

MOTIVATION SUR MOTIVATION VAUT !

PAR

Nadine CAMBONIE

REF.

Entreprises magazine, n°51 JANVIER/FÉVRIER 2012

Le licenciement avec préavis d'un salarié suit une procédure réglementée par le Code du travail.

Cette procédure comporte 4 phases¹ :

- la lettre de licenciement informe le salarié de la décision de licencier² ;
- dans le mois de la réception de la lettre de licenciement, le salarié peut solliciter les motifs de son licenciement ;
- dans le mois de la réception de la lettre de demande des motifs, l'employeur doit communiquer les motifs du licenciement au salarié ;
- à la réception de la lettre de motivation du licenciement, le salarié a trois mois pour introduire un recours judiciaire en vue de voir déclarer son licenciement abusif. Ce délai est interrompu en cas de contestation introduite auprès de l'employeur qui fait courir un nouveau délai d'une année.

Il est envisageable que l'employeur réponde rapidement à la demande des motifs émanant du salarié. Par la suite, l'employeur peut souhaiter apporter des explications complémentaires à sa première lettre de motivation.

L'employeur peut-il valablement adresser une lettre de motivation complémentaire au

salarié ? Le tribunal du travail de Luxembourg a répondu par l'affirmative à cette question dans un jugement en date du 17 février 2011.

En l'espèce, l'employeur avait adressé une lettre comportant les motifs du licenciement la première semaine du délai d'un mois imparti. Le salarié avait contesté les motifs dans les deux semaines qui ont suivi. L'employeur a alors adressé une seconde lettre de motivation du licenciement dans la dernière semaine du délai d'un mois.

Le Tribunal a décidé que l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour formuler une motivation écrite et qu'il ne saurait lui être défendu de détailler les motifs du licenciement dans un deuxième courrier si celui-ci est envoyé dans le délai imparti³.

Cette jurisprudence pose pour le moins trois questions :

1. Le point de départ du délai de recours est-il impacté par la seconde lettre de motivation du licenciement ?

En l'espèce, la lettre de contestation des motifs avait d'ores et déjà été communiquée à l'employeur et réceptionnée par ce dernier avant l'envoi de la seconde lettre de motivation.

¹ Article L. 124-5 du Code du travail

² Un entretien préalable au licenciement est à respecter pour les sociétés employant 150 salariés et plus.

³ Le Tribunal se réfère à un arrêt de la Cour d'appel du 27 février 2003, n° 26969.

Le délai de recours d'un an, ouvert contre le licenciement, avait par conséquent commencé à courir.

Le Tribunal a exposé que les dispositions légales n'envisageaient aucune cause d'interruption ou de suspension ni d'exception du délai d'un mois imparti à l'employeur, de sorte que la seconde lettre de motivation fournie par l'employeur ne met pas en cause le délai de recours prévu par l'article L. 124-11 du Code du travail.

Il peut en être déduit que le délai de recours a commencé à courir dès l'envoi de la lettre de contestation des motifs et que la seconde lettre de motivation n'ouvrirait pas un nouveau délai de recours au salarié.

Toutefois, ce jugement ne nous apporte pas de réponse quant au point de départ du délai de recours si la lettre de contestation n'est pas adressée entre deux lettres de motivation. Faut-il prendre comme point de départ du délai de recours la date de réception de la première ou de la dernière lettre de motivation réceptionnée ?

2. L'employeur est-il limité dans le nombre de lettres de motivation ?

Au regard du jugement du tribunal, il semblerait que l'employeur ne soit pas limité dans le nombre de lettres de motivation du licenciement qu'il peut adresser au salarié.

Ainsi, dans le mois imparti à l'employeur, ce dernier pourrait envisager de compléter la motivation du licenciement de manière illimitée. Toutefois, il pourrait être soutenu qu'une multiplicité de lettres serait de nature à remettre en cause la précision des premières lettres de motivation telle qu'exigée par l'article L. 124-5 (2) du Code du travail.

3. Quelle latitude pour l'employeur dans le contenu des lettres de motivation complémentaires ?

Le Tribunal évoque uniquement un droit de « *détailler les motifs du licenciement dans un second courrier* ». Il convient de déduire de la terminologie utilisée qu'il ne serait pas admis d'invoquer des motifs nouveaux mais uniquement d'apporter des précisions sur les motifs d'ores et déjà exposés dans le premier courrier de motivation.

En conclusion, la jurisprudence considère que l'employeur peut fournir des précisions complémentaires à sa première lettre de motivation du licenciement dans le cadre d'un courrier subséquent si ce dernier est envoyé dans le mois imparti. Par ailleurs, le point de départ du délai de recours est la date de la lettre de contestation, même si l'employeur adresse un nouveau courrier de motivation du licenciement après cette lettre de contestation.