



Ordonnances : l'essentiel en tableaux

Première partie



Isabelle AYACHE-REVAH

Avocat associé
Raphaël Avocats
www.raphael-avocats.com



Amanda GALVAN

Avocate senior
Raphaël Avocats
www.raphael-avocats.com

Pour faire le tour, en quelques minutes,
des nouveautés introduites par les
ordonnances du 22 septembre 2017,
en voici, à l'attention des DRH, un
panorama synthétique. Celui-ci est axé,
ce mois-ci, sur tout ce qui touche à la
rupture du contrat de travail.



| PROCÉDURE, INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT ET DÉLAIS DE CONTESTATION | | | | |
|---|--|--|---|---|
| Modèle de lettre de licenciement | Mise à disposition de modèles types visant à faciliter la rédaction des courriers de licenciement rappelant les droits et obligations de chaque partie. Applicable aux licenciements individuels pour motif personnel, individuels ou collectifs pour motif économique. Liberté des entreprises d'utiliser ou non ces modèles. | | C. trav., art. L. 1232-6, L. 1233-16 et L. 1233-42 | Entrée en vigueur à la date de publication du décret d'application et, au plus tard, le 1 ^{er} janvier 2018. |
| | Contenu de la lettre de licenciement | | C. trav., art. L. 1235-2 | |
| Indemnité légale de licenciement | Condition d'attribution | Abaissement de l'ancienneté minimale requise pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement de 12 à 8 mois. | C. trav., art. L. 1234-9 | Rupture notifiée après le 23 septembre 2017. |
| | Montant | 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années (auparavant 1/5) + 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans (auparavant 2/15). En cas d'année incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois complets réalisés. | C. trav., art. R. 1234-1 et R. 1234-2 | Rupture notifiée après le 26 septembre 2017. |
| | Assiette | Moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement (ou, lorsque l'ancienneté est inférieure à 12 mois, moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement) ou Tiers des trois derniers mois (dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion). | C. trav., art. R. 1234-4 | |



PROCÉDURE, INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT ET DÉLAIS DE CONTESTATION

| | | | |
|---|--|--|---|
| <p>Délai de prescription des actions contentieuses</p> | <p>Délai de prescription de 12 mois à compter de la notification de la rupture des actions portant sur la rupture du contrat de travail, quel que soit le motif ou le mode de rupture (auparavant deux ans pour les ruptures hors motif économique).</p> | <p>C. trav., art. L. 1235-7 et L. 1471-1</p> | <p>Dispositions applicables aux prescriptions en cours à compter du 23 septembre 2017, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.</p> <p>Lorsqu'une instance a été introduite avant la publication de ladite ordonnance, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne, y compris en appel et en cassation</p> |
|---|--|--|---|

PROCÉDURE D'INAPTITUDE

(RECHERCHES DE RECLASSEMENT ET CONTESTATION DE L'AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL)

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| <p>Obligation de recherche de reclassement</p> | <p>Restriction du périmètre de l'obligation</p> | <p>Pour les entreprises appartenant à un groupe : limitation du périmètre de recherche de reclassement aux entreprises du groupe situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.</p> | <p>C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10</p> | <p>Entrée en vigueur à la date de publication du décret d'application et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2018.</p> |
| | <p>Notion de groupe</p> | <p>Définition du groupe par assimilation avec celle retenue pour la mise en place d'un comité de groupe.</p> | | |
| <p>Contestation de l'avis du médecin du travail</p> | <p>Auteur de la contestation</p> | <p>Contestation des avis du médecin du travail par le salarié ou l'employeur.</p> | <p>C. trav., art. L. 4624-7</p> | <p>Entrée en vigueur à la date de publication du décret d'application et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2018</p> |
| | <p>Juridiction compétente</p> | <p>Compétence du conseil de prud'hommes.</p> | | |
| | <p>Forme de l'assignation</p> | <p>Assignation en la forme des référés (procédure au fond, mais respectant les règles procédurales de l'assignation en référé).</p> | | |
| | <p>Objet de la contestation</p> | <p>La contestation doit porter sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale.</p> | | |



| PROCÉDURE D'INAPTITUDE (RECHERCHES DE RECLASSEMENT ET CONTESTATION DE L'AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL) | | | | |
|--|--|---|------------------------------|---|
| | Procédure | <p>Information du médecin du travail ayant rendu l'avis de la contestation (mais il n'est pas partie au litige et ne peut donc pas supporter les coûts éventuels de la procédure mis à la charge de la partie perdante).</p> <p>Possibilité pour le conseil de prud'hommes de confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent.</p> <p>Possibilité pour le médecin-inspecteur de se faire assister de tiers.</p> <p>Possibilité pour l'employeur de mandater un autre médecin après information du salarié.</p> | | |
| | Portée de la décision | <p>Substitution de la décision du conseil de prud'hommes aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.</p> <p>En principe les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction sont mis à la charge de la partie perdante, mais le conseil de prud'hommes peut les mettre à la charge de l'autre partie (en totalité ou partiellement).</p> | | |
| Sanction de la violation de l'obligation de reclassement | Indemnité limitée à six mois en cas de non-respect de l'obligation de reclassement (auparavant 12 mois). | | C. trav., art. L. 1226-15 | Dispositions applicables aux ruptures notifiées après le 23 septembre 2017. |

| LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE | | | | |
|---|-------------------------------|--|-----------------------------|---|
| Périmètre d'appréciation du motif économique | Périmètre géographique | <p>Limitation du périmètre d'appréciation du motif économique :</p> <ul style="list-style-type: none">– au niveau de l'entreprise, si elle n'appartient pas à un groupe ;– au niveau du secteur d'activité commun à l'entreprise et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national (auparavant, appréciation du motif au niveau du secteur d'activité du groupe dans sa dimension internationale). | C. trav., art. L. 1233-3 | Dispositions applicables aux procédures de licenciement économique engagées après le 23 septembre 2017. |



| LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE | | | | |
|--|---|---|-----------------------------|---|
| | Notion de groupe | Si le siège social est implanté sur territoire français : définition du groupe par assimilation avec celle retenue pour la mise en place d'un comité de groupe. Si le siège social est implanté à l'étranger : groupe constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français. | | |
| | Définition du secteur d'activité | Secteur d'activité caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché. | | |
| Obligation de reclassement et ordre des licenciements | Périmètre de la recherche | Pour les entreprises appartenant à un groupe : limitation du périmètre de recherche de reclassement aux entreprises du groupe situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. | C. trav., art. L. 1233-4 | Dispositions applicables aux procédures de licenciement économique engagées après le 23 septembre 2017. |
| | Offre de reclassement | L'employeur : – soit adresse les offres de reclassement de manière personnalisée à chaque salarié ; – soit diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés (conditions fixées par décret). | | |
| | Critères d'ordre des licenciements | Le périmètre d'application des critères d'ordre peut être fixé par accord collectif dans toutes les entreprises quel que soit le nombre de licenciements (auparavant, uniquement dans les entreprises de plus de 50 salariés procédant au licenciement de plus de 10 salariés sur une même période de 30 jours). En l'absence d'accord collectif, le périmètre d'application ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emplois. | C. trav., art. L. 1233-5 | |

| LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE | | | | |
|---|---|---|------------------------------------|---|
| Faciliter la reprise d'entités économiques autonomes | Les entreprises d'au moins 50 salariés (auparavant uniquement celles de plus de 1 000 salariés) tenues d'établir un PSE et comprenant une reprise de site peuvent licencier, sous certaines conditions, avant le transfert, le cessionnaire n'étant tenu de reprendre que les salariés dont le contrat n'a pas été rompu au jour du transfert | | C. trav., art. L. 1233-61 | Dispositions applicables aux procédures de licenciement économique engagées après le 23 septembre 2017. |
| Conséquences de la mise en place du CSE | Délai de remise de l'avis du CSE en cas de licenciement collectif de moins de 10 salariés | Remise de l'avis par le CSE dans un délai maximal d'un mois à compter de la première réunion. En l'absence d'avis du CSE à l'issue du délai d'un mois, il est réputé avoir été consulté. | C. trav., art. L. 1233-8. | Dispositions applicables aux procédures de licenciement économique engagées dans les entreprises ayant mis en place un comité social et économique. |
| | Informations à communiquer au CSE sur le licenciement | Obligation pour l'employeur d'indiquer au CSE les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. | C. trav., art. L. 1233-10 | |
| | Nouveau cas d'expertise en cas de licenciement de plus de 10 salariés | Possibilité pour le CSE de recourir à une expertise pouvant porter sur les domaines économique et comptable, ainsi que sur les effets potentiels du projet sur les conditions de travail (modalités et conditions fixées par décret). | C. trav., art. L. 1233-34 et s. | |

| RUPTURE « AMIABLE » RÉSULTANT D'UN ACCORD COLLECTIF | | | | |
|---|-----------------------------------|--|---|---|
| Congé de mobilité | Entreprises concernées | Entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés ayant conclu un accord de GPEC. | C. trav., art. L. 1237-18 à L. 1237-18-5 | Entrée en vigueur à la date de publication des décrets d'application et, au plus tard, le 1 ^{er} janvier 2018. Les congés de mobilité conclus en application d'un accord collectif relatif à la GPEC et acceptés par les salariés avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme, dans les conditions applicables antérieurement à cette date. |
| | Objet du congé de mobilité | Favoriser le retour à un emploi stable par : – des mesures d'accompagnement ; – des actions de formation ; – des périodes de travail pouvant être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise durant le congé (en CDI ou en CDD). | | |



RUPTURE « AMIABLE » RÉSULTANT D'UN ACCORD COLLECTIF

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | <p>Conditions de mise en oeuvre du congé de mobilité</p> | <p>Conditions cumulatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> – avoir conclu un accord de GPEC ; – et conclure un accord collectif relatif au congé de mobilité. <p>Dispositif de congé de mobilité déconnecté de tout contexte de licenciement pour motif économique (auparavant, lien direct entre le congé de mobilité et le licenciement pour motif économique).</p> | | |
| | <p>Contenu obligatoire de l'accord collectif</p> | <p>Durée du congé.</p> <p>Conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier.</p> <p>Modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur comprenant les conditions d'expression de son consentement écrit et les engagements des parties.</p> <p>Organisation des périodes de travail, conditions auxquelles il est mis fin au congé et modalités d'accompagnement des actions de formations envisagées.</p> <p>Niveau de la rémunération versée pendant la période du congé.</p> <p>Conditions d'information des institutions représentatives du personnel.</p> <p>Indemnités de rupture garanties au salarié au minimum égales aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.</p> | | |
| | <p>Rémunération du salarié pendant le congé de mobilité</p> | <p>Rémunération au moins égale à 65 % de la rémunération mensuelle brute moyenne des 12 derniers mois (sans pouvoir être inférieure à 85 % du Smic).</p> <p>Rémunération exonérée de cotisations sociales pendant les 12 premiers mois du congé.</p> <p>Rémunération soumise à la CSG au taux réduit de 6,2 % et à la CRDS de 0,5 %.</p> | | |



| RUPTURE « AMIABLE » RÉSULTANT D'UN ACCORD COLLECTIF | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Modalités de rupture du contrat de travail | <p>Modalités prévues par l'accord : l'acceptation par le salarié de la proposition de congé emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé.</p> <p>Pour les salariés protégés : rupture amiable de leur contrat de travail conditionnée à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.</p> <p>Obligation d'information par l'employeur d'informer la Direccte des ruptures prononcées dans le cadre d'un congé de mobilité (conditions fixées par décret).</p> | | |
| Ruptures conventionnelles collectives | Entreprises concernées | Toutes les entreprises ayant un objectif en termes de suppression d'emplois | C. trav., art. L. 1237-19 à L. 1237-19-14 | Entrée en vigueur à la date de publication des décrets d'application et, au plus tard, le 1 ^{er} janvier 2018. |
| | Objet du dispositif | Accord déterminant le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs en termes de suppression d'emplois. | | |
| | Conditions de mise en œuvre du dispositif | Signature d'un accord collectif validé par l'administration. | | |
| | Contenu obligatoire de l'accord collectif | <p>Modalités et conditions d'information du comité social et économique (CES).</p> <p>Nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et durée de mise en œuvre du dispositif.</p> <p>Conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier.</p> <p>Critères de départage entre les potentiels candidats au départ.</p> <p>Modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, au minimum égales aux indemnités légales dues en cas de licenciement.</p> | | |



| RUPTURE « AMIABLE » RÉSULTANT D'UN ACCORD COLLECTIF | | | | |
|---|-----------------------------|---|--|--|
| | | <p>Modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif.</p> <p>Mesures de reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents (actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés).</p> <p>Modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord.</p> | | |
| | Consultation des IRP | <p>Pas d'obligation légale de consultation des instances représentatives du personnel (CSE ou CE/CHSCT) sur la mise en place d'une rupture conventionnelle collective.</p> <p>Selon nous, obligation de consulter le CSE ou le CE, au titre de la marche générale de l'entreprise.</p> | | |
| | Procédure | <ol style="list-style-type: none"> 1. Information de l'Administration dès l'ouverture des négociations. 2. Signature de l'accord collectif. 3. Transmission de l'accord collectif à l'Administration pour validation. 4. Contrôle de l'accord collectif par l'Administration, notamment : <ul style="list-style-type: none"> - absence de licenciements envisagés pour atteindre les objectifs assignés en termes de suppression d'emplois ; - présence des clauses obligatoires ; - régularité de la procédure d'information du CSE. 5. Délai maximal d'examen par l'Administration de 15 jours à compter de la réception de l'accord : | | |



RUPTURE « AMIABLE » RÉSULTANT D'UN ACCORD COLLECTIF

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none">- soit décision explicite motivée de validation adressée à l'employeur, au CSE et aux organisations syndicales représentatives ;- soit décision explicite motivée de refus de validation. Possibilité de présenter une nouvelle demande après modification de l'accord et information du CSE ;- soit décision implicite de validation, en l'absence de décision expresse dans le délai de 15 jours. Transmission par l'employeur au CSE et aux organisations syndicales représentatives, d'une copie de la demande de validation et de l'accusé de réception par l'administration. <p>6. Affichage sur lieux de travail ou par tout autre moyen conférant date certaine de la décision de validation ou des documents adressés à l'administration en cas de décision implicite.</p> <p>7. Consultation régulière et détaillée du CSE sur suivi de la mise en œuvre de l'accord et information de l'autorité administrative sur le suivi de ces mesures.</p> | | |
| | Obligation de revitalisation du bassin d'emploi | Obligation de revitalisation du bassin d'emploi si nombre de suppressions affectent l'équilibre du ou des bassins d'emploi (nature des actions à mettre en œuvre fixée par convention entre l'entreprise et l'autorité administrative dans les six mois suivants la validation de l'accord). | | |
| | Voies et délais de recours | Renvoi à la procédure applicable en matière de contestation de PSE : deux voies de recours selon la nature du contentieux : <ul style="list-style-type: none">- contentieux portant sur la décision de validation, le contenu de l'accord et la régularité de la procédure : recours devant Tribunal administratif dans le délai de deux mois à compter de la décision de validation ou de l'affichage pour le contentieux. Décision rendue dans un délai de trois mois ; | | |



| RUPTURE « AMIABLE » RÉSULTANT D'UN ACCORD COLLECTIF | | | |
|---|---|--|--|
| | Voies et délais de recours | – contentieux sur la rupture du contrat de travail : recours devant le CPH dans le délai de 12 mois suivant la rupture du contrat de travail. | |
| | Modalités de rupture du contrat de travail | L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord. Pour les salariés protégés : rupture conventionnelle de leur contrat de travail conditionnée à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. | |

| INDEMNISATION DU LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE, IRRÉGULIER OU NUL (ET DU NON-RESPECT DU DÉLAI DE TRANSMISSION DES CDD ET DES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRES) | | | | | | |
|--|--|--|-----------------------------|---|---|---|
| Indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse | Fixation de barèmes obligatoires variant selon la taille de l'entreprise (plus ou moins de 11 salariés) et l'ancienneté du salarié. | | C. trav., art. L. 1235-3 | Dispositions applicables aux licenciements notifiés après le 23 septembre 2017. | | |
| | Détermination de l'indemnité de licenciement sans cause réelle en fonction des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture (jusqu'à présent, elle était due sans préjudice des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat). | | | | | |
| | Cumul de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse possible avec celles prévues en cas d'irrégularité de la procédure de licenciement économique et en cas de non-respect de la priorité de réembauche, dans la limite des montants maximaux prévus par le barème. | | | | | |
| | Entreprises de 11 salariés et plus | Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes) | | | Indemnité minimale (en mois de salaire brut) | Indemnité maximale (en mois de salaire brut) |
| | | 0 | | | Sans objet | 1 |
| | | 1 | | | 1 | 2 |
| | | 2 | | | 3 | 3,5 |
| | | 3 | | | 3 | 4 |
| | 4 | 3 | 5 | | | |
| | 5 | 3 | 6 | | | |



**INDEMNISATION DU LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE, IRRÉGULIER OU NUL
(ET DU NON-RESPECT DU DÉLAI DE TRANSMISSION DES CDD ET DES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRES)**

| | | | | | | |
|--|---|--|---|------|--|--|
| | | 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 | 3 | 20 | | |
| | Entre-prises de moins de 11 salariés | Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes) | Indemnité minimale (en mois de salaire brut) | | | |
| | | 0 | Sans objet | | | |
| | | 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 | | | | |



| INDEMNISATION DU LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE, IRRÉGULIER OU NUL (ET DU NON-RESPECT DU DÉLAI DE TRANSMISSION DES CDD ET DES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRES) | | |
|---|--|---|
| SANCTION DE L'ABSENCE DE MOTIVATION DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT | | |
| Sanction de l'absence de motivation de la lettre de licenciement fonction de la demande ou non par le salarié de précisions à son employeur : – si le salarié a demandé des précisions et que la lettre de licenciement reste imprécise malgré ces explications : le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse et justifie le versement au salarié de l'indemnité précédemment évoquée ; – si le salarié n'a pas demandé de précision à son employeur dans le délai fixé par décret : le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, mais ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire. | C. trav., art. L. 1235-2 | Entrée en vigueur à la date de publication du décret d'application et, au plus tard, le 1 ^{er} janvier 2018. |
| SANCTION DES IRRÉGULARITÉS DE PROCÉDURE | | |
| Versement d'un mois de salaire maximum lorsque le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, mais que l'employeur n'a pas respecté la procédure de licenciement. | C. trav., art. L. 1235-2 | Entrée en vigueur à la date de publication du décret d'application et, au plus tard, le 1 ^{er} janvier 2018. |
| NULLITÉ DU LICENCIEMENT | | |
| En cas de nullité du licenciement due à la violation d'une liberté fondamentale, à des faits de harcèlement moral ou sexuel, à une discrimination, non-application du barème fixé en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. En cas de réintégration non demandée ou impossible, indemnité correspondant au minimum aux salaires des six derniers mois (contre 12 auparavant). | C. trav., art. L. 1235-3-1 | Dispositions applicables aux licenciements notifiés après le 23 septembre 2017. |
| PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE AU TORTS DE L'EMPLOYEUR | | |
| Application du barème prévu pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse. | C. trav., art., L. 1235-3-2 | Dispositions applicables aux licenciements notifiés après le 23 septembre 2017. |
| NON TRANSMISSION DE CDD OU DU CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE DANS LES DEUX JOURS OUVRABLES SUIVANTS L'EMBAUCHE | | |
| Versement d'une indemnité d'un mois de salaire maximum, absence de requalification du contrat en contrat à durée indéterminée | C. trav., art. L. 1245-1 et L. 1251-40 | Dispositions applicables aux contrats conclus notifiés après le 23 septembre 2017. |