

LETTRE SOCIALE N°1/18

8 janvier 2018 – MOTIVATION DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Six modèles de lettre de licenciement ont été publiés en annexe d'un décret paru le 30 décembre 2017 au Journal Officiel.

Ces modèles concernent les licenciements :

- pour motif personnel disciplinaire ;
- pour motif personnel non disciplinaire ;
- pour inaptitude ;
- individuels pour motif économique ;
- collectifs (moins de 10 salariés ou plus de 10 salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés, sur une même période de 30 jours) pour motif économique ;
- collectifs (plus de 10 salariés sur une même période de 30 jours dans une entreprise de plus de 50 salariés) pour motif économique.

Ces modèles, qui sont à adapter à chaque situation, restent toutefois insuffisants et doivent être utilisés avec prudence.

LA LETTRE DE LICENCIEMENT PEUT ETRE PRECISEE POSTERIEUREMENT A SA NOTIFICATION

L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 assouplit les exigences relatives aux obligations de l'employeur en matière de motivation de la lettre de licenciement afin de faire échec aux règles issues de la jurisprudence en la matière.

Ces nouvelles dispositions visent à limiter la portée des erreurs liées à une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement sur l'appréciation du bien-fondé du licenciement.

Ainsi, un licenciement justifié dans les faits ne serait plus automatiquement invalidé en raison d'une motivation insuffisante.

I. Des précisions postérieures à la notification

Désormais, les motifs énoncés dans la lettre de licenciement peuvent, après sa notification, être précisés par l'employeur, soit à son initiative, soit à la demande du salarié, dans les délais et conditions fixés par décret en Conseil d'Etat (C. trav., art. L.1235-2, al. 1).

Ces modalités ont été précisées par un décret n° 2017-1702 du 15 décembre 2017 paru le 17 décembre 2017 au Journal Officiel.

Les dispositions dudit décret concernent tous les licenciements notifiés à compter du 18 décembre 2017, que ceux-ci soient prononcés pour un motif personnel ou économique.

- un délai et des modalités identiques pour le salarié...

Le salarié dont le licenciement a été prononcé peut, dans les quinze jours suivant sa notification, demander à son employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

Cette demande peut être réalisée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé (C. trav., art. R.1232-13, al. 1 et R.1233-2-2, al. 1).

Pour autant, l'employeur n'est pas tenu de répondre à la demande du salarié dès lors qu'il estime que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement sont suffisamment précis.

[Nous contacter](#)

Maître Stéphane FABING

245 rue d'Epargnemailles

02100 SAINT-QUENTIN

☎ 03.23.05.78.40

✉ maitre.fabing.avocat@wanadoo.fr

Le décret du 15 décembre 2017 laisse une incertitude quant à l'obligation pour l'employeur de mentionner, dans la lettre de notification, le droit pour le salarié de lui demander des précisions sur les motifs de licenciement.

Le défaut de cette mention pourrait rendre inopposable au salarié le délai de quinze jours fixé par décret.

Il pourrait également avoir pour conséquence de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse en cas d'insuffisance de motivation et ce, même si le salarié n'a pas demandé de précisions.

Pour autant, indiquer ce droit pourrait inciter le salarié à demander systématiquement des précisions, et ce même si la lettre de notification est parfaitement motivée.

L'absence de réponse, ou l'apport de précisions qu'il considérerait comme étant insatisfaisantes, pourraient alors l'inciter à saisir le Conseil de prud'hommes.

- ... et pour l'employeur

L'employeur dispose lui-même d'un délai de quinze jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il les lui communique alors par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé (C. trav., art. R.1232-13, al. 2 et R.1233-2-2, al. 2).

Par ailleurs, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes que celles énoncées ci-dessus (C. trav., art. R.1232-13, al. 3 et R.1233-2-2, al. 3).

- un délai imprécis

Le décret du 15 décembre 2017 prévoit un délai de quinze jours mais il ne précise pas s'il s'agit de jours ouvrables, francs, ouvrés ou calendaires.

Dans le doute, il conviendra de faire preuve de diligence.

II. Les conséquences des précisions postérieures apportées par l'employeur

Désormais, les limites du litige seront fixées par la lettre de licenciement éventuellement précisée par l'employeur (C. trav., art. L.1235-2, al. 2).

La lettre de réponse de l'employeur sera ainsi associée à la lettre de licenciement pour l'appréciation, par les juges du fond, de l'existence et du bien-fondé de la motivation.

Par ailleurs, à défaut pour le salarié d'avoir demandé des précisions dans le délai imparti, l'irrégularité constituée par une insuffisance de motivation, ne prive plus, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse (C. trav., art. L.1235-2, al. 3).

Dans un tel cas, l'indemnité due ne pourra excéder un mois de salaire (C. trav., art. L.1235-2, al. 3).

En revanche, si le salarié a adressé un courrier à l'employeur pour obtenir des précisions, l'insuffisance de motivation pourrait priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Enfin, le courrier de l'employeur peut **uniquement** apporter des précisions sur les motifs déjà énoncés dans la lettre de licenciement, il ne peut en ajouter de nouveaux.

[Nous contacter](#)

Maître Stéphane FABING

245 rue d'Epargnemailles

02100 SAINT-QUENTIN

☎ 03.23.05.78.40

✉ maitre.fabing.avocat@wanadoo.fr

* * *

LETTRE SOCIALE

Il est donc conseillé de faire preuve de vigilance dans la rédaction du courrier de précision adressé aux salariés.

Je reste à votre disposition pour la rédaction desdits courriers d'explications complémentaires que vous souhaiteriez leur envoyer.

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments dévoués.

Maître FABING

[Nous contacter](#)

Maître Stéphane FABING

245 rue d'Epargnemailles

02100 SAINT-QUENTIN

☎ 03.23.05.78.40

✉ maitre.fabing.avocat@wanadoo.fr