

## CONSEILS JURIDIQUES

■ Par Sylvie Sorlin  
Avocate au Barreau de Lyon



### LA REFORME DU CODE DU TRAVAIL 1<sup>re</sup> PARTIE

**Les 5 Ordonnances du 22 septembre 2017 modifient grandement les relations tant individuelles que collectives du travail.**

#### LE LICENCIEMENT

S'agissant du licenciement, beaucoup de changements sont intervenus :

- Tout salarié qui a une ancienneté de 8 mois ininterrompus dans l'entreprise pourra prétendre à l'indemnité légale de licenciement (alors qu'il fallait une ancienneté d'au moins 1 an auparavant). L'ancienneté de 8 mois se calcule à la date de l'envoi de la lettre de licenciement.
- L'indemnité de licenciement est également revalorisée :
  - 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans (avant le salarié pouvait prétendre à 1/5 de mois de salaire par année),
  - 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans (ce taux n'a pas été modifié).
- L'employeur a désormais la possibilité d'utiliser un modèle type de lettre de licenciement.

Cette disposition de la Loi vise à aider les artisans, commerçants et très petites entreprises qui ne disposent pas toujours des moyens financiers nécessaires pour faire rédiger une lettre de licenciement par un professionnel qualifié, comme un avocat.

En outre, l'imprécision des motifs dans la lettre de licenciement ne prive plus le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Avant cette réforme, l'employeur ne pouvait pas compléter la lettre de licenciement après son envoi. Si les motifs du licenciement, qu'ils soient personnels (incompétence, faute...) ou économiques (suppression du poste, réorganisation des services...), n'étaient pas suffisamment explicites dans la lettre, le licenciement pouvait être considéré comme abusif. L'employeur ne pouvait pas ajouter les détails de ce qu'il reprochait au salarié ni les conditions économiques l'ayant conduit au licenciement.

Le salarié obtenait alors plusieurs mois de salaires à titre de dommages et intérêts, en fonction de son ancienneté.

Désormais, l'employeur va avoir la possibilité de compléter la lettre de licenciement après son envoi. En effet, les motifs du licenciement peuvent être précisés, soit de sa propre initiative, soit suite à la demande du salarié.

L'imprécision de la lettre ne rend plus le licenciement abusif. Il ne s'agit plus que d'un simple vice de forme et l'indemnité accordée au salarié est alors d'un mois de salaire.



Sylvie Sorlin

avocat

au Barreau de Lyon

12, rue Dunoir

69003 LYON

Tél. 04 72 71 85 57

17 rue Centrale

69290 CRAPONNE

Tél. 04 78 57 98 75

sylvie-sorlin-avocat.fr

#### DOMAINES D'INTERVENTION :

- Droit de la famille : divorce, séparation, successions droit du travail, droit pénal,
- Réparation du dommage corporel, litiges entre particuliers...

Avocat formé aux modes amiables  
de résolution des conflits