LICENCIEMENT :

UNE LETTRE « SIMPLIFIÉE » POUR L'EMPLOYEUR

LES ORDONNANCES MACRON, PUBLIÉES AU JOURNAL OFFICIEL EN SEPTEMBRE 2017, ASSOUPLISSENT LES OBLIGATIONS DE MOTIVATION D'UNE LETTRE DE LICENCIEMENT. VOILÀ QUI MODIFIE CONSIDÉRABLEMENT LES RÈGLES DE CONTESTATION AUX PRUD'HOMMES.

Fotolia/juefraphoto

> Le plus souvent, le salarié reçoit une lettre de licenciement en recommandé avec avis de réception.

C'est une nouveauté issue des ordonnances Macron[1]. Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement d'un salarié peuvent être précisés par l'employeur *a posteriori*. Et cela est applicable depuis le 1er janvier de cette année.

Concrètement, l'employeur rédige la lettre de licenciement — il dispose à cette fin de formulaires types fournis par le ministère du Travail[2] — en énonçant bien sûr le motif, mais sans nécessairement apporter de précisions. Il est libre d'ajouter — ou non — ces précisions dans un second courrier, sous un délai de quinze jours. Supprimé aussi le rappel aux droits et obligations de chaque partie, auparavant obligatoires dans toute lettre de licenciement (Attention : cela reste à valider par le Conseil constitutionnel).

Pour sa part, le salarié licencié peut, durant ce même délai de quinze jours, demander un éclairage sur les raisons de la rupture de contrat[3]. L'employeur dispose alors à nouveau de deux semaines pour répondre à ces demandes d'éclairage, s'il le souhaite, mais rien ne l'y contraint.

Quid des prud'hommes ?

En cas de recours aux prud'hommes, c'est ce second courrier qui tracera les limites du litige. C'est pourquoi il est fondamental que le salarié dans cette situation fasse systématiquement préciser à l'employeur les motifs de sa décision. En effet, l'insuffisance de motivation de la lettre ne peut plus priver un licenciement de cause réelle et sérieuse (comme c'était le cas jusqu'ici). En revanche, l'insuffisance des précisions ultérieures réclamées par le salarié, peut toujours priver un licenciement de cause réelle et sérieuse.

> « IL EST FONDAMENTAL QUE LE SALARIÉ FASSE SYSTÉMATIQUEMENT PRÉCISER À L'EMPLOYEUR LES MOTIFS DE SA DÉCISION »

Et en cas de non-réception de la lettre ?

La façon la plus courante de notifier un licenciement est l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception. Or qu'advient-il si le salarié ne la reçoit pas ? En la matière : rien de nouveau[4]. Deux cas de figure se présentent. Si l'adresse est erronée, et la faute imputable à l'employeur, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. Si la non-remise est imputable à La Poste, le licenciement est justifié. ■

Maud Vaillant

1. Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation de la relation de travail.
2. Inclus dans le décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017, publié au Journal officiel du 30 décembre 2017. Un arrêté est appelé à se substituer à lui.
3. Les conditions de cette demande sont fixées par le décret n° 2017-1702 du 15 décembre 2017.
4. Cour de cassation, Chambre sociale, 30 novembre 2017, n° 16-22.569.