraient être apportées au contenu que nous analysons aujourd'hui.

Dates	Contenu
-------	---------

1 ^{re} quinzaine de septembre	Les projets d'ordonnance seront soumis à l'avis des instances consultatives (commission nationale de la négociation collective, Conseil d'orientation des conditions de travail, Conseil supérieur pour l'égalité professionnelle, conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, Caisses de sécurité sociale, Conseil national d'évaluation des normes, Conseil supérieur de la prud'homie).
22 septembre 2017	Adoption des projets d'ordonnance en conseil des ministres.

Références

Ordonnance n°3 « relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail », articles 5, 6 et 42