

REFORME DU CODE DU TRAVAIL - FICHE PRATIQUE

ACTION A METTRE EN OEUVRE

Septembre 2017

Licenciement individuel

Pour être valide le licenciement doit répondre à des règles de fond et de forme. Des règles que l'ordonnance sur le licenciement a fait évoluer. Cette fiche a pour objectif de vous expliquer les évolutions et de vous permettre d'acquiescer tout de suite les bons réflexes.

AVANT LES ORDONNANCES

Règles de forme

- Le licenciement doit **être notifié par écrit** au salarié en respectant un formalisme quant aux délais, au déroulement de la procédure et au respect des procédures conventionnelles.
- **Cet écrit doit comporter les motifs du licenciement.** L'employeur doit motiver sa décision de licencier. Le litige était circonscrit aux seuls motifs évoqués dans la lettre.

Règles de fond

- Le licenciement doit **avoir une cause réelle et sérieuse**, c'est à dire que les motifs notifiés par écrit au salarié doivent constituer une cause réelle et sérieuse de rupture.

Avant les ordonnances, si l'employeur ne justifiait pas suffisamment sa décision dans la lettre, le licenciement était réputé sans cause réelle et sérieuse, le juge n'ayant pas à rechercher si la décision avait une motivation sur le fond.

- De la même façon, les **irrégularités de forme liées au respect de la procédure** (délai entre entretien et notification du licenciement ou déroulement de l'entretien par exemple) étaient susceptibles d'être considérées par le juge comme une raison suffisante de déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ces règles étaient protectrices pour le salarié car le licenciement n'est pas un acte anodin pour le salarié qui le subit. Un encadrement de ses conditions de mise en œuvre, tant sur le fond que sur la forme, conférait à cet acte la garantie que les raisons du licenciement étaient réfléchies, justifiées et circonscrites au contenu de la lettre.

APRES LES ORDONNANCES

Règles de forme

Aujourd'hui, la loi a assoupli le dispositif concernant le contenu de la lettre et le respect des règles de forme.

REFORME DU CODE DU TRAVAIL - FICHE PRATIQUE

ACTION A METTRE EN OEUVRE

Septembre 2017

Règles de fond

L'exigence d'une cause réelle et sérieuse est toujours nécessaire, mais l'insuffisance de motivation ne prive plus à elle seule le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Deux cas de figure sont envisagés

1. La lettre est insuffisamment motivée, mais le salarié ne réclame pas de complément de motivation : si le juge relève cette insuffisance, la seule sanction qui sera appliquée à l'employeur sera une indemnité qui ne pourra pas excéder un mois (avant les ordonnances, l'insuffisance de motivation valait absence de cause réelle et sérieuse).
2. Si le salarié demande un complément de motivation et que le juge reconnaît l'insuffisance de motivation, alors les juges peuvent continuer à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

En fait, la loi retourne maintenant la responsabilité de la motivation de la lettre de licenciement.

La légèreté dans la rédaction de la motivation du licenciement ne pourra être portée à la charge de l'employeur que si le salarié agit ; il a donc une nouvelle responsabilité, alors même qu'il est l'objet d'un licenciement.

Par ailleurs, les irrégularités de forme au cours de la procédure de licenciement ne sont plus assimilées par le juge à une absence de cause réelle et sérieuse, mais encadrées par une indemnité ne pouvant être supérieure à un mois de salaire.

En outre, l'ordonnance nous dit que l'employeur peut, de son propre chef, apporter des compléments de motivation après l'envoi de la lettre de notification du licenciement. Du fait de cette nouvelle règle, les limites du litige ne seraient plus fixées par la seule lettre de licenciement, mais par la lettre et les précisions ultérieures apportées par l'employeur.

ACTION A METTRE EN OEUVRE

Les décrets n'étant pas encore parus au moment où nous écrivons cette fiche, nous ignorons si des délais vont encadrer l'envoi de motivation supplémentaires. Ce que nous savons en revanche, c'est que **le délai de recours contentieux**, c'est-à-dire le temps dont dispose le salarié pour saisir les prud'hommes en contestation de son licenciement, **est passé de 2 ans à 1 an**.

Il s'agit donc de ne pas perdre de temps.

En conséquence, nous vous conseillons de prendre l'initiative de **toujours demander des compléments de motivations dès lors que vous ou qu'un de vos collègues reçoit sa lettre de notification**.

Cela permettra de circonscrire les raisons du litige et octroiera éventuellement au juge qui les trouverait insuffisantes malgré tout, la possibilité, de conclure directement à l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement.

Pour vous aider, vous trouverez ci-après un modèle type de courrier à faire compléter par le salarié objet de la procédure de licenciement et à renvoyer à l'employeur.

REFORME DU CODE DU TRAVAIL - FICHE PRATIQUE

ACTION A METTRE EN OEUVRE

Septembre 2017

Prénom Nom

Adresse

Code Postal Ville

Monsieur/Madame

Fonction

Adresse

Code postal ville

(Lieu), le (date)

Lettre avec accusé de réception

Objet : demande de complément de motivation de mon licenciement

Madame, Monsieur,

Dans un courrier reçu (ou remis en main en main propre) le, vous m'avez notifié mon licenciement pour motif personnel / économique.

Les motifs invoqués dans ce courrier réclament quelques précisions de votre part. (*Demander le plus de précisions possibles afin que les motifs invoqués soient précis, matériellement vérifiables*)

Je vous demande donc, conformément à l'article L 1235-2 du code du Travail, de m'apporter dans le plus bref délai ces compléments de motivation qui vous ont poussé à prendre votre décision à mon endroit.

Cordialement.