



PRESTO N°120 / AOÛT 2022

Les différents modes  
**de ruptures**  
ou cessation du  
**contrat de travail :**

**le licenciement**  
**sur la procédure**

PRESTO N°120 / AOÛT 2022

Les différents modes  
**de ruptures**  
ou cessation du  
**contrat de travail**

**PRESTO N°120**

**PRESTO**

# II. le licenciement

## SOMMAIRE

1. Sur la capacité
2. Sur les motifs de la cause réelle et sérieuse
- 3. Sur la procédure**
4. Sur la cause réelle et sérieuse de licenciement
5. Sur les motifs du licenciement

### 3. Sur la procédure

A la suite de l'entretien préalable (EP), il pourra notifier sa décision, sous 2 jours, de licenciement étant observé que le juge sera lié par les motifs qui sont repris dans la lettre de licenciement.

L'évocation d'un motif imprécis équivaut automatiquement à une absence de motif de licenciement et entraîne la sanction du licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

La raison citée par l'employeur doit résulter d'une faute professionnelle (licenciement disciplinaire) ou de faits non fautifs qui ne permettent pas son maintien au poste de travail (insuffisance professionnelle, inaptitude, par exemple).

Dans tous les cas, la rupture doit suivre une procédure bien précise.

L'**ordonnance du 22 septembre 2017** a d'une part, proposé la mise en place de modèles-types de lettre de licenciement, ayant pour objectif de guider l'employeur dans la rédaction d'une lettre de licenciement, mais également ouvert la possibilité à l'employeur de préciser son motif de licenciement postérieurement à la rupture.

#### POSSIBILITÉ DE PRÉCISER LE MOTIF DE LICENCIEMENT APRÈS LA RUPTURE

Une des grandes nouveautés issues de l'**ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017** est la possibilité donnée à l'employeur de préciser le motif de licenciement après la notification de la rupture.

##### ■ *Initiative et modalités de la demande de précision*

Cette possibilité est ouverte à l'employeur à son initiative ou à la demande du salarié (C. trav., art. L.1235-2, R.1232-13, R.1233-2-2). L'employeur peut ainsi apporter de lui-même des précisions sur le motif de licenciement, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé, dans un délai de 15 jours suivant la notification du licenciement.

Le salarié a pour sa part la faculté de demander des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement, par le biais d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé, dans le même délai de 15 jours suivant la notification du licenciement. À réception de cette demande, l'employeur dispose de 15 jours pour transmettre ses précisions au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé.

Le texte ne précise pas le mode de calcul du délai de 15 jours. Un doute existe donc quant à savoir si celui-ci se décompte en jours calendaires, en jours ouvrés ou en jours ouvrables. Si l'on se réfère au calcul du délai pour organiser la visite de reprise qui doit avoir lieu « *dans un délai de huit jours* », la logique voudrait que le même mode de décompte s'applique, c'est-à-dire un décompte en jours calendaires.

##### ■ *Des incertitudes quant à la notion de « précision »*

Reste à savoir ce qu'il faut entendre par « *précision du motif de licenciement* ». L'enjeu n'est pas des moindres puisque c'est la lettre de licenciement, le cas échéant précisée par l'employeur, qui fixe les limites du litige en cas de contestation du licenciement (**C. trav., art.L.1235-2, al. 2**).

Dans la mesure où le législateur parle de la possibilité de préciser les motifs énoncés, il va de soi qu'en l'absence de motif énoncé dans la lettre de licenciement, l'employeur n'a pas la faculté de corriger le tir par un courrier complémentaire. De même, l'employeur ne peut pas ajouter de nouveaux motifs à la lettre de licenciement et compléter ceux déjà énoncés. Il ne peut pas non plus modifier le motif de licenciement.

Si l'on suit la logique du législateur, un employeur qui aurait procédé à un licenciement fondé sur l'inaptitude physique du salarié aurait ainsi la possibilité de venir préciser dans un second temps que le licenciement est justifié par l'impossibilité de reclassement du salarié, à la suite du constat de son inaptitude physique. De même, un employeur qui se serait contenté d'indiquer une cause économique en oubliant de préciser les effets matériels de cette cause économique sur le contrat ou l'emploi du salarié, pourrait utiliser la précision de motif pour sécuriser son licenciement.

**Mais** la frontière reste mince entre ce qui peut relever de la « *précision* » et ce qui pourrait être qualifié de « *complément* ». Si l'on prend en exemple le licenciement pour faute d'un salarié, un employeur pourrait-il ajouter un grief par le biais de la précision de motif ? De manière logique, cela ne pourrait être acceptable qu'à la condition que le grief se rattache au motif de licenciement. En dépit de l'objectif de sécurisation du législateur, il y a donc encore ici matière à débattre dans le cadre contentieux.

#### ■ **Conséquences de l'absence de demande de précision par le salarié**

Si le salarié ne formule pas de demande de précision dans les 15 jours suivant la notification de son licenciement, 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 ne pouvant excéder un mois de salaire (**C. trav, art. L.1235-2, al. 3**). L'insuffisance de motivation devient en effet alors une irrégularité sanctionnée par l'indemnité pour licenciement irrégulier plafonnée à un mois de salaire. Exit la jurisprudence qui condamnait automatiquement l'employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en cas de motif imprécis (à tout le moins dans le cas où le salarié n'a pas formulé de demande de précision).

En cas de contentieux, l'employeur conserve la possibilité de présenter devant le juge les éléments justificatifs du motif de licenciement ; ce n'est qu'à l'issue de l'examen de ces éléments et, le cas échéant, de ceux apportés par le salarié, que le juge pourra décider si le licenciement est ou non dépourvu de cause réelle et sérieuse.

[www.fnas-fo.fr](http://www.fnas-fo.fr)