

La motivation du licenciement et le licenciement manifestement déraisonnable

Dans la foulée de la loi du 26 décembre 2013 qui a harmonisé un certain nombre de règles de licenciement des ouvriers et employés, les partenaires sociaux viennent de conclure une convention collective de travail qui introduit une obligation générale de motiver le licenciement et sanctionne les licenciements « manifestement abusifs ».

Cette convention collective conclue au sein du C.N.T. (la CCT n° 109) entre en vigueur le 1^{er} avril 2014 pour les licenciements notifiés à partir de cette date.

Désormais, les employeurs doivent veiller à communiquer à tout travailleur qui en fait la demande les motifs concrets du licenciement.

Ils devront être attentifs à la formulation de ces motifs. Ils ne pourront vraisemblablement plus se contenter de formules passe-partout comme celles qui figuraient souvent sur le certificat de chômage C4.

S'ils s'abstiennent de communiquer les motifs concrets du licenciement, ils seront doublement sanctionnés :

- d'une part, ils seront redevables au travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de salaire ;
- d'autre part, la charge et le risque de la preuve seront renversés : il appartiendra à ces employeurs de prouver les motifs qu'ils invoquent et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Si la raison du licenciement est manifestement déraisonnable, les juridictions du travail condamneront l'employeur au paiement d'une indemnité de entre trois semaines et dix-sept semaines de rémunération, ce qui n'est pas négligeable dès lors que cette indemnité se cumule avec le préavis ou l'indemnité de préavis.

En tout état de cause, les employeurs prudents veilleront à recueillir et conserver les éléments de preuve des raisons du licenciement (rapports, statistiques, évaluations, plaintes de clients, avertissements, etc.).

Paul CRAHAY
20 mars 2014