



Les apports de l'ordonnance sur les notifications du licenciement.

publié le 22/10/2017, vu 2414 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Une petite nouveauté est à signaler avec le projet d'ordonnance n°3. En effet, initialement les juges décidaient si la lettre de licenciement du salarié ne contenait que des motivations insuffisantes (voire absentes) et par suite devenant un licenciement sans cause réel et sérieuse. Mais une procédure supplémentaire est introduite par ce projet d'ordonnance qui est une procédure préalable de demande de précisions pré-contentieuse.

Les apports de l'ordonnance sur les notifications du licenciement.

Une petite nouveauté est à signaler avec le projet d'ordonnance n°3.

En effet, initialement les juges décidaient si la lettre de licenciement du salarié ne contenait que des motivations insuffisantes (voire absentes) et par suite devenant un licenciement sans cause réel et sérieuse.

Mais une procédure supplémentaire est introduite par ce projet d'ordonnance qui est une procédure préalable de demande de précisions pré-contentieuse.

C'est ainsi que le nouvel article L.1235-2 (dont les dispositions étudiés ici ne seront en vigueur qu'au 1er janvier 2018), institue une demande de précision des motivations du licenciement, à la suite de la réception de la lettre de licenciement, que le salarié peut adressé à l'employeur, ou même à l'initiative de ce dernier.

Attention, en admettant que des modifications puissent être apporté par les précisions, il ne faut pas oublier que c'est bien la lettre de licenciement qui fixe les motifs du litige, et cette disposition est maintenu. La possibilité de modification doit donc encore être encadré.

Mais quel effet peut produire une demande ou non de précision ?

C'est le troisième alinéa de l'article qui en donne la réponse.

-Si le salarié n'a pas formulé de demandes de précisions auprès de l'employeur, alors l'irrégularité que constituerai une **insuffisance de motivation** ne privera pas le licenciement, **à elle seule**, de cause réelle et sérieuse.

Le salarié pourra prétendre a une indemnité en plus mais qui ne peut pas être supérieur a l'équivalent d'un mois de salaire.

Attention, le juge peut toujours estimer que le licenciement n'est pas fondé, et en ce sens le caractère insuffisant des motivations du licenciement peuvent constituer un indice.

-Si le salarié a formulé une demande et que l'employeur y a fait droit: alors le juge peut se fonder sur les motifs invoqués pour rechercher si le licenciement est bien fondé.

-Mais une dernière situation existe, qui est le cas où le salarié formulera une demande mais qui n'aboutira pas. Soit parce que l'employeur n'y répond pas soit parce que les réponses apportées restent insuffisantes.

Dans ce cas précis alors le juge pourra décider que l'absence ou insuffisance de motivation entraîne en elle-même un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Vous pouvez me poser vos questions sur [conseiller juridique.net](http://www.conseil-juridique.net):

<http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

Joan DRAY

Avocat à la Cour

joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

TEL: 09.54.92.33.53