



**Union Régionale UNSA des
Hauts de France**
(Nord-Pas-de-Calais-Picardie)
Bourse du travail
**254 Boulevard de l'Usine -
10010**
59040 LILLE Cédex
ur-hautsdefrance@unsa.org - 03 20
62 93 24
Service juridique : 03 20 62 93 25 -
sophie.cogez@unsa.org

LE ZOOM JURIDIQUE **12 Janvier 2018**

L'employeur peut préciser la motivation d'un licenciement après sa notification

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation du contrat de travail a permis à l'employeur de « préciser » les motifs énoncés dans une lettre de licenciement, soit de sa propre initiative, soit à la demande du salarié (c. trav. art. L 1235-2).

[Le décret d'application est publié au Journal officiel du dimanche 17 décembre 2017.](#)

Conditions et délais pour préciser la motivation du licenciement :

Le salarié qui souhaite obtenir des précisions sur les motifs indiqués dans la lettre de licenciement doit le demander à l'employeur dans les 15 jours suivant la notification du licenciement, par LRAR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur qui souhaite répondre dispose alors d'un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande du salarié pour fournir des précisions par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge. Lorsque c'est l'employeur qui, de sa propre initiative, souhaite préciser la motivation du licenciement, il doit le faire dans les 15 jours suivant la notification du licenciement, par LRAR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En théorie, il ne sera pas possible de compléter une lettre ne comportant aucun motif ou d'ajouter de nouveaux motifs.



Préconisation pour les défenseurs :

Le salarié licencié après le 17 décembre qui souhaite engager un contentieux prud'homal sur la seule insuffisance de motivation du licenciement a tout intérêt à demander des précisions, s'il veut préserver ses droits à indemnisation d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. A défaut, si l'imprécision de motivation est reconnue, il n'aura droit qu'à une indemnité d'au plus d'un mois de salaire, soit la même qu'en cas d'irrégularité de procédure.

[Décret 2017-1702 du 15 décembre 2017, JO du 17](#)