



Les points à connaître avant de rédiger une lettre de licenciement

publié le **02/08/2011**, vu **4489 fois**, Auteur : [Juritravail](#)

Vous avez débuté une procédure de licenciement à l'encontre d'un salarié. Vous l'avez convoqué à un entretien préalable. Après cet entretien, vous décidez de licencier le salarié. Vous devez maintenant rédiger la lettre de licenciement, étape très importante de la procédure. En effet, c'est sur l'appui de cette lettre que le salarié pourra éventuellement contester son licenciement. Si la lettre est insuffisamment motivée, ne comporte pas certaines mentions, le salarié pourra demander des dommages et intérêts.

1. Déterminer le/les motifs du licenciement :

Les motifs invoqués dans la lettre de licenciement sont à rédiger avec précaution car ils vont fixer les limites du litige.

Ce sont les seuls motifs que le juge examinera en cas de contestation par le salarié de son licenciement, et vous ne pourrez en invoquer aucun autre devant le juge en cas d'oubli dans le contenu de la lettre. A titre d'exemple, si vous motivez la lettre de licenciement en invoquant des absences injustifiées du salarié, vous ne pourrez pas indiquer par la suite que le licenciement est motivé par le refus du salarié d'effectuer certaines tâches qui relèvent de ses fonctions.

Les motifs invoqués doivent être objectifs et matériellement vérifiables : en cas de contestation du salarié, il vous appartient de prouver la réalité des griefs figurant dans la lettre.

1. S'informer des mentions obligatoires :

La lettre de licenciement comporte des mentions obligatoires qui diffèrent selon le licenciement envisagé. Par exemple :

- Vous devez vérifier les droits acquis par votre salarié au titre du [droit individuel à la formation](#) préalablement à la rédaction de la lettre de licenciement, car sa mention y est obligatoire, sauf si le [licenciement repose sur une faute lourde](#). En cas d'absence de cette mention obligatoire, le salarié a droit à la réparation du préjudice nécessairement subi (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 17 février 2010, n°08-45382).

- En cas de [licenciement économique](#), vous devez indiquer que le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage, et en indiquer les modalités (priorité de réembauchage pendant un an, à compter de la fin du préavis, exécuté ou non, à condition que le salarié en fasse la demande). Si cette mention ne figure pas dans la lettre, le salarié peut prétendre à des dommages et intérêts.

1. S'informer de la durée du préavis du salarié :

Le préavis du salarié commence à courir à compter de la première présentation de la lettre de licenciement. Pensez à vérifier la [durée du préavis du salarié](#) en fonction de son statut au sein de

l'entreprise, et à décider si vous voulez le dispenser ou non de son exécution.

1. Respecter la procédure :

- La lettre de notification du licenciement doit être une lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cela permet de rendre incontestable l'existence et la date du licenciement (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 15 décembre 1999, n°97-44431). Le contrat sera rompu à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

- La lettre de licenciement ne peut être envoyée moins de deux jours ouvrables après la tenue de l'entretien préalable. S'il s'agit d'un licenciement économique, les délais de notification de la lettre de licenciement seront plus importants. Ils diffèrent selon le nombre de licenciements envisagés.

- Si le motif invoqué dans la lettre est un motif disciplinaire, la lettre notifiant le licenciement ne peut être envoyée plus d'un mois après la date de l'entretien préalable (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 juillet 1998, n°96-40487).

Références : Article [L.1232-2](#) ; [L.1232-3](#) ; [L.1232-6](#) ; [L.1233-65](#) ; [L.6323-19](#) du Code du travail

Pour mieux comprendre le sujet, Juritravail vous propose :

- [Remettre au Salarié les Documents de Fin de Contrat](#)
- [Remerciements Professionnels](#)
- [Naissance](#)
- [Prévenir les Difficultés dans l'entreprise](#)