

Droit du travail - Transcription vidéo -La motivation du licenciement

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Cécile Caseau-Roche

Bonjour. Bienvenue sur cette nouvelle séquence consacrée au licenciement pour motif personnel et plus particulièrement sur la question de la motivation du licenciement. L'objectif est de bien comprendre que pour licencier, l'employeur doit justifier d'une motivation. Il devra ensuite notifier cette motivation, mais il peut éventuellement faire une correction. Nous verrons donc de façon très classique dans une première partie, l'exigence de ce motif réel et sérieux. Et nous verrons ensuite concrètement la notification de ce motif réel et sérieux.

Le licenciement aujourd'hui obéit à des règles strictes, sachant qu'il existe plusieurs types de licenciement, même si pour chacun de ces licenciements, il faut bien une motivation. Aujourd'hui, il existe trois types de licenciement. D'une part, le licenciement pour motif personnel, c'est à dire inhérent à la personne du salarié. D'autre part, le motif économique. Et enfin, depuis que les ordonnances Macron ont intégré dans le code du travail l'accord de performance collective, le licenciement qui suit dans le cadre d'un accord de performance collective est un licenciement *sui.generis*. C'est à dire que c'est une cause spécifique de licenciement. Dans chacun de ces licenciements, il faut bien, vous l'avez vu, une motivation, c'est à dire une cause réelle et sérieuse.

Aujourd'hui, suite à des évolutions législatives successives, il y a quelques règles fondamentales à retenir en matière de licenciement. D'abord, quel que soit le licenciement, il faut une cause réelle et sérieuse. Et autrement dit, l'employeur doit motiver la raison du licenciement. Par ailleurs, quel que soit le licenciement, l'employeur doit respecter une procédure, la procédure de licenciement. Enfin, depuis les ordonnances Macron, lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

L'indemnisation se fait dans le cadre du fameux barème Macron.

Jean-Michel Dorlet

Voyons l'exigence du motif réel et sérieux ou autrement dit la cause réelle et sérieuse. Les deux expressions étant admises, nous illustrons au travers de différents exemples.

Tout d'abord, l'article L. 1232-1 du Code du travail pose une règle fondamentale : l'exigence d'une cause réelle et sérieuse pour tout licenciement. Cependant, cette notion n'est pas définie légalement. C'est pourquoi il faut se référer à la jurisprudence qui a dégagé la notion et catégorisé les licenciements.

La cause réelle et sérieuse est celle qui revêt une gravité suffisante pour empêcher la continuation de la relation de travail et rendre nécessaire le licenciement. C'est ce que nous dit la Cour de cassation. Elle précise également que cette cause doit être réelle et exister et être exacte. Enfin, elle doit être fondée sur des éléments tangibles, objectifs, vérifiables par le juge.

Voyons quelques exemples de motifs personnels. Tout d'abord, des motifs non disciplinaires.

Cécile Caseau-Roche

Commençons par l'état de santé.

Un employeur peut-il licencier un salarié au motif qu'il est malade ?

Le principe est posé par l'article 1132-1, le fameux texte général sur les discriminations. L'État de santé est un motif discriminatoire. Autrement dit, fonder un licenciement sur le fait que le salarié est malade est discriminatoire. À ce titre, le licenciement est nul.

Il est interdit de licencier un salarié parce qu'il est malade. En revanche, le licenciement pour les conséquences de la maladie, lui, est possible.

Regardons ce que dit la jurisprudence dans son détail.

La jurisprudence, au gré de plusieurs arrêts successifs, a aujourd'hui posé trois conditions. D'abord, il faut que l'employeur justifie que le salarié a eu des absences répétées ou une absence prolongée, que cette absence a entraîné un dysfonctionnement de l'entreprise.

Et la troisième condition : il faut que l'employeur prouve qu'il a dû remplacer de façon définitive le salarié absent. Si ces trois conditions sont réunies, alors l'employeur peut licencier le salarié. En revanche, si tel n'est pas le cas, on retombera dans la première hypothèse, le licenciement sera considéré comme discriminatoire.

Jean-Michel Dorlet

Autre motif non disciplinaire : l'insuffisance professionnelle.

C'est l'inaptitude du salarié à exercer ses fonctions. Elle est non fautive car si elle se manifeste par un agissement fautif, elle relèvera alors du licenciement disciplinaire. L'insuffisance professionnelle, l'employeur doit l'attester au travers de faits précis. Enfin, l'absence de formation du salarié peut lui être préjudiciable car elle peut expliquer cette inaptitude à exercer des fonctions.

L'insuffisance de résultats doit être distinguée de l'insuffisance professionnelle.

Il s'agit de la non atteinte de l'objectif fixé par l'employeur aux salariés, objectifs qui doivent bien évidemment être réalistes. La seconde condition, c'est que l'insuffisance doit être imputable au salarié et ce n'est pas le cas, par exemple en cas de confinement ou de guerre. Enfin, l'employeur doit, comme pour l'insuffisance professionnelle, apporter des éléments attestant de cette insuffisance.

Cécile Caseau-Roche

Autre hypothèse : la perte de confiance.

Sur ce point, la Cour de cassation a considéré qu'elle n'est pas en soi un motif car elle est très subjective. En revanche, si les éléments invoqués sont imputables aux salariés et qu'ils sont objectifs, on pourra invoquer ces éléments pour justifier un licenciement.

Autre motif : la mésestimation.

La mésestimation peut avoir une connotation subjective.

Il faut donc, selon la jurisprudence, pour que ce motif soit recevable, que le comportement soit imputable au salarié. Et il faut que la mésestimation nuise au bon fonctionnement de l'entreprise. Autrement dit, il faut objectiver la situation pour qu'elle puisse justifier un licenciement.

Jean-Michel Dorlet

Le licenciement peut aussi être une sanction disciplinaire.

Il y a un régime particulier pour le licenciement disciplinaire. Qui dit sanction dit fautes. Qu'est-ce qu'un agissement fautif ? C'est la violation d'une obligation professionnelle, qu'elle soit issue du contrat de travail ou du règlement intérieur. Et c'est l'employeur, dans l'exercice de son pouvoir de direction, qui apprécie son existence et la nécessité de la sanction.

Bien sûr, cette faute sera soumise à un contrôle judiciaire en cas de contentieux.

Voyons les différents types de fautes susceptibles d'entraîner un licenciement.

Tout d'abord, la faute sérieuse ou encore faute simple.

C'est le cas, par exemple lorsqu'il y a inexécution des obligations contractuelles. Dans cette hypothèse, le salarié bénéficie des indemnités de licenciement et du préavis.

Ce n'est pas le cas dans les deux autres hypothèses que sont, d'une part, la faute grave et la faute lourde.

La faute grave est la « violation d'obligations qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise », nous dit la Cour de cassation.

C'est une définition relativement large que nous pourrions détailler dans la séquence relative au licenciement disciplinaire. Il faut retenir qu'elle est privative des indemnités de licenciement d'une part, et du bénéfice du préavis.

D'autre part, la faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise et a désormais les mêmes effets.

Cécile Caseau-Roche

Il faut désormais comprendre concrètement comment l'employeur notifie cette cause réelle et sérieuse au salarié.

L'employeur a l'obligation de motiver le licenciement dans un courrier qui s'appelle la lettre de notification qui s'envoie après toute la procédure que nous verrons dans une autre séquence.

Le motif doit être énoncé dans la lettre de licenciement. La jurisprudence a d'ailleurs précisé que le motif doit être précis. L'employeur doit suffisamment écrire pour faire comprendre au salarié les raisons de son licenciement. Cette lettre est importante. En effet, la jurisprudence considère que cette lettre fixe les limites du litige. Concrètement, s'il y a contentieux, on s'appuiera sur ce document pour discuter de la réalité de la cause réelle et sérieuse. Il ne sera pas possible pour l'employeur d'invoquer d'autres motifs qui ne seraient pas dans ce courrier.

Afin de sécuriser le licenciement et d'aider les employeurs à rédiger ces lettres de notification, le législateur a intégré dans le Code du travail des lettres types. Ainsi, ce sont des modèles qui sont proposés. Il y en a six qui correspondent aux six modèles différents. Attention, ces modèles sont purement facultatifs. L'employeur est libre de les utiliser. Dans la vraie vie, il faut quand même le dire, souvent ce sont les avocats qui vont préparer ce document qui est important puisque rappelons le, il fixe les limites du litige.

Jean-Michel Dorlet

Que se passe-t-il s'il n'y a pas de motivation ou s'il y a une motivation insuffisante pour caractériser un licenciement ?

Justifier l'insuffisance de motivation, et c'est nouveau c'est issu des ordonnances Macron, ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse, sauf si une demande de précision du salarié est restée sans réponse.

Quelle est la sanction prévue désormais ?

L'insuffisance de motivation est sanctionnée par l'octroi d'une indemnité qui ne peut pas être supérieure à un mois de salaire.

Ensuite, quelle est la sanction de l'absence de motivation ?

Bien évidemment, le salarié va saisir le Conseil des Prudhommes et rechercher la condamnation de l'employeur pour que celui-ci puisse lui verser des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par ailleurs, le juge pourra ordonner à l'employeur de rembourser à Pôle emploi des indemnités de chômage.

Cécile Caseau-Roche

Depuis les ordonnances Macron, le législateur a donné la possibilité à l'employeur de venir préciser le motif. Ainsi, on a pu dire que les ordonnances ont consacré à l'employeur un certain droit à l'erreur. En effet, deux hypothèses :

- Soit c'est l'employeur qui lui-même considère que les motifs ne sont peut-être pas assez précis et va apporter des précisions postérieures à sa lettre de notification ;

- Soit c'est le salarié qui demande à l'employeur de faire des précisions sur le motif invoqué.

Précisons cette procédure dite du droit à l'erreur.

Dans les quinze jours qui suivent la notification du licenciement, soit c'est l'employeur qui prend l'initiative de préciser les motifs, soit c'est le salarié qui demande à l'employeur ces précisions. Dans cette hypothèse-là, l'employeur alors a quinze jours pour apporter des précisions.

Soit il donne des précisions supplémentaires, soit il peut aussi tout à fait dire que tout a été dit dans la première lettre. En tout cas, il faut qu'il réponde, car l'absence de réponse pourrait entraîner une sanction.

Jean-Michel Dorlet

Si les précisions ne sont pas apportées par l'employeur, il va y avoir insuffisance des motivations et le licenciement sera abusif ou sans cause réelle et sérieuse. En ce cas, l'indemnisation de ce vice de motivation se fera selon le nouveau barème d'indemnisation du licenciement abusif, également connu sous le nom de barème Macron.

Que retenir ?

Tout d'abord, il y a bien trois types de licenciement : le licenciement pour motif inhérent à la personne du salarié, pour motif économique, ou dans le cadre d'un accord de performance collective, le licenciement *sui generis*.

Ensuite, il faut bien distinguer la motivation qui est ou non disciplinaire de celle qui est disciplinaire.

Enfin, il faut bien se rappeler que le motif doit être notifié, c'est une obligation substantielle, mais que l'employeur a la capacité et la possibilité de préciser sa motivation après avoir rédigé la lettre de notification.

Merci pour votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – La motivation du licenciement, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://auneg.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.