

LA NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

Ce qui change avec les ordonnances

La procédure de licenciement est soumise à un régime particulier que l'employeur doit respecter s'il envisage de licencier l'un de ses salariés. En effet, les étapes à respecter dans la procédure sont les suivantes : une convocation à l'entretien préalable, l'entretien lui-même et enfin la notification du licenciement. Les règles qui régissent cette phase finale du licenciement ont été modifiées par les ordonnances « Macron » (n° 2017-1385 et 1387) du 22 septembre 2017.

Contenu de la lettre de licenciement

La lettre de licenciement doit toujours indiquer les motifs précis et objectifs, matériellement vérifiables qui justifient la rupture du contrat de travail du salarié (Art. L.1232-6 du Code du travail).

En principe, les motifs mentionnés dans la lettre de licenciement fixent les limites du litige, autrement dit, l'employeur ne peut invoquer postérieurement à la notification du licenciement d'autres motifs que ceux énoncés dans la lettre de licenciement.

C'est en considération des motifs mentionnés dans la lettre de licenciement que le juge appréciera la réalité de la cause réelle et sérieuse du licenciement.

Quelles sanctions pour l'imprécision des motifs ?

L'autre modification importante apportée par les ordonnances « Macron » concerne la sanction de l'imprécision des motifs mentionnés dans la lettre de licenciement.

Pour les licenciements notifiés avant le 18 décembre 2017, l'imprécision des motifs ou l'insuffisance de motivation s'analysait en une absence de motifs et donc rendait le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Désormais, depuis le 18 décembre 2017, il faut distinguer selon que le salarié a, ou non, demandé des précisions sur les motifs de son licenciement dans les 15 jours suivants la notification de celui-ci. Si le salarié demande à l'employeur des précisions sur les motifs

énoncés dans la lettre de licenciement, mais que l'employeur ne répond pas ou que les précisions apportées ne sont pas suffisantes, l'absence de motivation rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié a droit à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

QU'EST-CE QUI CHANGE AVEC LES ORDONNANCES ?

Désormais, pour les licenciements notifiés à compter du 18 décembre 2017, l'employeur a la possibilité d'apporter des précisions aux motifs mentionnés dans la lettre de licenciement après que celle-ci a été notifiée au salarié. Cette précision peut être faite, soit à l'initiative de l'employeur soit à la demande du salarié (Art. L. 1235-2 du Code du travail).

Si la demande de précision des motifs est à l'initiative du salarié, elle intervient dans les 15 jours à compter de la notification du licenciement. Cette demande doit être effectuée par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier remis contre récépissé.

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande du salarié pour apporter les précisions, s'il le souhaite, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier remis contre récépissé.

L'employeur peut également à son initiative, préciser les motifs du licenciement, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement.



Si le salarié ne demande pas à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement, l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement n'ouvre droit qu'à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire (Article L. 1235-2 du Code du travail).

ENGIE HOME SERVICE

Accord sur la qualité de vie au travail



La CFDT a signé un accord sur la qualité de vie au travail avec la Direction d'Engie Home Services. Cet accord met l'accent sur la convivialité entre salariés au sein des agences (repas de fin d'année, départs en retraites, médailles du travail, groupes d'expression). Il veille au respect relationnel avec les salariés (formation des managers aux aspects fondamentaux de la gestion des ressources humaines et accompagnement à la prise de fonction managériale, lutte contre les écarts de parole) et réintroduit du dialogue avec les salariés absents plus de 5 mois (entretien après arrêt maladie ou congé maternité ou pour tout autre congé). Il prévoit d'aménager les bureaux des secrétaires avec des caches masquant les jambes. Il instaure un traitement des incivilités des clients (formation à la gestion des conflits, prise en charge par les managers des situations les plus conflictuelles). Il a la volonté de permettre l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle en imposant que ce sujet soit abordé systématiquement lors des entretiens annuels. Il impose la sensibilisation des managers aux règles du respect de la vie privée des salariés en dehors des horaires de travail et pendant les congés et il prévoit un droit à la déconnexion (pas d'obligation de réponse au courrier, aux appels, aux mails en dehors du temps de travail).