

Les ordonnances dites « Macron » réformant le Code du travail (publication au Journal officiel du 23 septembre 2017)

Ce qui a changé pour les Particuliers Employeurs et leurs représentants !

Ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés à partir du 24 septembre 2017 (date d'envoi de la lettre de licenciement). Concrètement les ordonnances ont des conséquences sur les éléments suivants :

1) L'indemnité légale de licenciement

- Ancienneté minimale requise ouvrant droit à l'indemnité de licenciement :

A compter du 24 septembre 2017, votre salarié peut prétendre au versement d'une indemnité de licenciement dès lors qu'il(elle) a 8 mois d'ancienneté au jour de la 1ère présentation de la lettre de licenciement (au lieu d'un an auparavant).

Cas 1 : Un Salarié embauché le 1er janvier 2017 a reçu sa lettre de licenciement le 20 septembre 2017 :

→ le salarié quittera ces fonctions sans toucher d'indemnité.

Cas 2 : Ce même salarié embauché le 1er janvier 2017, a reçu sa lettre de licenciement le 27 septembre :

→ le salarié peut prétendre à une indemnité de licenciement.

- Assiette de calcul de l'indemnité de licenciement :

Le salaire brut mensuel moyen servant de base au calcul de l'indemnité est modifié pour pouvoir tenir compte d'une ancienneté inférieure à 1 an.

Il convient toujours de retenir la formule la plus avantageuse pour e/la salarié(e) :

- Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque l'ancienneté de votre salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement
- Soit la moyenne mensuelle des trois derniers mois précédant le licenciement.

Gestion du Particulier Employeur

6, avenue Henri Barbusse • 92600 Asnières-sur-Seine
06 03 74 52 53 • contact@nicoleetcolette.fr www.nicoleetcolette.fr



Cas 1 : Un Salarié embauché le 1er janvier 2017 a reçu sa lettre de licenciement le 20 septembre 2017 :

→ le salarié quittera ces fonctions sans toucher d'indemnité. Indemnités = 0 €

Cas 2 : Ce même salarié embauché le 1er janvier 2017, a reçu sa lettre de licenciement le 27 septembre :

→ Le salarié peut prétendre à une indemnité de licenciement. Ce salarié a été rémunéré 1 500 € bruts les 6 premiers mois, puis 2 000 € brut. La moyenne de ces salaires de janvier à août est de 1 625 €. La moyenne de ces 3 derniers mois de travail est 1 833,33 €. La moyenne la plus favorable à retenir est celle des 3 derniers mois, soit 1 833,33€

- Augmentation du montant de l'indemnité de licenciement minimale :

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à :

- Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ; (au lieu de 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté précédemment)
- Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

A noter : cette modification du montant minimal de l'indemnité de rupture s'applique également si vous envisagez de conclure une rupture conventionnelle avec votre salarié.

Les dispositions mentionnées ci-dessus ne sont pas applicables si le licenciement de votre salarié est en lien avec une inaptitude d'origine professionnelle.

Cas 1 : Un salarié embauché le 1er janvier 2017 a reçu sa lettre de licenciement le 20/09/2017 :

→ Le salarié quittera ces fonctions sans toucher d'indemnité. Indemnités = 0 €

Cas 2 : Ce même salarié embauché le 1er janvier 2017, a reçu sa lettre de licenciement le 27/09/2017 :

→ Le salarié peut prétendre à une indemnité de licenciement.

La moyenne la plus favorable à retenir est celle des 3 derniers mois, soit 1 833,33€

La durée de travail pour le calcul de l'indemnité est l'ancienneté à la date du licenciement, auquel il faut ajouter le préavis (effectué ou indemnisé). Pour une ancienneté de 8 mois la durée de préavis est de 1 mois. Son indemnité est donc calculée sur 9 mois.

Le calcul de l'indemnité est $((1833,33\text{€} / 4) \times 9 \text{ mois}) / 12 \text{ mois} = 343,75 \text{ €}$. L'indemnité qui lui est due est de 343,75€

2) Le licenciement sans cause réelle et sérieuse

Ancienneté du salarié en année	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	0,5	2
2	0,5	3,5
3	1	4
4	1	5
5	1,5	6
6	1,5	7
7	2	8
8	2	8
9	2,5	9
10	2,5	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	3	20

Un salarié licencié de manière injustifiée bénéficie, en plus des indemnités légales de rupture, du droit à des dommages et intérêts destinés à compenser le préjudice subi du fait de la rupture.

Pour les particuliers qui emploient moins de 11 salariés, le référentiel est le suivant :

Dorénavant, le montant dû par l'employeur en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse devra être déterminé par les juges en tenant compte du plancher et du plafond définis par les textes.

S'agissant des licenciements nuls, c'est-à-dire lorsque l'employeur a violé une liberté fondamentale, qui font suites à des faits de harcèlement moral ou sexuel ou à une discrimination, le juge octroie au salarié une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Par ailleurs, le délai de prescription pour contester la rupture du contrat de travail est ramené à 12 mois contre 2 ans auparavant.

En revanche, pour les actions portant sur l'exécution du contrat de travail

le délai de prescription reste de 2 ans, et il est toujours de 3 ans s'agissant des demandes portant sur les salaires.

¹ Source FEPEM