

Le motif du licenciement



Anne Le Nouvel
Professeur associé au Cnam

CAS PRATIQUE

Amandia vient de recevoir une lettre envoyée par Annabelle, lui précisant son licenciement pour faute, sans plus de précision.

Certes, Amandia s'y attendait, l'entretien disciplinaire avait eu lieu, et elle savait à quoi s'attendre. Mais elle pensait que la lettre de licenciement expliquerait plus précisément la raison du licenciement.

Que pouvez-vous dire à Amandia ?

QUEL EST LE PRINCIPE DE BASE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT ?

- L'employeur peut rompre le contrat d'un salarié en CDI en respectant la procédure du licenciement pour motif personnel.
- Ce motif doit avoir une cause réelle et sérieuse.
- Le licenciement pour motif personnel est possible :
 - pour motif disciplinaire (faute du salarié),
 - ou non disciplinaire (insuffisance professionnelle, inaptitude physique, refus d'une modification du contrat de travail...).

QU'EST-CE QU'UNE CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE ?

La cause réelle et sérieuse est établie si elle respecte les 3 critères suivants :

- elle existe réellement dans les faits,
- elle est précise et vérifiable,
- elle est suffisamment importante pour justifier la rupture du contrat de travail.

L'absence de cause réelle et sérieuse entraîne des sanctions pour licenciement injustifié.

Y A-T-IL DES MOTIFS INTERDITS ?

- Motif discriminatoire
- Fait relevant de la vie privée (sauf si ce fait entraîne un trouble objectif dans l'entreprise ou s'il s'agit d'un manquement à l'obligation de loyauté vis-à-vis de l'employeur)
- Etat de santé ou le handicap (sauf inaptitude)
- Maternité

LE MOTIF DE LICENCIEMENT DOIT-IL ÊTRE NOTIFIÉ AU SALARIÉ ?

- Le motif de licenciement doit être indiqué par écrit sur la lettre de licenciement envoyée au salarié.
- Mais si le motif n'est pas assez précisé sur la lettre, cela ne remet pas en cause le licenciement, cela peut se faire après coup.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL APPORTER DES PRÉCISIONS ULTÉRIEURES SUR LE MOTIF ?

- L'employeur peut préciser le ou les motifs dans les 15 jours qui suivent la notification du licenciement, de sa propre initiative ;
- le salarié peut demander à l'employeur des précisions sur le motif, dans les 15 jours suivant la notification : l'employeur a un délai de 15 jours après réception de la demande pour lui répondre.

QUE SE PASSE T-IL SI LE SALARIÉ NE DEMANDE PAS DE PRÉCISIONS SUR LE MOTIF ?

- Si le salarié n'a pas demandé à l'employeur de clarifier les raisons de la rupture, il ne pourra pas invoquer ensuite cette insuffisance de motivation devant les prud'hommes pour faire juger qu'il a été licencié sans cause réelle et sérieuse.
- Si l'imprécision de motivation est reconnue, il n'aura droit qu'à une indemnité d'au plus un mois de salaire, soit la même qu'en cas d'irrégularité de procédure.

LE SALARIÉ PEUT-IL CONTESTER LE MOTIF DE LICENCIEMENT ?

- Si le salarié souhaite contester le motif de son licenciement, il peut saisir le Conseil de prud'hommes.
- Si le CPH considère que le motif n'est pas valable, le licenciement pourra, selon les cas, être déclaré nul ou abusif.

RÉPONSE AU CAS PRATIQUE

Amandia peut demander des précisions sur le motif de licenciement, par lettre RAR ou transmise contre signature, dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

Annabelle aura alors 15 jours pour lui répondre, après réception de sa demande.

Si Amandia ne demande rien, ou qu'elle laisse dépasser le délai, elle ne pourra plus se plaindre de l'insuffisance de motifs écrits.

Elle pourra seulement demander 1 mois de salaire de dommages et intérêts.

MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

**Le licenciement pour
motif économique**

Cas pratique

Pas de cas à vous présenter sur cette séance !

Chez E-Manett, tout va bien et Annabelle est ravie de l'évolution de sa startup.

Chez Protec, Fred nous a également annoncé que les chiffres étaient super bons et que l'avenir était rose...

Pour Rosa, pareil, pas de difficultés économiques en vue dans son entreprise...

Tant mieux !!! On ne va pas s'en plaindre...



Le licenciement pour motif économique
Anne Le Nouvel

Définition

Licenciement effectué par un employeur pour des raisons non inhérentes au salarié.

Licenciement motivé par des raisons économiques ayant pour origine :

- soit une suppression ou une transformation de l'emploi du salarié concerné ;
- soit une modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié.

Raisons économiques

L'employeur peut invoquer :

- des difficultés économiques ;
- des mutations technologiques ;
- la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ;
- la cessation d'activité de l'entreprise (sauf si elle est due à une faute de l'employeur).



Le licenciement pour motif économique
Anne Le Nouvel

Notion de difficultés économiques

Elles sont caractérisées par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel que :

- une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires ;
- des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation ;
- ou par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Notion de baisse significative des commandes

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- 1 trimestre pour une ent. de moins de 11 salariés ;
- 2 trimestres consécutifs pour une ent. d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
- 3 trimestres consécutifs pour une ent. d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
- 4 trimestres consécutifs pour une ent. de 300 sal. et +.

Les obligations de l'employeur

- respect d'un ordre des licenciements, avec des critères définis ;
- obligation d'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ;
- obligation préalable de reclassement ;
- proposition du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ;
- respect d'une procédure qui varie selon le nombre de licenciements et selon la taille de l'entreprise ;
- respect d'une priorité de réembauchage.



Le licenciement pour motif économique
Anne Le Nouvel

4 procédures différentes

4 procédures différentes selon l'effectif de l'entreprise et le nombre de licenciements envisagés :

- un seul salarié
- 2 à 9 salariés
- 10 salariés et plus sur 30 jours dans une entreprise de moins de 50 salariés
- 10 salariés et plus dans une entreprise d'au moins 50 salariés



Le licenciement pour motif économique
Anne Le Nouvel

MOOC

Comprendre le droit des
contrats de travail

L'indemnisation du
licenciement abusif

Cas pratique

Vous vous souvenez d'Amandia et ses questions sur le motif de son licenciement?

Elle a demandé à Annabelle des précisions sur le motif de licenciement, et elle a contesté devant le CPH ce motif, abusif selon elle.

Elle vous demande maintenant de l'aider à calculer le montant de l'indemnité qu'elle percevrait, si le licenciement était déclaré abusif par les juges.

Son salaire est de 2500 Euros bruts, et elle avait exactement 5 ans d'ancienneté chez E-Manett.

Quelles sont les règles en matière d'indemnisation du licenciement abusif ?

Ces règles sont issues des ordonnances dites « Ordonnances Macron » de septembre 2017.

Pour fixer le montant d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

- le juge prud'homal doit se référer à un barème obligatoire, dit le « barème Macron »,
- qui comprend des montants minimaux et maximaux d'indemnisation par année d'ancienneté.

Exemples

- Pour un salarié de 2 ans d'ancienneté, dans une entreprise d'au moins 11 salariés, l'indemnité maximale est de 3,5 mois de salaire,
- Pour 10 ans d'ancienneté, maximum 10 mois de salaire,
- Pour 29 ans d'ancienneté et plus, maximum 20 mois de salaire.

La polémique autour du barème

La question :

Le juge peut-il aller au-delà du barème de l'article L. 1235-3 du Code du travail, s'il estime que la réparation n'est pas suffisante ?

Réponse :

Non. Le droit français permet une indemnisation raisonnable du licenciement injustifié.



L'indemnisation du licenciement abusif
Anne Le Nouvel

Réponse de la Cour de cassation

arrêts du 11 mai 2022, n° 21-14.490 et 21-15.247

- le barème d'indemnisation du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse n'est pas contraire à l'article 10 de la convention n°158 de l'OIT ;
- le juge français ne peut écarter, même au cas par cas, l'application du barème au regard de cette convention internationale : pas d'indemnisation « in concreto » ;
- La loi française ne peut faire l'objet d'un contrôle de conformité à l'article 24 de la Charte sociale européenne, qui n'est pas d'effet direct.



L'indemnisation du licenciement abusif
Anne Le Nouvel

Montant du barème d'indemnisation

| Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes) | Indemnité minimale (en mois de salaire brut) dans les entreprises de moins de 11 salariés | Indemnité minimale (en mois de salaire brut) dans les entreprises d'au moins 11 salariés | Indemnité maximale (en mois de salaire brut) quel que soit l'effectif |
|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 0 | Sans objet | Sans objet | 1 |
| 1 | 0.5 | 1 | 2 |
| 2 | 0.5 | 3 | 3.5 |
| 3 | 1 | 3 | 4 |
| 4 | 1 | 3 | 5 |
| 5 | 1.5 | 3 | 6 |
| 6 | 1.5 | 3 | 7 |
| 7 | 2 | 3 | 8 |
| 8 | 2 | 3 | 8 |
| 9 | 2.5 | 3 | 9 |
| 10 | 2.5 | 3 | 10 |

Montant du barème d'indemnisation (suite)

| Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes) | Indemnité minimale en mois de salaire brut dans toutes les entreprises | Indemnité maximale (en mois de salaire brut) quel que soit l'effectif |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 11 | 3 | 10.5 |
| 12 | 3 | 11 |
| 13 | 3 | 11.5 |
| 14 | 3 | 12 |
| 15 | 3 | 13 |
| 16 | 3 | 13.5 |
| 17 | 3 | 14 |
| 18 | 3 | 14.5 |
| 19 | 3 | 15 |
| 20 | 3 | 15.5 |

Montant du barème d'indemnisation (suite)

| Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes) | Indemnité minimale en mois de salaire brut dans toutes les entreprises | Indemnité maximale (en mois de salaire brut) quel que soit l'effectif |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 21 | 3 | 16 |
| 22 | 3 | 16.5 |
| 23 | 3 | 17 |
| 24 | 3 | 17.5 |
| 25 | 3 | 18 |
| 26 | 3 | 18.5 |
| 27 | 3 | 19 |
| 28 | 3 | 19.5 |
| 29 | 3 | 20 |
| 30 et plus | 3 | 20 |

L'indemnisation du licenciement abusif
Anne Le Nouvel

Indemnité en cas de licenciement nul

En cas de licenciement nul, le barème n'est pas applicable.

Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou lorsque sa réintégration est impossible, le juge peut lui octroyer une indemnité minimale de 6 mois de salaire, non plafonnée.

Cette indemnisation de 6 mois de salaire s'applique à toutes les entreprises.

Réponse au cas pratique

Amandia avait 5 ans d'ancienneté chez E-Manett, entreprise de moins de 11 salariés.

L'indemnité qu'elle pourrait percevoir en cas de licenciement abusif serait la suivante :

minimum : 1,5 mois de salaire, soit 3750 Euros ;

maximum : 6 mois de salaire, soit 15000 Euros.

ÉDITION 2009

CODE
du
TRAVAIL

11th Edition

12

DALLOZ

MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

**L'indemnisation du
licenciement**

Cas pratique

Fred doit prendre une décision difficile, celle de licencier Giorgio, un commercial de son équipe arrivé il y a 9 mois.

Giorgio a un salaire de base de 2000 Euros bruts, et depuis son arrivée, comme il n'a rien fait, il n'a perçu aucune commission sur chiffre d'affaires.

A-t-il droit à une indemnité de licenciement ?

- L'indemnité minimale de licenciement versée au salarié est égale à :
 - 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
 - 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.
- Cette règle de calcul concerne les salariés en CDI, licenciés pour motif personnel (sauf en cas de faute grave ou lourde) ou économique.

Exemple

Pour un salarié qui a 7 ans d'ancienneté, et qui gagne 2000 € par mois, l'indemnité sera calculée de la façon suivante :

$7 \times 2000 / 4$, soit 7×500 €, soit 3500 €.

Attention : les conventions collectives peuvent prévoir des modalités de calcul plus favorables pour les salariés.

- Pour avoir droit à l'indemnité minimale, les salariés doivent avoir au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
- L'ancienneté est déterminée à partir du jour où l'employeur envoie la LRAR de licenciement.
- L'ancienneté se calcule uniquement en nombre d'années et de mois. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée en proportion du nombre de mois complets.
 - Exemple : si un salarié travaille dix ans, cinq mois et vingt jours, on retiendra seulement dix ans et cinq mois pour calculer son indemnité de licenciement.

Salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité: 2 formules à comparer

- Le salaire à prendre en considération devra être soit :
 - La moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
 - Soit le tiers des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime annuelle ou exceptionnelle, versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Réponse au cas pratique

Giorgio a 9 mois d'ancienneté, il a donc droit à une indemnité de licenciement.

Si la convention collectives ou les accords applicables chez Protec ne contiennent pas de clause plus favorable, l'indemnité sera égale à :
 $2000 / 12 \times 9 = 1500 / 4 = 375$ Euros.



MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

**La procédure du
licenciement pour motif
personnel**

Cas pratique

Annabelle vous fait part du cas suivant. Elle a reçu un salarié en entretien préalable à une sanction disciplinaire le 18 janvier. Sa lettre de licenciement lui a été notifiée le 4 février par LRAR. Mais la lettre n'est pas parvenue au salarié et a été retournée par la Poste avec la mention « défaut d'accès ou d'adressage ».

Et maintenant, le salarié conteste son licenciement pour absence de cause réelle et sérieuse.

Annabelle peut-elle être sanctionnée du non respect du délai d'un mois du fait de problèmes postaux qui ne lui sont pas imputables ?

L'employeur qui envisage de licencier un salarié pour motif personnel doit respecter une procédure.

Les étapes à respecter sont les suivantes :

- convocation du salarié à un entretien préalable,
- déroulement de l'entretien,
- envoi d'une lettre de licenciement.



La procédure de licenciement pour motif personnel
Anne Le Nouvel

1^{ère} étape : la convocation du salarié à un entretien préalable

Cette convocation doit être faite par:

- lettre recommandée avec AR ;
- lettre remise en main propre contre décharge ;
- ou tout autre moyen permettant de justifier des dates d'expédition et de réception de la lettre.

La lettre doit prévoir un délai de 5 jours ouvrables minimum entre la réception de la lettre et la date de l'entretien.

1^{ère} étape : Contenu de la lettre de convocation

- objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur ;
- date, heure et lieu de cet entretien ;
- possibilité pour le salarié de se faire assister durant l'entretien par une personne de l'entreprise (salarié ou rep. du personnel) ;

OU

- s'il n'y a pas de rep. du psnel dans l'entreprise, possibilité de se faire assister par un conseiller.

1^{ère} étape : Assistance par un conseiller extérieur

La lettre doit mentionner les coordonnées de la mairie ou de l'inspection du travail afin que le salarié puisse se procurer la liste des conseillers.

Le salarié qui souhaite se faire assister par un conseiller du salarié communique à celui-ci la date, l'heure et le lieu de l'entretien et informe l'employeur de sa démarche.

2^{ème} étape : L'entretien préalable au licenciement

L'employeur indique les motifs de la décision envisagée, et recueille les explications du salarié.

Il ne doit en aucun cas annoncer sa décision de licencier le salarié durant l'entretien.

Le salarié n'est pas obligé de se présenter à l'entretien préalable. Cette absence ne remet pas en cause les étapes suivantes de la procédure.

L'employeur peut par la suite adresser au salarié une lettre de licenciement.

3^{ème} étape : La lettre de licenciement

- Licenciement notifié au salarié par LRAR au moins 2 jours ouvrables après l'entretien préalable.
- 1 mois maximum après la date de l'entretien préalable en cas de licenciement disciplinaire.
- Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des délais différents.
- Lettre signée par l'employeur (ou, par une personne habilitée).

3^{ème} étape : Le motif du licenciement

La lettre doit énoncer chaque motif justifiant le licenciement et rappeler les droits et obligations de chaque partie.

Les motifs du licenciement peuvent être précisés par l'employeur, après la notification du licenciement, de sa propre initiative, ou à la demande du salarié.

La lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement.

3^{ème} étape : Le motif du licenciement

- L'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ouvre droit à une indemnité maxi d'un mois de salaire.
- L'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement ouvre droit à une indemnité de licenciement.
- En cas d'irrégularité de procédure mais une cause réelle et sérieuse, le salarié peut demander au juge une indemnité maxi d'un mois de salaire.

Réponse au cas pratique

Annabelle peut être rassurée.

Pour la Cour de cassation, si l'employeur a notifié le licenciement à la bonne adresse et dans le délai d'un mois, il ne peut pas être tenu pour responsable des problèmes d'acheminement postaux.

Cass. soc. 30 novembre 2017, n°16-22569