

Franck KOUBI & Karine PLATA

Avocats au Barreau de Nice
Enseignants

Suivez nos articles sur notre site
<http://koubiplata-avocats.e-monsite.com>



De nouvelles règles en matière de motivation du licenciement

L'article 4 de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 comporte des mesures visant à faciliter les obligations de motivation de la lettre de licenciement.

Les exigences en la matière sont assouplies afin d'éviter les conséquences drastiques résultant d'une lettre mal ou pas motivée.

Au jour de la rédaction de cette newsletter, toute insuffisance dans la motivation du licenciement rend encore le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ceci oblige l'employeur à être particulièrement vigilant lors de l'énonciation des motifs dans la lettre de licenciement dans la mesure où une absence de motif ou une imprécision de motif dans la lettre de licenciement a pour conséquence de rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'entrée en vigueur des dispositions relatives aux modèles types de licenciement, à la possibilité de préciser les motifs et à l'insuffisance de motivation est subordonnée à la publication de décrets d'application. Ces nouvelles dispositions seront applicables soit à la date de la publication desdits décrets soit au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

A compter de l'entrée en vigueur précitée, une imprécision de motif ne sera plus considérée comme affectant le bien fondé du licenciement et l'employeur pourra ainsi compléter la lettre de licenciement à posteriori en précisant les motifs de licenciement indiqués dans la lettre soit de son propre chef soit à la demande du salarié. Un décret à paraître devra en préciser les délais et les conditions.

Il est important de noter que l'ordonnance donne le droit de « préciser » la motivation du licenciement et non de la « compléter », comme le prévoyait le projet initial.

Si le salarié ne demande pas à l'employeur de préciser la lettre de licenciement, l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement constatée ne privera pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse. Elle ouvrira seulement droit pour le salarié à une indemnité d'au plus 1 mois de salaire.

Si le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse, le préjudice résultant du vice de motivation sera réparé par les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, versés en application du barème d'indemnités prud'homales, que nous évoquerons dans notre prochaine newsletter.

Concernant la règle relative à la pluralité des motifs mentionnés dans la lettre de licenciement, cette dernière est applicable aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de l'ordonnance c'est-à-dire depuis le 24 septembre 2017.

Pour les licenciements notifiés avant le 24 septembre 2017, en cas de pluralité des motifs de licenciement, lorsque le juge relève que l'un d'entre eux est illicite (atteinte à une liberté fondamentale), le licenciement est considéré nul dans son ensemble, sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres motifs de licenciement pour vérifier l'existence d'une cause réelle et sérieuse.

Pour les licenciements notifiés après le 24 septembre 2017, le juge devra, malgré la nullité encourue du licenciement, examiner les autres motifs de licenciement afin d'en tenir compte, le cas échéant, dans l'évaluation qu'il fait de l'indemnité à allouer au salarié.

Autrement dit, en présence d'un motif illicite, le licenciement reste nul, mais le juge doit rechercher parmi les autres motifs l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement afin, le cas échéant, de minorer l'indemnisation du salarié.

Le plancher d'indemnisation du licenciement nul fixé à 6 mois de salaire reste applicable.