

PROJET D'ORDONNANCE RELATIVE A LA PRÉVISIBILITÉ ET LA SÉCURISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL

Articles concernant la sanction du licenciement sans cause réelle et sérieuse ou irrégulier, les délais de recours, l'indemnité légale de licenciement

Articles 2 à 6 et 42 ; pages 2 à 7 et 33 de l'ordonnance et projet de décret portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement

- **Licenciement sans cause réelle et sérieuse : barème impératif d'indemnités**

AVANT	APRÈS																														
<p>Jusqu'à présent le barème était indicatif et le juge était libre d'apprécier le préjudice réellement subi et d'indemniser en conséquence le salarié. Cela permet de tenir compte de la situation personnelle de salarié (qualification, âge, situation de famille, situation de l'emploi dans le bassin d'emploi, crédits restants à rembourser...).</p> <p>Le code du travail prévoit que l'indemnité due en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse est de 6 mois minimum (L1233-71). Ce montant n'est pas dû au hasard : il correspondait à l'époque à la durée moyenne du chômage en France. Aujourd'hui, cette durée moyenne est de 13 mois, avec de grandes disparités en fonction de l'âge et de la région.</p>	<p><u>Barème impératif en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (L1235-3)</u></p> <p>La sanction du licenciement, sans cause réelle et sérieuse, qui interviendrait en conciliation ou en bureau de jugement serait indemnisé par un barème impératif</p> <p>Pour les entreprises de 11 salariés et plus :</p> <table border="1"><thead><tr><th>Ancienneté du salarié en années</th><th>Indemnité minimale (en mois de salaire brut)</th><th>Indemnité maximale (en mois de salaire brut)</th></tr></thead><tbody><tr><td>0</td><td>Sans objet</td><td>1</td></tr><tr><td>1</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>2</td><td>3</td><td>3</td></tr><tr><td>3</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td>4</td><td>3</td><td>5</td></tr><tr><td>5</td><td>3</td><td>6</td></tr><tr><td>6</td><td>3</td><td>7</td></tr><tr><td>7</td><td>3</td><td>8</td></tr><tr><td>8</td><td>3</td><td>8</td></tr></tbody></table>	Ancienneté du salarié en années	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)	0	Sans objet	1	1	1	2	2	3	3	3	3	4	4	3	5	5	3	6	6	3	7	7	3	8	8	3	8
Ancienneté du salarié en années	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)																													
0	Sans objet	1																													
1	1	2																													
2	3	3																													
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

Pour les entreprises de moins de 11 salariés

Les montants minimaux sont plus bas et les montants maximaux sont les mêmes que le tableau des entreprises de 11 salariés et plus :

L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est due **en plus** de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Ancienneté du salarié en années	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

On peut logiquement supposer qu'à partir de 10 ans d'ancienneté le barème serait identique pour toutes les entreprises.

Le juge peut désormais tenir compte des indemnités de licenciement légales, conventionnelles ou contractuelles versées à l'occasion de la rupture pour déterminer le montant de l'indemnité à allouer pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les indemnités de licenciement peuvent donc être incluses dans le barème !

Bilan :

La CGT s'est déjà exprimée à de nombreuses reprises pour protester sur le plafonnement des indemnités de licenciement, le barème deviendrait impératif au détriment de l'appréciation du juge. On ne peut pas comparer la situation d'un salarié en situation de retrouver rapidement un emploi correspondant à sa qualification et un salarié plus vulnérable au regard de l'emploi ou de sa situation personnelle (zone géographique, âge, handicap, situation familiale...) qui peut rester plusieurs années au chômage. Avec ce barème indicatif, revendiqué par le MEDEF pour provisionner les licenciements, les indemnités de licenciement n'ont plus vocation à réparer le préjudice réellement subi. Cette mesure inique n'existe pas dans d'autres domaines du droit où la règle est que le juge indemnise les victimes au regard du préjudice subi.

- **Augmentation de l'indemnité légale de licenciement** (projet de décret portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement)

AVANT		APRÈS																																																						
L'indemnité légale de licenciement est due au salarié qui compte un an d'ancienneté ininterrompu (L1234-9).		Le projet d'ordonnance prévoit que l'indemnité légale de licenciement serait due au salarié qui compte 8 mois d'ancienneté ininterrompu (L1234-9).																																																						
L'indemnité légale de licenciement ne peut être inférieure à 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15ème de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté (R1234-2).		<p>Le projet de décret prévoit que l'indemnité légale de licenciement soit augmentée : Elle passerait à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans puis 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans (le 1/3 et le 1/4 ne s'ajoutent pas) (R1234-2).</p> <p style="text-align: center;">Ecart par rapport au montant légal actuel : impact individuel</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">ancienneté</th> <th colspan="2">montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)</th> <th rowspan="2">taux de revalorisation</th> <th rowspan="2">augmentation (en mois de salaire)</th> </tr> <tr> <th>indemnité légale actuelle</th> <th>nouveau montant</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>1/5 + 2/15 (au-delà de 10 ans)</td> <td>1/4 pour les années <=10 et 1/3 pour les années >10</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>0,2</td> <td>0,25</td> <td>25,0%</td> <td>0,05</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>0,4</td> <td>0,5</td> <td>25,0%</td> <td>0,1</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>0,6</td> <td>0,75</td> <td>25,0%</td> <td>0,15</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>0,8</td> <td>1</td> <td>25,0%</td> <td>0,2</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>1</td> <td>1,25</td> <td>25,0%</td> <td>0,25</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>1,2</td> <td>1,5</td> <td>25,0%</td> <td>0,3</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>1,4</td> <td>1,75</td> <td>25,0%</td> <td>0,35</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>1,6</td> <td>2</td> <td>25,0%</td> <td>0,4</td> </tr> </tbody> </table>			ancienneté	montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)		taux de revalorisation	augmentation (en mois de salaire)	indemnité légale actuelle	nouveau montant		1/5 + 2/15 (au-delà de 10 ans)	1/4 pour les années <=10 et 1/3 pour les années >10			1	0,2	0,25	25,0%	0,05	2	0,4	0,5	25,0%	0,1	3	0,6	0,75	25,0%	0,15	4	0,8	1	25,0%	0,2	5	1	1,25	25,0%	0,25	6	1,2	1,5	25,0%	0,3	7	1,4	1,75	25,0%	0,35	8	1,6	2	25,0%	0,4
ancienneté	montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)		taux de revalorisation	augmentation (en mois de salaire)																																																				
	indemnité légale actuelle	nouveau montant																																																						
	1/5 + 2/15 (au-delà de 10 ans)	1/4 pour les années <=10 et 1/3 pour les années >10																																																						
1	0,2	0,25	25,0%	0,05																																																				
2	0,4	0,5	25,0%	0,1																																																				
3	0,6	0,75	25,0%	0,15																																																				
4	0,8	1	25,0%	0,2																																																				
5	1	1,25	25,0%	0,25																																																				
6	1,2	1,5	25,0%	0,3																																																				
7	1,4	1,75	25,0%	0,35																																																				
8	1,6	2	25,0%	0,4																																																				

9	1,8	2,25	25,0%	0,45
10	2	2,5	25,0%	0,5
11	2,33	2,83	21,4%	0,5
12	2,67	3,17	18,8%	0,5
13	3,00	3,50	16,7%	0,5
14	3,33	3,83	15,0%	0,5
15	3,67	4,17	13,6%	0,5
16	4,00	4,50	12,5%	0,5
17	4,33	4,83	11,5%	0,5
18	4,67	5,17	10,7%	0,5
19	5,00	5,50	10,0%	0,5
20	5,33	5,83	9,4%	0,5
21	5,67	6,17	8,8%	0,5
22	6,00	6,50	8,3%	0,5
23	6,33	6,83	7,9%	0,5
24	6,67	7,17	7,5%	0,5
25	7,00	7,50	7,1%	0,5
26	7,33	7,83	6,8%	0,5
27	7,67	8,17	6,5%	0,5
28	8,00	8,50	6,3%	0,5
29	8,33	8,83	6,0%	0,5
30	8,67	9,17	5,8%	0,5
31	9,00	9,50	5,6%	0,5
32	9,33	9,83	5,4%	0,5

33	9,67	10,17	5,2%	0,5
34	10,00	10,50	5,0%	0,5
35	10,33	10,83	4,8%	0,5
36	10,67	11,17	4,7%	0,5
37	11,00	11,50	4,5%	0,5
38	11,33	11,83	4,4%	0,5

On constate que l'augmentation de l'indemnité légale est de 25% pour les premières années puis ce taux diminue pour atteindre 4,4% à 38 ans d'ancienneté. Cette augmentation de l'indemnité légale a été présentée comme une contrepartie à la baisse des indemnités prud'homales pour licenciement illicite, le moins que l'on puisse dire c'est que le compte n'y est pas pour compenser les dégâts prévus par les ordonnances.

L'étude d'impact du projet de décret signale des cas de conventions collectives où l'indemnité conventionnelle était supérieure ou égale à l'indemnité légale et donc avec le décret cette indemnité conventionnelle ne serait plus plus favorable :

- Ingénieurs et cadres des Bureaux d'études (IDCC 1486)
- Cadres du commerce de détail alimentaire (IDCC 2216)
- Salariés des établissements pour personnes inadaptées ou handicapées (IDCC 413)
- Salariés des entreprises de propreté (IDCC 3043)
- Salariés des établissements privés d'hospitalisation (IDCC 29)
- Cadres de l'hospitalisation privée (IDCC 2264)

Le projet de décret prévoit qu'en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois (R1234-1). C'est ce qui se faisait déjà en pratique.

Le projet de décret prévoit que le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement serait, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement, **ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement (ajout)** (R1234-4)

2° Soit le tiers des trois derniers mois (R1234-4).

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois (R1234-4).

Entrée en vigueur :

Le décret serait applicable aux licenciements, mises à la retraite prononcés et ruptures conventionnelles postérieure à la publication du décret.

Bilan :

- Indemnité légale due à partir de 8 mois d'ancienneté (un an aujourd'hui).
- Elle passe de 1/5^{ème} de mois de salaire à 1/4 de mois par année d'ancienneté. Cette augmentation de l'indemnité légale a été présentée comme une contrepartie à la baisse des indemnités prud'homales pour licenciement illicite, le moins que l'on puisse dire c'est que le compte n'y est pas pour compenser les dégâts prévus par les ordonnances.

- **Nullité du licenciement : diminution des indemnités**

AVANT	APRÈS
<p>Licenciement pendant la période de protection en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle : 12 mois de salaire minimum (L1226-15)</p> <p>Licenciement pour absence ou insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ; ou pour absence de validation ou homologation du PSE : 12 mois de salaire minimum (L1235-11).</p> <p>Discrimination : Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination (L1134-5).</p> <p>Pour tous les autres cas de nullité (salariés dits « protégés », femmes enceintes...) : 6 mois de salaire minimum.</p> <p>De nombreux juges du fond allouent une indemnité pour licenciement nul de 12 mois.</p>	<p>Exclusion du barème (L1235-3-1) :</p> <p>Le projet d'ordonnance prévoit l'exclusion du barème « <i>lorsque le juge constate que le licenciement est nul en application d'une législation en vigueur ou qu'il est intervenu en violation d'une liberté fondamentale</i> ».</p> <p>Ces violations sont précisées et concerneraient :</p> <ul style="list-style-type: none"> -des faits de harcèlement moral ou sexuel ; -l'action en justice du salarié pour discrimination ou en matière d'égalité professionnelle ; -au lancement d'une alerte ; -l'exercice d'un mandat par un salarié protégé ; -la protection attachée au congé de maternité ou de paternité, au statut de victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou à l'incapacité physique du salarié <p>Dans tous ces cas, le juge peut dépasser le barème.</p> <p>Mais seul le licenciement faisant suite à une action en justice du salarié en matière de discrimination est visé, aucune référence n'est faite en revanche à l'article L. 1132-1 qui</p>

<p>Quand la prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur est prononcée, le juge tient compte du réel motif de rupture et s'il s'agit d'une atteinte à une liberté fondamentale il doit réparer l'entier préjudice.</p>	<p>cite tous les critères de discriminations interdites, ni à l'article L1132-2 qui vise le licenciement pour fait de grève. Donc les indemnités pour licenciement discriminatoire seraient dans ces cas plafonnées.</p> <p>Les indemnités pour licenciement nul en cas d'AT/MP passent de 12 à 6 mois (L1226-15). De même pour les indemnités pour licenciement nul en cas d'absence ou d'insuffisance du PSE (L1235-11).</p> <p>Concernant la prise d'acte, la seule référence à l'indemnisation serait le barème. Là également l'indemnisation de la discrimination n'est pas prévue (L1235-3-2).</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La façon dont cette partie est rédigée sous-entend que seuls certains faits sont considérés par le gouvernement comme une violation d'une liberté fondamentale. Or il y a d'autres discriminations qui figurent dans l'article L1132-1, comme par exemple l'état de santé, le handicap, la grossesse, et pleins d'autres motifs discriminatoires comme l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les convictions religieuses, l'apparence physique, etc... Ainsi, contrairement à ce que dit le gouvernement le droit de la discrimination est remis en cause. Avec la rédaction actuelle de l'ordonnance, pour les discriminations la sanction applicable ne serait plus la nullité du licenciement mais l'application du barème. • Les indemnités pour licenciement nul en cas d'AT/MP passent de 12 à 6 mois. De même pour les indemnités pour licenciement nul en cas d'absence ou d'insuffisance du PSE. 	

- **Question du cumul des indemnités**

AVANT	APRÈS
<p><u>Salariés des entreprises de 11 salariés et plus et salariés ayant 2 ans d'ancienneté et plus :</u> Pas de cumul des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et des indemnités en cas de non-respect de la procédure de licenciement (L1235-2 et L1235-3).</p> <p><u>Salariés des entreprises de moins de 11 salariés et salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté :</u></p>	<p><u>Cumul des indemnités de licenciement (L1235-3)</u></p> <p>Les indemnités prévues par le barème pourraient se cumuler avec d'autres indemnités prévues pour non-respect d'obligations de procédure des licenciements économiques mais dans la limite des montants maximaux. On est donc bien dans un plafonnement des indemnités. Les procédures visées sont :</p>

<p>Possibilité de cumul de l'indemnité de licenciement abusif et de l'indemnité en cas de non-respect de la procédure de licenciement, le tout calculé en fonction du préjudice subi (Cass. Soc. 28 janv. 1998, n°95-43914).</p> <p><u>Licenciement économique</u> : en cas de non-respect de la priorité de réembauche, le juge octroie une indemnité de deux mois de salaire (L1235-13).</p>	<p>l'information et de la consultation des IRP, l'obligation d'information de l'autorité administrative, la priorité de réembauchage, l'absence de CE ou de DP sans procès-verbal de carence.</p> <p>Pour toutes les autres irrégularités de procédure, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, ces irrégularités seraient réparées par le barème, cela ne se cumulerait pas. Les salariés des petites entreprises et de moins de deux ans d'ancienneté seraient donc moins bien indemnisés.</p> <p>Licenciement économique : L'indemnité pour non-respect de la priorité de réembauche passe de deux à un mois de salaire (L1235-13).</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hypocrisie que de parler de cumul d'indemnités quand le montant total est limité au plafond du barème. • Fin du cumul des indemnités pour les petites entreprises et salariés de moins de 2 ans d'ancienneté. • L'indemnité pour non-respect de la priorité de réembauche passe de deux à un mois de salaire. 	

• **Procédure et motivation du licenciement :**

AVANT	APRES
<p><u>Notification du licenciement (L1232-6 ; L1233-16 et L1233-42) :</u></p> <p>Aujourd'hui il n'existe pas de modèles officiels de lettres de licenciements. Cependant il est très facile de trouver des modèles sur internet ou via la documentation juridique spécialisée en droit social.</p> <p>Les syndicats d'employeurs et leurs cabinets de conseils ne sont pas en difficulté pour notifier un licenciement justifié par une cause réelle et sérieuse.</p> <p><u>Licenciement : procédure et motivation et de la lettre de licenciement</u></p> <p>Depuis l'arrêt Rogié de 1990 la jurisprudence de la Cour de cassation est constante et le ou les motifs énoncés dans la lettre de licenciement fixent</p>	<p><u>Notification du licenciement (L1232-6 ; L1233-16 et L1233-42) :</u></p> <p>Un décret en Conseil d'État fixerait les modèles de lettre que l'employeur pourrait utiliser pour procéder à la notification du licenciement. Ces modèles rappelleraient "les droits et obligations de chaque partie".</p> <p><u>Licenciement : procédure et motivation et de la lettre de licenciement</u></p> <p>Les règles relatives à la motivation de la lettre de licenciement seraient modifiées de manière essentielle (L1235-2).</p>

les limites du litige, aucun autre motif ne peut être évoqué par la suite.
L'insuffisance de motivation est un vice de fond et prive le licenciement de cause réelle et sérieuse et le juge octroie au salarié 6 mois de salaire minimum.

La lettre de licenciement pour motif économique mentionne la priorité de réembauche et ses conditions de mise en œuvre.

Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement pourraient, après la notification de celle-ci, être précisés ou complétés, soit par l'employeur, soit à la demande du salarié.

La lettre de licenciement, complétée le cas échéant par l'employeur, fixerait toujours les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement.

Si le salarié n'a pas demandé à l'employeur de compléter la lettre de licenciement (!), l'irrégularité que constitue l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

En l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, le préjudice résultant du vice de motivation de la lettre de rupture est réparé par le barème (pas de cumul).

Bilan :

- **Notification** : les modèles de lettres de licenciements viseraient à sécuriser l'employeur il est vraisemblable que toutes les mentions obligatoires y figureraient. Suffira-t-il à l'employeur de cocher des cases ?
- **Procédures de licenciement** : ordre des licenciements, priorité de réembauchage, tout ce qui concerne l'entretien préalable (convocation...), mentions obligatoires, énoncé des motifs, délai pour notifier le licenciement.
L'ensemble des sanctions pour leur irrégularité ne serait sanctionné que par 1 mois de salaire maximum, c'est déjà le cas pour la plupart mais on constate la volonté de minimiser les obligations de toutes les procédures et d'en minimiser les sanctions.
- **Motivation** : L'employeur aurait la faculté de rectifier les motifs après la notification de la lettre de licenciement (pour motif disciplinaire ou économique), à son initiative ou à celle du salarié.
Lorsque le salarié n'aurait pas demandé à l'employeur de corriger les motifs de de la lettre de licenciement, l'irrégularité d'une insuffisance de motivation ne priverait pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et serait sanctionnée par une indemnité d'un mois de salaire maximum
Autrement dit la lettre de licenciement ne limiterait plus les motifs du litige et le salarié deviendrait « co-responsable » de la procédure de licenciement puisque s'il ne demande pas la rectification de l'insuffisance de motivation celle-ci serait seulement sanctionnée par un mois de salaire maximum contre 6 mois minimum auparavant

- **Pluralité de motifs de licenciement :**

AVANT	APRÈS
<p>En cas de pluralité de motifs la jurisprudence considère que le caractère illicite du licenciement prononcé, même en partie, en violation d'une liberté fondamentale, entraîne la nullité du licenciement, sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres griefs invoqués par l'employeur pour vérifier l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.</p>	<p><u>Pluralité de motifs (L1235-2-1)</u></p> <p>En cas de pluralité de motifs de licenciement, si l'un des griefs reprochés au salarié porte atteinte à une liberté ou un droit fondamental, la nullité encourue de la rupture ne dispenserait plus le juge d'examiner l'ensemble des griefs énoncés pour évaluer l'indemnité à allouer au salarié.</p>
<p>Bilan : La gravité de la violation d'une liberté ou d'un droit fondamental est atténuée, le juge pourrait regarder les autres motifs qui ont conduit au licenciement en considérant que le salarié a commis des fautes par exemple, et pourrait en tenir compte pour diminuer le montant de son indemnisation !</p>	

- **Sanction de l'absence de remise du CDD ou CTT au salarié dans les 2 jours :**

AVANT	APRÈS
<p>Aujourd'hui si l'employeur n'a pas transmis au salarié un contrat à durée déterminée (ou de mission) écrit et signé par le salarié dans un délai de deux jours, le contrat est présumé conclu pour une durée indéterminée. Les dispositions légales considèrent qu'il s'agit d'une présomption irréfragable, c'est-à-dire, insusceptible de preuve contraire par l'employeur. Cela entraîne donc la requalification du contrat en CDI, le même raisonnement est tenu pour le contrat de mission (L1245-1 et L1251-40)</p>	<p><u>CDD et travail temporaire (L1245-1 et L1251-40)</u></p> <p>Le non-respect de l'obligation de transmission dans le délai de 2 jours, du contrat de travail mentionnant que le contrat est à durée déterminée ou du contrat de mission pour les intérimaires ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvrirait droit, pour le salarié, à une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.</p>
<p>Bilan : On imagine assez bien les conséquences, l'absence de transmission du CDD ou CTT au salarié n'est plus véritablement sanctionnée. L'employeur pourrait prendre tout son temps et le salarié serait dans l'incertitude. Etablir un contrat de travail CDI n'est pas une obligation, un contrat de travail est considéré en CDI en l'absence</p>	

de contrat écrit précisant un autre type de contrat (CDD, contrat de mission). Le CDI ne serait plus la norme légale en l'absence de toute autre mention et les requalifications deviendraient plus difficiles à obtenir devant le juge. Un grand pas de plus vers la précarité.

- **Diminution du délai de recours en cas de rupture du contrat de travail**

AVANT	APRÈS
Actuellement seule la contestation du licenciement pour motif économique et de la rupture conventionnelle est de douze mois, la contestation des autres motifs de licenciements sont soumis à une prescription de 24 mois.	<u>Délai de recours (L1471-1)</u> Le délai de recours pour contester toute rupture du contrat de travail serait de douze mois . Sauf pour les actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, et aux licenciements discriminatoires et suite à harcèlement moral ou sexuel, qui restent les mêmes qu'avant.
Bilan : Depuis plusieurs années les délais de prescription sont raccourcis, ce serait donc un pas de plus vers cette logique. Plus les délais de contestation sont courts et moins il y a de recours, c'est donc l'accès au juge qui serait encore impacté.	