|  |  |
| --- | --- |
| **Question à un expert** |  |
| L'importance du motif de licenciement pour l'employeur et le travailleur | Jordane HoudartLegal Officer Partena Professional |

**Suite à l’introduction du statut unique entre ouvriers et employés, de nouvelles règles ont été établies en matière de motivation du licenciement. La CCT n°109 permet désormais au travailleur licencié de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement. Conséquence : l’employeur doit pouvoir démontrer concrètement au travailleur les motifs de son licenciement. Dans le cas contraire, le travailleur pourrait se voir octroyer le paiement d’une indemnité forfaitaire comprise entre minimum 3 et maximum 17 semaines de rémunération.**

**Un employeur prudent devra donc s’assurer d’avoir des preuves suffisantes avant d’envisager un licenciement.**

**L’importance du motif formulé sur le C4**

Le formulaire C4 (certificat de chômage) délivré spontanément le dernier jour de travail par l’employeur au travailleur licencié permet à ce dernier de demander le bénéfice des allocations de chômage. Lors du licenciement d’un travailleur, l’employeur doit donc indiquer sur le C4 le motif précis du chômage et ce, avec prudence et sincérité.

Cette mention est en effet déterminante étant donné que l’intervention de l’assurance-chômage est réservée à la couverture du chômage involontaire, c’est-à-dire qui résulte de circonstances indépendantes de la volonté du travailleur. Certains motifs dits « passe-partout » ou « neutres » (restructuration, raisons économiques, manque de travail, etc.) peuvent faire naître des doutes dans le chef du bureau de chômage. Il est important de détailler de façon précise les motifs qui ont conduit au licenciement du travailleur.

Lorsque des motifs pas assez précis sont mentionnés, l’ONEM (l’Office National de l’Emploi) enquête sur la nature « involontaire » de la mise en chômage du travailleur et envoie généralement un courrier à l’employeur lui demandant des précisions quant aux motifs invoqués. Ceux-ci devront donc pouvoir être démontrés concrètement par l’ex-employeur. Il convient donc d’être particulièrement attentif au motif de licenciement repris sur le formulaire C4. L’employeur doit veiller à rester cohérent par rapport à la motivation mentionnée et celle donnée par écrit au travailleur.

Si sur base de ces réponses, l’ONEM décide de suspendre le versement des allocations de chômage, le travailleur pourrait être amené à introduire une action en justice afin de contester le motif repris sur le C4. Il pourrait également introduire une procédure pour licenciement manifestement déraisonnable et alors éventuellement se voir octroyer le paiement d’une indemnité forfaitaire.

**Les sanctions encourrues en cas de non-respect**

L’employeur qui ne respecte pas ses obligations dans le cadre du contrôle du chômage (déclarations inexactes concernant le licenciement) peut être sanctionné par le paiement d’une amende pénale ou administrative pour avoir aidé le travailleur à contourner la règlementation du chômage. De plus, il doit veiller à ce que le motif indiqué sur le C4 ne soit pas inutilement fallacieux, blessant ou offensant. Si tel est le cas, le travailleur pourrait prétendre au paiement de dommages et intérêts en cas de préjudice causé par l’employeur reconnu par les juridictions du travail.

**Un employeur averti en vaut deux**

L'employeur n'est pas tenu de motiver le licenciement au travailleur. Par contre, si le travailleur le lui demande, il est alors dans l’obligation de le faire. Attention, le fait que le travailleur ne demande pas à l'employeur de motiver le licenciement ne dégage pas l'employeur de l'obligation de mentionner le motif de licenciement sur le formulaire C4.

Dans tous les cas, il est vivement conseillé à l’employeur de veiller à disposer de suffisamment d’éléments décisifs avant de licencier un travailleur afin d’éviter une demande relative à la motivation du licenciement ou de devoir contester une demande relative à un licenciement manifestement déraisonnable.

À l’heure actuelle, l’employeur doit prendre conscience de l’importance de pouvoir étayer le motif du licenciement en recueillant et en conservant les éléments de preuve à l’appui du licenciement. Il est donc vivement conseillé de constituer un dossier en cours de contrat reprenant, par exemple, les manquements professionnels du travailleur, les attitudes comportementales inacceptables, les avertissements écrits, les plaintes de la clientèle, les rapports d’évaluation et également de collecter des preuves dès la fin du contrat de travail comme des e-mails, des déclarations, des témoignages, des pièces comptable etc. En l’absence de ce type de preuves, le travailleur pourrait alors plus facilement contester le 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)