|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Question à un expert** | |  |
| La motivation du licenciement : quelles conséquences pour l’employeur et les travailleurs ? | Jordane Houdart  Legal Officer  Partena Professional |

**A la suite des travaux sur l’harmonisation du statut entre ouvriers et employés, de nouvelles règles ont été établies en matière de motivation du licenciement. Depuis le 1er avril 2014, l’ouvrier et l’employé ont le droit de connaitre les raisons de leur licenciement et peuvent demander une indemnisation en cas de « licenciement manifestement déraisonnable ». Cette réglementation est en vigueur depuis plus de deux ans et pourtant peu d’employeurs en mesurent les conséquences.**

**Concrètement, en quoi consistent ces nouvelles mesures ?**

Dans le passé, la réglementation n’imposait pas à l’employeur une obligation formelle de motiver le licenciement du travailleur, seuls les ouvriers bénéficiaient d’une motivation a posteriori relative au licenciement abusif. Une différence de traitement qui était justifiée en vue de compenser la brièveté des préavis. La CCT n°109 permet dorénavant au travailleur de demander des explications sur les motifs qui ont conduit au licenciement. Cette CCT a vu le jour au moment de la mise en place d’un statut unique qui s’inscrit dans le cadre d’une harmonisation des statuts ouvrier-employé.

**En quoi consiste la notion de « licenciement manifestement déraisonnable » ?**

La notion de « licenciement manifestement déraisonnable » peut dorénavant être invoquée tant par l’employé que par l’ouvrier engagé dans les liens d’un contrat de travail.

Par licenciement manifestement déraisonnable, il faut entendre : *« le licenciement 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 »*.

Les règles concernant la motivation du licenciement prévues par cette CCT n°109 ne visent cependant pas certains travailleurs :

* Les travailleurs licenciés au cours des 6 premiers mois d’occupation ;
* Les travailleurs intérimaires ;
* Les étudiants ;
* Les travailleurs bénéficiant d’un régime de chômage avec complément d’entreprise.

L’obligation de motivation ne s’applique pas non plus dans le cadre :

* De la pension ;
* D’une fermeture d’entreprise ;
* D’un licenciement collectif.

**Comment un travailleur peut-il contrôler le motif de son licenciement ?**

Le travailleur désireux de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement doit adresser sa demande à son ancien employeur par courrier recommandé. Lorsque la rupture du contrat à lieu moyennant le paiement d’une indemnité de rupture, le travailleur doit alors envoyer sa demande dans un délai de 2 mois à compter de la fin du contrat de travail. Lorsqu’il est mis fin au contrat moyennant notification d’un préavis, le travailleur doit adresser sa demande à l’employeur dans un délai de 6 mois après la notification du congé, sans pouvoir dépasser 2 mois après la fin du contrat de travail.

Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé : celui-ci porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l’aptitude ou la conduite du travailleur ou avec les nécessités du fonctionnement de l’entreprise. Il ne s’agit donc pas de vérifier les circonstances du licenciement mais uniquement les motifs de celui-ci.

**Quelles sont les sanctions si l’employeur ne donne pas suite à la demande du travailleur licencié ?**

Si l’employeur ne répond pas à la demande du travailleur, une première sanction financière est appliquée : il s’agit d’une amende civile qui équivaut à 2 semaines de rémunération.

Si l’employeur n’arrive pas à convaincre le travailleur du caractère raisonnable de son licenciement, celui-ci pourrait demander, au tribunal du travail, le paiement d’une indemnité forfaitaire égale à minimum 3 semaines de rémunération et à maximum 17 semaines de rémunération. Il s’agit d’une fourchette fixée par le législateur dans laquelle le juge peut faire son choix en fonction de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

A propos de Partena Professional

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l’accent sur l’entrepreneuriat et la gestion du personnel. Partena Professional soutient et accompagne les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec la création d’entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical en cas d’absentéisme, des formations, du conseil juridique et tout type de consultance (RH, juridique, …). Quelques 1500 collaborateurs sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants et réalisent 150 millions d’euros de chiffre d’affaires par an. Plus d’informations sur [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be)