



**VAUGHAN
AVOCATS**

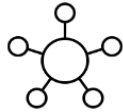
LES ORDONNANCES MACRON :

Opportunités pour les entreprises de moins de 300 salariés

Alexis Moisand, Avocat associé fondateur
<https://www.vaughan-avocats.fr/avocats/alexis-moisand/>
<https://www.linkedin.com/in/alexismoisand/>



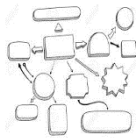
Sommaire



I. La négociation collective : quelle hiérarchie des normes ?



II. Nouvelle organisation du dialogue social et économique



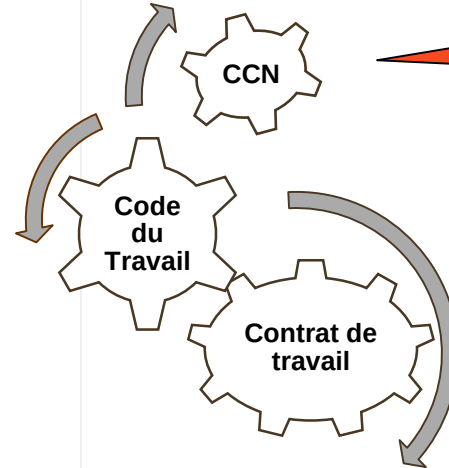
III. La sécurisation des relations individuelles de travail

PARTIE I

**La négociation
collective : quelle
hiérarchie des
normes?**

Boîte à outils juridiques

- Traités et Conventions internationales
- Ordonnances, Lois et décrets
- Jurisprudence



- CCN
- Accords collectifs
- Instructions, notes de services...
- Usages, Engagements unilatéraux,....

Contrat de travail (obligations réciproques) :

- Employeur (fourniture du travail, paiement du salaire et respect des réglementations)
- Salarié (exécution du travail, obligation de fidélité et de loyauté et respect des réglementations)

Constitution

Lois, ordonnances, règlements

Accords nationaux, accords de branche

Accords d'entreprise

Usages

Contrats

1

Evolution permanente

2

Parallélisme des formes

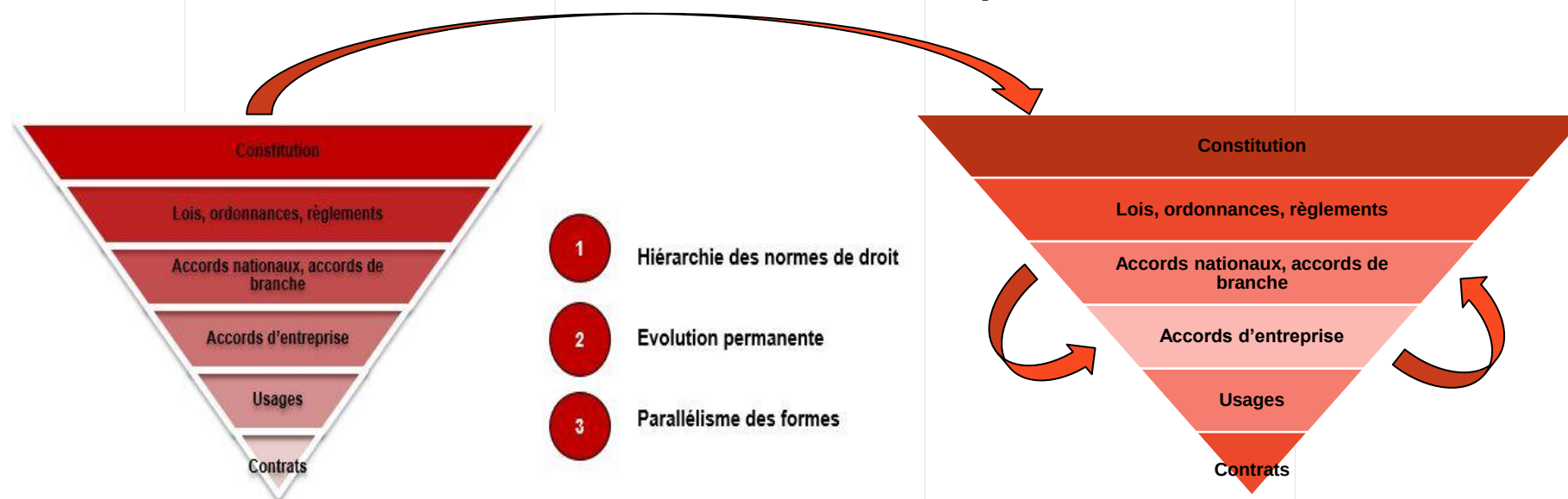
3

Hiérarchie des normes de droit

I. La négociation collective : quelle hiérarchie des normes?

FACTORY

La nouvelle articulation des accords de branche et d'entreprise



La primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche devient le principe, sauf dans des domaines précisément énumérés par la loi où :

- l'accord de branche primera de manière impérative
- Ou
- l'accord de branche interdira aux accords d'entreprise de comporter des stipulations différentes

Aujourd'hui, doivent être distingués 3 blocs :

- | | | |
|--|---|---|
| 1. Le bloc 1 réservé à l'accord de branche | ➡ | primauté d'office à la branche |
| 2. Le bloc 2 susceptible d'être « verrouillé » par l'accord de branche | ➡ | primauté optionnelle de la branche |
| 3. Le bloc 3 dans lequel l'accord d'entreprise prime | ➡ | primauté d'office à l'accord d'entreprise |

I. La négociation collective : quelle hiérarchie des normes?

FACTORY

BLOC 1 – Primauté de l'accord de branche

Du seul ressort de la branche

- Salaires minima
- Classifications professionnelles
- Garanties collectives complémentaires (protection sociale)
- Durée de travail, répartition et aménagement du temps de travail (certaines mesures seulement)
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- CDD et contrats de travail temporaires
- CDI de chantier
- Egalité professionnelle hommes/femmes
- Période d'essai (conditions et durées de renouvellement)
- Modalités de poursuite des contrats de travail entre deux entreprises hors transfert légal (i.e. lorsque les conditions d'application de l'art. L.1224-1 CT ne sont pas réunies)
- Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice :
 - lorsque la mission de travail temporaire vise à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;
 - lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent pour une durée déterminée à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.
- Rémunération minimale du salarié porté et le montant de l'indemnité d'apport d'affaire

BLOC 2 – Domaines dans lesquels l'accord de branche peut interdire à l'accord d'entreprise d'y déroger dans un sens moins favorable aux salariés

Faculté par la branche de verrouiller certains thèmes

- Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (pénibilité)
- Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- Seuil d'effectifs pour la désignation des délégués syndicaux, ainsi que leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndicaux
- Primes pour travaux dangereux ou insalubres

BLOC 3 – Primauté de l'accord d'entreprise même si moins favorable que l'accord de branche

Du ressort de l'entreprise

- Exemples : Forfaits annuels en jours et des forfaits mensuel en heures au-delà des limites légales et conventionnelles, couplés avec un compte épargne temps, Télétravail, Rémunération variable, la QVT, préavis de rupture du contrat de travail, indemnité de rupture du contrat ,....

Dans ces matières, l'accord de branche ne s'appliquera qu'à défaut d'accord d'entreprise.

Rappel SYNTEC

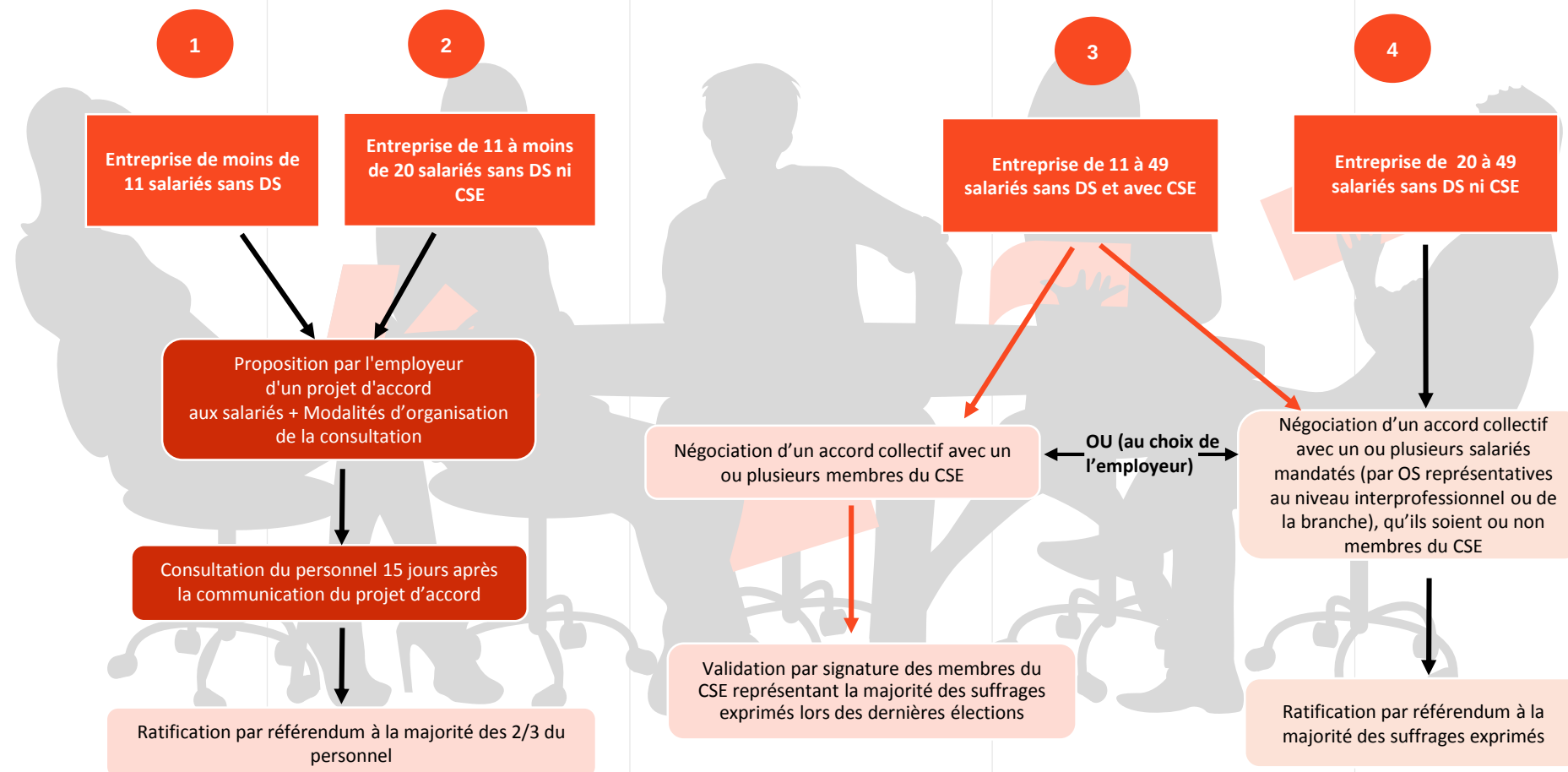
Accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail du 22 juin 1999

Avenant du 1^{er} avril 2014 « forfait jours » de révision de l'article 4 du Chapitre 2 de l'accord de 1999

I. La négociation collective : quelle hiérarchie des normes?

FACTORY

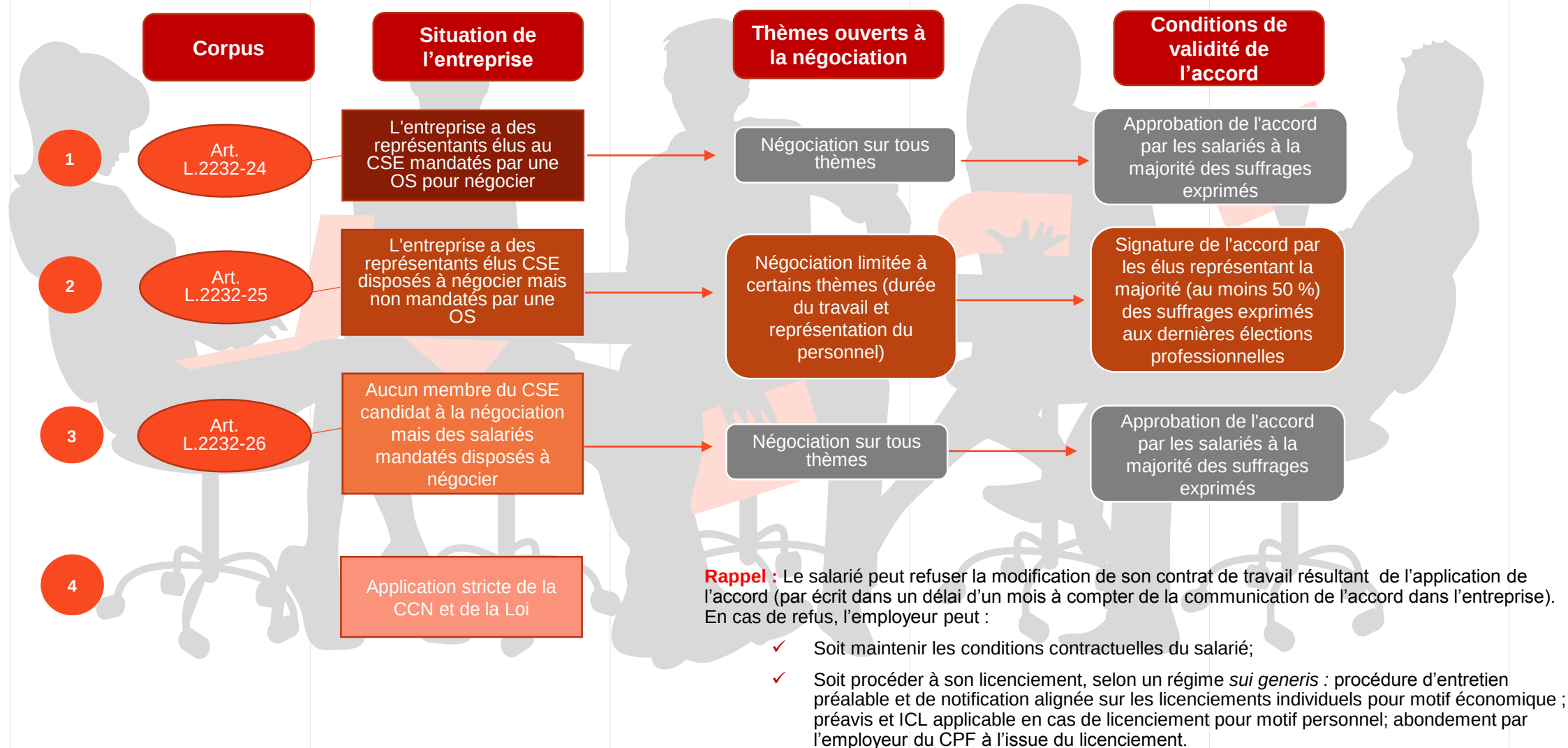
Modalités de négociation, de conclusion et de ratification des accords dans les entreprises de moins de 49 salariés



I. La négociation collective : quelle hiérarchie des normes?

FACTORY

Condition de la négociation sans DS dans les entreprises de 50 salariés et plus



PARTIE II

Nouvelle organisation du dialogue social et économique

II. Nouvelle organisation du dialogue social et économique

FACTORY

Création et organisation du Comité Social et Economique (CSE)

➤ Suppression des Délégués du personnel, CE et CHSCT

➤ Représentation élue du CSE

- La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants ne siègent que pour remplacer les titulaires absents. Le nombre de membres et le volume global des heures individuelles de délégation peuvent être augmentés par accord préélectoral.
- Le nombre de mandats successifs est limité à 3.
- **Annualisation des heures de délégation** : Le représentant doit informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue de l'utilisation des heures de délégation.
- **Mutualisation des heures de délégation** : Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242



II. Nouvelle organisation du dialogue social et économique

Le CSE dans les entreprises de moins de 49 salariés

- Doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés (effectif atteint sans discontinuité depuis 12 mois).
- Pas de personnalité morale et pas de budget.
- Un local pour accomplir ses missions et pour s'y réunir.

Mise en place pour la 1^{ère} fois

Hypothèse 1

Si le 23 septembre 2017, date de publication de l'Ordonnance 2017-1386, votre entreprise a employé au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs, le CSE aurait dû être mis en place au plus tard le 1er janvier 2018. Il est donc urgent de lancer le processus électoral.

Mise en place du CSE : Hypothèse 1

Art. L. 2311-2 Code du travail



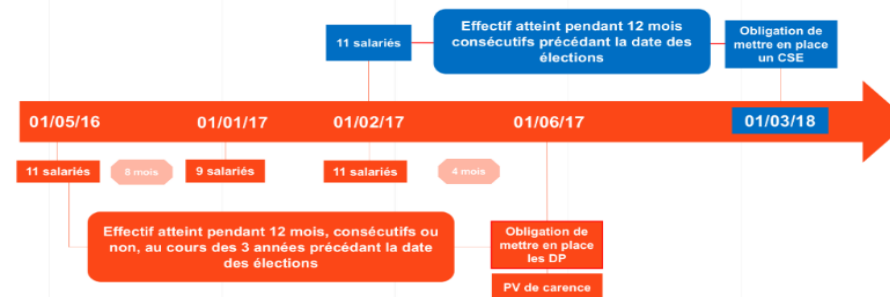
Hypothèse 2

Dans les autres cas, votre entreprise devra mettre en place le CSE lorsque l'effectif aura atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs. Dans notre exemple, au 1er mars 2018.

Mise en place du CSE : Hypothèse 2

Art. L. 2311-2 Code du travail

Nouvel Article L.2311-2 du Code du travail



Missions du CSE

- Le CSE a pour mission de :
 - Présenter les **réclamations individuelles et collectives** relatives aux salaires et à l'application des dispositions légales ou conventionnelles
 - Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail. Il réalise des **enquêtes en matière d'AT/MP**
 - Dans les sociétés anonymes, il est reçu par le CA si ses réclamations ne sont pas satisfaites par le Directeur
- Les missions du CSE s'étendent :
 - Aux travailleurs temporaires et aux stagiaires et plus généralement à tous les travailleurs placés sous l'autorité de l'employeur
 - Aux salariés d'entreprises extérieures pour ce qui concerne leurs conditions de travail au sein de l'entreprise utilisatrice
- Droits d'alerte du DP, CE et CSE et conservés

II. Nouvelle organisation du dialogue social et économique

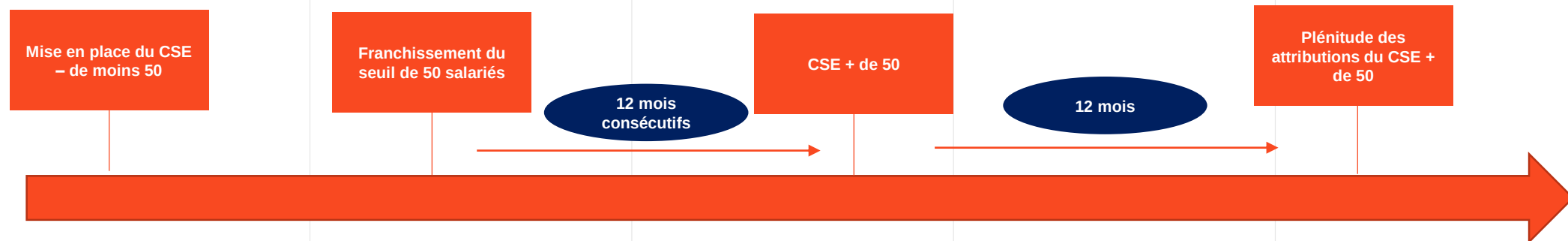
Le CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés

- A la personnalité morale et gère son patrimoine.
- Désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier et doit se doter d'un règlement intérieur.

La bascule vers le CSE a fait l'objet de mesures transitoires selon les situations suivantes:

- Échéance des mandats entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018
 - Mandats réduits soit par accord collectif soit unilatéralement par l'employeur après consultation du CE
 - Mandats prorogés jusqu'au 31 décembre 2019 soit par accord collectif soit unilatéralement par l'employeur après consultation du CE
- Échéance des mandats après le 1^{er} janvier 2019
 - CSE est mis en place au moment du renouvellement des IRP et au plus tard le 31 décembre 2019

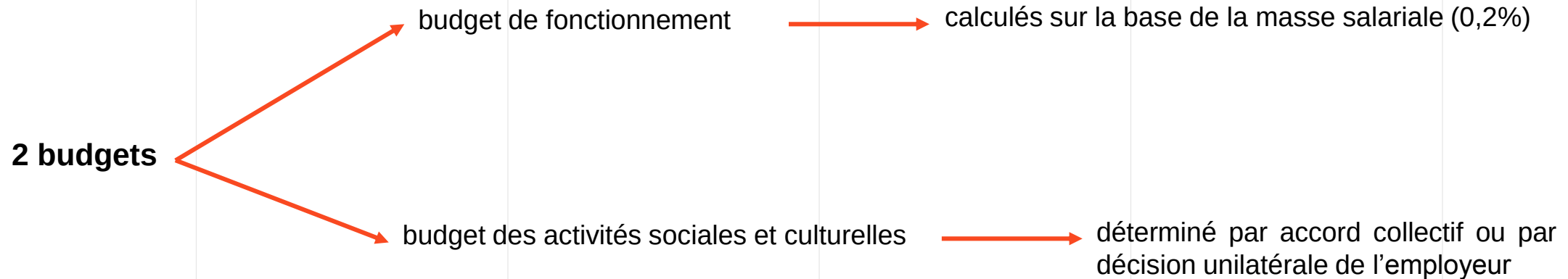
Acquisitions progressive des attributions du CSE plus de 50 salariés



- C'est donc 24 mois après le franchissement de seuil de 50 salariés, que le CSE exerce la plénitude de ses attributions.

II. Nouvelle organisation du dialogue social et économique

Budget du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés



■ Fin de la stricte séparation des deux budgets : Transfert du reliquat d'un budget sur l'autre

- Excédent du budget de fonctionnement peut être transféré vers le budget des activités sociales et culturelles
- Excédent du budget des activités sociales et culturelles (limite 10% de l'excédent) peut être transféré vers le budget de fonctionnement ou à des associations
- Le CSE devra inscrire les sommes transférées et leurs modalités d'utilisation dans ses comptes annuels et son rapport d'activité.

- **Dévolution des biens des IRP existantes vers le CSE :** transfert de plein droit et à titre gratuit de l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des IRP existantes au terme de leurs mandats en cours vers le nouveau CSE. Avant le 31 décembre 2019, une convention devra être conclue entre les membres du CSE et les membres des anciennes IRP pour mettre en place ce transfert de patrimoine.

II. Nouvelle organisation du dialogue social et économique

Missions du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés

- Le CSE accomplit les mêmes missions que celles qui étaient dévolues au CE et au CHSCT. Il est ainsi informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise :
 - ✓ Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs,
 - ✓ la modification de son organisation économique ou juridique,
 - ✓ les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle,
 - ✓ l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (disparition de l'obligation de transférer les informations sur le projet au moins un mois à l'avance ainsi que du dispositif de l'article L. 2323-30 ancien relatif aux mutations technologiques nécessitant un plan d'adaptation),
 - ✓ les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- Dans le champ de la santé, sécurité et des conditions de travail, le CSE :
 - ✓ procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail,
 - ✓ contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle,
 - ✓ peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

II. Nouvelle organisation du dialogue social et économique

FACTORY

Consultations du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés

Consultations périodiques

- Les 3 grandes consultations d'ordre public (orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière et politique sociale) demeurent obligatoires **MAIS** sont aménageables par accord d'entreprise ou par accord avec le CSE (adopté à la majorité des titulaires) pour fixer le contenu, la périodicité (ne peut être supérieure à 3 ans), le nombre de réunions annuelles (minimum 6), les délais de consultation dans lesquels les avis sont rendus.
- A défaut d'accord, des dispositions supplétives sont prévues par l'article L. 2312-22 du Code du travail

Consultations et informations ponctuelles

- Le CSE est obligatoirement consulté dans les cas suivants :
 - ✓ mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés,
 - ✓ restructuration et compression des effectifs,
 - ✓ licenciement collectif pour motif économique,
 - ✓ offre publique d'acquisition,
 - ✓ procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.
- Contenu des consultations, modalités et les délais de consultation peuvent être aménagés par accord d'entreprise, ou en l'absence de délégué syndical, un accord avec le CSE (adopté à la majorité des titulaires). A défaut d'accord, des dispositions supplétives sont prévues par les articles L. 2312-57 et suivants du Code du travail

Délais de consultation du CSE

- A défaut d'accord, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif s'il ne s'est pas prononcé à l'expiration d'un délai :
 - ✓ D'un mois
 - ✓ De 2 mois en cas d'intervention d'un expert
 - ✓ De 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de la consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.
- Le délai court à compter de la communication des informations prévues pour la consultation par la loi ou de l'information de leur mise à disposition dans la BDES

II. Nouvelle organisation du dialogue social et économique

FACTORY

Base de Données Economiques et Sociale dans les entreprises de plus de 50 salariés

Ordre public	Champs de la négociation
➤ Avoir une BDES dans les entreprises de plus de 50 salariés ➤ Sa forme négociée doit permettre au CSE d'exercer utilement ses prérogatives. ➤ La BDES doit contenir au moins 7 thèmes suivants : • l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, • l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, • les fonds propres, l'endettement et impôts, • l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, • les activités sociales et culturelles, • la rémunération des financeurs, • les flux financiers à destination de l'entreprise.	➤ Fréquence et modalités de mise à jour ➤ Organisation, architecture et contenu de la base : - possibilité de suppression des thèmes sous-traitance et transferts commerciaux et financiers entre les entités du Groupe ; - possibilité de déroger à une présentation sous forme de données chiffrées et de tendances, ou encore de modifier les données associées aux thèmes obligatoires ; - modification de la durée sur laquelle portent les informations (moins de 6 ans) ; - possibilité d'intégrer les informations relatives aux négociations obligatoires et aux consultations récurrentes. ➤ Fonctionnement - Droits d'accès ; - Confidentialité ; - Niveau de mise en place dans les entreprises à établissements distincts (possibilité de prévoir des BDES par établissement) ; - Modalités de consultation et d'utilisation.

➤ **En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord de branche** : l'entreprise de plus de 50 salariés doit mettre en œuvre la BDES actuelle (reprise des anciennes dispositions de l'article L.2323-8 du CT)

➤ **Un accord de Branche** peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de consultation de la BDES.
L'accord de branche est supplétif



➤ **Quand négocier la BDES ?**

- Possible depuis le 23 septembre 2017,
- dans le cadre d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives sur « la mise en place du CSE »,
- dans le cadre de la négociation du protocole d'accord préélectoral,
- après la mise en place du CSE.

PARTIE III

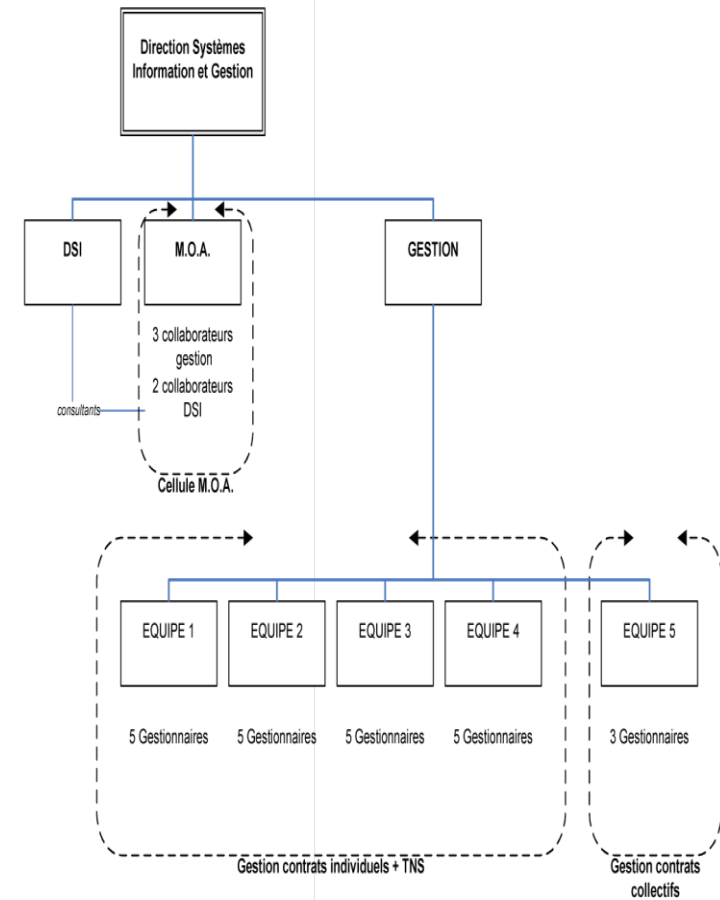
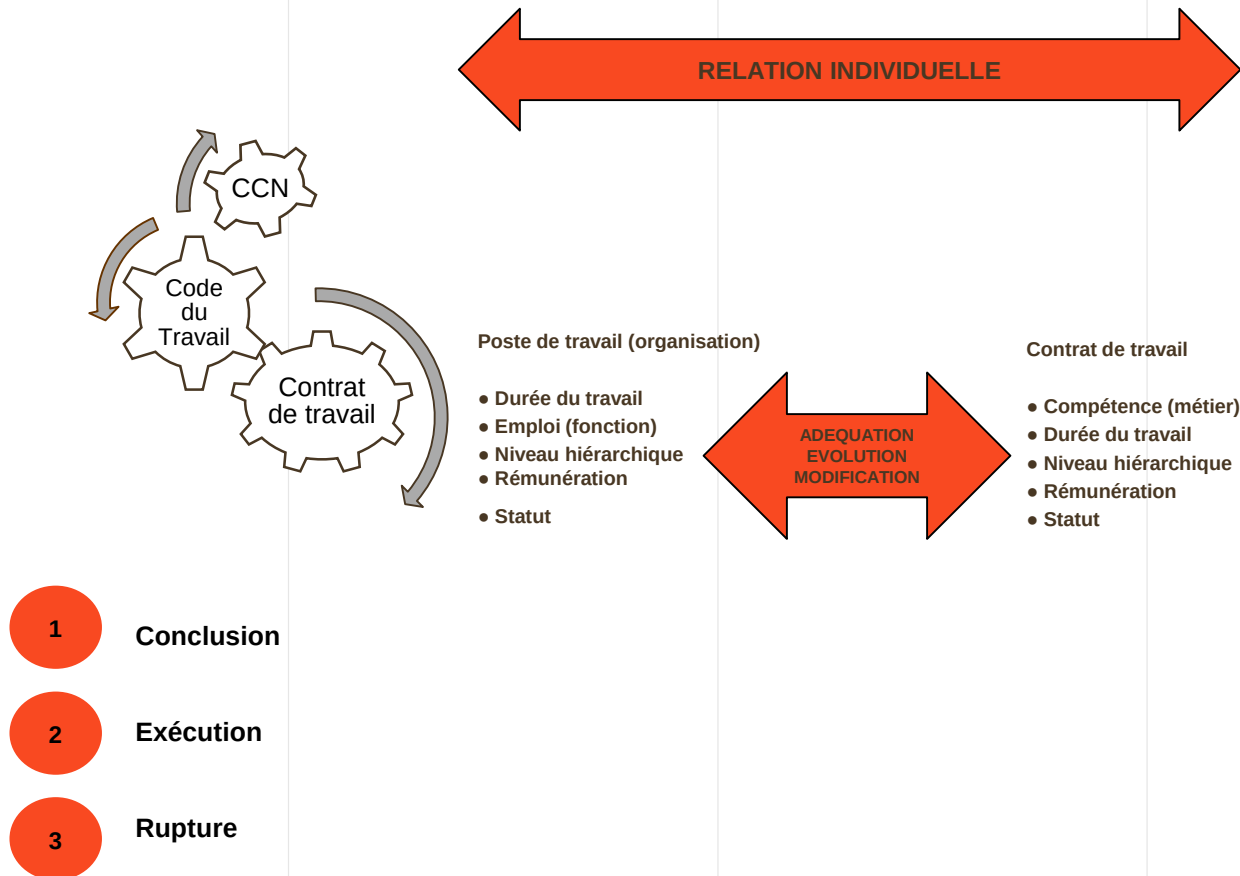
La sécurisation des relations individuelles de travail



III. La sécurisation des relations individuelles de travail

FACTORY

Les fondamentaux de la relation individuelle de travail



III. La sécurisation des relations individuelles de travail

FACTORY

GRILLE SYNTEC : ETAM + INGENIEURS ET CADRES

Coefficient	Date d'application : 1/08/2013 Avenant n° 42 du 21/5/2013 étendu par arrêté du 2/8/2013	Date d'application : 1/07/2017 Avenant n° 44 du 30/03/ 2017 étendu par arrêté du 3/08/2017
220	1 454,00 €	1 510,00 €
230	1 482,50 €	1 512,80 €
240	1 511,00 €	1 541,90 €
250	1 539,50 €	1 571,00 €
275	1 617,55 €	1 650,75 €
310	1 717,30 €	1 752,60 €
355	1 845,55 €	1 883,55 €
400	1 979,00 €	2 019,80 €
450	2 121,50 €	2 165,30 €
500	2 264,00 €	2 310,80 €

Position	Coefficient	Date d'application : 1/08/2013 Avenant n° 43 du 21/05/2013 étendu par arrêté du 2/08/2013	Date d'application : 1/07/2017 Avenant n° 44 du 30- 3-2017 étendu par arrêté du 3/08/2017, JO 11/08/2017	Salaire mensuel brut Modalités 2 (1)	Salaire mensuel brut Modalités 3 (2)
1.1	95	1 919,95 €	1 948,45 €	3 269,00 €	N/A
1.2	100	2 021,00 €	2 051,00 €	3 269,00 €	N/A
2.1	105	2 122,05 €	2 153,55 €	3 269,00 €	6 538,00 €
2.1	115	2 324,15 €	2 358,65 €	3 269,00 €	6 538,00 €
2.2	130	2 627,30 €	2 666,30 €	3 269,00 €	6 538,00 €
2.3	150	3 031,50 €	3 076,50 €	3 537,98 €	6 538,00 €
3.1	170	3 422,10 €	3 473,10 €	3 994,07 €	4 167,72 €
3.2	210	4 227,30 €	4 290,30 €	4 933,85 €	5 148,36 €
3.3	270	5 435,10 €	5 516,10 €	6 343,52 €	6 619,32 €

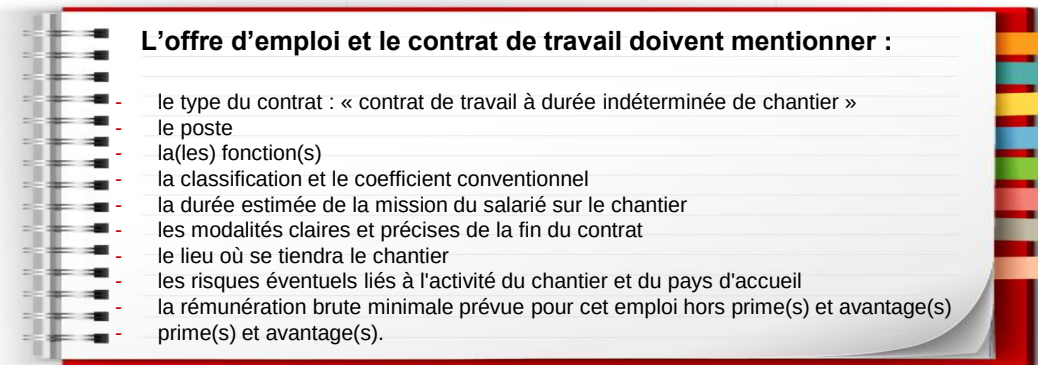
(1) Modalités 2 : 38h30 sur 218 jours avec salaire au moins égale au PASS (3) et 115% du minimum conventionnel

(2) Modalité 3 : 218 jours sans référence horaire avec salaire au moins égale à 2 x PASS (3) si niveau 2 et, si niveau 3, 120% du minimum conventionnel

(3) Plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) 2017 est de 39 228 €, pour un Plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) de 3269 €

CDI de chantier

- Extension des possibilités de recours au CDI de chantier par accord de branche. A défaut d'accord de branche, un CDI de chantier pourra être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession.
- Avenant non étendu n°11 du 8 juillet 1993 à la CCN SYNTEC précise que le recours aux CDI de chantiers est un usage reconnu et établi dans le secteur professionnel de l'Ingénierie. Cet avenant détermine les conditions de recours au contrat de chantier suivantes :



- Le licenciement pour fin de chantier est applicable dans les cas suivants :
 - En cas de réemploi impossible lors de l'achèvement des tâches que le salarié ait été employé sur un ou plusieurs chantiers ;
 - En cas de réemploi impossible lors de l'achèvement des tâches sur un chantier de longue durée ;
 - En cas de refus par le salarié d'une offre faite par écrit d'une affectation sur un autre chantier.
- La procédure à respecter est alignée sur celle du licenciement pour motif personnel et impose une information et consultation des IRP dans les cas suivants :
 - si l'entreprise envisage de licencier 2 à 9 salariés pour fin de chantier sur une même période de 30 jours. Chaque salarié sera convoqué à un entretien préalable 7 jours avant la notification des licenciements pour fin de chantier.
 - si l'entreprise envisage de licencier plus de 10 salariés pour fin de chantier sur une même période de 30 jours : consultation et information 30 jours avant la notification des licenciements.

Le prêt de main d'œuvre pour les jeunes PME

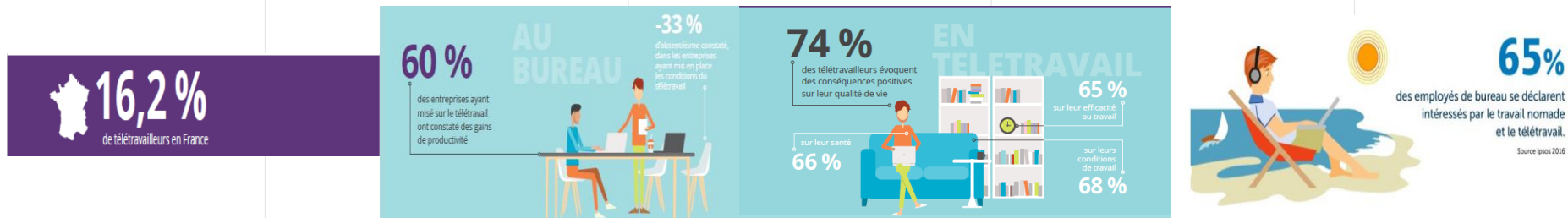
- **Qui?** Les entreprises ou Groupe dont les effectifs atteignent au moins 5.000 salariés
- **Au profit de qui?** : les jeunes PME (i) Dont les effectifs ne dépassent pas 250 salariés, (ii) qui ont moins de 8 ans d'existence et (iii) qui n'appartiennent pas au même Groupe que l'entreprise prêteuse.
- **L'entreprise prêteuse peut ne pas refacturer l'intégralité des coûts d'emploi (salaires, charges et frais) sans risque que l'opération de prêt de main d'œuvre soit qualifiée de prêt de main d'œuvre illicite.**
- L'opération de prêt de main d'œuvre ne pourra pas excéder **deux ans**
- Le prêt de main d'œuvre doit permettre d'améliorer la qualification de la main d'œuvre de l'entreprise utilisatrice ou favoriser les transitions professionnelles ou constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêts communs
- Ces opérations seront mises en œuvre dans les mêmes conditions que le prêt de main d'œuvre intragroupe (convention de mise à disposition et avenants individuels pour les salariés instituant un droit au retour, notamment)



III. La sécurisation des relations individuelles de travail

FACTORY

Le télétravail



- Toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (Article L. 1222-9 du Code du travail).
- Le télétravail est désormais **un droit** (et non plus une modalité exceptionnelle de travail): tout salarié peut le solliciter mais l'employeur peut le refuser en motivant sa réponse
- Ce droit est doublement **facilité**:
 - ✓ Mise en œuvre par accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique.
 - ✓ Le télétravail occasionnel est reconnu et requiert un accord entre l'employeur et le salarié à chaque fois qu'il est mis en œuvre et ce, « *par tous moyens* » (simple échange d'emails possible) s'il n'est pas encadré par une charte ou par un accord collectif.

L'accord collectif ou la charte devra préciser :

- ✓ les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- ✓ les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- ✓ les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- ✓ la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.
- ❖ Traiter de la prise en charge des coûts (auparavant, l'employeur devait les prendre en charge)

Assouplissement du droit du licenciement

- A compter du 24 septembre 2017, l'indemnité légale de licenciement est due à compter de 8 mois d'ancienneté ininterrompus, contre 12 auparavant. Le mode de calcul est revalorisé (1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans et pour les années à partir de 10 ans 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté)
- Le décret n°2017-1820 du 29 décembre 2017 propose **des modèles de lettres de licenciement** pour motif personnel ou pour motif économique
- **Assouplissement de la règle « la lettre de licenciement fixe les limites du litige » :**

15 jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut demander des précisions par lettre recommandée avec AR.



S'il souhaite répondre à cette demande, l'employeur dispose d'un délai de 15 jours à partir de cette demande pour fournir des précisions (lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge)

- Dans le même délai et les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, apporter des précisions sur le motif du licenciement.
- Ce n'est qu'après d'éventuelles précisions après notification que seront fixées les limites du litige.
- **Assouplissement des sanctions des vices de procédure :** l'indemnisation des vices de procédure est limitée à 1 mois de salaire. Elle est désormais également applicable aux entreprises de moins de 11 salariés et aux salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- **Délai de recours en cas de rupture du contrat de travail :** toute action devant le CPH portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par 12 mois à compter de la notification de la rupture.

III. La sécurisation des relations individuelles de travail

FACTORY

Les plafonds de condamnations prud'homales

Montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse pour les entreprises de plus de 11 salariés		
Ancienneté en année complète	Indemnité minimale en mois brut	Indemnité maximale en mois brut
0	-	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
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

Montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse pour les entreprises de moins de 11 salariés	
Ancienneté en année complète	Indemnité minimale en mois brut
0	-
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

Entrée en vigueur pour les licenciements prononcés depuis le 24 septembre 2017.

- Quelle que soit la taille de l'entreprise, les plafonds ne s'appliquent pas aux cas de nullité du licenciement en matière de :
 - harcèlement moral ou sexuel,
 - atteintes aux libertés fondamentales (liberté d'expression, droit de grève, droit d'ester en justice, liberté syndicale, etc),
 - discrimination,
 - violation d'une protection particulière (grossesse, action en justice, AT/MP)
- Dans ces cas, le montant minimum est de 6 mois et il n'y a aucun plafond.
- Le juge devra prendre en compte les indemnités versées au salarié à l'occasion de la rupture. Ainsi, en cas de versement d'une indemnité supra légale, celle-ci devrait être prise en compte dans l'appréciation du préjudice du salarié.

WWW.VAUGHAN-AVOCATS.FR

PARIS

TOULOUSE

SOPHIA ANTIPOLIS

RENNES

VERSAILLES

BAMAKO

