

Le motif de licenciement succinct, mais précis, satisfait aux exigences de la CCT 109

Le 29 oct 2019

Fin du contrat

Les faits

Un employeur notifie à un travailleur son licenciement, par courrier recommandé. Dans ce courrier, l'employeur communique spontanément les motifs du licenciement, comme suit : « Réorganisation du service suite à l'abandon d'activités substantielles ».

Quelques jours plus tard, le travailleur demande néanmoins à l'employeur la communication des motifs du licenciement. L'employeur n'y réserve aucune suite, estimant avoir déjà rempli son obligation de motivation, conformément à la CCT n°109.

Le travailleur réclame alors le paiement de l'amende civile forfaitaire visée à l'article 7 de la CCT n°109, correspondant à 2 semaines de rémunération, due par l'employeur qui ne donne pas suite à la demande de motivation du licenciement adressée régulièrement.

Le travailleur porte l'affaire devant le tribunal du travail.

Au cours de la procédure, l'employeur précise que le licenciement était justifié par une réorganisation des services et des projets, suite à la perte d'activités substantielles au sein du département auquel le travailleur était affecté.

Décision du tribunal

Selon le tribunal, la motivation du licenciement fournie spontanément par l'employeur dans le courrier initial est conforme aux exigences formelles de la CCT n°109.

Bien que courte, la motivation permettait au travailleur d'apprécier l'opportunité de contester son licenciement et, le cas échéant, d'invoquer son caractère « manifestement déraisonnable ».

Le tribunal relève encore que le travailleur n'a pas contesté, sur le fond, les motifs du licenciement. Le tribunal en conclut qu'il s'est manifestement satisfait de la motivation telle que communiquée dans la lettre de congé.

Que retenir ?

Les motifs du licenciement doivent être communiqués de manière complète, compréhensible et concrète au travailleur.

Dans certaines hypothèses, comme ici, les juridictions admettent que la communication des motifs soit succincte, pour autant qu'elle permette au travailleur d'apprécier l'opportunité de contester le licenciement.

Dans la mesure du possible, nous recommandons néanmoins aux employeurs de développer le motif du licenciement de manière détaillée.

Source : Trib. trav. Anvers (div. Malines), 28 mai 2019, R.G. 19/167/A.

**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