Ius Laboris BELGIUM
CLAEYS & ENGELS

CCT n° 109: L'obligation de motivation du licenciement et le licenciement manifestement déraisonnable

NEWSLETTER, MARS 2014

Contenu

1 Règlementation actuelle... 2

2 A qui s'applique la nouvelle règlementation?. 2

3 Obligation de motivation du licenciement..... 3

4 Licenciement manifestement déraisonnable 4

5 Règlementation dérogatoire 5

6 Conclusion 6

La proposition finale de compromis du Ministre de l'Emploi du 5 juillet disposait qu'*« un régime relatif à la motivation du licenciement et à une bonne politique de RH en cas de licenciement »* serait prévu dans une convention collective de travail à négocier au sein du Conseil National du Travail avec entrée en vigueur au 1er janvier 2014. Finalement, la CCT n° 109 a été conclue le 12 février 2014 et entrera en vigueur le 1er avril 2014.

La nouvelle règlementation vient remplacer l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail concernant le licenciement abusif des ouvriers. En résumé, la nouvelle règlementation prévoit qu'un travailleur licencié, qu'il soit ouvrier ou employé, a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. Lorsqu'il sera question de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur sera redevable d'une indemnité allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

Par le biais de cette newsletter, nous souhaitons vous apporter une réponse aux différentes questions que vous vous posez certainement :

- **L'employeur est-il tenu de motiver chaque licenciement de manière détaillée?**
- **Le travailleur peut-il introduire à tout moment une demande visant à connaitre les motifs à l'origine de son licenciement?**
- **Quelles sanctions sont applicables lorsque l'employeur refuse de motiver le licenciement?**
- **Incombe-t-il à l'employeur de prouver que le travailleur n'a pas été licencié de façon manifestement déraisonnable ?**
- **...**

Bonne lecture!

Plus d'info:

www.claeysengels.be

info@claeysengels.be

1 Règlementation actuelle

1.1 Ouvriers: licenciement abusif

Il est question de licenciement abusif lorsqu'un ouvrier est licencié pour des motifs qui n'ont aucun lien avec son aptitude ou comportement, ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Si l'ouvrier invoque le licenciement abusif, il appartient à l'employeur de motiver le licenciement et de prouver qu'il n'est pas abusif. S'il n'y parvient pas, l'employeur sera redevable d'une indemnité correspondant à six mois de rémunération, en sus du délai de préavis ou de l'indemnité compensatoire de préavis.

Cette règlementation était considérée comme une sorte de « compensation » par rapport aux délais de préavis plus courts réservés jusqu'alors aux ouvriers. Le statut unique ayant harmonisé les délais de préavis pour tous les travailleurs (du moins pour l'ancienneté acquise à partir du 1er janvier 2014), la règlementation en matière de licenciement abusif devait encore être adaptée.

1.2 Employés: abus du droit de licencier

La règlementation relative au licenciement abusif ne s'applique pas aux employés. Cela signifie que le contrat de travail d'un employé peut être résilié sans que l'employeur n'ait à le motiver (à l'exception bien évidemment de l'ensemble des régimes de protection contre le licenciement, en cas de grossesse ou de crédit-temps par exemple).

Un employé ne pouvait obtenir une indemnité, en sus du délai de préavis ou de l'indemnité compensatoire de préavis, que s'il parvenait à démontrer que l'employeur avait commis un abus de droit lors du licenciement. La charge de la preuve incombait au travailleur, tant en ce qui concerne la faute de l'employeur qu'en ce qui concerne le dommage qu'il a subi. Il était question d'abus de droit lorsque l'employeur exerçait son droit de licencier en outrepassant manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par un employeur prudent et avisé.

En pratique, l'abus du droit de licencier était essentiellement reconnu au vu des circonstances dans lesquelles le licenciement avait eu lieu (par exemple, publicité inutile quant aux motifs du licenciement, fausses accusations à l'égard du travailleur, licenciement 'représaille' d'un travailleur suite à certaines démarches qu'il a entreprises en vue d'exercer ses droits, etc.).

2 A qui s'applique la nouvelle règlementation ?

La CCT n° 109 s'applique en cas de licenciement par l'employeur tant d'ouvriers que d'employés ayant une ancienneté de minimum 6 mois. Les contrats de travail antérieurs et successifs à durée déterminée ou de travail intérimaire pour une fonction identique auprès du même employeur entrent en ligne de compte pour le calcul des 6 mois.

Les nouvelles règles ne s'appliquent pas en cas de :

- Résiliation d'un contrat de travail d'intérimaire ou d'occupation d'étudiants;
- Licenciement en vue de l'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise ou en vue de l'accès à la pension;
- Licenciement dans le cadre d'un licenciement collectif, fermeture d'une entreprise ou cessation d'activité, ainsi qu'en cas de licenciement multiple lors

d'une restructuration tel que défini au niveau sectoriel;

- Licenciement lorsqu'une procédure spéciale doit être respectée, prévue par la loi ou par CCT (comme c'est le cas par exemple du licenciement de travailleurs protégés dans le cadre des élections sociales ou du licenciement d'un conseiller en prévention).

Lorsque l'employeur licencie un travailleur pour motif grave, les règles relatives à la motivation du licenciement ne sont pas applicables. En effet, dans ce cas, l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail prévoit déjà une obligation de motivation du licenciement. En revanche, les règles relatives au licenciement manifestement déraisonnable sont entièrement applicables.

La CCT n° 109 prévoit également une réglementation dérogatoire pour les secteurs auxquels s'appliquent des mesures exceptionnelles en matière de délais de préavis dans le cadre du statut unique. Cette règlementation dérogatoire est développée au point 5.

3 Obligation de motivation du licenciement

3.1 Droit pour le travailleur licencié

La CCT n° 109 introduit un nouveau droit pour les travailleurs licenciés, à savoir le droit d'être informés par leur employeur des motifs concrets qui ont conduit au licenciement.

Bien que l'employeur puisse communiquer de sa propre initiative les motifs du licenciement (par exemple dans la lettre de licenciement) il n'y a là aucune obligation. L'obligation de communiquer les motifs du licenciement, telle que prévue par la CCT n° 109, ne naît en effet que lorsqu'un travailleur en fait la demande à l'employeur. Par contre, l'employeur doit toujours mentionner le motif de la fin du contrat de travail sur le formulaire C4 (dans la rubrique « motif précis du chômage »). Si l'employeur fait le choix de ne pas communiquer spontanément le motif du licenciement, il devra veiller à pouvoir prouver le motif mentionné sur le formulaire C4 en cas de contestation.

La demande doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois à compter du moment où le contrat de travail prend fin. Cependant, si le contrat de travail est rompu moyennant le respect d'un délai de préavis, le travailleur a jusqu'à 6 mois après la notification du congé (c.à.d. à compter du troisième jour ouvrable suivant la date de l'envoi de la lettre licenciement par courrier recommandé) afin d'introduire une demande, sans toutefois que cette période ne puisse être supérieure à 2 mois après la fin du contrat.

Lorsque l'employeur reçoit une telle demande, il doit répondre au travailleur par lettre recommandée dans un délai de 2 mois. Ce délai commence à courir le troisième jour ouvrable suivant la date d'envoi de la lettre recommandée du travailleur. La réponse de l'employeur doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaitre les motifs concrets de son licenciement. Comme tous les documents qui émanent de l'employeur, la lettre de motivation doit être rédigée dans la langue prescrite par la loi.

Si l'employeur avait déjà, de sa propre initiative, communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement, il n'est pas tenu de répondre une nouvelle fois à la demande du travailleur. Il est néanmoins requis que la communication antérieure faite par l'employeur contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaitre les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

3.2 Sous peine de...

Un employeur n'ayant pas répondu conformément aux règles à une demande lui étant parvenue endéans le délai requis par lettre recommandée du travailleur afin de connaitre les motifs de son licenciement (et n'ayant pas communiqué préalablement par écrit de sa propre initiative les motifs concrets du licenciement), est redevable au travailleur licencié d'une amende civile forfaitaire équivalente à 2 semaines de rémunération.

Il peut être soutenu que cette amende n'est pas soumise au paiement des cotisations de sécurité sociale. C'est également le point de vue du Conseil National du Travail.

4 Licenciement manifestement déraisonnable

4.1 Notion

Il est question d'un licenciement manifestement déraisonnable lorsqu'un travailleur qui était engagé pour une durée *indéterminée* est licencié et que ce licenciement:

- est fondé sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou le comportement du travailleur
- repose sur des motifs qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service
- est un licenciement auquel un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais procédé.

Cette règlementation s'applique tant au licenciement des ouvriers que des employés.

Les circonstances du licenciement n'entrent pas en ligne de compte pour le contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. Il est uniquement contrôlé si les motifs sont ou pas en lien ou non avec l'aptitude ou le comportement, ou les nécessités relatives au fonctionnement.

En outre, il s'agit uniquement d'un contrôle marginal. L'employeur reste dans une grande mesure libre de décider de ce qui est raisonnable, et il a ici le choix entre différentes alternatives de gestion qu'envisagerait un employeur normal et raisonnable. Il n'est donc pas possible de faire contrôler l'opportunité de la gestion de l'employeur par le tribunal du travail.

4.2 Sanction

Un travailleur licencié de façon manifestement déraisonnable, a droit à une indemnité allant de minimum 3 à maximum 17 semaines de rémunération. Le montant de l'indemnisation doit être déterminé par le tribunal et dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. L'indemnité maximale est en tout état de cause inférieure à l'indemnité actuellement applicable s'élevant à 6 mois de rémunération dans l'hypothèse du licenciement abusif d'un ouvrier. La CCT n° 109 prévoit néanmoins la possibilité pour le travailleur de demander la réparation du dommage réellement subi en lieu et place de l'indemnité forfaitaire. Dans ce cas, il appartient au travailleur d'apporter la preuve de la faute commise par l'employeur, ainsi que du dommage subi et du lien causal entre les deux. L'indemnité peut être cumulée avec l'amende pour non-respect de l'obligation de motivation, ainsi qu'avec une indemnité de préavis, une indemnité de non-concurrence, une indemnité d'éviction ou une indemnité complémentaire aux allocations sociales. En revanche, l'indemnité ne peut être cumulée avec toute autre indemnité due par l'employeur en raison de la rupture du contrat de travail (comme par exemple une indemnité de protection, une indemnité pour

discrimination, une indemnité qui couvre le dommage réel,...).

De la même manière que pour l'amende en cas de non-motivation, il peut être soutenu que l'indemnité en raison d'un licenciement manifestement déraisonnable n'est pas soumise au paiement des cotisations de sécurité sociale (ce qui est également le point de vue du Conseil National du Travail).

4.3 Qui supporte la charge de la preuve ?

Dans le cadre d'une contestation portant sur le(s) motif(s) à l'origine du licenciement, il est bien entendu important de savoir qui supporte la charge de la preuve.

La règlementation actuelle relative au licenciement abusif des ouvriers prévoit qu'il suffit que l'ouvrier invoque explicitement le licenciement abusif. La charge de la preuve repose ensuite sur l'employeur, qui doit démontrer que le licenciement est justifié par des motifs en lien avec le comportement ou l'aptitude de l'ouvrier ou les nécessités de l'entreprise.

Dans le cadre des nouvelles dispositions relatives au licenciement manifestement déraisonnable, la charge de la preuve a été partagée. Il convient de faire la distinction entre trois situations possibles :

1. **L'employeur a communiqué les motifs du licenciement, de sa propre initiative ou à la demande expresse du travailleur, dans le respect des dispositions prévues**: la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

2. **Le travailleur a introduit une demande, pourtant l'employeur n'a pas communiqué les motifs du licenciement ou ne les a pas communiqués dans le respect des dispositions prévues**: il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

3. **Le travailleur n'a pas introduit de demande visant à connaitre les motifs de son licenciement dans le respect des dispositions prévues**: il revient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Il reste à voir comment ces règles seront interprétées par la jurisprudence et si la distinction opérée par la CCT n° 109 entre les trois situations, entrainera effectivement une différence au niveau de la charge de la preuve dans la pratique. Dans tous les cas, un employeur prudent veillera à disposer de suffisamment d'éléments probants quant aux motifs du licenciement afin d'être en mesure de contester (ou, encore mieux, d'éviter) avec succès une demande relative à un licenciement manifestement déraisonnable.

5 Règlementation dérogatoire

5.1 Pour qui?

La CCT n° 109 prévoit une règlementation dérogatoire pour les travailleurs auxquels s'applique également une règlementation dérogatoire dans le cadre du statut unique en matière de délais de préavis (soit structurelle comme certaines activités dans le secteur de la construction, soit temporaire comme les entreprises d'habillement et de confection, les entreprises du secteur du bois, ameublement, diamant...).

5.2 Que contient la réglementation dérogatoire?

- Dans un premier temps, les règles relatives à ***l'obligation de motivation*** ne sont pas

applicables à l'ensemble des travailleurs auxquels s'applique la règlementation dérogatoire. En ce qui concerne les travailleurs qui bénéficient d'une dérogation temporaire en matière de délais de préavis, ceci n'est valable que jusqu'au 31 décembre 2015. A partir du 1er janvier 2016, ces travailleurs auront donc également droit à se prévaloir des règles en matière de motivation du licenciement. Seuls les travailleurs qui bénéficient d'une dérogation structurelle dans le secteur de la construction en seront encore exclus.

- Ensuite, les règles en matière de ***licenciement manifestement déraisonnable*** ne s'appliquent pas non plus. Les travailleurs qui relèvent des dérogations temporaires sont exclus de la réglementation jusqu'au 31 décembre 2015 et relèvent donc bien des nouvelles règles à partir du 1er janvier 2016. Pour les travailleurs qui sont structurellement exclus pour certaines activités dans le secteur de la construction, la réglementation dérogatoire est applicable de manière définitive valable. En lieu et place, il convient d'appliquer une règlementation qui, en pratique, correspond à celle applicable en matière de licenciement abusif. Cela signifie que les travailleurs auxquels s'applique la règlementation dérogatoire et qui sont occupés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, ne peuvent être licenciés pour des motifs qui ne sont pas en lien avec leur comportement ou leur aptitude ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. La charge de la preuve des motifs des motifs incombe à l'employeur et une indemnité correspondant à la rémunération de 6 mois est due s'il s'agit d'un licenciement abusif.

6 Conclusion

La CCT n° 109 doit certainement être considérée comme une étape décisive dans l'histoire du droit du travail belge. Désormais tant les ouvriers que les employés ont le droit d'être informés par leur employeur des motifs de leur licenciement. En outre, les employés ont désormais la possibilité, comme les ouvriers avant eux, d'obtenir, en sus du délai de préavis ou de l'indemnité compensatoire de préavis, une indemnité forfaitaire si leur licenciement se révèle être manifestement déraisonnable. Cette indemnité est toutefois inférieure à l'indemnité de 6 mois de rémunération qui reste encore applicable jusqu'au 31 mars 2014 compris, en cas de licenciement abusif d'un ouvrier.

La CCT n° 109 impose aux employeurs des charges administratives supplémentaires, d'une part car ils peuvent s'attendre à ce que leur soient adressées des demandes de motivation auxquelles ils sont tenus de répondre par lettre recommandée et d'autre part, parce que les employeurs devront désormais également documenter les motifs de licenciement pour les employés afin d'être suffisamment préparés pour parer toute action visant à faire reconnaître le licenciement comme étant manifestement déraisonnable.

Reste à voir quels points de vue adopteront les cours et tribunaux du travail à l'égard de cette nouvelle règlementation, notamment quant au poids effectif de la charge de la preuve ainsi que quant à la manière de graduer la sanction entre 3 et 17 semaines d'indemnité.

Bien évidemment, nous suivrons de près les développements jurisprudentiels en la matière.

Ius Laboris BELGIUM
CLAEYS & ENGELS

Bruxelles
280, Bd. du Souverain
1160 Bruxelles
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Liège
Bd. Frère Orban 25
4000 Liège
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Anvers
Commodity House
G. Lemanstraat 74
2600 Anvers
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gand
F. Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gand
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55 00

Courtrai
Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08 70

Hasselt
Luikersteenweg 227
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79 11

Partners with you.

Nos newsletters sont destinées à vous procurer une information générale relative à des sujets d'actualité et à certains développements législatifs ou jurisprudentiels. Nous veillons bien entendu à la fiabilité de cette information. Cependant, nos newsletters ne contiennent aucune analyse juridique et ne peuvent en aucun cas engager notre responsabilité. N'hésitez pas à prendre contact avec nos avocats pour toute question complémentaire.