

LES PRECISIONS POUVANT ETRE APPORTEES PAR L'EMPLOYEUR SUR LES MOTIFS D'UN LICENCIEMENT NOTIFIE

Préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement après sa notification est désormais possible.

L'article L.1235-2 du code du travail, tel que modifié par l'ordonnance Macron n°2017-1718 du 20 décembre 2017, instaure la possibilité pour le salarié de demander à l'employeur des précisions sur le motif du licenciement notifié ou pour l'employeur de prendre l'initiative d'apporter des précisions à ce motif .

Objet : Notification de licenciement

Monsieur,

Vous avez été embauché par contrat à durée indéterminée au
Moulins à compter du 4 décembre 2014 et exercez en
Responsable de programmes.

MANDÉ AVEC AVIS DE RÉCEPTION



17 169 4900 3

L'une des Ordonnances Macron ratifiées par la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 met un coup d'arrêt à la jurisprudence antérieure selon laquelle toute imprécision ou insuffisance de motif du licenciement rendait celui-ci dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. Ass. Plén. 27 novembre 1998, n°97-40.423).

C'est donc dorénavant la lettre de licenciement, **précisée le cas échéant par l'employeur**, qui fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement, s'agissant des licenciements notifiés depuis le 18 décembre 2017, date de l'entrée en vigueur du décret d'application.

Si le salarié ne demande pas à son employeur de lui apporter des précisions sur les motifs du licenciement qui lui a été notifié, l'irrégularité qui serait constituée par une insuffisance des motifs énoncés dans la lettre ne sera réparée que par une indemnité d'au maximum un mois de salaire et le licenciement ne sera pas considéré automatiquement comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Le salarié a donc tout intérêt à demander des précisions sur les motifs du licenciement qui lui a été notifié. Dans le cas où cette demande serait formulée, l'employeur devra précisément examiner s'il est nécessaire d'apporter des précisions sur les motifs initialement mentionnés dans la lettre ou si ceux-ci sont suffisamment précis, objectifs et matériellement vérifiables.

- **Le délai applicable pour apporter des précisions au motif de licenciement**

Ce dispositif est ouvert au salarié et à l'employeur, le décret du 15 décembre 2017 précisant ses modalités d'application.

S'agissant de la faculté ouverte au salarié :

Le salarié dispose d'un délai de 15 jours suivant la notification du licenciement pour demander des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

Sans aucune précision apportée par le texte, ce délai semble s'apprécier au regard des règles du code de procédure civile (CPC).

Dès lors :

- Le délai de 15 jours est apprécié en **jours calendaires**,
- Dans la mesure où le délai permet au salarié d'exercer un droit, il doit débuter **à compter de la réception** par le salarié de la lettre de notification de son licenciement,
- Le délai étant exprimé en jours, **le premier jour du délai est le lendemain du jour de la réception par le salarié de la lettre** lui notifiant son licenciement,
- Lorsque le délai expire un samedi, dimanche ou jour férié, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

L'employeur disposera donc de 15 jours calendaires pour décider de répondre au salarié, ou de ne pas répondre, et, conformément aux principes du CPC ci-dessus rappelés, ce délai de 15 jours :

- Débute au lendemain de la date de réception de la demande du salarié,
- Est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant s'il expire un samedi, dimanche ou jour férié.

L'employeur devra, s'il souhaite communiquer des précisions au salarié licencié, adresser son courrier RAR, ou le remettre au salarié contre récépissé, au plus tard le 15ème jour de ce délai.

S'agissant de la faculté ouverte à l'employeur :

L'employeur dispose lui aussi d'un **délai de 15 jours**. Néanmoins, ce délai n'a pas le même point de départ que celui octroyé au salarié.

En effet, l'article 668 du CPC conduit à considérer que le premier jour du délai de l'employeur sera **le jour de l'expédition de la lettre RAR notifiant le licenciement**, tel que cette date ressort du cachet de la poste apposé lors de cette expédition.

Le délai expirera le 15ème jour, apprécié en jours calendaires, avec la règle de prorogation au premier jour ouvrable suivant si le délai expire un samedi, dimanche ou jour férié.

Points de vigilance :

Le salarié dispose en pratique d'un délai qui dépasse celui laissé à l'employeur pour prendre l'initiative d'apporter une précision sur les motifs, uniquement en raison du décalage du premier jour du délai du fait des règles de procédure civile.

Concrètement, le salarié peut donc avoir intérêt à laisser passer le délai de 15 jours laissé à l'employeur afin de voir si celui-ci apporte ou pas des précisions (et quelle est la teneur de ces précisions si l'employeur a pris l'initiative d'en apporter) et seulement après, demander à son tour des précisions sur les motifs :

- Motifs de la lettre initiale, si l'employeur n'a pas pris l'initiative de les préciser ;
- Motifs de la lettre initiale + des précisions apportées par l'employeur, si l'employeur a pris l'initiative de préciser les motifs initialement formulés.

Par ailleurs, on peut craindre que le juge soit particulièrement exigeant sur la consistance des motifs exprimés dans la lettre de licenciement initiale si l'employeur d'une part, n'a pas usé de la faculté d'apporter des précisions sur les motifs mentionnés puis, d'autre part, n'a pas plus apporté de précision malgré la demande formulée à ce titre.

- Les précisions pouvant être apportées par l'employeur

L'employeur ne peut pas, dans le cadre d'une précision ultérieure, invoquer un autre motif ou une autre nature de licenciement.

En revanche, l'employeur peut apporter des précisions sur les motifs et non pas les compléter; il peut donc illustrer les motifs mentionnés dans la lettre de notification par d'autres éléments de fait qui soit n'auraient pas été cités dans la notification initiale, soit auraient été cités mais de manière insuffisamment précise ou complète.

Il conviendrait donc de veiller à ce que la lettre de licenciement mentionne distinctement :

- D'une part, l'énoncé des motifs, en précisant s'il s'agit d'un motif personnel ou d'un motif économique de licenciement. En cas de motif personnel, la lettre doit préciser si le licenciement est nature disciplinaire (dans ce cas, il y a lieu de préciser le degré de gravité de la faute commise par le salarié : faute sérieuse, faute grave ou faute lourde) ou s'il est de nature non disciplinaire (dans ce cas, il y a lieu de préciser s'il s'agit d'un motif d'insuffisance professionnelle ou d'un motif tenant à un trouble objectif rendant impossible le maintien du contrat de travail).
- D'autre part, les faits sur lesquels l'entreprise se fonde pour illustrer les motifs du licenciement, qui doivent être des éléments précis, objectifs et vérifiables et qui peuvent être complétés et/ou précisés.

- L'absence d'obligation de faire mention de ce dispositif dans la lettre de licenciement

Si les modèles de lettre de licenciement prévus par le décret n°2017-1820 du 29 décembre 2017 comportent tous une clause particulière rappelant au salarié cette faculté, **ils sont purement informatifs et facultatifs.**

Par ailleurs, l'article 11 de la loi de ratification des Ordonnances n°2018-217 du 29 mars 2018 a supprimé le dernier alinéa de l'article L. 1232-6 du code du travail qui avait été intégré par l'Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 selon lequel « Ces modèles rappellent en outre les droits et obligations de chaque partie ».

La suppression pure et simple de cet alinéa semble bien corroborer le principe selon lequel **l'employeur a le choix de mentionner ou pas dans la lettre de notification du licenciement le droit dont dispose le salarié de demander des précisions sur le motif du licenciement notifié.**