

A LA UNE : LES ORDONNANCES MACRON

Cinq ordonnances destinées à réformer le droit du travail et prises en application de la loi d'habilitation à renforcer le dialogue social du 15 septembre 2017 ont été publiées au Journal officiel du 23 septembre 2017.

Ces textes sont relatifs au renforcement de la négociation collective et à son cadre, à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et aux responsabilités syndicales, à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail et au compte professionnel de prévention.

Si un grand nombre des mesures qu'ils contiennent sont d'ores et déjà entrées en vigueur, une vingtaine de décrets d'application sont attendus d'ici le 31 décembre 2017. La quasi-totalité des textes devraient donc être applicables le **1^{er} janvier 2018**.

Compte tenu du nombre important de mesures nouvelles, **la présente Newsletter fait état, de façon synthétique, des principaux changements induits par ces nouveaux textes.**

Afin d'aborder plus en détails les nouvelles perspectives qu'offrent aux entreprises les mesures contenues dans ces ordonnances, un petit-déjeuner formation animé par Pierre Lubet, Marianne Franjou et Mickaël d'Allende vous est proposé au cabinet :

**« Les ordonnances Macron : quels bénéfices pour les entreprises ? »
Vendredi 6 octobre 2017 de 9h00 à 10h30**

N'hésitez pas à vous inscrire si ce n'est pas encore fait !

(réponse souhaitée avant le lundi 2 octobre 2017 : evenement@altanalaw.com)

Le Pôle social du cabinet ALTANA se tient bien entendu à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en œuvre de ces nouveaux textes.

Bonne lecture !

Les institutions représentatives du personnel

Le comité social et économique (CSE)

- **Principe**

Mesure phare de l'ordonnance n°2 relative au dialogue social, les trois instances d'information et de consultation sont fusionnées en une seule.

Le CSE se substitue ainsi obligatoirement :

- aux délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 11 salariés ;
- aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Le seuil d'effectif doit être atteint pendant **12 mois consécutifs** pour déclencher l'obligation de mise en place du CSE.

- **Calendrier**

Dans les entreprises déjà pourvues d'institutions représentatives du personnel à la date de publication de l'ordonnance, **le CSE est mis en place au terme du mandat en cours** des délégués du personnel ou des membres élus du comité d'entreprise, de la DUP, de l'instance regroupée et du CHSCT, et **au plus tard le 31 décembre 2019**.

Lorsque les mandats des élus arrivent à échéance entre la date de publication de l'ordonnance et le 31 décembre 2018, **ils peuvent être prorogés** par accord collectif ou par décision de l'employeur après consultation des instances, pour une durée maximale d'un an.

- **Périmètre de mise en place**

Le CSE est mis en place **au niveau de l'entreprise**, au niveau interentreprises, ou au niveau d'une unité économique et sociale.

Il est prévu la mise en place, dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts, d'un **CSE central d'entreprise et de CSE d'établissement**.

- **Composition**

Le CSE est présidé par l'employeur assisté éventuellement de 3 collaborateurs. Il est composé **d'une délégation du personnel dont le nombre de membres sera fixé par décret**. A défaut d'accord, les membres sont élus pour 4 ans.

Le CSE désigne un trésorier et un secrétaire parmi ses membres.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un **représentant syndical au CSE**.

- **Attributions**

Les attributions du CSE sont distinctes selon que l'entreprise comporte plus ou moins de 50 salariés :

- **dans les entreprises de 11 à 49 salariés**, le CSE reprend une partie des missions et attributions des délégués du personnel.

Il ne dispose pas de la possibilité d'exercer le droit d'alerte en matière de santé et sécurité, et n'exerce plus les missions du comité d'entreprise

concernant la formation professionnelle.

- **dans les entreprises d'au moins 50 salariés**, le CSE reprend les attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT.

Le CSE est par ailleurs réuni à la suite de tout accident grave ou ayant pu entraîner des conséquences graves, et dispose du droit d'alerte qui existait pour le CHSCT, en cas de danger grave et imminent. Le CSE procède à des inspections en matière de santé, sécurité, les conditions de travail et réalise des enquêtes concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles.

- **Fonctionnement**

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, **un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord conclu entre l'employeur et le CSE peut organiser le fonctionnement de ce dernier** : contenu, périodicité et modalités (notamment délais) des consultations s'agissant des trois blocs de consultations annuelles (orientations stratégiques, situation économique et financière et politique sociale).

Il est notamment possible de prévoir que le CSE rende un avis unique.

De la même manière un accord d'entreprise ou **un accord conclu entre l'employeur et le CSE peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES**.

- **Réunions**

Il se réunit au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés, et au moins une fois tous les deux mois pour les entreprises de moins de 300 salariés. Au moins quatre réunions doivent porter en tout ou partie sur des questions de santé, sécurité et conditions de travail.

- **Subvention de fonctionnement**

L'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés, et à 0,22% de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés. Le CSE peut décider de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de

la formation des délégués syndicaux ou de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles.

– **Expertises**

Le champ des expertises cofinancées par l'employeur est élargi. S'agissant du délai de contestation, il sera fixé par décret en Conseil d'Etat. En outre, il est possible par accord d'entreprise ou accord conclu entre l'employeur et le CSE de déterminer le nombre d'expertises sur une ou plusieurs années.

– **Heures de délégation**

Les membres du CSE disposent d'heures de délégation dont le nombre sera fixé par décret. Ce crédit d'heures ne pourra être inférieur à 10 heures/mois dans les entreprises de moins de 50 salariés, et à 16 heures/mois dans les autres entreprises ;

– **Commissions**

Des commissions peuvent être mises en place par accord d'entreprise majoritaire (50%) dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

A défaut d'accord, le CSE doit nécessairement créer :

- dans les entreprises d'au moins 300 salariés : une commission santé, sécurité et conditions de travail, une commission formation, une commission aide au logement et une commission égalité professionnelle ;
- dans les entreprises d'au moins 1000 salariés : une commission économique ;
- dans les grandes entreprises dont le seuil sera défini par décret : une commission des marchés.

Le conseil d'entreprise

Le CSE peut exercer des compétences en matière de négociation et disposer du pouvoir de **négozier des accords** : il devient alors le conseil d'entreprise.

Ce conseil d'entreprise peut être mis en place par **accord d'entreprise majoritaire** (50%).

Le renforcement du dialogue social

L'ordonnance contient plusieurs mesures destinées à valoriser davantage les parcours syndicaux, qui concernent notamment :

- le bénéfice d'un **entretien de fin de mandat** ;
- la **formation** des salariés mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs ;
- la prise en charge par l'employeur des rémunérations et des charges sociales afférentes des **salariés qui participent aux négociations** ;
- la prise en charge par l'employeur des rémunérations et des charges sociales afférentes des **salariés qui bénéficient d'un congé de formation économique**.

Le renforcement du droit d'expression direct et collectif des salariés

Le droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercices et l'organisation de leur travail dont bénéficient les salariés, peut être assuré par le **recours aux technologies numériques**.

Les modalités d'exercice de ce droit sont en principe définies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire portant sur l'égalité professionnelle hommes/femmes et la qualité de vie au travail.

La négociation collective

Articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprise

La première ordonnance redéfinit le rôle respectif des accords de branche et des accords d'entreprise autour de trois blocs :

- le **premier bloc** s'intéresse aux matières dans lesquelles l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement sauf s'il prévoit des garanties au moins équivalentes. Il s'agit notamment des salaires *minima* ou des classifications ;
- le **second bloc** précise les sujets pour lesquels la branche peut rendre ses dispositions impératives (clauses de verrouillage), tels que la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (facteurs de pénibilité) ou l'insertion

professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

- le **troisième bloc** étend le champ de la primauté de l'accord d'entreprise dès lors qu'il prévoit que, dans toutes les autres matières que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 (bloc 1) et L. 2253-2 du code du travail (bloc 2), l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à l'accord de branche prévaut sur celui-ci.

Unification des accords portant sur l'emploi

Les dispositions relatives aux accords de réduction ou d'aménagement du temps de travail, les accords de maintien dans l'emploi et de mobilité interne, et les accords de préservation et de développement de l'emploi sont abrogées et remplacées par un dispositif unique harmonisé.

Le nouvel accord prévu à l'article L. 2254-2 du code du travail pourra désormais aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, aménager la rémunération et déterminer les conditions de mobilité professionnelle.

Les stipulations de l'accord conclu dans le respect des dispositions légales prévues en la matière se substitueront de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Le refus du salarié d'accepter la modification de son contrat de travail dans un délai imparti d'un mois justifie son **licenciement pour cause réelle et sérieuse obéissant à un régime sui generis**. Notamment, l'employeur devra abonder le compte personnel de formation du salarié dans des conditions et limites qui seront définies par décret en Conseil d'Etat.

Sécurisation des accords collectifs

Le législateur instaure une **présomption de légalité des accords collectifs** : il appartient désormais à celui qui conteste la légalité d'un accord ou d'une convention collective de démontrer qu'il n'est pas conforme aux dispositions légales qui le régissent.

L'action en nullité de tout ou partie d'un accord ou d'une convention collective devra être introduite, à peine d'irrecevabilité, dans un délai de deux mois à compter de sa notification aux organisations syndicales représentatives disposant d'une section syndicale dans l'entreprise pour les accords d'entreprise, ou de sa publication dans tous les autres cas.

Il est précisé que pour les conventions et accords conclus antérieurement à la publication de l'ordonnance, le délai de deux mois court à compter de cette publication.

L'ordonnance encadre également les effets de l'annulation d'un accord en permettant au juge de moduler les effets de sa décision dans le temps, s'il estime que l'effet rétroactif pourrait avoir des conséquences manifestement excessives sur des situations acquises ou d'intérêt général.

Négociations obligatoires de branche et d'entreprise

La première ordonnance révisé la présentation des dispositions légales, en reprenant l'architecture déjà partiellement introduite dans le code du travail par la loi « Travail » :

- **ordre public** ;
- **champ de la négociation collective** ;
- **dispositions supplétives**.

Les partenaires sociaux peuvent engager une négociation sur le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans la branche, le groupe, l'entreprise ou l'établissement, en vue de parvenir à un accord.

L'accord devra fixer le calendrier, les lieux de réunion, les thèmes des négociations, la périodicité et le contenu de chacun de ces thèmes, les modalités de négociation, ainsi que les informations que les organisations patronales (pour les branches) ou l'employeur (pour l'entreprise) devront remettre aux négociateurs, la date de cette remise, et les modalités de suivi des engagements pris.

La durée de l'accord ne pourra excéder quatre ans, étant précisé que ce même accord pourra définir la périodicité de sa renégociation sans pouvoir excéder quatre ans pour l'accord d'entreprise et cinq ans pour l'accord de branche.

Les dispositions supplétives s'appliquent en l'absence d'accord intervenu ou en cas de non-respect de ses stipulations.

Généralisation des accords majoritaires à compter du 1^{er} mai 2018

Les accords d'entreprise et d'établissement devront être conclus à la majorité des organisations syndicales de salariés signataires à compter du 1^{er} mai 2018 et non plus du 1^{er} septembre 2019, comme cela était initialement prévu par la loi Travail du 8 août 2016.

La condition de majorité est toutefois déjà exigée pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés, ainsi que pour les accords portant sur le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

En l'absence d'accord majoritaire, la loi Travail a prévu la possibilité pour les organisations syndicales ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés de demander l'organisation d'un référendum sur l'accord négocié.

Cette disposition est complétée par la possibilité désormais également offerte à **l'employeur de solliciter une consultation des salariés sur l'accord**, à la condition qu'aucune des organisations syndicales signataires ne s'y oppose.

Faciliter la négociation collective dans les entreprises dépourvus de délégué syndical ou de conseil d'entreprise

Les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés peuvent dorénavant proposer un projet d'accord aux salariés, portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise. Pour être valide, l'accord devra être approuvé, par **référendum**, par les deux tiers du personnel. Les modalités d'organisation de la consultation seront précisées par décret.

Ces dispositions s'appliquent également aux entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et vingt salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE.

Les entreprises dont l'effectif est compris entre onze et moins de cinquante salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, peuvent négocier, conclure

et réviser les accords d'entreprise ou d'établissement avec, au choix :

- **un ou plusieurs salariés expressément mandatés** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, ou à défaut au niveau national et interprofessionnel, membre ou non de délégation du personnel du CSE ;
- **un ou plusieurs membres de la délégation du personnel du CSE.**

Si l'accord est conclu avec un ou plusieurs membres de la délégation du personnel du CSE, mandaté ou non, sa validité est subordonnée à sa signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Si l'accord est conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés, qui ne sont pas membres du CSE, sa validité est conditionnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions qui seront déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés dépourvus de délégués syndicaux ou de conseil d'entreprise, **un membre de la délégation du personnel du CSE mandaté par une organisation syndicale représentative ou, à défaut, un membre non mandaté ou, à défaut, un ou plusieurs salariés mandatés** peuvent négocier, conclure et réviser un accord d'entreprise dans les mêmes conditions qu'auparavant.

Par ailleurs, un **Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social** tripartite est institué au niveau départemental afin de favoriser et d'encourager le développement du dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de cinquante salariés dans le département.

Accélération de la procédure de restructuration des branches professionnelles

La première des ordonnances prévoit une **accélération de la procédure de restructuration des branches professionnelles** prévue par la loi Travail, en fixant à deux ans et non plus à trois ans le délai à l'expiration duquel le Ministre chargé du travail peut engager la fusion des branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors

des sept années précédant la promulgation de la loi (soit depuis le 8 août 2009).

Extension des accords de branche

Pour pouvoir être étendu, la convention de branche ou l'accord professionnel devra comporter des **stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés** ou, à défaut, justifier de l'absence de telles dispositions.

S'agissant des prérogatives du Ministre chargé du travail, celui-ci peut dorénavant refuser l'extension d'un accord, pour des motifs d'intérêt général, notamment pour **atteinte excessive à la libre concurrence**.

Le contrat de travail

La rupture du contrat de travail

Le droit commun du licenciement est modifié.

- **Indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse**

Un barème fixera désormais les minima et maxima accordés aux salariés, en fonction de leur ancienneté. Les *minima* sont également fonction de la taille de l'entreprise (moins de 11 salariés) et le minimum de 12 mois prévu dans certain cas (nullité du licenciement économique et du non respect de l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude professionnelle) est réduit à 6 mois (**cf. barème en annexe**).

Les *maxima*, quant à eux, s'appliquent aussi au cumul entre les indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse et les indemnités spéciales.

Le juge a la possibilité de déduire l'indemnité de licenciement versée au salarié de la somme allouée en application de ce barème.

Il convient de préciser que cette grille ne trouve pas à s'appliquer aux **licenciements nuls** (que la nullité soit prévue par un texte ou qu'elle découle de la violation d'une liberté fondamentale).

- **Indemnité légale de licenciement**

Elle sera désormais accordée au salarié justifiant d'**au moins 8 mois d'ancienneté** (1 an auparavant) et revalorisée à hauteur de 25 % du salaire par année d'ancienneté (contre

20% auparavant) pour les 10 premières années et reste de 1/3 au-delà.

- **Motivation du licenciement**

Elle peut être « précisée » *a posteriori*. Dès lors, l'absence de motifs précis ne privera plus le licenciement de cause réelle et sérieuse, à moins que le salarié ait demandé des explications qui ne lui auraient pas été fournies.

Les autres irrégularités de procédure donnent lieu à l'octroi d'une indemnité d'un mois de salaire. Il en va de même s'agissant de la méconnaissance du délai de transmission au salarié d'un contrat à durée déterminée ou de travail temporaire.

Un **formulaire-type**, facultatif, rappelle les droits et devoirs de chaque partie pour éviter les erreurs de procédure lors d'un licenciement.

- **Licenciement pour motif économique**

Le périmètre géographique pour apprécier le motif économique est désormais limité au seul **territoire national**, sauf en cas de fraude. La pertinence du motif invoqué par une entreprise appartenant à un groupe sera donc appréciée au niveau des entreprises du groupe appartenant au même secteur d'activité, mais en ne prenant en compte que les entreprises situées sur le territoire national.

Cette mesure figurait déjà dans le projet de loi travail avant d'être rapidement retirée.

Par ailleurs, deux mesures de simplification sont apportées à l'obligation de reclassement :

- l'employeur a la possibilité d'adresser les offres de reclassements par écrit aux salariés comme c'est le cas actuellement, ou de lui communiquer **par tout moyen via une liste** ;
- **l'obligation de proposer des postes de reclassement à l'étranger est supprimée.**

- **Congé de mobilité**

Il voit son champ d'application élargi à toutes les entreprises soumises à l'obligation triennale de négocier la GPEC. L'acceptation par le salarié du congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord à l'issue du congé.

- **Plans de départs volontaires**

Les plans de départs volontaires sont sécurisés par une nouvelle procédure qualifiée de « **rupture conventionnelle collective** » exclusive du droit du licenciement économique.

Un accord collectif détermine le contenu du plan qui doit prévoir le nombre maximal de départs envisagés, les suppressions d'emplois associées, sa durée de mise en œuvre. Il précise également les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, les critères de départage entre les candidats, les modalités de calcul des indemnités de rupture, les modalités de candidature au départ, les mesures de reclassement externe, les modalités de suivi de mise en œuvre.

L'accord collectif majoritaire doit être validé par l'administration qui disposera d'un délai de 15 jours, étant précisé que son silence vaudra validation.

- **Licenciement pour inaptitude**

Des modifications sont intervenues concernant :

- **le périmètre de reclassement** : définition du groupe de reclassement limité au territoire national ;
- **la procédure de contestation** : le conseil de prud'hommes, saisi en la forme des référés, peut solliciter une mesure d'instruction auprès du médecin inspecteur du travail (et non plus un médecin expert près la Cour de d'appel). Le paiement des honoraires sera, en principe, à la charge de la partie perdante.

- **Délais de prescription**

Les salariés disposent désormais d'1 an (contre 2 ans auparavant) pour contester la rupture de leur contrat de travail.

La prescription de 2 ans relative à l'exécution du contrat reste inchangée.

Les contrats spéciaux

- **CDD / Intérim**

La négociation de branche peut fixer trois éléments du régime de ces contrats : la durée totale, le nombre maximal

de renouvellements et le délai de carence en cas de succession de contrats sur le même poste (calcul et inapplication du délai de carence). A défaut d'accord, les dispositions légales s'appliquent.

- **CDI de chantier ou d'opération**

Outre les secteurs dans lesquels son usage est habituel, **il est possible d'y recourir dans les entreprises couvertes par un accord de branche** définissant les motifs du recours (selon des critères tels que la taille de l'entreprise, les activités ou encore les contreparties pour les salariés en terme de rémunération et indemnité de licenciement).

- **Prêt de main d'œuvre non lucratif auprès des jeunes, petites et moyennes entreprises**

Un groupe ou une entreprise peut mettre à disposition de manière temporaire ses salariés auprès d'une jeune (moins de huit an d'existence), petite ou moyenne entreprise (au maximum 250 salariés), afin de lui permettre d'améliorer la qualification de sa main-d'œuvre, de favoriser les transitions professionnelles ou de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun. L'opération est considérée sans but lucratif même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire.

Les autres mesures

Plusieurs autres mesures notables ressortent des ordonnances :

- les conventions ou accords mettant en place le **travail de nuit** sont présumés négociés et conclus conformément aux dispositions légales, à savoir notamment dans le respect du caractère exceptionnel du recours au travail de nuit ;
- s'agissant du **télétravail**, il ne sera plus nécessaire de mentionner sa mise en œuvre dans le contrat de travail ou pas avenant. Le télétravail devra être mis en place, avec un certain nombre de clauses obligatoires, par un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE (s'il existe). En

l'absence d'accord ou de charte, lorsque l'employeur et le salarié conviennent de recourir de manière occasionnel au télétravail, ils peuvent formaliser leur accord par tout moyen ;

- le « compte personnel de prévention de la pénibilité » (C3P) devient le « **compte professionnel de prévention** » (C2P). Sa gestion est assurée par la branche ATMP de la CNAM, de même que son financement ;

- le **compte personnel de formation** est abondé de 100 heures financées par l'employeur en cas de refus par le salarié d'un accord majoritaire signé par les organisations syndicales portant sur le temps de travail ou la rémunération ;

- le **contrat de génération** n'a plus besoin d'être négocié.

VIE DU CABINET

Mickaël d'Allende a publié le 15 septembre 2017 sur Les Echos.fr un article intitulé « **Ordonnances Macron : à la recherche du temps perdu ?** », disponible sur <https://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/index.php>.

ALTANA
VOCATS • PARIS

45 rue de Tocqueville • 75017 Paris, France
Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00
www.altanalaw.com



**ANNEXE : BAREME DES INDEMNITES DE LICENCIEMENT
SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE**

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
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

En cas de licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze 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