

Motivation du licenciement : les ordonnances se heurtent-elles à des normes internationales ?

Lors d'un colloque organisé mardi, Laetitia Driguez, maître de conférences à l'université Paris 1, s'est interrogée sur la conformité des nouvelles dispositions relatives à la motivation de la lettre de licenciement aux normes supra-légales. Atteinte au droit à la motivation et au droit au juge, de tels arguments pourraient-ils prospérer devant les juridictions internationales ?

Mardi dernier, l'université Paris 8 Vincennes-Saint-Denis organisait un colloque sur les ordonnances Macron et les normes supra-légales. L'occasion de questionner la conformité de leurs dispositions à la Constitution et aux textes européens et internationaux. Ces derniers constituent en effet souvent des motifs de contestation des textes nationaux. Les mesures des ordonnances relatives à la motivation de la lettre de licenciement pourraient-elles être mises en échec par des textes supra-légaux ? C'est la question que s'est posée Laetitia Driguez, maître de conférences à l'université Paris 1.

Les étapes législatives de la motivation de la lettre de licenciement

Laetitia Driguez a rappelé l'historique du droit de la motivation de la lettre de licenciement, qui permet de mieux mettre en perspective l'orientation prise par les ordonnances. En 1973, l'employeur devait énoncer le motif de licenciement à la demande du salarié ; en 1986, l'employeur a l'obligation de le faire pour le motif économique et disciplinaire. Ce n'est qu'en 1989 que l'obligation de motivation est étendue. "Pour le reste, c'est la jurisprudence qui a fait le travail", souligne-t-elle. C'est cette lente construction que les ordonnances bousculent en réintroduisant une part d'initiative du salarié dans la motivation de la lettre de licenciement.

Les ordonnances, afin de sécuriser la rédaction de la lettre de licenciement, prévoient "des modèles de lettre dont l'employeur sera libre de s'inspirer et un encadrement de la rédaction des motifs dans la lettre de licenciement et des conséquences d'une éventuelle imprécision", rappelle la maître de conférences. Les ordonnances créent ainsi "un délai de perfectionnement" permettant à l'employeur de "reprenre sa copie". "L'ordonnance transforme une obligation de l'employeur en un droit pour les salariés qui l'exerce à ses risques et périls".

Une atteinte à la nécessaire motivation du licenciement et à l'accès au juge ?

Ces nouveautés législatives sont-elles constitutives d'atteinte à des droits européens et internationaux ? Laetitia Driguez identifie deux pistes de contestation : l'atteinte à une obligation de motivation du licenciement et l'atteinte au droit à un procès équitable.

S'agissant de l'obligation de motivation, plusieurs textes européens et internationaux pourraient être mobilisés.

- l'article 4 de la convention OIT n° 158 : "Un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service".

- l'article 24 de la charte sociale européenne révisée : "*Tous les travailleurs ont droit à une protection en cas de licenciement*" ;
- l'article 7 du socle européen des droits sociaux du 17 novembre 2017 : "*Avant tout licenciement, les travailleurs ont le droit d'être informés des motifs du licenciement et de bénéficier d'un délai raisonnable de préavis...*" ;
- l'article 30 de la charte des droits fondamentaux : "*Tout travailleur a droit à une protection contre le licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales*".

Laetitia Driguez craint toutefois que ces textes "*apportent peu de ressources pour contester le fait que la lettre de licenciement puisse être imprécise ; ces textes ne se prononcent pas sur la manière dont doit être mentionné le motif*".

S'agissant de l'atteinte au droit du juge, la maîtresse de conférence vise avant tout l'article 6, paragraphe 1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme. Ce texte prévoit que "*Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle*".

Or, estime-t-elle, avec les ordonnances, "*le risque est que l'employeur communique les motifs les plus limités possibles en laissant le salarié faire la démarche complémentaire*". Par ailleurs, souligne-t-elle, "*le salarié n'est pas correctement informé de ce nouveau cadre juridique. Il n'y a pas d'obligation d'information pour l'employeur et les modèles de lettre ne précisent pas quels sont les risques encourus en l'absence de demande d'information*".

Un constat qui lui permet d'affirmer que ces mesures contribuent "*à détériorer le droit du salarié d'agir en justice*". Par ailleurs s'interroge-t-elle, l'employeur n'a-t-il pas "*un avantage temporel*", le salarié n'ayant pas forcément le temps nécessaire pour préparer sa défense dès lors qu'il demande des précisions complémentaires ?

Pas de report du délai de contestation du licenciement

Laetitia Driguez critique également les deux délais de 15 jours prévus par le projet de décret : 15 jours pour demander des précisions à l'employeur et 15 jours pour y répondre pour ce dernier. En effet, souligne-t-elle, "*il n'est pas prévu de report du délai de prescription*", alors même que le délai de prescription vient d'être réduit et qu'il est désormais d'un an quel que soit le motif de licenciement.