



L'employeur pourra t-il compléter ou détailler ses motifs de licenciement ?

Fiche pratique publié le 05/12/2017, vu 932 fois, Auteur : [Assistant-juridique.fr](#)

Les ordonnances modifient la procédure de notification du licenciement en inscrivant dans le code du travail une procédure préalable de demande de précisions auprès de l'employeur.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation du contrat de travail prévoit que l'employeur qui a notifié à un salarié une lettre de licenciement (pour motif personnel ou économique) pourra ultérieurement « préciser » les motifs qu'il y a indiqués, soit de sa propre initiative soit à la demande du salarié (c. trav. art. L 1235-2 modifié).

Un projet de décret indique les conditions et les délais dans lesquelles ces précisions pourront être apportées.

Dans les 15 jours suivant la notification du licenciement, le salarié pourrait, par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR), demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

S'il souhaite répondre à cette demande, l'employeur aurait lui-même alors un nouveau délai de 15 jours pour fournir des précisions. Ces précisions seraient à transmettre au salarié par LRAR ou par remise en main propre contre décharge.

Le projet de décret ajoute que, dans le même délai et les mêmes formes, l'employeur pourrait, à son initiative cette fois, préciser les motifs du licenciement.

Si le salarié n'a pas demandé de précision et que les juges constatent une insuffisance de motivation, cette insuffisance ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Dans ce cas, l'irrégularité ouvre droit à une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

En l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, le préjudice résultant du vice de motivation est réparé en application du barème opposable mis en place par les ordonnances Macron.

Cette procédure s'appliquera aux licenciements prononcés postérieurement à la publication du décret dans sa version définitive.

[La notification du licenciement](#)

Articles sur le même sujet :

- [Licencier un salarié pour faute](#) **NOUVEAU**
- [Sanctionner un salarié](#)

- [Contester un licenciement non économique](#)
- [Rupture conventionnelle : mode d'emploi](#)
- [Rompre un CDD](#)
- [Donner sa démission](#)
- [Se défendre devant les prud'hommes](#)

- [Licenciement pendant un arrêt maladie](#)
- [La convocation à l'entretien préalable](#)
- [Le déroulement de l'entretien préalable](#)
- [Licenciement : préavis obligatoire ?](#)
- [Déroulement du préavis de licenciement](#)
- [Dispense de préavis de licenciement](#)
- [L'indemnité compensatrice de préavis : calcul](#)
- [Quels documents l'employeur doit-il remettre au salarié licencié ?](#)
- [Indemnité de licenciement : conditions](#)
- [Indemnité de licenciement : calcul](#)
- [Indemnité compensatrice de congés payés : conditions](#)
- [Licenciement sans cause réelle et sérieuse, nul ou irrégulier : conséquences](#)
- [Comment contester un licenciement ?](#)