

Motivation du licenciement : que doit-prouver l'employeur ?

Le 28 nov 2018

Fin du contrat

Lorsqu'un licenciement n'est pas lié à l'aptitude ou au comportement du travailleur ni aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, celui-ci est manifestement déraisonnable. Le 15 octobre 2018, la Cour de cassation a clarifié la preuve qui doit être apportée à cet égard.

D'une part, la Cour considère qu'un travailleur peut être licencié en raison de son comportement, même si l'employeur ne prouve aucune faute dans le chef du travailleur.

D'autre part, pour un licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, il ne suffit pas pour l'employeur de prouver les difficultés économiques de l'entreprise. Il doit également démontrer le lien de causalité entre les mauvais résultats de l'entreprise et la décision de licencier un travailleur en particulier.

1. Licenciement abusif versus licenciement manifestement déraisonnable

Par souci d'exhaustivité, notons que les deux arrêts de la Cour de cassation portent sur l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui concernait le licenciement abusif des ouvriers.

Depuis l'entrée en vigueur de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, cette disposition ne s'applique plus au secteur privé.

Toutefois, la jurisprudence rendue sur cette base est toujours pertinente pour l'appréciation des motifs de licenciement dans le cadre de la C.C.T. n°109. En effet, les deux textes prévoient quasiment le même régime :

- un travailleur ne peut être licencié que pour trois motifs, et ;
- l'employeur doit fournir la preuve des motifs invoqués pour justifier le licenciement.

Rappelons cependant que la C.C.T. n°109 ajoute une condition supplémentaire à l'ancien article 63 en précisant que le licenciement est manifestement déraisonnable lorsqu'il « n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

2. Les deux arrêts de la Cour de cassation

Dans son premier arrêt, la Cour de cassation casse un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles. Dans cette affaire, un travailleur avait été licencié suite à des problèmes de communication entre lui et ses collègues. D'après la Cour du travail, ce licenciement était « manifestement déraisonnable » puisque l'employeur ne démontrait pas l'existence d'un comportement fautif dans le chef du travailleur.

Selon la Cour de cassation, en exigeant spécifiquement qu'une faute du travailleur soit démontrée par l'employeur, la Cour du travail a ajouté une condition supplémentaire à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978. Si le licenciement d'un travailleur est lié à son comportement, et que ceci est prouvé, il n'est pas requis que l'employeur doive démontrer une faute en sus.

Dans son second arrêt, rendu le même jour, la Cour de cassation confirme un arrêt de la Cour du travail de Mons. Dans cette affaire, un travailleur avait été licencié en raison des difficultés économiques de l'entreprise. D'après la Cour du travail, bien que l'employeur démontrait que des motifs économiques et organisationnels fondaient la décision de licenciement, il ne parvenait pas à prouver le lien de causalité entre ces motifs et le licenciement du travailleur concerné, en particulier.

Selon la Cour de cassation, en exigeant qu'un lien de causalité soit démontré entre les difficultés économiques de l'entreprise et la décision de licencier un travailleur en particulier, la Cour du travail ne se substitue pas à l'employeur et ne procède pas à un contrôle d'opportunité de la décision prise par l'employeur. La Cour du travail a donc jugé correctement.

3. Que retenir de ces arrêts ?

Par ces deux arrêts, la Cour de cassation apporte des clarifications bienvenues à l'étendue de la preuve que l'employeur doit apporter lorsqu'il licencie un travailleur en raison de son comportement ou pour des raisons économiques :

- **Lorsque le travailleur est licencié en raison de son comportement**, il n'est pas nécessaire d'établir que ce comportement était spécifiquement fautif. Il suffit de prouver que le licenciement est la conséquence du comportement du travailleur (une mauvaise communication, par exemple). En outre, dans le cadre de la C.T.T n°109, l'employeur doit démontrer que sa décision de licencier le travailleur aurait été prise par tout employeur normal et raisonnable ;
- **Lorsqu'il existe des nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise**, l'employeur doit démontrer non seulement les besoins économiques ou organisationnels de l'entreprise (en général, donc) mais également le lien de causalité entre ces besoins et le licenciement d'un travailleur en particulier (spécifiquement, donc). Lorsque le juge décide de se prononcer sur l'absence de ce lien de causalité, il n'outrepasse pas ses pouvoirs et ne s'immisce pas dans la décision de licenciement prise par l'employeur.

Sources : Cass., 15 octobre 2018, R.G. n° S. 18.0015.F/12, www.juridat.be

Cass., 15 octobre 2018, R.G. n° S.18.0010.F/6, www.juridat.be

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be