

Faits objectifs et motivation de la lettre de licenciement



Par Julien Boutiron
Avocat à la Cour

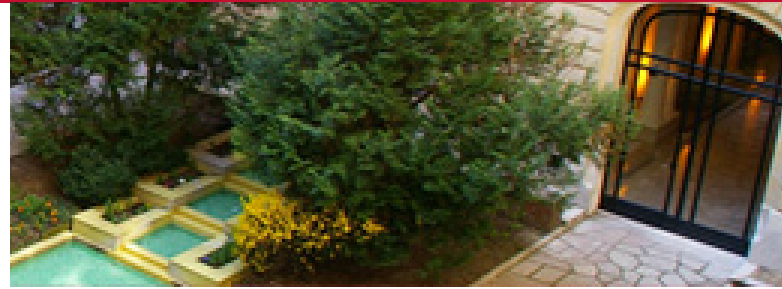
Le licenciement doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse et les motifs indiqués dans la lettre de licenciement doivent être suffisamment précis pour être matériellement vérifiables. A défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Dans un arrêt du 26 mai 1998 (1), la Cour de Cassation avait décidé que la mésestimation pouvait constituer un motif de licenciement à condition

d'être imputable au salarié. En effet, la mésestimation concerne par définition plusieurs personnes et il serait injuste qu'elle puisse justifier le licenciement d'un salarié qui n'en est pas à l'origine. En 2002, la Cour de Cassation (2) a précisé que pour constituer un motif de licenciement, la mésestimation devait reposer sur des éléments objectifs imputables au salarié. La lettre de licenciement ne doit donc pas viser une mésestimation mais également énoncer ces faits objectifs.

Dans un arrêt du 29 février 2012, la Cour de Cassation (3) semble revenir sur cette jurisprudence en décidant que la mention dans la lettre de licenciement de : « la mésestimation perpétuelle avec vos collègues de travail » répond aux exigences de motivation posées par la loi.

Cette décision semble être en contradiction avec les décisions antérieures. Pour autant, elle n'est pas nécessairement à prendre comme un revirement de la jurisprudence mais plus comme un arrêt isolé.



En effet, s'agissant d'autres motifs dit : « à connotation subjective » comme l'incompatibilité d'humeur ou la perte de confiance, la jurisprudence est de plus en plus stricte.

Ainsi, la perte de confiance n'est plus un motif de licenciement. Seuls les éléments objectifs dont elle est la conséquence peuvent constituer un motif de licenciement. L'incompatibilité d'humeur doit obligatoirement mentionner les faits objectifs par lesquels elle se manifeste.

En matière de rédaction de la lettre de licenciement, l'employeur ne doit pas se contenter d'assurer un service minimum. Le très à la mode « principe de précaution » semble pouvoir trouver application dans la rédaction d'une lettre de licenciement.

Les motifs énoncés dans la lettre de rupture ont une double fonction. Ils permettent au juge d'apprécier le motif en cas de contestation du licenciement. Mais surtout, ils permettent au salarié licencié de comprendre pourquoi son contrat est rompu. Des motifs trop sibyllins sont donc à proscrire. A l'inverse, une lettre « fleuve » risque de se retourner contre son auteur si celui-ci n'est pas en mesure de prouver tout ce qu'elle contient. Sa rédaction n'est pas l'occasion de « vider son sac ». Elle implique de prendre le recul nécessaire pour apprécier objectivement la situation. Elle doit être rédigée dans la perspective d'une éventuelle contestation.

Du point de vue du salarié, plus la lettre énoncera des reproches gratuits, exagérés et fallacieux, plus ses chances de pouvoir faire juger son licenciement abusif seront fortes.

Cette lettre vise à apporter une information au public relative au droit du travail mais ne saurait en aucun cas constituer une consultation.

(1) pourvoi n°95-45561 (2) pourvoi n°99-44383 (3) pourvoi n°10-262222.