

**Qu'il soit individuel ou collectif, personnel ou économique, le licenciement est un mode de rupture du contrat de travail en voie d'extinction.**

**Les nouvelles dispositions mises en place par l'article 4 de l'ordonnance n°2017-1387 vont faire perdre toute velléité aux salariés de recourir aux prud'hommes pour faire reconnaître les rares droits qui leur resteront.**

**Quelles sont-elles ?**

## LE LÉGISLATEUR CONSACRE LE DROIT À L'ERREUR DANS LA LETTRE DE LICENCIEMENT

**Depuis le temps que le patronat l'attendait, le gouvernement l'a fait !**

Le nouvel article L 1235-2, modifié par l'article 4 de l'ordonnance n°2017-1387 remet en cause toute la jurisprudence établie depuis presque 30 ans, selon laquelle la lettre de licenciement fixe les limites du litige et le défaut de motivation de cette lettre emporte, *de facto*, la condamnation au paiement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

### **/// L'énonciation des motifs**

Qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif personnel (art. L 1232-6 du code du travail), économique (art. L 1233-16 du code du travail) ou collectif (art. L 1233-42 du code du travail), toute lettre de licenciement doit énoncer les motifs sur lesquels l'employeur se fonde pour licencier un salarié.

Cependant, l'employeur peut, de lui-même ou à la demande du salarié, dans les 15 jours suivant la réception de sa lettre de licenciement, préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

### **OBSERVATIONS**

Lors du projet d'ordonnance, le gouvernement voulait instaurer une possibilité pour l'employeur de compléter la lettre de licenciement. Mais cette possibilité aurait permis à l'employeur de recourir à de nouveaux motifs de licenciement non évoqués lors de l'entretien préalable.

À force de persuasion, FO a réussi à limiter la « casse » en obtenant la réduction de cette possibilité à un simple complément d'information sur les motifs évoqués dans la lettre de licenciement, sans aucune possibilité pour l'employeur de rajouter d'autres motifs.



Des modèles de lettre de licenciement « *clé en main* » pour l'employeur sont parus au JO du 30 décembre 2017 par un décret n°2017-1820 et devraient être modifiés par arrêté ministériel, suite à la loi de ratification.



**Un recours est actuellement pendant devant le Conseil d'État et une QPC soulevée contre le décret n°2017-1702 du 15 décembre 2017 sur la base du non-respect du principe de l'égalité des armes (art. 6 de la CEDH).**

**Un nouveau contentieux risque de s'élever concernant notamment les délais exprimés en jours ouvrables, jours ouvrés ou jours calendaires !**

Ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à sa publication, soit depuis le 18 décembre 2017.

### **/ Sanction**

Le défaut d'énonciation des motifs de licenciement et de réclamation du salarié constitue une simple irrégularité de procédure entraînant le versement d'une indemnité d'un montant égal à un mois de salaire (art. L 1235-2 du code du travail).

Ce n'est qu'à défaut de cause réelle et sérieuse que le salarié pourra obtenir les dommages et intérêts prévus à l'article L 1235-3 du code du travail (*cf. fiche barémisation*).

### **OBSERVATIONS**

**C'est donc au salarié de faire les démarches de demande d'énonciation des motifs pour ne pas être sanctionné d'une simple irrégularité de forme !**