



Précisions des motifs de licenciement : l'employeur n'a pas à informer le salarié dans la lettre de licenciement (c cass. 29 juin 2022, n°20-22.220)

Commentaire d'arrêt publié le 13/07/2022, vu 500 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris
Nantes Lille](#)

La Cour de cassation s'est prononcée sur l'obligation incombant à l'employeur, d'informer le salarié de la possibilité de demander à ce que les motifs de la lettre de licenciement soient précisés.

Par un arrêt du 29 juin 2022 (n°20-22.220), la chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée sur l'existence d'une obligation incombant à l'employeur, d'informer le salarié de la possibilité de son droit de demander à ce que les motifs de la lettre de licenciement soient précisés, en application de l'article L. 1235-2 du code du travail.

Dans son arrêt du 29 juin 2022, la Cour de cassation affirme qu'il résulte de l'article L. 1235-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 et de l'article R. 1232-13 du même code, dans sa rédaction issue du décret n° 2017-1702 du 15 décembre 2017, qu'aucune disposition n'impose à l'employeur d'informer le salarié de son droit de demander que les motifs de la lettre de licenciement soient précisés.

1) Faits

Une salariée a été engagée par la société BNP Paribas à compter du 9 mai 1983 en qualité d'assistante, et occupait au dernier état de sa relation de travail, les fonctions de directrice commerciale.

Toutefois, le 22 juin 2017, la salariée a été convoquée à un entretien préalable à son éventuel licenciement.

Après plusieurs reports, son entretien préalable s'est tenu le 5 janvier 2018 et la salariée a alors été licenciée pour faute grave, en raison de faits de harcèlement moral, le 2 février 2018

Mais la salariée a saisi la juridiction prud'homale le 15 mars 2018, en nullité de son licenciement et en contestation de son bien-fondé, estimant que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de lui préciser les motifs de la rupture, parce qu'il ne l'a pas informée de cette possibilité.

Par un arrêt du 29 septembre 2020, la cour d'appel de Colmar ne fait pas droit aux demandes de la salariée en jugeant la lettre de licenciement suffisamment motivée et le licenciement bien fondé, et tout en retenant que « la salariée s'était abstenue d'user des dispositions de l'article R.1232-13 du code du travail pour demander à son employeur de lui préciser les motifs de la rupture ».

Par conséquent, la salariée s'est pourvue en cassation sur le fondement de l'article R.1232-13 du code du travail qui dispose que « dans les quinze jours suivant 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 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.

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. »

2) Moyens

La salariée fait grief à l'arrêt de la cour d'appel de dire régulier et bien-fondé son licenciement pour faute grave.

En effet, la salariée soutient, sur le fondement de l'article R.1231-13 du code du travail cité précédemment, « qu'il incombe à l'employeur de préciser dans la lettre de licenciement que le salarié peut lui demander d'apporter des précisions sur les motifs de la rupture ».

Or, la salariée souligne qu'en l'espèce, l'employeur ne l'a pas informée de cette possibilité, et n'a donc pu, par conséquent, exercer son droit de demander à l'employeur des précisions sur le motif de son licenciement.

Mais plus encore, selon la salariée, l'absence de cette précision dans la lettre de licenciement, fait perdre à celle-ci son caractère suffisamment motivé.

3) Solution de la cour de cassation : l'employeur est-il tenu d'informer le salarié de son droit de demander que les motifs de la lettre de licenciement soient précisés ? NON, répond la Cour de cassation

La chambre sociale de la Cour de cassation répond par la négative, sur le fondement de l'article R.1231-13 du code du travail.

Selon une lecture stricte de l'article, les juges de la Cour de cassation constatent qu'il ne résulte pas de cette disposition d'obligation imposant à « l'employeur d'informer le salarié de son droit de demander que les motifs de la lettre de licenciement soient précisés », et répondait par-là, à l'exigence légale de motivation.

Ainsi, la Cour de cassation rejette le pourvoi de la salariée en jugeant la lettre de licenciement motivée.

Cette décision rejoint la position adoptée par le ministère du Travail dans un question-réponse du 15 juillet 2020, qui précisait que « la procédure de précision des motifs ne doit pas impérativement apparaître dans une lettre de licenciement », mais qui n'avait jusque-là, pas de valeur juridique.

Source :

[Cass.soc., 29 juin 2022, n°20-22.220
https://www.courdecassation.fr/decision/62bbec8a4c169278c0aa9177](https://www.courdecassation.fr/decision/62bbec8a4c169278c0aa9177)

Question réponse du 15 juillet 2022 du ministère du travail sur la rupture du contrat de travail

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dgt_gr_licenciement_juillet_2020.pdf

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

Sarah BOUSCHBACHER

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24