Image not found or type unknown

Précision des motifs de licenciement : quelle procédure ? Quels intérêts ?

publié le **28/01/2018**, vu **2883 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

L'ordonnance « Macron » n°2017-1387 du 22 septembre 2017 a prévu la possibilité, pour l'employeur, de préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement pour motif personnel ou économique, de sa propre initiative ou à la demande du salarié.

1/ La procédure applicable

Selon l'article L. 1235-2 du Code du travail :

- « *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*. »

En application de ce texte, l'article R. 1232-13 du Code du travail prévoit, au sujet des licenciements pour motif personnel, que :

- Dans les 15 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 15 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 15 jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement.

L'article R. 1233-2-2 contient des dispositions similaires, applicables au licenciement pour motif économique.

2/ Les intérêts liés à la précision du motif de licenciement

Tant le salarié que l'employeur peuvent avoir intérêt à solliciter - ou à apporter - des précisions au motif de licenciement personnel ou économique.

a. Du côté du salarié

L'article L. 1235-2 du Code du travail prévoit les dispositions suivantes :

- A défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande de précision, 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 d'autres termes, le licenciement ne pourra pas être jugé sans cause réelle et sérieuse au motif d'une insuffisance de motivation, si le salarié n'a pas fait jouer son « droit de précision. »

Le salarié a donc tout intérêt à solliciter une information complémentaire auprès de l'employeur, sous peine de se priver de la possibilité d'obtenir une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

b. Du côté de l'employeur

L'employeur peut avoir intérêt à préciser le motif de licenciement dans deux situations particulières :

- De sa propre initiative :

Il se peut que l'employeur ait procédé au licenciement personnel ou économique du salarié sans « soigner » la motivation de la lettre de licenciement, soit en raison de l'urgence, soit en raison d'un défaut de conseil.

Dans cette situation, l'employeur a droit à une « seconde chance » en se voyant offrir la possibilité de compléter sa lettre de licenciement dans le délai de 15 jours à compter de sa notification.

- Sur demande du salarié :

Si le salarié sollicite des précisions sur le motif de son licenciement, il est vivement conseillé que l'employeur lui réponde.

En effet, « *la lettre de licenciement, précisée le cas échéant par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement* » (C. trav. art. L.1235-2, al. 2).

Ici encore, l'employeur a donc intérêt à répondre à la sollicitation du salarié.

A défaut, il court le risque de fragiliser son licenciement, alors même que le salarié l'invitait à régulariser une insuffisance de motivation…

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés