



Licenciement : l'employeur a désormais la possibilité de préciser les motifs du licenciement après notification de sa décision au salarié (article 4 de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 ; décret n°2017-1702 du 15 décembre 2017 ; articles L.1235-2, L.1233-16, L.1233-42, R.1232-13 et R.1233-2-2 du Code du travail).

Comme un principe immémorial, la lettre de licenciement fixe les limites du litige prud'homal : « *toute la lettre mais rien que la lettre* » !

La rédaction de la lettre de licenciement constituait un enjeu phare du contentieux prud'homal, qui pouvait amener le Conseil de prud'hommes à déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison du caractère imprécis du motif exposé au soutien de la rupture et interdire à l'employeur de se prévaloir de motifs non exposés dans sa lettre de licenciement pour suppléer à une motivation imprécise ou défailante.

Les ordonnances Macron consacrent-elles une petite ou une grande révolution ?

Le principe posé par l'article L.1232-6 du Code du travail selon lequel le licenciement doit être motivé est maintenu.

L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 « *relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail* » offre toutefois à l'employeur la possibilité de préciser les motifs du licenciement après sa notification : une seconde chance en somme. La nuance reste subtile !

Conditions et modalités d'application : une initiative partagée entre l'employeur et le salarié

- Le salarié a désormais 15 jours à compter de la notification de son licenciement pour demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre. En l'absence d'indication apportée par le Code du travail, et par mesure de précaution, le délai s'exprime en jours calendaires.

Cette demande doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou être remise à l'employeur contre récépissé (articles R.1232-13 et R.1233-2-2 du Code du travail).

Encore faut-il que le salarié ait connaissance de cette faculté !

Bien que ni l'ordonnance ni le décret n'exigent expressément une telle mention dans la lettre de licenciement, il nous paraît judicieux, au regard notamment des modèles types établis par le décret n°2017-1820 du 29 décembre 2017 de faire état, en fin de lettre, de la possibilité offerte au salarié de demander des précisions sur les motifs de son licenciement.

L'employeur dispose à son tour de 15 jours à compter de la réception de la demande du salarié pour apporter, le cas échéant, des précisions écrites, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge (là encore, en l'absence de précision, nous préconisons de considérer qu'il s'agit de jours calendaires).

Il s'agit bien d'une faculté et non d'une obligation.

Aussi, s'il considère que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement sont suffisamment précis, il n'est pas tenu de répondre à la demande du salarié. A contrario, si la lettre de licenciement n'est pas suffisamment développée ou suscite des interrogations pour les salariés, il conviendra de se saisir de cette seconde chance pour préciser les motifs de licenciement.

- Cette précision des motifs peut également intervenir à l'initiative de l'employeur, qui dispose de 15 jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes pour compléter sa lettre de licenciement.

NB : attention, il s'agit bien d'un complément de précisions et non d'une substitution de motifs !

Il est recommandé de poursuivre la pratique d'une rédaction étayée de la lettre de licenciement.

Des modèles types de lettre de licenciement résultant du décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017, ont été publiés par décret, somme toute assez sommaires... ([Décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017 établissant des modèles types de lettres de notification de licenciement](#))

Le recours à ces modèles demeure une faculté proposée à l'employeur, qui n'est pas dans l'obligation de les utiliser pour notifier un licenciement. Il est en tout état de cause préconisé d'adapter chaque modèle aux spécificités propres à la situation du salarié, ainsi qu'aux dispositions conventionnelles et contractuelles applicables au sein de l'entreprise.

Sanction de l'insuffisance de motivation

Rappelons que l'absence de motivation, tout comme l'insuffisance de motivation, prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

L'automatisme de la sanction est néanmoins atténué par l'ordonnance Macron.

Ainsi, si le salarié licencié n'a pas demandé à l'employeur de préciser les motifs invoqués dans la lettre de licenciement et que le juge relève au stade du contentieux une insuffisance de motivation, celle-ci n'aura plus pour effet de remettre en cause à elle seule le bien-fondé du licenciement. Elle ouvrira simplement droit au bénéfice d'une indemnité ne pouvant excéder un mois de salaire (article L.1235-2 nouveau du Code du travail).

Les salariés ont donc en pratique tout intérêt à formaliser une demande de précision, surtout s'ils envisagent de contester le bien-fondé de leur rupture.

NB : si le licenciement est en revanche dépourvu de cause réelle et sérieuse, le salarié sera indemnisé en application du barème prévu à l'article L.1235-3 du Code du travail, sans que les deux indemnités se cumulent, le préjudice résultant de l'absence de motivation étant alors réparé au travers de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Champ d'application et date d'entrée en vigueur

Ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés à compter du 18 décembre 2017, quel que soit le motif du licenciement prononcé.

En synthèse, ne changez pas vos habitudes et répondez le cas échéant à une demande de précisions formulée par un salarié dans la perspective d'un éventuel contentieux ! C'est une manière d'asseoir le bien-fondé de la rupture !



Anne-Laure MARY-CANTIN
a-lmary-cantin@racine.eu



Charles PHILIP
cphilip@racine.eu