



Legal breakfast

Rédiger une lettre de motifs de licenciement

2021



*Si la rédaction de ce document a été faite avec le plus grand soin, la **clc** ne prétend pas qu'il soit exhaustif. En aucun cas, la responsabilité de la **clc** ne saurait être engagée concernant les erreurs éventuelles qu'il pourrait contenir. Ce document doit être lu au regard des textes applicables au moment de sa rédaction, respectivement de sa communication au destinataire. En aucun cas, la communication de ce document ne saurait être considérée comme une consultation juridique au sens de la loi modifiée du 10 août 1991 sur la profession d'avocat, et ne saurait engager la responsabilité de la **clc**, respectivement de son personnel, à ce titre. Pour toute autre activité, la **clc** invite cordialement ses membres à s'adresser à un avocat inscrit à l'Ordre des avocats de Luxembourg pour être assisté, conseillé, respectivement représenté dans ses démarches juridiques.*

Programme

- ❖ Mot de bienvenue
- ❖ Rappel des règles du licenciement
 - ✓ Résiliation unilatérale par l'employeur
 - ✓ Résiliation pour motif grave
 - ✓ La résiliation abusive
 - ✓ L'action en justice
 - ✓ Les motifs de licenciement reconnus valables par la jurisprudence
- ❖ Qu'est-ce qui est attendu de la lettre de motifs?
 - ✓ Le motif économique
 - ✓ L'insuffisance professionnelle
 - ✓ La désorganisation du service
 - ✓ Le comportement
- ❖ Conclusion



Rédiger une lettre de motifs de licenciement: rappel

Rappel

Généralités

- Possibilité de résilier un CDI d'ordre public => toute clause contraire est nulle
- Mais motif réel et sérieux
- Acte unilatéral ayant un caractère irrévocable et définitif

– Le licenciement avec préavis (article L.124-3 et L.124-4 CDT)

- Règles de forme
 - » Écrit sinon licenciement abusif
 - » Lettre recommandée / remise en main propre avec AR
- 2 étapes: l'une obligatoire (lettre de licenciement) l'autre facultative (sur demande du salarié, dans le délai légal)
- Contenu de la lettre de licenciement
 - » Pas de motifs
 - » Décision du licenciement
 - » Début/fin de préavis
 - » Eventuelle dispense de travail
 - » Eventuelle précision sur la procédure de retour du matériel appartenant à la société, les clauses qui s'appliquent une fois le contrat résilié

✓ Les motifs du licenciement (article L. 124-5 CDT)

Les motifs doivent exister **au moment** de la convocation à l'entretien préalable ou de la lettre de résiliation. La lettre de motifs forme un contrat judiciaire, i.e. l'employeur ne pourra pas se prévaloir d'autres motifs par la suite.

- **La communication des motifs**
 - Demande du salarié ou son représentant par courrier recommandé dans un délai de 1 mois suivant notification du licenciement
 - Réponse écrite et détaillée de l'employeur dans le mois qui suit la réception de la demande du salarié
 - Sanction : licenciement abusif
- **Le motif doit être réel :**
 - Élément objectif et matériel, pouvant être prouvé
 - Cause déterminante
- **Le motif doit être sérieux:**
 - revêtir une certaine gravité
- **Le motif doit être précis:**
 - permettre à la partie qui subit le licenciement de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et juger en pleine connaissance de cause l'opportunité d'une action en justice
 - Impossibilité pour l'employeur d'invoquer d'autres motifs a posteriori
 - Evaluation par le juge

Preuve des motifs invoqués:

- Incombe à l'employeur
- Indication des dates, illustrations, noms de témoins
- Attestations testimoniales, offre de preuve, documents...

NB: Si pas de demande de motifs, le salarié doit démontrer par tous moyens que son licenciement a été abusif.
Si demande tardive, aucune obligation légale de répondre (conseillé de s'abstenir car facilite la tâche du salarié)

Appréciation du motif du licenciement

Le juge va apprécier au cas par cas selon

Ancienneté du salarié

Niveau social et degré d'instruction

Antécédents:

- Inaptitude, négligence
- Insubordination
- Retards, absences fréquentes, ...
- Avertissements

Défaut de précision = absence de motifs

✓ La résiliation pour motif grave (avec effet immédiat)

- Entretien préalable si plus de 150 salariés
- La lettre **doit** contenir les **motifs** du licenciement, précis, réels et sérieux -> Licenciement abusif
 - Motif grave « tout fait/faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail » (L-124-10(2) CDT)
 - Le juge tiendra compte des antécédents professionnels, situation sociale et tout autre élément pouvant influencer sur la responsabilité du salarié



Rédiger une lettre de motifs de licenciement : rappel

Délai pour invoquer le motif grave : **Un mois** à compter de la **connaissance** des faits (sauf si exercice de poursuite pénales)

Délai inapplicable:

- si fait/faute invoqué à l'appui d'un nouveau fait/faute
- ou si entretien préalable obligatoire, la convocation doit se faire endéans le délai d'un mois

Suspension du délai en cas de maladie

✓ La résiliation abusive du contrat de travail

Est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi et/ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

- Est aussi abusif le licenciement
 - effectué de manière orale
 - qui n'est pas motivé ou dont la motivation n'est pas assez précise
 - dont la réalité des motifs n'a pu être prouvée par l'employeur
 - motifs ne justifiant pas le licenciement

- **Conséquences de l'action en justice**

La demande du salarié aboutira si

- l'employeur a commis une faute en exerçant son droit de licencier
- Il y a eu dommage
- Il y a une relation causale entre le licenciement et le dommage

- **Risques en cas de la résiliation abusive**

- Indemnité compensatoire de préavis due (= rémunération correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être presté)
- Indemnité de départ suivant l'ancienneté
- Dommage matériel
- Dommage moral

- **Conditions de la réintégration du salarié**
 - - Si licenciement abusif
 - - Si le salarié le demande (rare)
 - - Si rien ne s'oppose à la reprise des relations de travail

NB: L'employeur n'est pas tenu d'accepter et peut être condamné par le Tribunal à des dommages intérêts pour refus de réintégration (env. 1 mois de salaire)

Motifs économiques (non inhérents à la personne):

- l’employeur doit préciser les raisons concrètes qui l’amènent à restructurer son entreprise
- mesures de restructuration et en quoi elles concernent le salarié
- le cas échéant, expliquer pourquoi cet employé plutôt qu’un autre (il faut alors des critères objectifs- situation familiale par ex ou des critères subjectifs- rendement, retard...)
- la réorganisation du service ou de l’entreprise sans forcément rencontrer des difficultés financières est une cause de licenciement pour motif économique

Motifs inhérents à la personne

- Absences fréquentes: la jurisprudence admet que des absences fréquentes justifient un licenciement et d’autant plus si alternance absence/présence
 - Mais :
 - Il faut un certain seuil d’absentéisme
 - Perturbation du service / organisation de l’entreprise
 - Plus possible de compter sur une collaboration suffisamment régulière du salarié
- Comportement du salarié: faute, inobservation des règles de sécurité, retards systématiques, abus des installations, ivresse, drogue...

- Article L. 124-5 du Code du travail:

Les motifs de licenciement doivent être énoncés avec précision et doivent être réels et sérieux.

« (2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif . »

En jurisprudence, il découle de ces dispositions que l'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté.

Pour être réel, le motif doit correspondre à la vérité et être établi, et ainsi présenter une certaine objectivité qui le rend accessible à une vérification, donc à une preuve et une contre-preuve. On doit donc savoir qui, à quelle date et en quelles circonstances, en lien avec quelle opération.

Pour être sérieux, le motif doit être d'une certaine gravité et le licenciement constituer une sanction proportionnée à la faute reprochée au salarié.

Pour répondre à l'exigence de précision, l'employeur doit décrire de manière concrète :

- 1 - les raisons de la réorganisation,
- 2 - la nature des mesures de restructuration,
- 3 - les effets attendus des mesures de restructuration,
- 4 - l'impact des mesures de restructuration sur l'emploi du salarié licencié. Il doit par ailleurs illustrer sa lettre par des chiffres vérifiables.

Cette conclusion fait suite à une série d'arrêts de la cour d'appel du 12 juillet 2012

Ex: « Le libellé utilisé à l'appui de motifs économiques tel que: « diminution du chiffre d'affaire, baisse d'activité en raison de la crise économique, conjoncture économique morose, baisse importante d'activité qui peut être évaluée approximativement à 40 %, » ne remplit pas les exigences de précision requises par la loi alors que par sa généralité ce libellé ne permet ni au salarié ni aux juridictions du travail de connaître la réalité de la baisse de l'activité de la société, son envergure et son impact sur le poste du salarié. Il ne permet dès lors pas d'en faire la preuve contraire, ce d'autant plus que depuis l'année 2008 et le début de la crise économique, ce motif est souvent utilisé à tort et son impact sur le poste du salaire pour se défaire des salariés encombrants. L'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement individuel pour cause économique, le salarié, non protégé par la législation prévue en cas de licenciement collectif, étant étranger aux faits qui motivent la décision dont il peut ignorer les raisons exactes. Finalement, l'employeur ne saurait pallier cette absence totale de précision en apportant en cours d'instance des précisions complémentaires alors que cette faculté lui offerte ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs et que la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originale des motifs énoncés. »



ENTREPRISE
SOCIALEMENT
RESPONSABLE

Le motif économique

Exemple 1

Exemple 2

Principe: Tout employeur doit pouvoir compter sur des collaborateurs sérieux, motivés et efficaces.

Quid si un salarié ne répond pas/plus aux attentes du poste pour lequel il a été engagé ?

Pour limiter les abus et freiner les licenciements à la moindre erreur commise par le salarié, la jurisprudence a dégagé des conditions de validité du licenciement pour insuffisance professionnelle. En résumé:

=> L'insuffisance professionnelle doit concerner les fonctions pour lesquelles le salarié a été engagé ou pour lesquelles il a reçu une formation

L'insuffisance professionnelle ne peut pas être reprochée à un salarié dans le cadre de fonctions qui ne sont habituellement pas les siennes ou pour lesquelles il n'aurait pas reçu une formation préalable (notamment Cour d'appel, 12 novembre 2015, n°41245 du rôle.).

Ex: l'insuffisance reprochée à une salariée engagée comme attachée de direction à exécuter des fonctions de secrétaire dans le service de facturation – pour lesquelles elle n'avait pas été engagée, ni suivie de formation particulière – est fallacieuse. (Cour d'appel, 18 janvier 2018, n°41738 du rôle)

=> L'insuffisance professionnelle doit être étayée par des faits précis et constatés sur une certaine durée

Il s'agit de laisser au salarié un minimum de temps pour s'habituer à ses fonctions et montrer ses capacités professionnelles. En effet, selon les tribunaux, un laps de temps très court ne permet pas à l'employeur d'apprécier l'existence d'une incompétence professionnelle. Ce n'est que sur la durée, que l'employeur pourra juger si le salarié est ou non capable de garder le poste pour lequel il a été engagé. Jurisprudence constante: Cour d'appel, 12 mars 2015, n°40721 du rôle ; Cour d'appel, 24 avril 2014, n°37948 du rôle, notamment

Quant à cette durée, celle-ci varie d'une décision à l'autre et dépend des circonstances de l'affaire et surtout de la nature du poste occupé.

Ex: un agent immobilier licencié pour insuffisance de résultats : la Cour a considéré qu'un laps de temps de 3,5 mois était suffisant pour permettre à l'employeur de juger son incompétence au travail. Le salarié n'avait encore rapporté aucun bénéfice à la société en 3,5 mois alors qu'il avait été justement recruté à cette fin. (Cour d'appel, 26 octobre 2017, n°44278 du rôle)

En revanche, une période de 2 mois a été jugée insuffisante pour conclure à l'incompétence d'une salariée ayant plus de 20 ans d'ancienneté, engagée en tant que vendeuse, puis devenue gérante adjointe, d'autant plus que durant cette période, la salariée avait pris des congés. (Cour d'appel, 26 octobre 2017, n°44278 du rôle)

=> **Concernant la précision des faits reprochés**, les juges sanctionnent l'employeur si les reproches sont isolés, formulés de façon trop générale (Cour d'appel, 14 juin 2012, n°37455 et 37572 du rôle)

L'employeur doit pouvoir être à même de justifier de faits précis et concrets (exemples : commissions de plusieurs erreurs professionnelles, non-respect des délais demandés par l'employeur etc.) constatés sur une durée suffisante.

La durée de ce constat ne doit cependant pas être trop longue, sous peine que l'attentisme de l'employeur ne soit considéré comme un pardon accordé au salarié.

Les juges peuvent demander dans le cadre de cette troisième condition, une **exigence supplémentaire tendant à la comparaison des performances du salarié avec celles des salariés placés dans les mêmes conditions de travail** (Cour d'appel, 24 avril 2014, n°37948 du rôle).

Cette condition démontrera que l'appréciation des performances du salarié par l'employeur n'a pas été réalisée de façon arbitraire.

Ne pas attendre la demande des juges! Et développer cette exigence directement dans la lettre quand possible.

=> Nécessité d'un avertissement préalable ?

Exigé avant; plus nécessairement maintenant

Toutefois, un avertissement préalable reste préférable à un licenciement précipité en ce qu'il laisse une chance au salarié visé de se ressaisir et de redresser la situation avant d'encourir la résiliation de son contrat. Cette condition permettra de convaincre davantage les juges en cas de litige.

NB: Lorsque l'employeur n'invoque pas une incompétence professionnelle générale, mais une **insuffisance de résultats**, la jurisprudence exige que des résultats soient attendus d'après les termes du contrat de travail ou de la nature même des fonctions du salarié (Cour d'appel, 18 avril 2013, n°35969 du rôle et Cour d'appel, 26 octobre 2017, n°44278 du rôle). A défaut, les tribunaux estiment que l'employeur ne peut pas reprocher au salarié une insuffisance de résultats, alors qu'aucun objectif ne lui avait été assigné.

ATTENTION: la seule non atteinte des objectifs ne justifie pas en soi le licenciement avec préavis

La jurisprudence a néanmoins dégagé des conditions additionnelles pour fonder un licenciement avec préavis sur base des objectifs non atteints (Cour d'appel, 20 octobre 2016, n°42153 du rôle ; Cour d'appel, 17 décembre 2015, n°42427 du rôle; Cour d'appel, 28 janvier 2016, n°41925 du rôle.) :

- Les objectifs doivent être réalistes et réalisables, pour éviter tout arbitraire de la part de l'employeur
- Les objectifs doivent avoir été portés à la connaissance du salarié
- La non réalisation des objectifs doit être imputable au salarié et ne pas résulter d'un facteur externe : en effet, l'insuffisance professionnelle du salarié doit être subjective en ce sens qu'elle est liée à la faute, respectivement la négligence du salarié, mais ne doit pas résulter exclusivement de la conjoncture économique par exemple.

Exemple 3 (voir exemple 6)

Jurisprudence constante:

L'absentéisme habituel pour raison de santé peut être un motif de résiliation du contrat de travail lorsque, d'une part, les absences du salarié sont longues ou nombreuses ou répétées et, d'autre part, elles apportent une gêne considérable au bon fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration de la situation dans le chef du salarié dans un avenir proche, de sorte que l'employeur dispose de justes raisons d'admettre qu'il ne peut plus compter sur la collaboration régulière et efficace de son salarié.

Désorganisation présumée à partir de 30% d'absence

Attention: le tribunal ne tient pas compte des congés de maternité et parentaux et des dispenses de travail respectives dans l'appréciation d'un éventuel absentéisme habituel pour cause de maladie

Jpd: Cour d'appel, 13.12.2018, n° CAL-2017-00059 du rôle

« Concernant l'absentéisme récurrent d'un salarié pour cause de maladie et à titre liminaire, il doit être rappelé que la présence du salarié sur son lieu de travail, est une obligation de résultat pour ce dernier et sa présence le principe, tandis que l'absence constitue l'exception, sauf à admettre qu'un employeur engage et rémunère un salarié pour être absent. S'il est incontestable qu'un salarié puisse s'absenter pour raison de santé, ces absences doivent rester dans la norme, de sorte que l'absentéisme d'un salarié peut en principe constituer un motif réel et sérieux de licenciement avec préavis seulement aux conditions ci-après précisées.

Il faut d'abord être en présence d'un absentéisme habituel pour raison de santé. En l'espèce, sur une période de deux ans, du 14 octobre 2013 au 13 octobre 2015, la salariée a comptabilisé 163 jours d'absence pour cause de maladie documentés par 21 certificats médicaux.

Pour apprécier l'envergure des absences de la salariée sur ces 24 mois, il faut non pas tenir compte des jours que compte une année civile soit 365 jours, mais des jours ouvrés ou ouvrables (travaillés) que compte une année civile pour un temps plein classique.

L'année 2014 comptait 251 jours ouvrés et l'année 2015, 254.

A.) a partant manqué sur son lieu de travail 163 jours sur environ 500 jours travaillés soit pendant environ un tiers de son temps de travail, ce qui constitue un absentéisme habituel pour raison de santé non contestable, et ceci même abstraction faite de l'absence prolongée en 2015 de 61 jours sur base de 5 certificats médicaux pour cause d'intervention chirurgicale du 23 avril 2015 au 24 juin 2015.

Ensuite, il faut que cet absentéisme habituel apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service. En l'espèce, la salariée travaillait comme caissière à plein temps au sein de la société S1 de X. Si la société S1 constitue, prise dans son ensemble, une grande structure comptant de nombreux collaborateurs, la société S1 de X ne comptait qu'environ 70 salariés et le service des caisses, par contre, occupait seulement un effectif de 20 personnes, dont 6 personnes chaque jour aux caisses.

Il est inconcevable que ces absences n'aient pas été la cause de désagréments pour l'employeur, gêné ou perturbé le fonctionnement normal du service. Le contrat de travail est un contrat synallagmatique et un employeur n'engage pas, dans une intention libérale, des salariés qu'il rémunère sans exiger de contrepartie de leur part. Leur travail lui est nécessaire et utile et il constitue la contrepartie requise pour le paiement du salaire. La susdite conclusion évidente, quant à une désorganisation du service du fait de l'absence de prestation de travail par un salarié malade, ne se trouve pas automatiquement écartée en raison de considérations abstraites tirées de la taille de l'entreprise employeuse, de l'objectif à réaliser par le service dans lequel le salarié est occupé ou de la nature du travail dévolu à ce dernier.

Les absences régulières de la salariée ont donc forcément dû entraîner une gêne au niveau de l'organisation du travail aux caisses, gêne dont la réalité est encore établie par l'attestation du témoin T1.



La désorganisation du service due à des absences répétées

C'est à tort que le tribunal du travail a pris en considération tant l'âge de la salariée, à savoir 50 ans, que son ancienneté de service, 22 ans, pour minimiser ou expliquer l'envergure de son absentéisme.

En effet, l'âge d'un salarié ne peut à lui seul en aucun cas justifier un absentéisme important dès lors que cette façon de voir aura le mérite de pénaliser l'embauche des salariés à partir de 50 ans sur le marché du travail. Il en va de même de l'ancienneté de service, fut-elle conséquente comme en l'espèce, qui ne peut raisonnablement pas justifier des absences régulières et nombreuses, même pour cause de maladie. »

Exemple 4

Rappel

Ce licenciement met en évidence le pouvoir disciplinaire de l'employeur face au comportement individuel du salarié.

L'employeur doit prendre soin de qualifier avec pertinence la faute de son salarié selon son degré de gravité, car de cette qualification dépendra le licenciement à opérer : avec effet immédiat ou avec préavis. L'employeur fera donc en sorte que ce choix ne constitue pas un abus de droit et que la mesure prise à l'encontre du salarié soit justifiée et proportionnée aux faits reprochés

Dans l'appréciation des faits ou des fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges doivent tenir compte :

- du degré d'instruction du salarié,
- de ses antécédents professionnels,
- de sa situation sociale et, en général de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité.

Ils doivent également tenir compte des conséquences du licenciement.

Exemples: injure proférée à l'égard de son employeur, absence prolongée injustifiée, retards répétés, délits (vol domestique,...), menaces et violences physiques sur le lieu du travail, insubordination, la pratique d'actes de concurrence déloyale sur le lieu de travail etc.

NB: un fait unique peut être suffisamment grave pour justifier le licenciement avec effet immédiat.

Exemple tiré de la jurisprudence

« Chère Madame A,

Je fais référence à votre lettre reçue le 18 novembre 2016 concernant la demande de motivation de votre licenciement intervenu en date du 19 octobre 2016.

Vous avez été engagée par notre société suivant un contrat de travail signé en date du 2 juin 2014 en tant que « Senior Negotiator Capital Markets ».

En 2015 et encore le 21 janvier 2016, lors d'un entretien d'évaluation entre vous et Mr. B, gérant, et en compagnie de Mr. C, Head of Capital Markets Belgium and Luxembourg, Mr. B vous a clairement expliqué que votre comportement envers différents collègues n'était pas à hauteur de nos attentes, et nous vous avons par exemple demandé de ne plus traiter les collègues de « con » ou « conne ».

Nous attachons au présent courrier les rapports d'évaluation établis après l'entretien du mois de janvier, qui font partie intégrante du présent courrier.

Nous avons dû constater qu'il y avait plusieurs plaintes de la part de certains de vos collègues de travail sur votre façon de collaborer et de vous comporter avec eux.

Le « caractère fort » (lire « manque de respect par le vocabulaire utilisé ») qui est repris à plusieurs reprises verbalement dans les évaluations, et qui a eu comme résultat la notation « needs improvement » en 2015, rendait la collaboration avec plusieurs collègues très difficile.



Le comportement

Lors de la réunion du 21 janvier 2016, nous étions convaincus que vous aviez compris la mise en garde, et sur base de vos résultats, votre ancienneté et vos capacités techniques, vous avez finalement été nommée pour la promotion « Associate » en 2016. Ce titre amène forcément encore plus de responsabilité en termes de comportement vis-à-vis des collègues.

Cependant et contre nos attentes, nous avons dû constater que la situation s'est davantage dégradée.

Le point culminant a été le dîner annuel de S1 qui s'est tenu en date du 15 octobre 2016.

Chaque année, la société organise un dîner pour tous les employés des bureaux belges et luxembourgeois. Pendant cette soirée, vous avez à nouveau traité plusieurs collègues ouvertement de « con » et de « conne » sans raison aucune, et finalement, vous avez physiquement agressé un des Partner du comité de direction Belge, Mr D.

Malgré le fait que celui-ci vous ait demandé à plusieurs reprises d'arrêter « d'embêter les collègues » ainsi que lui-même, et de montrer du respect, vous avez continué de « l'embêter ». Finalement il vous a « repoussée » et vous l'avez de suite pris dans une « prise d'étranglement », que vous avez décrite lors de votre conversation du 19 octobre 2016 « d'un reflex suite à vos nombreuses années de judo à haut niveau ». Plusieurs témoins sont venus exprimer leur étonnement de ce comportement agressif de votre part, le lendemain de la soirée.

Vous comprendrez que dans ce contexte, et malgré l'envoi d'un email à Mr D le lendemain vous excusant de votre comportement envers celui-ci, une collaboration à long terme entre vous et notre société est devenue impossible.

Nous ne pouvons pas tolérer un tel comportement agressif et manque de respect vis-à-vis de vos collègues de travail et de vos supérieurs hiérarchiques.

Le comité de direction, en unanimité, a donc décidé d'arrêter la collaboration et de mettre fin à votre contrat de travail moyennant un préavis de 2 mois., »



ENTREPRISE
SOCIALEMENT
RESPONSABLE

Le comportement

Exemple 5

Exemple 6: licenciement pour insuffisance professionnelle et comportement

La lettre de motifs est un exercice difficile en soi, qui prend du temps et il ne faut pas hésiter à la faire revoir par un professionnel ou demander de l'aide.

Un licenciement avec préavis nécessite d'avoir rassemblé les preuves au préalable afin de pouvoir élaborer rapidement la lettre (réalité) et se concentrer sur les aspects rédactionnels (précision) .

Un licenciement nécessite par ailleurs une analyse des faits reprochés et du recul afin de sanctionner de manière proportionnée.

Ce qui est attendu dans une lettre de motifs est d'une manière générale:

- Poser le contexte (fonction du salarié, description des tâches, éventuel historique de sa présence au sein de la société, description de l'organisation du service, et des raisons d'une telle organisation si elles servent la cause)
- Expliquer/détailler les faits/l'élément déclencheur, quoi, quand, avec qui, comment (il peut y avoir un cumul d'éléments)
- Décrire les conséquences de ces faits, sur la société, les autres salariés, les clients...
- Conclure le cas échéant

Faut-il joindre les preuves dans la lettre?

Si elles permettent de compléter la lettre de motifs: oui.

Si elles permettent de prouver ce que vous dites: non, pas nécessairement. Il est sage de faire établir des attestations testimoniales rapidement tant que les faits sont frais dans les mémoires et conserver chaque autre preuve précieusement (motifs contestés suspendent les délais de recours devant les tribunaux à un an. A cela s'ajoutera les délais de procédure)



Merci de votre attention



ENTREPRISE
SOCIALEMENT
RESPONSABLE



clc
7, rue Alcide de Gasperi
L-1615 Luxembourg



www.clc.lu



info@clc.lu



www.facebook.com/clcLuxembourg



+352 439 444-1



[clc-confederation luxembourgeoise du commerce](https://www.linkedin.com/company/clc-confederation-luxembourgeoise-du-commerce)