

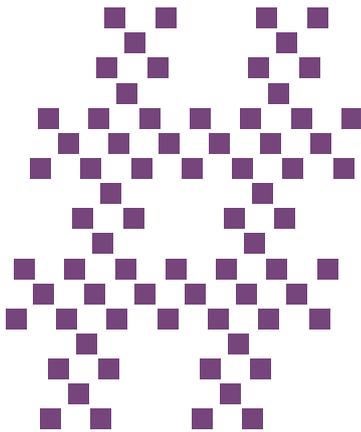
**FICHE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL N°1**

# SÉCURISATION DES LICENCIEMENTS



## Ce qu'il faut retenir

- ✓ Des formulaires types (mais facultatifs) de lettres de licenciement sont désormais disponibles.
- ✓ Adaptation des règles de motivation du licenciement.
- ✓ Réduction du délai de recours.



## Attention

L'utilisation des modèles est facultative.

## 1. DES FORMULAIRES TYPES DE LETTRES DE LICENCIEMENT SONT DISPONIBLES

Un décret (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/12/29/MTRT1733898D/jo/texte>) fixe les modèles que l'employeur peut utiliser lors de la notification de licenciement :

- **Annexe 1** : Modèle de lettre de licenciement pour motif personnel disciplinaire
- **Annexe 2** : Modèle de lettre de licenciement pour inaptitude
- **Annexe 3** : Modèle de lettre de licenciement pour motif personnel non disciplinaire
- **Annexe 4** : Modèle de lettre de licenciement pour motif économique individuel
- **Annexe 5** : Modèle de lettre de licenciement pour motif économique pour les petits licenciements collectifs (moins de 10 salariés dans une même période de trente jours ou au moins 10 salariés dans une même période de trente jours dans une entreprise de moins de 50 salariés).
- **Annexe 6** : Modèle de lettre de licenciement pour motif économique (grands licenciements collectifs avec plan de sauvegarde de l'emploi PSE : au moins 10 licenciements sur une même période de 30 jours dans une entreprise « de plus de 50 salariés ». Il convient de lire « d'au moins 50 salariés »).

## 2. L'ADAPTATION DES RÈGLES DE MOTIVATION DU LICENCIEMENT

La lettre de licenciement fixe les limites du litige.

Avant l'entrée en vigueur des ordonnances, le défaut de motivation rendait le licenciement sans cause réelle et sérieuse. C'était exclusivement au regard des motifs énoncés dans la lettre de licenciement que s'appréciait le bien-fondé du licenciement.

Désormais, les motifs énoncés dans la lettre de licenciement peuvent, après notification de celle-ci, être précisés par l'employeur, soit à son initiative, soit à la demande du salarié.

**L'insuffisance de motivation ne rend plus nécessairement le licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

### Les motifs prévus par la lettre de notification de licenciement peuvent être précisés

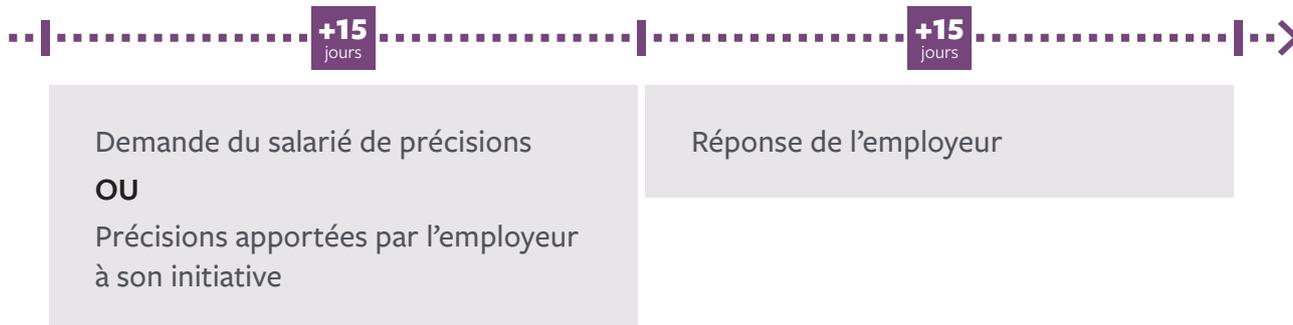
- Dans les quinze jours suivant la notification du licenciement, **le salarié** peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

L'employeur dispose alors d'un délai de quinze jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il les lui communique par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

- Dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, **à son initiative**, préciser les motifs du licenciement.

Pour apprécier la pertinence du motif, le juge tiendra désormais compte des précisions apportées par l'employeur.

### Notification du licenciement



Cette procédure est applicable aux licenciements prononcés depuis le 18 décembre 2017.

### L'insuffisance de motivation ne rend pas en soi le licenciement sans cause réelle et sérieuse

**En l'absence de demande de précisions des motifs** de la part du salarié, l'insuffisance de motivation ne prive pas, en soi, le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Elle ouvre droit pour le salarié à une indemnité ne pouvant excéder un mois de salaire.



### Conseil pratique

- Le complément : il ne peut s'agir que de précisions. L'employeur ne peut ajouter de nouveaux motifs.
- La mention prévue dans les lettres types de licenciement selon laquelle le salarié peut faire « une demande de précision des motifs du licenciement énoncés dans la (...) [lettre de licenciement] » n'est pas obligatoire !

## SI LE SALARIÉ A DEMANDÉ DES PRÉCISIONS SUR LE MOTIF

Le juge estime que la motivation, dans sa forme, est suffisante

Le motif est réel et sérieux (faits réels et justifiant la rupture du contrat)

Absence de dommages intérêts

Le motif n'est pas réel et sérieux (faits non avérés ou ne justifiant pas la rupture du contrat)  
➤ Licenciement sans cause réelle et sérieuse (hors hypothèse de nullité)

Le juge peut proposer la réintégration. Si l'une ou l'autre partie la refuse : application du barème (cf. Fiche Rupture du contrat de travail n°2)

Le juge estime que la motivation, dans sa forme, est insuffisante

Le licenciement est privé de cause réelle et sérieuse (hors hypothèse de nullité)

Dommages intérêts (Barèmes cf. Fiche Rupture du contrat de travail n°2)

## ABSENCE DE DEMANDE DE PRÉCISION DES MOTIFS PAR LE SALARIÉ

Le juge estime que la motivation, dans sa forme, est suffisante

Le motif est réel et sérieux (faits réels et justifiant la rupture du contrat)

Absence de dommages intérêts

Le motif n'est pas réel et sérieux (faits non avérés ou ne justifiant pas la rupture du contrat)  
➤ Licenciement sans cause réelle et sérieuse (hors hypothèse de nullité)

Le juge peut proposer la réintégration. Si l'une ou l'autre partie la refuse : application du barème (cf. Fiche Rupture du contrat de travail n°2)

Le juge estime que la motivation, dans sa forme, est insuffisante

Irrégularité de forme

Indemnité ne pouvant excéder un mois de salaire

### 3. RÉDUCTION DU DÉLAI DE RECOURS

Avant l'entrée en vigueur des ordonnances Macron, le délai de prescription de l'action en contestation de la rupture du contrat de travail était fixé à **2 ans** « à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ».

Désormais, ce délai est fixé à **12 mois à compter de la notification de la rupture.**