

Licencier un travailleur "sur demande" ? Non !

17.08.2020

Votre travailleur vous fait savoir qu'il ne veut plus continuer sa collaboration avec vous. Il ne veut toutefois pas démissionner et vous demande de le licencier...

Aussi étrange que cela puisse paraître, un jour ou l'autre vous pourriez, en tant qu'employeur, être confronté à un travailleur qui vous demande de le licencier.

Différentes raisons peuvent se cacher derrière une telle requête. Il peut être question d'un travailleur qui voudrait travailler chez un autre employeur mais pour ce faire, il doit avoir le statut de chômeur indemnisé. Or, s'il démissionne ou si son contrat de travail est rompu de commun accord, il ne remplit pas cette condition. Il peut également s'agir d'un travailleur qui souhaite travailler à temps partiel. Cependant, s'il donne sa démission ou s'il est mis fin au contrat de travail de commun accord, il sera considéré comme étant un chômeur volontaire. Par conséquent, il ne pourra prétendre ni aux allocations de chômage ni au statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits.

Est-ce possible ?

Si vous licenciez un travailleur pour lui rendre service, vous vous exposez à un grand risque, tant vis-à-vis du travailleur que vis-à-vis de l'ONEM.

Quels risques encourez-vous ?

Vis-à-vis du travailleur

Tout travailleur licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Dans l'hypothèse où vous mettez en scène un licenciement avec votre travailleur, rien ne vous garantit que celui-ci, une fois licencié, ne décidera pas de ne pas jouer le jeu et vous demande de lui indiquer les motifs de son licenciement. Vu la situation, vous risquez de vous trouver bien dépourvu face à une telle demande...

Le travailleur aguerri ou bien conseillé pourra alors mettre en avant qu'il est victime d'un licenciement manifestement déraisonnable et vous réclamera le paiement d'une indemnité forfaitaire.

La charge de la preuve repose sur l'employeur. En d'autres termes, il vous incombera alors de prouver que le licenciement n'était pas du tout manifestement déraisonnable, mais justifié par l'aptitude et le comportement du travailleur ou inspiré par les contraintes de bon fonctionnement de l'entreprise.

Dans le présent cas, cette preuve sera évidemment difficile à apporter, précisément parce que vous n'aviez peut-être nullement l'intention de le licencier, n'étant absolument pas mécontent de la qualité de son travail. Il est donc tout à fait logique que son dossier n'avait aucune évaluation négative ni avertissement écrit. Vous serez alors condamné à payer une indemnité allant de 3 à 17 semaines de rémunération à ce travailleur. Un employeur averti en vaut deux !

Vis-à-vis de l'ONEM

Quand vous remettrez à votre collaborateur son document C4 (ouvrant le droit aux allocations de chômage), vous devrez obligatoirement y indiquer le motif du licenciement. Le motif formulé sur le document C4 est déterminant puisqu'il conditionne l'intervention de l'assurance-chômage. Il est donc essentiel qu'il soit précis et réel.

L'ONEm dispose de la possibilité d'enquêter sur la nature « involontaire » de la mise en chômage du travailleur. À ce titre, il peut vous demander d'apporter des précisions quant aux motifs formulés sur le document C4. Si l'ONEm constate que le licenciement est, en réalité, une mise en scène et que le C4 qui a été délivré est un faux C4, vous et le travailleur serez sanctionnés.

En ce qui vous concerne, vous serez condamné au paiement d'une amende administrative ou pénale pour cause de faux en écriture et pour avoir aidé le travailleur à contourner la réglementation du chômage. Quant au travailleur, son droit aux allocations de chômage sera suspendu momentanément ou définitivement.

ISLAMI Lindiana - Legal consultant
