

Tout licenciement devra être motivé à partir du 1^{er} avril 2014

Ancienne réglementation

Jusqu'il y a peu, l'employeur n'était pas tenu de motiver sa décision lorsqu'il procédait à un licenciement, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou de licenciement d'un travailleur protégé.

En raison du risque de licenciement abusif pour les ouvriers, il était néanmoins toujours conseillé à l'employeur de motiver le licenciement.

L'employeur devait en revanche bien mentionner sur le formulaire C4 le motif de la fin du contrat de travail.

Statut unique

Dans le cadre du statut unique, il a été décidé qu'une convention collective de travail (CCT) serait conclue au sein du Conseil national du travail (CNT) pour fixer les règles relatives à la motivation du licenciement et à une bonne politique de RH.

Le but était que cette CCT prenne effet au 1^{er} janvier 2014 et que, dès l'exécution de cette CCT, la problématique du licenciement abusif pour les ouvriers disparaisse (article 63 de la loi relative aux contrats de travail).

Les négociations rudes entre employeurs et travailleurs n'ont toutefois pas permis de respecter l'échéance du 1^{er} janvier 2014.

Accord sur la motivation du licenciement par l'employeur

Le lundi 10 février 2014, les partenaires sociaux réunis au sein du Groupe des 10 sont parvenus à un accord sur la motivation du licenciement. Cet accord a été transposé dans la CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement.

Motivation par l'employeur à la demande du travailleur

Après 6 mois d'occupation, l'employeur est tenu de **motiver le licenciement par écrit si le travailleur (ouvrier ou employé) en fait la demande**.

Le travailleur doit faire la demande conformément à la procédure et aux conditions prescrites. La demande doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de 2 mois après que le contrat de travail a pris fin. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis à prester, le travailleur adresse sa demande dans un délai de 6 mois après la notification du préavis (pour les préavis envoyés par recommandé, la notification a lieu le troisième jour qui suit la date de l'envoi), sans toutefois pouvoir dépasser 2 mois après la fin du contrat de travail. C'est la date du cachet de la poste sur la demande qui est déterminante dans ce cadre.

L'employeur doit communiquer les motifs concrets qui ont conduit au licenciement, et ce, par lettre recommandée dans les 2 mois qui suivent la demande du travailleur. Ce délai commence à courir le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi de la demande du travailleur. Ici aussi, c'est la date du cachet de la poste sur la réponse de l'employeur qui est déterminante.

Remarque : l'employeur qui, *de sa propre initiative*, a communiqué *par écrit* au travailleur les motifs du licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette motivation spontanée contienne toutes les raisons concrètes qui ont conduit au licenciement. L'employeur n'encourra pas non plus d'amende dans ce cas.

Si l'employeur refuse de répondre à la demande du travailleur ou ne communique pas tous les motifs concrets dans sa motivation spontanée, il sera redevable d'une amende civile forfaitaire de **2 semaines de rémunération**.

Si le travailleur conteste la motivation du licenciement avancée par l'employeur et obtient gain de cause devant le tribunal du travail, celui-ci peut infliger à l'employeur une indemnisation allant de **3 semaines de rémunération au minimum à 17 semaines de rémunération au maximum** pour cause de licenciement manifestement déraisonnable.

Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont *aucun* lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont *pas* fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le tribunal peut uniquement apprécier le caractère manifestement déraisonnable du licenciement et non l'opportunité du licenciement en tant que tel. L'employeur dispose donc toujours de la liberté de procéder ou non au licenciement.

La **charge de la preuve** est cependant **partagée** dorénavant entre l'employeur et le travailleur.

Cumul des indemnités ?

L'amende de 2 semaines de rémunération, due par l'employeur lorsqu'il ne répond pas à la demande de motivation formulée par le travailleur, peut être cumulée avec l'indemnisation de 3 à 17 semaines de rémunération en cas de licenciement manifestement déraisonnable.

L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est en revanche pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

Exceptions à l'obligation de motivation

En cas de licenciement pendant les 6 premiers mois d'occupation, l'employeur ne doit pas motiver le licenciement.

Attention : pour le calcul de la période de 6 mois d'occupation, les contrats antérieurs et consécutifs à durée déterminée ou de travail intérimaire pour une fonction identique chez le même employeur sont pris en considération.

L'obligation de motivation ne s'applique pas dans le cadre du travail intérimaire, des contrats d'étudiants, de la prépension (RCC), de la pension, d'une cessation d'activité, d'une fermeture d'entreprise et d'un licenciement collectif.

Cette CCT ne s'appliquera pas non plus aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit respecter une procédure spéciale (tel que défini par la loi ou par une CCT au niveau du secteur ou de l'entreprise) ou en cas de licenciements multiples dans le cadre d'une restructuration. Il s'agit par exemple de la procédure de licenciement pour les représentants des travailleurs au sein du Conseil d'entreprise ou du Comité pour la prévention et la protection au travail ou pour les candidats non élus au sein de ces organes lors des élections sociales, ou encore de la procédure de licenciement du conseiller en prévention.

Les dispositions de cette CCT ne s'appliquent pas non plus en cas de licenciement pour faute grave. Les dispositions existantes de l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail restent pleinement d'application dans ce cadre.

Entrée en vigueur ?

La nouvelle CCT entrera en vigueur au **1^{er} avril 2014 pour les licenciements donnés ou notifiés à partir de cette date.**

Dérogations pour certains secteurs !

Les nouvelles dispositions relatives à l'obligation de motivation ne s'appliqueront qu'à partir du 1^{er} janvier 2016 pour les ouvriers concernés par la dérogation temporaire aux nouveaux délais de préavis, c.-à-d. les ouvriers des secteurs pour lesquels des délais de préavis dérogatoires réduits peuvent être appliqués jusqu'au 31 décembre 2017 (plus d'infos : cf. notre note [« Le statut unique – La loi »](#)). Pour ces ouvriers, les dispositions relatives au licenciement abusif restent d'application.

Motivation du licenciement sur le formulaire C4

L'employeur sera par ailleurs toujours tenu de motiver le licenciement sur le formulaire C4. Celui-ci a en effet été adapté récemment et même le licenciement de commun accord doit désormais être motivé (cf. notre [flash du 10 janvier 2014](#)).

Il va de soi que la motivation du licenciement que l'employeur communique au travailleur doit correspondre à celle mentionnée sur le C4.

Le contrat de travail a pris fin (cochez plusieurs cases si nécessaire):

- 1. par **préavis par l'employeur**, qui a été
 - envoyé par lettre recommandée le ___ / ___ / _____
 - notifié par exploit d'huissier le ___ / ___ / _____
- 2. par **rupture par l'employeur** le ___ / ___ / _____
- 3. par le **travailleur** (abandon volontaire de travail) le ___ / ___ / _____
- 4. de **commun accord** entre l'employeur et le travailleur le ___ / ___ / _____
- 5. pour **force majeure**, invoquée le ___ / ___ / _____ par l'employeur le travailleur
- 6. vu que le contrat de travail pour une **durée déterminée** / pour un **travail déterminé** a pris fin

Motif précis du chômage (à compléter uniquement dans les situations 1, 2, 4 et 5):

.....

.....

.....

.....

Sources :

- Déclaration du Groupe des 10 ;
- CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, site web [CNT](#)
- Site web de l'ONEM, www.rva.be.