Image not found or type unknown

Licenciement et ordonnances "Macron"

publié le **04/02/2018**, vu **2944 fois**, Auteur : Maître ARBEZ-NICOLAS

L'obligation pour l'employeur d'énoncer les motifs du licenciement s'applique à tous les licenciements.

La Jurisprudence a conféré une large portée à cette obligation, en sanctionnant sévèrement l'absence ou l'insuffisance de motif.

L'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail assouplit les règles en matière de licenciement.

I.MOTIVATION DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

1/ Régime juridique antérieur à l'ordonnance du 22 septembre 2017

Il est principe constamment réaffirmé par la Cour de Cassation que la lettre de licenciement fixe les **limites du litige**. *(Cass. Soc. 29 nov.1990 n°88-44.308)*

En application de ce principe, l'employeur ne pouvait invoquer de nouveaux griefs **postérieurement à la notification de la lettre de licenciement.**

En d'autres termes, le Juge ne pouvait examiner les motifs non énoncés dans la lettre de la lettre de licenciement.

En outre, **le défaut d'énonciation d'un motif précis** *équivalait à une absence de motif, privant le licenciement de cause réelle et sérieuse. (Cass. Soc. 8 nov. 1994 n°93-41.309)*

Ainsi, l'employeur était contraint d'énoncer des faits concrets, précis, matériellement vérifiables et d'éviter des motifs généraux, vagues et subjectifs.

Le salarié devait être en mesure de connaître très précisément les faits reprochés dès la notification du licenciement.

Un licenciement juridiquement fondé était cependant susceptible d'être invalidé du fait de la mauvaise rédaction de la lettre.

2/ Régime juridique instauré par l'ordonnance du 22 septembre 2017 et le Décret du 15 décembre 2017

A. A. La lettre de licenciement peut être précisée après sa notification

Désormais, la lettre de licenciement **peut être précisée par l'employeur postérieurement à sa notification au salarié**. (Article L.1235-2 du Code du travail).

Cette possibilité est ouverte à tous les licenciements.

Contrairement au projet initial, l'article dispose que l'employeur **peut préciser et non pas compléter** la motivation de la lettre de licenciement.

L'employeur ne pourra donc ajouter d'autres motifs à ceux déjà mentionnés dans la lettre.

- ***demande de précision à l'initiative du salarié***

Le salarié qui souhaite obtenir des précisions sur les motifs indiqués dans la lettre de licenciement doit le demander à l'employeur **dans les 15 jours suivant la notification du licenciement**. Cette demande doit se faire par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur qui souhaite répondre dispose à son tour d'un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande du salarié pour fournir des précisions dans les mêmes formes (par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge).

- ***précision à l'initiative de l'employeur***

L'employeur peut de sa propre initiative, préciser les motifs de licenciement invoqués à l'encontre du salarié. Il a également 15 jours pour le faire (par Lettre RAR ou remise contre récépissé).

Il est à noter que le texte ne précise pas la nature du délai de 15 jours, dont la doctrine s'accorde à dire qu'il devrait s'agir de jours calendaires.

Cette procédure est entrée en vigueur le 18 décembre 2017 et s'applique aux licenciements prononcés depuis cette date.

B. B. Sanction de l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement

Si le salarié ne demande pas à l'employeur de préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement, l'imprécision du motif ne rend plus à elle seule, le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle ouvrira seulement droit pour le salarié à une indemnité qui ne pourra excéder un mois de salaire.

Le salarié qui n'aura pas demandé à l'employeur de clarifier les motifs ne pourra donc pas invoquer par la suite une insuffisance de motivation pour faire juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'insuffisance de motivation est dans ce cas sanctionné au même titre qu'une irrégularité de procédure.

En revanche, si le salarié a demandé des précisions, l'insuffisance de motivation caractérisée par le Juge pourrait priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Dans cette hypothèse, le salarié sera indemnisé en fonction du barème obligatoire prévu à l'article L.1235-5 du Code du travail.

C. C. Portée de ces nouvelles règles

S'il est désormais permis à l'employeur de préciser a posteriori les motifs du licenciement, **l'absence totale d'énonciation des motifs**

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

pourra toujours priver le licenciement de cause réelle et sérieuse. La jurisprudence dégagée en la matière n'est donc pas remise en cause par l'ordonnance du 22 septembre 2017.

La règle selon laquelle la lettre de licenciement fixe les limites est maintenue. Cependant, les limites du litige seront désormais fixées par **la lettre de licenciement qui sera précisée.**

2. **CAS DE LA PLURALITE DES MOTIFS ET DU LICENCIEMENT NUL**

En cas de pluralité de motifs de licenciement, si l'un des griefs reprochés est illicite (atteinte à une liberté fondamentale), le licenciement encourt la nullité.

Avant l'ordonnance du 22 septembre 2017, le licenciement était considéré nul dans son ensemble, **sans qu'il y-ait lieu d'examiner les autres motifs du licenciement**.

Désormais, malgré la nullité du licenciement encourue, le Juge devra examiner les autres motifs de licenciement et pourra en tenir compte dans l'évaluation de l'indemnité à allouer au salarié. (Article L.1235-2-1 du Code du Travail).

Autrement dit, en présence d'un motif prohibé, le licenciement reste nul, mais il appartiendra au Juge d'examiner les autres griefs invoqués par l'employeur. S'il considère que l'un d'entre eux est valable, il pourrait alors en tenir compte pour minorer l'indemnisation du salarié, sans toutefois que celle-ci puisse être inférieure à 6 mois de salaire.

Cette mesure est applicable aux licenciements prononcés depuis le 24 septembre 2017.

Remarques :

L'employeur peut recourir à des modèles de lettre de licenciement adoptés par Décret du 29 décembre 2017.

Toutefois, la précision dans l'énonciation des motifs demeure essentielle et la lettre de licenciement devra être adaptée à la situation rencontrée, aux spécificités caractérisant l'entreprise, et aux régimes conventionnels et contractuels applicables.

Marie-Laure ARBEZ-NICOLAS

Avocat au Barreau de Paris

mlan@avocat-mlan.fr

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés