



**RUPTURE
DU**

CONTRAT

LE BAREME

D'INDEMN-

NISATION

ORDONNANCES MACRON

SOMMAIRE

Motivation du licenciement

Licenciement économique

L'indemnité de licenciement

Indemnisation du licenciement irrégulier, abusif ou nul

Rupture conventionnelle collective

Congé de mobilité

Le barème d'indemnisation

Le délai de contestation de la rupture passe à 12 mois

Procédure de conciliation devant le conseil de prud'hommes

Le mandat des conseillers prud'homaux

Ord. 2017-1387 du 22-9-2017 art. 2, 4° et 40, I

Le barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse s'applique en cas de résiliation judiciaire ou de prise d'acte de la rupture du contrat de travail prononcée aux torts de l'employeur (**C. trav. art. L.1235-3-2 nouveau**).

Ainsi, lorsque la prise d'acte ou la résiliation produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la loi oblige désormais le juge à fixer le montant des dommages et intérêts en suivant les mêmes règles qu'en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A noter

Il s'agit là d'une simple codification de la jurisprudence existante.

Nombreuses questions

Mais qu'en est-il lorsque le juge fait produire à la prise d'acte ou à la résiliation judiciaire les effets d'un licenciement nul, comme c'est le cas lorsque les faits reprochés à l'employeur constituent notamment un harcèlement, sont discriminatoires ou concernent un salarié protégé ?

Selon la jurisprudence existante, en l'absence de tout encadrement législatif, le juge, dans ces situations, allouait au salarié les indemnités prévues en cas de licenciement nul.

Qu'en sera-t-il désormais, alors que les dispositions du Code du travail sur la prise d'acte ou la résiliation judiciaire ne renvoient qu'au seul article L.1235-3 relatif à l'indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse et non à l'article L.1235-3-1 relatif à l'indemnisation en cas de licenciement nul ?

Par **exemple**, en cas de prise d'acte ou de résiliation consécutive à un harcèlement, le juge va-t-il limiter le montant des dommages et intérêts en appliquant le barème ou continuer à octroyer au salarié une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire ?

Cette dernière option serait moins pénalisante pour le salarié et semble plus conforme à « l'esprit » du dispositif. C'est également, semble-t-il, l'option retenue par la direction générale du travail. Attendons toutefois avec intérêt les premières décisions judiciaires sur ce sujet.

Selon **l'article 40, I, de l'ordonnance 2017-1387**, le barème d'indemnisation s'applique aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de l'ordonnance, c'est-à-dire depuis le 24 septembre 2017. Il convient, dans ce cas, de retenir la **date de la rupture**.

Comment transposer ce principe en cas de prise d'acte de la rupture et de résiliations judiciaire du contrat ?

Si le juge retient le principe de la date de la rupture du contrat en cas de prise d'acte, le barème s'appliquera à la date de notification de la rupture par le salarié, car selon une jurisprudence constante, la prise d'acte entraîne la rupture immédiate du contrat (**Cass. soc. 30-1-2008 n° 06-14-218 FS-PB**). Ainsi, toute **prise d'acte notifiée par écrit à compter du 24 septembre 2017** donne lieu à l'application du barème, si elle est prononcée aux torts de l'employeur.

En cas de résiliation judiciaire, la date de la rupture du contrat est celle du jour de son prononcé par le juge, sauf si le contrat a déjà été rompu avant. En conséquence, les **résiliations judiciaires prononcées depuis le 24 septembre 2017** devraient ouvrir droit à l'indemnité prévue par le barème, sauf dans les cas où le juge aura constaté que le salarié n'était plus, à cette date, au service de son employeur.

TEXTES

Art. L.1235-3-2 nouveau du code du travail

« Lorsque la rupture du contrat de travail est prononcée par le juge aux torts de l'employeur ou fait suite à une demande du salarié dans le cadre de la procédure mentionnée à l'article L.1451-1, le montant de l'indemnité octroyée est déterminé selon les règles fixées à l'article L.1235-3 ».