

LETTRE DE LICENCIEMENT : L'EXIGENCE DE LA PRECISION DANS L'IMPRECISION DES MOTIFS ENONCES

Innovation de cette fin d'année 2017, Muriel PENICAUD, Ministre du travail innove dans l'option post rédactionnelle de la lettre de licenciement, le but étant de porter de la précision dans l'imprécision des motifs énoncés au sein de cette dernière.

L'article L 1235-2 du Code du travail modifié par l'Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1 dispose que :

« Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement prévue aux [articles L. 1232-6, L. 1233-16](#) et [L. 1233-42](#) peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés par l'employeur, soit à son initiative soit à la demande du salarié, dans des délais et conditions fixés par décret en Conseil d'Etat.

La lettre de licenciement, précisée le cas échéant par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement.

A défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande en application de l'alinéa premier, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

En l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, le préjudice résultant du vice de motivation de la lettre de rupture est réparé par l'indemnité allouée conformément aux dispositions de l'[article L. 1235-3](#).

Lorsqu'une irrégularité a été commise au cours de la procédure, notamment si le licenciement d'un salarié intervient sans que la procédure requise aux [articles L. 1232-2, L. 1232-3, L. 1232-4, L. 1233-11](#), L. 1233-12 et L. 1233-13 ait été observée ou sans que la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement ait été respectée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. »

Une précision optionnelle s'offre donc tant au rédacteur qu'au destinataire de la lettre de licenciement.

Le **Décret n° 2017-1702 du 15 décembre 2017** fixe les conditions et les délais dans lesquels les motifs énoncés dans la lettre de licenciement peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés soit par l'employeur, soit à la demande du salarié.

Cette précision n'est pas des moindres puisqu'il est constant que la lettre de licenciement fixe les limites du litige de sorte que la rédaction de la lettre revêt une importance particulière.

- Une option de précision pour l'employeur, rédacteur de la lettre

Dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement.

- Une option de précision offerte au salarié, destinataire de la lettre

Le décret précise que dans les quinze jours qui suivent la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

L'employeur dispose alors d'un délai de quinze jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Il est d'ailleurs précisé qu'à défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande en application de l'alinéa premier, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

Une clause de style à insérer précisée par Décret

Le Décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017 établissant des modèles types de lettres de notification de licenciement comme son nom l'indique est aller un peu plus loin puisqu'il est proposé une formulation de style à intégrer dans la lettre pour faire référence :

« A l'expiration de votre contrat de travail, nous tiendrons à votre disposition [ou] nous vous remettons [ou] nous vous adresserons par courrier votre certificat de travail, votre reçu pour solde de tout compte et votre attestation Pôle emploi. Vous pouvez faire une demande de précision des motifs du licenciement énoncés dans la présente lettre, dans les quinze jours suivant sa notification par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Nous avons la faculté d'y donner suite dans un délai de quinze jours après réception de votre demande, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Nous pouvons également, le cas échéant et dans les mêmes formes, prendre l'initiative d'apporter des précisions à ces motifs dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement. »

Moralité, employeurs à vos plumes et précisez car l'absence de motif dans la lettre de licenciement ou des motifs imprécis rendent automatiquement le licenciement sans cause réelle et sérieuse

 [Cass. ass. plén., 27 nov. 1998, n° 96-40.199](#) ; [Cass. soc., 24 juin 2009, ° 08-40.607](#)

Article de Laëtitia BARDIN-ROUSSEL

Avocat au Barreau de Clermont-Ferrand et à la Cour d'Appel de Riom

Publication : 29/04/2018 – site internet : www.bardin-rousseau.avocat.fr