



Le Contenu de la Lettre de Licenciement et le Contrôle du Juge

publié le 30/01/2014, vu 36471 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Il est connu de tous que le licenciement ne peut avoir lieu sans être motivé. En effet, un licenciement sans motivation serait discriminatoire et donc illégal. Un tel licenciement est qualifié « de licenciement sans cause réelle et sérieuse ». Afin de contrôler la légalité du licenciement, la loi impose donc à l'employeur de mentionner de façon express les motifs du licenciement. Il a plusieurs fois été affirmé par la jurisprudence que la lettre de licenciement délimite les contours du litige. Le Juge ne peut examiner que les motifs contenus dans la lettre de licenciement pour déterminer si celui-ci est légalement justifié.

Il est connu de tous que le licenciement ne peut avoir lieu sans être motivé.

En effet, un licenciement sans motivation serait discriminatoire et donc illégal. Un tel licenciement est qualifié « de licenciement sans cause réelle et sérieuse ».

Afin de contrôler la légalité du licenciement, la loi impose donc à l'employeur de mentionner de façon express les motifs du licenciement.

Il a plusieurs fois été affirmé par la jurisprudence que la lettre de licenciement délimite les contours du litige.

Le Juge ne peut examiner que les motifs contenus dans la lettre de licenciement pour déterminer si celui-ci est légalement justifié.

Nous verrons donc dans cet article quelles sont les mentions obligatoires de la lettre de licenciement (I) pour voir ensuite la délimitation des motifs de licenciement par celle-ci (II)

I / Les mentions obligatoires de la lettre de licenciement

La lettre de licenciement doit être adressée personnellement au salarié et non à une tierce personne, même s'il s'agit d'un avocat.

La lettre de licenciement doit indiquer les motifs objectifs, précis et vérifiables qui justifient la rupture dans la mesure où elle fixe les limites du litige. (C. trav., art. L. 1232-6.)

« Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur .

La lettre doit préciser :

- De manière non équivoque et très clairement qu'il s'agit d'un licenciement ;
- les motifs de ce licenciement : il s'agit des griefs
- les décisions concernant le préavis,
- le droit à la DIF (C. trav., art. L. 933-6).

La lettre de licenciement doit obligatoirement être motivée.

Les motifs doivent être circonstanciés afin que le Juge puisse exercer son contrôle.

La lettre doit mentionner qu'il s'agit d'une lettre de licenciement, elle doit être signée de l'employeur ou de son mandataire (signature manuscrite).

Elle doit comporter l'indication des droits du salarié à la formation individuelle de l'employé.
Attention : Ces droits sont perdus dans le cas d'un licenciement pour faute lourde

Elle doit faire mention des modalités d'exercice du préavis ou de sa dispense, si tel est le cas.

II/ Les Griefs contenus dans la lettre de licenciement

Il est de jurisprudence constante que la lettre de licenciement délimite le débat en ce que l'employeur et donc le juge ne peuvent pas se prévaloir d'évènements qui n'y sont pas mentionnés pour justifier le licenciement.

Il a pu être rappelé qu'il importe peu qu'il ait été fait part des motifs de licenciements au salarié par un autre moyen (courrier , mail)

Même si le salarié a connaissance des raisons de son licenciement, le licenciement sera sans cause réelle et sérieuse si ces motifs ne sont pas repris dans la lettre de licenciement.
Le fait que le salarié ait reconnu les fautes qui lui étaient reprochées est sans importance (Cass. soc., 19 mars 1998, no 96-40.391).

Cette exigence est donc absolue et l'employeur ne peut pas s'exonérer. Il a l'obligation de reproduire les motifs du licenciement dans la lettre et ne peut pas opérer un simple renvoi, à un courrier antérieur.

De même, il n'appartient pas au juge de substituer une qualification de licenciement par une autre.

L'employeur est tenu par la qualification qu'il a donné aux faits pour justifier son licenciement.

Un salarié est licencié « pour motif économique » à son retour de congé sabbatique pour avoir refusé d'être affecté à des postes similaires à celui qu'il occupait auparavant (ce qui ne constitue pas un motif économique valable).

Le juge n'est pas fondé à modifier cette qualification pour décider qu'il s'agissait en réalité d'un motif personnel et que le licenciement reposait bien sur une cause réelle et sérieuse. (Cass. soc., 21 mars 2007, no 05-45.060).

Cette jurisprudence est constante et elle est régulièrement rappelée par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation.

Mais on aurait pu se demander si le juge pouvait limiter son contrôle à certains des éléments mentionnés et pas à d'autres.

En d'autres termes, appartient t-il au juge de faire une sélection des motifs lors de son contrôle ?

La Cour de Cassation a considéré que « Le juge est tenu d'examiner l'ensemble des griefs contenu dans la lettre de licenciement ».

En l'espèce, il s'agissait d'une salariée qui avait fait l'objet d'une rétrogradation à la suite d'un entretien disciplinaire intervenu le 14 septembre 2007.

Le 29 septembre elle se voit notifier la sanction. Elle refuse cette sanction et se voit donc notifier son licenciement au titre d'une insuffisance professionnelle.

La Cour d'appel considère que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse car les événements fondant le licenciement étaient postérieurs à l'entretien préalable et à la notification de la sanction.

La Cour de Cassation censure l'arrêt elle rappelle que dès lors que les motifs d'insuffisance professionnelle étaient rappelés dans la lettre de licenciement, il appartenait au juge de les examiner afin de déterminer si le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse.

Le simple fait que ce motif « d'insuffisance professionnel » soit basé sur des faits survenus postérieurement à l'entretien préalable et à la procédure disciplinaire précédant le licenciement était sans importance.

(Cass.soc., 14 janvier 2014 n°12-12-744, FS-P+B)

La Cour de Cassation a également affirmé que l'employeur ne pouvait se contenter de reprendre de griefs mentionnés dans la lettre de convocation à l'entretien préalable et dans ces cas, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La lettre de licenciement peut invoquer plusieurs motifs inhérents à la personne du salarié procédant de faits distincts sans que cela n'entraîne une absence de motif réel et sérieux.

Le Juge ne doit se baser que sur des faits repris dans la lettre de licenciement pour apprécier si le licenciement est justifié.

Mais il est tenu d'examiner chacun des griefs, peu importe que les faits reprochés soient intervenus après la procédure disciplinaire.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur [conseiller juridique.net](http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm) : <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com
76/78 rue Saint-Lazare
75009 PARIS
tel:09.54.92.33.53
FAX: 01.76.50.19.67