

J'entends dans la presse qu'à partir du 01/04/2014, lorsque je licencierai un membre de mon personnel, je serai dans l'obligation de motiver ce licenciement ! Qu'en est-il ? A quoi dois-je être attentif ?

Février 2014

Actuellement, l'employeur qui licencie un travailleur n'est pas systématiquement tenu de faire connaître à celui-ci les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. A partir du 01/04/2014, suite à l'accord intervenu entre les partenaires sociaux, le travailleur aura le droit de connaître ce motif. De plus, une indemnisation est prévue pour le travailleur victime d'un licenciement manifestement déraisonnable.

■ 1. Obligation de motivation ■

1.1 Principes et procédure

Le travailleur demande à l'employeur les motifs concrets de son licenciement

Le travailleur doit adresser une demande à son employeur par courrier recommandé dans un délai de 2 mois après la fin du contrat en cas de rupture immédiate ou dans un délai de 6 mois après la notification du congé en cas de prestation de préavis (sans toutefois dépasser 2 mois après la fin du contrat de travail).

L'employeur dispose alors d'un délai de 2 mois pour communiquer par lettre recommandée un document qui contient les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

L'employeur motive le licenciement d'initiative

Lorsque l'employeur indique d'initiative les motifs concrets qui ont conduit au licenciement, il ne devra pas répondre à une demande introduite par la suite par le travailleur.

1.2 Quels sont les risques en cas de non motivation ou de motivation tardive

L'employeur pourrait être condamné à une amende civile égale à 2 semaines de rémunération. Cette sanction ne pourra pas s'appliquer à l'employeur qui a communiqué d'initiative les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

1.3 Exceptions à l'obligation de communiquer les motifs concrets du licenciement

Dans les cas suivants, l'employeur n'est pas tenu de motiver le licenciement lorsque le travailleur est licencié:

- dans les 6 premiers mois d'occupation
- sous contrat intérimaire ou d'étudiant
- en vue du RCC
- à partir du 1^{er} jour du mois qui suit celui au cours duquel il atteint l'âge légal de la pension
- en raison d'une cessation définitive d'activités, d'une fermeture d'entreprise
- dans le cadre d'un licenciement collectif ou licenciement multiple
- lorsque l'employeur doit suivre « une procédure spéciale de licenciement » fixée par la loi ou par une convention collective de travail (ex : licenciement conseillers en prévention)
- pour faute grave.

L'employeur n'est pas non plus tenu de motiver lorsque le travailleur est un ouvrier qui relève d'une commission paritaire qui peut appliquer des délais réduits de préavis (CP 109,124,126,128.01,128.02,147,330.01,324,311, 330.03). Cette exception ne vaut que jusqu'au 31/12/2015. Au delà de cette date, seuls les employeurs des commissions paritaires 124 et 126, en ce qui concerne les ouvriers sans lieu de travail fixe et pour autant qu'ils exécutent certains travaux sur chantiers temporaires ou mobiles, seront dispensés de l'obligation de motivation.

■ 2. Quels risques en cas de licenciement « manifestement déraisonnable » ? ■

Le travailleur pourra lancer une procédure devant les tribunaux s'il estime que son licenciement est manifestement déraisonnable. Concrètement, il s'agit du licenciement qui se base sur des motifs qui ne sont pas en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

L'employeur pourrait être condamné à une indemnisation équivalente à minimum 3 semaines et maximum 17 semaines de rémunération en fonction du caractère manifestement déraisonnable apprécié par le juge saisi. Cette sanction pourra se cumuler aux 2 semaines d'indemnités, éventuellement, perçues en cas de non-motivation ou motivation tardive.

La charge de la preuve est différente selon les cas :

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement d'initiative ou à la demande du travailleur, la partie qui

agit et allègue des faits en assume la preuve

- si l'employeur n'a pas communiqué les motifs du licenciement, il devra alors démontrer que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable
- si l'employeur n'a pas communiqué les motifs du licenciement et que le travailleur n'a pas introduit de demande pour les connaître, c'est le travailleur qui devra faire la preuve d'éléments indiquant le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Avec cette nouvelle réglementation, les règles relatives au licenciement abusif cesseront de s'appliquer à partir du 01/04/2014 sauf dans les secteurs où il existe une exception à l'obligation de motivation (point 1.3).

■ 3. En pratique ■

Si vous êtes confronté à un cas concret et que vous êtes client du secrétariat social, nous vous conseillons vivement de prendre directement contact avec un de nos conseillers lequel sera à même de vous fournir de plus amples informations.

N'hésitez pas à contacter le secrétariat social afin qu'il vous assiste dans ces différentes étapes.