



LA LETTRE DE LICENCIEMENT

L'employeur qui souhaite licencier un salarié se doit de respecter une procédure très stricte – même si depuis un retournement de jurisprudence de la Cour de cassation (cf. *Ccass Soc 13 avril 2016 n°14-28293*), le simple manquement à ces règles ne présume pas de l'existence d'un préjudice à l'égard du salarié et n'entraîne plus automatiquement notamment de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le conseil de prud'hommes condamnera simplement l'employeur au paiement d'indemnité, équivalent à un mois de salaire au plus dans le cas présent (cf. *L.1235-2 Code du Travail*). En effet, nous nous intéresserons ici plus précisément à la lettre de licenciement, laquelle a subi des changements depuis les ordonnances Macron du 22 septembre 2017.

La lettre de licenciement est précédée d'une convocation du salarié à un entretien préalable (cf. *L.1232-2 CT*) et est expédiée au moins deux jours après la date de l'entretien évoqué ci-dessus, par lettre recommandée avec accusé de réception et doit fixer les motifs invoqués par l'employeur (cf. *L.1235-6 CT*).

La nouveauté est que désormais et ce, qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif personnel ou économique, « **les motifs énoncés dans la lettre de licenciement 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** » (cf. *L.1235-2 CT*).

Selon le décret évoqué (cf. *Décret 2017-1702 du 15 décembre 2017 relatif à la procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement, art. 2, JO du 17*), applicable depuis le 18 décembre 2017:

➤ Le salarié a quinze jours après s'être vu notifier la lettre (avec avis de réception ou remis contre récépissé) pour demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés.

➤ L'employeur a ensuite quinze jours après réception de la demande pour apporter les précisions qu'il souhaite et les communiquer au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

OU

De son propre chef, l'employeur peut, dans les quinze jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, préciser les motifs du licenciement.

Cet échange peut par conséquent durer jusqu'à un mois maximum (quinze jours + quinze jours).

Or, à présent, « toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture » (cf. *L.1471-1 CT et L.1235-7 CT*).

Il convient alors de se demander si cet éventuel délai d'un mois est compris dans les douze mois prévus pour contester le licenciement ou s'il s'ajoute à ces douze mois de sorte qu'il interromprait le délai de prescription de l'action.

Pour l'heure, aucune jurisprudence ne règle précisément cette question, mais ce cas peut tout de même être rapproché d'un arrêt rendu récemment par la Cour d'appel du Luxembourg (cf. *CA Luxembourg 13 juillet 2017, n°43618*) ; En effet, un salarié a été licencié et a contesté la validité de son licenciement en demandant également les motifs de ce dernier, lesquels lui ont été fournis par lettre recommandée. Bien que l'action du salarié fût déclarée forclose, les juges ont précisé que si un salarié demandait les motifs de son licenciement, le délai d'action commencerait à courir à partir de la notification desdits motifs dans la mesure où on ne peut invoquer l'insuffisance de motifs si on ne les a pas encore reçus. Et si l'employeur ne les notifiaient pas dans le délai prévu, – un mois ici – le délai d'action commencerait à courir à partir de la fin de l'expiration de ce délai.

Pour plus de précautions, il conviendra tout de même d'agir le plus rapidement possible et **de bien vérifier que l'employeur se contente de préciser les motifs qu'il avait déjà invoqués** et non pas d'en ajouter de nouveaux.

En outre, rappelons que ne pas demander de précisions empêchera un salarié d'invoquer devant un juge cette insuffisance (cf. *L.1235-2 CT*), de sorte qu'il vaudra mieux le faire systématiquement et à la rigueur souligner l'imprécision de la motivation par la suite.

► **A noter** : les modèles mis à la disposition de l'employeur par l'Ordonnance ont pour seul et unique objectif de sécuriser l'employeur afin qu'il ne fasse plus « l'erreur » de commettre des irrégularités de procédures. Ainsi, bien que les modèles types établis par le législateur (cf. *Décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017 établissant des modèles types de lettres de notification de licenciement*) permettent à l'employeur de respecter les règles de forme, il n'empêche qu'il doit toujours respecter celles de fond.