



LA MOTIVATION DU LICENCIEMENT

Actualisé le 16 juin 2025

La [CCT 109](#) prévoit le droit pour le travailleur de connaître les motifs qui justifient son licenciement et d'obtenir une indemnisation en cas de licenciement manifestement déraisonnable.

PRINCIPE

Pour qui ? Les travailleurs occupés dans le secteur privé ayant une ancienneté de **minimum six mois**.

Cette CCT n'est pas applicable pour :¹

- Contrat de travail **intérimaire** ou contrat d'occupation **d'étudiant**
- Travailleur licencié en vue de l'accès au **régime du chômage avec complément d'entreprise**
- Travailleur licencié (CDI) à partir du 1er jour du mois suivant celui de l'arrivée à **l'âge légal de la pension**
- Licenciement en raison **d'une cessation définitive d'activité, d'une fermeture d'entreprise, d'un licenciement collectif ou d'un licenciement multiple**
- Travailleur licencié dans le cadre d'une « procédure spéciale de licenciement »
- Licenciement pour **motif grave**

PROCEDURE

Demande écrite du travailleur² :

Le travailleur doit adresser sa demande à l'employeur par **lettre recommandée** :

- Licenciement SANS préavis : le travailleur doit adresser sa demande dans un délai de **2 mois à compter de la fin du contrat de travail**.
- Licenciement AVEC préavis : le travailleur doit adresser sa demande dans un délai de **6 mois après la notification du congé par l'employeur, sans dépasser 2 mois après la fin du contrat de travail**.

Communication des motifs³ :

L'employeur doit communiquer les motifs concrets du licenciement, par **lettre recommandée, dans les 2 mois** à partir de la réception de la demande du travailleur.

¹ Art. 2 CCT n°109 CNT.

² Art. 4 CCT n°109 CNT.

³ Art. 5 CCT n°109 CNT.

SANCTIONS

L'employeur sera redevable, au travailleur, d'une **amende civile** forfaitaire correspondant à **2 semaines de rémunération** :

- S'il ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement,
- Si les motifs sont trop imprécis,
- s'il communique les motifs de licenciement sans respecter les délais.

Licenciement manifestement déraisonnable :

Est manifestement déraisonnable, « *le licenciement qui se base sur des motifs qui n'ont **aucun lien** avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui **ne sont pas fondés** sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* »⁴.

S'il est jugé que le licenciement est manifestement déraisonnable :

- ⇒ L'employeur sera redevable d'indemnité équivalente à **minimum 3 semaines et maximum 17 semaines de rémunération**.

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Certains travailleurs bénéficient d'une **protection particulière** contre le licenciement dont la durée diffère suivant la situation.

Exemples :

- Travailleuse enceinte⁵
- Travailleur qui est délégué syndical (et candidat élection sociale)⁶
- Travailleur bénéficiant d'un congé de naissance⁷
- Travailleur bénéficiant d'un congé parental⁸
- Travailleur bénéficiant d'un crédit-temps
- Travailleur qui a introduit une plainte pour violation de la loi anti-discrimination
- ...

SAUF :

- Pour un motif suffisant et étranger au fait qui justifie la protection
- Pour une faute grave laissée à l'appréciation des Tribunaux

⁴ Art. 8 CCT n°109 CNT.

⁵ Art. 40 de loi du 16 mars 1971 sur le travail.

⁶ Art. 18 CCT n°5 relative au statut de la délégation syndicale.

⁷ Art. 30, §4 de la loi relative aux contrats de travail.

⁸ Art. 30sexies §5 de la loi relative aux contrats de travail.

Sanctions en cas de rupture irrégulière :

Indemnité compensatoire de préavis + Indemnité forfaitaire de protection (généralement non soumise à l'ONSS)