

Le droit du travail

La motivation du licenciement

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

Table des matières

Préambule.....	3
Les types de licenciement.....	3
L'exigence du motif réel et sérieux.....	3
La notion de cause réelle et sérieuse.....	3
Les différents motifs personnels non disciplinaires.....	4
L'état de santé.....	4
L'insuffisance professionnelle.....	4
L'insuffisance de résultat.....	4
La perte de confiance.....	4
La mécontente.....	5
Les différents motifs personnels disciplinaires.....	5
La notification du motif réel et sérieux.....	5
L'obligation de motiver le licenciement dans la lettre de notification.....	5
L'énoncé du motif dans la lettre de notification.....	5
Les lettres type.....	6
L'insuffisance de motivation.....	6
La sanction de l'absence de motivation : licenciement sans cause réelle et sérieuse.....	6
La possibilité de préciser le motif.....	7
Le droit à l'erreur.....	7
La procédure.....	7
L'absence de précision.....	7
Références.....	8

Préambule

Le licenciement pour motif personnel est l'une des causes de rupture du contrat de travail.

Dans cette leçon nous verrons quelles peuvent être les motivations d'un licenciement pour motif personnel.

Il s'agit de comprendre l'exigence de motivation du licenciement par l'employeur, son obligation de notifier au salarié les motifs réels et sérieux du licenciement et les éventuelles corrections de la notification.

Les types de licenciement

Après trois évolutions législatives successives (1973, 1975, 2017), il existe désormais trois types de licenciement :

- Le licenciement pour motif inhérent à la personne du salarié ;
- Le licenciement pour motif économique (*C. trav. art. L. 1233-3*) ;
- Le licenciement *sui generis* dans le cadre d'un accord de performance collective (APC) avec un motif spécifique (*C. trav. art. L. 2254-2*).

C'est la loi du 13 juillet 1973 qui a posé les règles générales du droit du licenciement en exigeant l'existence d'un motif réel et sérieux.

L'ordonnance n°2017-1387 du 23 septembre 2017 instaure notamment un barème d'indemnisation du licenciement injustifié.

L'exigence du motif réel et sérieux

La notion de cause réelle et sérieuse

Le code du travail exige que le licenciement soit fondé sur un motif réel et sérieux. Mais la notion de motif réel et sérieux n'a pas été définie.

C. trav., art. L.1232-1

La cause réelle revêt « une certaine gravité, qui rend impossible sans dommages pour l'entreprise, la continuation du travail et qui rend nécessaire le licenciement ». Elle doit exister et être exacte. La cause sérieuse repose sur des éléments tangibles, objectifs et vérifiables par le juge : « un licenciement fondé sur une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des faits objectifs ».

Au fil du temps, la jurisprudence a dégagé une pluralité de motifs réels et sérieux. Il faut bien distinguer, pour le licenciement personnel les motifs disciplinaires et les motifs non disciplinaires. Il ne faut pas les confondre car la procédure et le régime indemnitaire sont différents.

Les différents motifs personnels non disciplinaires

L'état de santé

Le licenciement pour état de santé est discriminatoire. Autrement dit, le licenciement motivé par la maladie est nul, il est interdit de licencier un salarié parce qu'il est malade.

C. trav., art. L. 1132-1

En revanche, il est possible de licencier un salarié pour les conséquences de sa maladie, à la triple condition de prouver :

- Une absence prolongée ou des absences répétées ;
- Un dysfonctionnement de l'entreprise ;
- Une nécessité de remplacement définitif du salarié.

Ass. Plén., 22 avr. 2011 n°09-43334

L'insuffisance professionnelle

Il s'agit de l'incapacité du salarié à exercer ses fonctions. Elle est non fautive. Si l'intention est délibérée, les mêmes faits pourraient justifier un licenciement pour faute sérieuse. Dans les deux cas, le salarié a droit aux indemnités de licenciement, mais il faudra respecter la procédure disciplinaire si l'employeur invoque la faute sérieuse, et notamment le délai de prescription de deux mois entre la connaissance de la faute et le licenciement.

Soc 9 juil. 2014, n° 13-17487

L'employeur doit invoquer des faits précis attestant de l'insuffisance professionnelle.

Le salarié pourra toutefois contester le licenciement s'il prouve l'absence de formation.

L'insuffisance de résultat

L'insuffisance de résultats est l'absence de réalisation des objectifs fixés, à la condition que ces derniers soient objectivement réalisables.

Soc 13 janv. 2004, n°01-45931

L'employeur doit invoquer des éléments attestant de l'insuffisance de résultats. Ceux-ci doivent être imputables au salarié. Par exemple, un confinement ou une guerre ne sont pas imputables au salarié.

La perte de confiance

La perte de confiance n'est pas en soi un motif de licenciement car très subjective.

Soc. 29 nov. 1990, n°87-40184

Les éléments invoqués peuvent constituer un motif, mais doivent être imputables au salarié.

La mésentente

La mésentente avec le salarié est un motif recevable si :

- De par son comportement, le salarié en est responsable ;
Soc. 25 avr. 2001 n° 99-41665
- Elle nuit au bon fonctionnement de l'entreprise.
Soc. 24 sept 2014, n° 13-15629

Les différents motifs personnels disciplinaires

La faute consiste en la violation par le salarié d'une obligation professionnelle issue du contrat de travail ou du règlement intérieur.

On distingue plusieurs types de fautes susceptibles de justifier un licenciement, mais leurs effets financiers sont distincts :

- **La faute sérieuse ou simple.** Elle résulte le plus souvent d'une inexécution des obligations contractuelles (ex. : erreurs ou négligences). Elle justifie une sanction disciplinaire, mais le salarié conserve le bénéfice des indemnités de licenciement et du préavis. Elle a donc les mêmes effets que le licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- **La faute grave** résulte d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (ex. : absence injustifiée, insubordination, vol...). Elle est privative des indemnités de licenciement et du préavis ;
- **La faute lourde** se caractérise par l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise (ex : divulgation d'informations confidentielles, détournement de clientèle...). Depuis 2016, elle a les mêmes effets que la faute grave.

La gravité de la faute est appréciée par l'employeur en vertu de son pouvoir de direction. Il prend notamment en compte l'ancienneté du salarié, ses antécédents et les effets de la faute. En cas de litige, le juge effectue un contrôle judiciaire du degré de gravité des faits reprochés.

La notification du motif réel et sérieux

L'obligation de motiver le licenciement dans la lettre de notification

L'énoncé du motif dans la lettre de notification

Le motif du licenciement doit être mentionné dans la lettre de licenciement par l'employeur.

C. trav., art. L. 1232-6

Il doit s'agir d'un ou de motif(s) précis.

Ass. Plén., 27 nov. 1998, n°97-40423

La mention du ou des motif(s) dans la lettre de licenciement fixe les limites du litige. En cas de contentieux, on s'appuiera sur cette lettre pour discuter de la cause réelle et sérieuse. L'employeur ne pourra pas invoquer d'autres motifs que ceux indiqués dans le courrier.

Soc., 21 mars 2007, n°05-45060 ; C. trav., art. L. 1235-2 al. 2

Les lettres type

Depuis 2017, il est proposé à l'employeur d'utiliser des modèles de lettre de notification pour réduire le risque de contentieux.

Ces lettres-type sont facultatives : l'employeur est libre de les utiliser ou non. Il peut les adapter ou s'en inspirer.

Il existe six modèles différents correspondant aux types de licenciement :

- Pour cause réelle et sérieuse ;
- Pour motif disciplinaire ;
- Pour inaptitude ;
- Pour motif économique individuel ;
- Petit ou grand licenciement collectif.

D. n° 2017-1820 du 29 déc. 2017

L'insuffisance de motivation

L'insuffisance de motivation à elle seule, ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse, sauf si le salarié a expressément formulé une demande de précision du ou des motif(s) restée sans réponse.

L'insuffisance de motivation ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

C. trav., art. L. 1235-2 al. 3

La sanction de l'absence de motivation : licenciement sans cause réelle et sérieuse

Le salarié peut contester la motivation du licenciement devant le Conseil des Prud'hommes dans un délai de 12 mois à compter de la rupture.

C. trav., art. L. 1471-1 al. 2

L'employeur peut être condamné à verser des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

C. trav., art. L. 1235-2

Le juge ordonne le remboursement par l'employeur au Pôle Emploi des indemnités de chômage, dans la limite de six mois versés.

C. trav., art. L. 1235-4

La possibilité de préciser le motif

Le droit à l'erreur

Depuis l'ordonnance de 2017, le ou les motifs énoncés dans la lettre de licenciement peuvent être précisés par l'employeur ou à la demande du salarié, après la notification de la lettre de licenciement.

C. trav., art. L. 1235-2 al. 1 et R. 1232-13

Pour l'employeur, c'est la reconnaissance d'un « droit à l'erreur ». Cette disposition permet à l'employeur d'éviter qu'une imprécision dans la motivation ne soit sanctionnée comme un licenciement sans motif réel et sérieux

La procédure

La précision éventuelle du ou des motif(s) doit intervenir dans les 15 jours suivant la notification du licenciement :

- Soit à l'initiative de l'employeur s'il veut préciser les motifs énoncés initialement ;
- Soit à la demande du salarié.

L'employeur apporte les précisions qu'il souhaite faire dans les 15 jours de la réception de la demande du salarié.

C. trav., art. R. 1232-13

L'absence de précision

Si le salarié a demandé des précisions, l'insuffisance de motivation rend le licenciement injustifié : il est privé de cause réelle et sérieuse.

Le vice de motivation de la lettre de rupture est réparé par l'indemnité allouée conformément aux dispositions instaurant un barème d'indemnisation du licenciement abusif (ou barème Macron).

C. trav., art. L. 1235-2 al. 3 et L. 1235-2

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – La motivation du licenciement, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, 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.