

# Un simple formulaire Cerfa pour licencier : une sécurité pour qui ?

Pour licencier en limitant les risques de forme, le Gouvernement prévoit que la rédaction de la lettre de licenciement se fasse désormais au moyen d'un formulaire Cerfa : une réforme qui bouscule les codes.

Vers la fin de la lettre de licenciement, pièce maîtresse de la procédure disciplinaire

Le projet de loi d'habilitation propose de remplacer la très critiquée lettre de licenciement par une sorte de modèle-type prenant la forme d'un formulaire Cerfa. Cette création inédite trouve son origine dans un problème bien connu et récurrent pour les employeurs : celui de la motivation de la lettre de licenciement, obligation jugée souvent excessive.

En effet, depuis un arrêt Rogié du 29 novembre 1990, la Cour de Cassation a explicité la notion de « suffisante motivation », en posant le principe selon lequel le défaut d'énonciation de motifs précis matériellement vérifiables dans la lettre de rupture rendait le licenciement disciplinaire prononcé à l'égard du salarié sans cause réelle ni sérieuse, lequel pourrait en pareille hypothèse se voir octroyer une indemnité pouvant aller jusqu'à six mois de salaire. Après avoir œuvré pendant 27 ans, cette jurisprudence pourrait bien perdre de sa substance avec la mise en place d'un formulaire Cerfa de licenciement.

Une réforme dite pacificatrice et sécurisante

Pour ses partisans, cette réforme révolutionnaire est considérée comme un atout, tant pour les employeurs que pour les salariés. Mais qu'en est-il vraiment ? Le projet de loi affirme vouloir adapter « les règles de procédure et de motivation applicables aux décisions de licenciement, ainsi que les conséquences à tirer du manquement éventuel de celles-ci, en amont ou lors du recours contentieux », afin qu'un vice de forme ne puisse plus rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ainsi, l'objectif est de sécuriser juridiquement la rupture du contrat et ses contours en limitant les risques de forme, sans pour autant faire l'impasse sur la procédure disciplinaire de licenciement elle-même. Comment ? En privilégiant le fond à la forme, afin d'atténuer les peurs des employeurs et lever les freins à l'embauche.

Le Gouvernement considère que « l'incertitude juridique contribue souvent à ralentir les initiatives, à les paralyser en privilégiant le formalisme au détriment de la finalité de la règle ». La mise en place d'un formulaire Cerfa devrait donc simplifier la tâche des employeurs, qui se heurtent aujourd'hui à l'exercice de rédaction et de motivation de la lettre de licenciement jugé trop difficile, et surtout pécuniairement périlleux.

En contrepartie, les employeurs seraient contraints de détailler les griefs retenus à l'encontre du salarié, et lui permettre de solliciter des explications complémentaires en vue de désamorcer les

conflits futurs. Mais n'est-ce pas déjà le rôle de l'entretien préalable obligatoire ? Sécuriser juridiquement la rupture du contrat de travail en protégeant l'employeur d'éventuelles irrégularités de forme sur lesquelles il pourrait s'échouer en cas de contentieux prud'homal : un leitmotiv pour l'exécutif qui semble, de prime abord, davantage patronal que salarial.

#### Un choc de simplification controversé

La création d'un modèle-type de lettre de licenciement est une mesure surprenante qui bouscule inévitablement le code du travail et ses règles immuables, mais dont les limites sont déjà mises en exergue par bon nombre de ses opposants. Par sa motivation exigeante et circonstanciée, la rédaction de la lettre de licenciement semble quasi-impossible sans l'aide de juristes ou d'avocats techniciens du droit du travail. L'employeur qui rédige approximativement une lettre de licenciement risque de se voir lourdement condamné à régler des dommages et intérêts au salarié concerné par cette sanction disciplinaire.

Ces contraintes excessives sont dénoncées depuis toujours par les chefs d'entreprise, notamment des PME, qui n'ont pas nécessairement les moyens de se payer un conseil juridique. L'idée d'un formulaire Cerfa est donc plus qu'attrayante, puisque l'employeur se contenterait de cocher des cases. Un formulaire administratif, et le problème est résolu ?

Cette solution n'empêchera pas les erreurs, et ne sera de toute évidence pas simple à concevoir compte tenu de l'ensemble des griefs et des motifs possibles qui pourront être évoqués. Même si un accord collectif d'entreprise venait à dresser une liste des motifs de licenciement, que se passerait-il si l'employeur envisageait un motif non prévu par cet accord ? En voulant simplifier au maximum la lettre de licenciement et éviter ainsi des vices de forme très pénalisants pour l'employeur, on oublie que les motifs énoncés dans le formulaire prendront la forme de « cases de motifs », lesquels par leur brièveté et leur non exhaustivité seront inadaptés aux conditions strictes de motivation exigées par le code du travail et la jurisprudence de la Cour de cassation.

Il faudrait dès lors pouvoir évoquer devant les juridictions prud'homales des faits par définition non détaillés dans le formulaire Cerfa. La simplification des conditions entourant le licenciement ne devrait pas rimer avec légèreté voire déloyauté de l'employeur, auquel cas ce serait la sécurité des salariés qui pourrait grandement être mise à mal. Une telle réforme implique indéniablement une révision de la procédure contentieuse. Réforme révolutionnaire ? Certainement. Efficace ? Qu'on en juge