

# Table des matières

<b>Préface</b>	7
Xavier VLIEGHE	
<b>Constitutionnalité, légalité et champ d'application de la CCT 109</b>	13
Carole ASSAF et Rodrigue CAPART	
Introduction	13
Section 1. Le contrôle de constitutionnalité et de légalité d'une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire : généralités	13
Section 2. Première critique : la CCT 109 comme instrument normatif	17
Section 3. Deuxième critique : le champ d'application matériel de la CCT 109	20
Sous-section 1. L'absence de définition de la notion de « licenciement » – Cas limites	20
A. La requalification par le juge de la rupture en licenciement	21
B. La requalification d'un contrat en contrat de travail à durée indéterminée par l'effet de la loi	23
C. L'acte équipollent à rupture dans le chef de l'employeur ou invoqué à tort par l'employeur	25
D. La conversion d'une période de préavis en une indemnité de rupture	28
Sous-section 2. L'exclusion du secteur public	31
Sous-section 3. Les exclusions liées aux modalités de la relation de travail	32
A. Le contrat de travail intérimaire	32
B. Le contrat d'occupation d'étudiant	33
C. Le contrat de travail à durée déterminée	34
D. Les six premiers mois d'occupation	38
Sous-section 4. Les exclusions liées aux motifs de licenciement	44
A. Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise	44
B. Le licenciement en vue de mettre fin au contrat de travail quand le travailleur atteint l'âge légal de la pension	47
C. La cessation définitive d'activité	48

D.	La fermeture d'entreprise au sens de l'article 3 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises	49
E.	Le licenciement collectif	49
F.	Le licenciement multiple en cas de restructuration tel que défini au niveau sectoriel	50
Sous-section 5.	Les exclusions liées aux protections déjà existantes en faveur du travailleur	50
A.	Le licenciement pour motif grave	51
B.	L'obligation pour l'employeur de suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail	53
Conclusion		63
<b>Le droit de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement</b>		<b>65</b>
Hugo MORMONT		
Section 1.	Le contexte d'adoption de la CCT 109 et ses dispositions relatives à la motivation du licenciement	65
Section 2.	Les motifs concrets qui ont conduit au licenciement – Notion	70
Section 3.	La demande du travailleur	73
Section 4.	La réponse de l'employeur	76
Section 5.	La communication d'initiative	78
Section 6.	Les sanctions encourues par l'employeur	81
Conclusion		84
<b>Amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable payées sur pied de la CCT 109 : quel traitement (para)fiscal leur réserver ?</b>		<b>87</b>
Sylvie LACOMBE et Julie MALINGREAU		
Introduction		87
Section 1.	Rappel : traitement (para)fiscal d'une indemnité de rupture « classique » ou « ordinaire »	88
Sous-section 1.	Assujettissement à la sécurité sociale	88
A.	Cotisations de sécurité sociale ordinaires	90
B.	Cotisation de sécurité sociale spéciale	90
Sous-section 2.	Assujettissement à l'impôt	91
A.	Retenue à la source (précompte professionnel)	92
B.	Imposition finale	92

Section 2. L'indemnité octroyée en réparation d'un dommage moral	93
Sous-section 1. Traitement de sécurité sociale	93
Sous-section 2. Traitement fiscal	95
A. L'indemnité trouve-t-elle sa cause juridique dans un fait distinct de la rupture (illicite) du contrat de travail?	99
B. Un dommage de nature morale a-t-il été causé par cet autre fait?	102
C. Le dommage moral est-il personnel et individualisé?	104
D. L'indemnité a-t-elle été octroyée par une décision judiciaire?	105
Sous-section 3. Conclusion	106
Section 3. Amende civile pour absence de motivation du licenciement (art. 7 CTT 109)	108
Sous-section 1. Notion	108
Sous-section 2. Traitement de sécurité sociale	109
A. Base légale	110
B. Position de l'ONSS	110
C. Conclusion	110
Sous-section 3. Traitement fiscal	110
A. Base légale	110
B. Position de l'administration fiscale	110
C. Conclusion	111
Section 4. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (art. 8 CCT 109)	112
Sous-section 1. Notion	112
Sous-section 2. Traitement de sécurité sociale	115
A. Base légale	115
B. Position de l'ONSS	115
C. Conclusion	116
Sous-section 3. Traitement fiscal	116
A. Base légale	116
B. Position de l'administration fiscale	116
C. Conclusion	121
Conclusion et bonnes pratiques	122

<b>L'inaptitude comme motif de licenciement au regard de la CCT 109</b>	<b>125</b>
Laurent DEAR, Sarah GHISLAIN et Delphine CASTERMANS	
Introduction	125
Section 1. L'inaptitude professionnelle du travailleur	128
Sous-section 1. Définition	128
Sous-section 2. L'aptitude au travail est déterminée par le travail convenu	128
Sous-section 3. Les variétés d'inaptitudes professionnelles au travail	129
A. L'inaptitude du travailleur à accomplir la fonction convenue	129
B. L'inaptitude du travailleur à s'adapter à l'évolution de sa fonction	134
Section 2. La preuve de l'inaptitude professionnelle	136
Section 3. Le contrôle du juge	142
Conclusion	144
<b>Licencier un travailleur en raison de son état de santé peut-il être considéré comme un licenciement « raisonnable » ?</b>	<b>147</b>
Michel DAVAGLE	
Introduction	147
Section 1. Quelques remarques préalables concernant les notions utilisées	148
Sous-section 1. La notion de licenciement déraisonnable	148
A. L'article 8 de la CCT 109	148
B. La charge de la preuve	150
Sous-section 2. La notion d'incapacité et d'inaptitude médicale du travailleur	151
Sous-section 3. La notion d'inaptitude telle qu'entendue par la CCT 109	153
Sous-section 4. L'interdiction de toute discrimination	154
A. L'état de santé ou le handicap du travailleur	154
B. Le refus d'aménagements raisonnables	155
C. L'acte discriminant et la CCT 109	156
Section 2. Le licenciement du travailleur en raison de son incapacité ou de son inaptitude au travail	156
Préambule	156

Sous-section 1. Le licenciement durant une période de suspension de l'exécution du contrat	157
A. Le licenciement en raison de l'incapacité temporaire du travailleur	157
B. Le licenciement en raison de l'inaptitude « médicale » du travailleur	160
Sous-section 2. La diminution des capacités professionnelles constatée par l'employeur	163
A. La preuve de l'inaptitude au sens de la CCT 109	163
B. Le licenciement au moment de la reprise de travail du travailleur	165
C. Le licenciement après une reprise (partielle) du travail	166
D. L'inaptitude professionnelle temporaire contredite par une décision d'aptitude au travail prise par le médecin du travail	167
E. L'absentéisme pour raisons médicales	167
Section 3. Les nécessités de fonctionnement de l'entreprise	168
Préambule	168
Sous-section 1. La notion de perturbation de l'entreprise	169
Sous-section 2. L'ampleur de la perturbation	170
Sous-section 3. La durée et (ou) la fréquence des absences comme étant des éléments qui affectent ou non le bon fonctionnement de l'entreprise	170
A. L'absence de courte durée et occasionnelle	171
B. Les absences de courte durée et répétées	171
C. L'incapacité de plus longue durée	173
D. Le facteur de Bradford	174
E. Le choix de garder un travailleur plus performant	174
Sous-section 4. La discrimination en raison de l'état de santé	175
A. Le licenciement durant une période d'incapacité	175
B. La crainte de la survenance d'incapacités futures	176
Section 4. Le cumul des indemnités	177
Sous-section 1. La règle anti-cumul	177
Sous-section 2. Le cumul de l'indemnité pour licenciement déraisonnable et l'octroi de dommages et intérêts pour abus de droit	178
Sous-section 3. Le cumul de l'indemnité pour licenciement déraisonnable et l'indemnité accordée pour discrimination	179
Conclusion	181

<b>Le licenciement manifestement déraisonnable... La conduite du travailleur</b>	<b>183</b>
Baudouin PATERNOSTRE et Marie-Caroline PATERNOSTRE	
Section 1. Contexte général	183
Section 2. Notion de conduite	184
Section 3. Recension jurisprudentielle	185
Sous-section 1. Manquements professionnels	186
Sous-section 2. Compétence	188
Sous-section 3. Qualité du travail	188
Sous-section 4. Difficultés relationnelles	191
Sous-section 5. Respect d'obligations	195
Sous-section 6. Droit de critique	197
Sous-section 7. Mesures de représailles	198
Sous-section 8. Initiatives du travailleur	199
Sous-section 9. Difficultés des parties	200
Sous-section 10. Nécessités de fonctionnement de l'entreprise	200
Section 4. Questions spéciales	201
Sous-section 1. Exigence d'une faute?	201
Sous-section 2. Circonstances atténuantes	203
Sous-section 3. Preuve des motifs	203
Sous-section 4. Avertissements préalables	205
Sous-section 5. Motif grave	205
Sous-section 6. Faits antérieurs	209
Conclusion	211
<b>Nécessités du fonctionnement et licenciement manifestement déraisonnable</b>	<b>213</b>
Laurent DEAR et Etienne PENNETREAU	
Introduction	213
Section 1. Notion des nécessités du fonctionnement de l'entreprise	214
Sous-section 1. Notion	214
Sous-section 2. Différentes situations factuelles	215
A. La réorganisation impliquant la suppression de poste	215
B. Incapacité de travail	220
C. Manque de motivation et conflits	221
D. Les faits de la vie privée	223
E. Activités concurrentes	223

Section 2. Le contrôle du juge	223
Sous-section 1. Interprétation littérale ou téléologique	223
Sous-section 2. Contrôle marginal ou strict	224
Sous-section 3. Employeur normal et raisonnable	225
Sous-section 4. Choix du travailleur à licencier	226
<b>Le cumul entre l'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109 et les diverses indemnités de protection consacrées par la législation en droit du travail</b>	<b>229</b>
Laurent DEAR et Etienne PENNETREAU	
Introduction	229
Section 1. La similitude entre l'article 8 de la CCT 109 et feu l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978	231
Section 2. Les principes en matière de cumul	231
Section 3. Notre lecture de l'article 9, § 3, de la CCT 109	233
Sous-section 1. Cumul article 63 et harcèlement	234
Sous-section 2. Cumul article 63 et discrimination	235
Sous-section 3. Cumul article 63 et licenciement abusif	235
Section 4. Quelques exemples factuels de cumuls autorisés entre l'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable de la CCT 109 et différentes indemnités de protection	236
Sous-section 1. L'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable et les dommages et intérêts pour licenciement abusif (art. 1134 et 1382 ancien C. civ.)	237
A. Les principes	238
B. Application	239
Sous-section 2. L'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable et l'indemnité pour certaines formes de discrimination (loi du 10 mai 2007)	242
A. La protection recherchée n'est pas la même	242
B. Les indemnités ne sanctionnent pas la même faute ou ne réparent pas le même préjudice	243
C. La jurisprudence favorable au cumul	244
Sous-section 3. L'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable et l'indemnité liée au dépôt d'une plainte pour harcèlement	247
A. La protection recherchée n'est pas la même	248
ANTHEMIS	423

B.	Les indemnités ne sanctionnent pas la même faute ou ne réparent pas le même dommage	248
C.	La jurisprudence favorable au cumul	249
Section 5.	Quelques exemples factuels de cumuls refusés entre la CCT 109 et d'autres indemnités ou sur lesquels la jurisprudence ne s'est pas encore prononcée	250
Sous-section 1.	La protection de la maternité	250
Sous-section 2.	La protection de la paternité	252
Sous-section 3.	La protection liée à la stabilité de l'emploi	253
A.	L'exclusion du champ d'application de la CCT 109	253
B.	La disposition anti-cumul de l'article 9, § 3, de la CCT 109 est sans effet	255
C.	La protection recherchée n'est pas la même que celle offerte par la CCT 109	257
D.	Les indemnités ne sanctionnent pas la même faute ou ne réparent pas le même préjudice	258
E.	La jurisprudence défavorable au cumul	258
Sous-section 4.	La protection des conseillers en prévention prévue par la loi du 20 décembre 2002	260
A.	L'exclusion du champ d'application de l'article 2, § 3, de la CCT 109	261
B.	La disposition anti-cumul	263
C.	La protection recherchée n'est pas la même	263
D.	Les indemnités ne sanctionnent pas la même faute ou ne réparent pas le même préjudice	264
E.	La jurisprudence et le cumul	264
Section 6.	Régression de la protection des travailleurs contre le licenciement	265
Sous-section 1.	La violation de l'obligation de <i>standstill</i>	265
Sous-section 2.	La violation des normes de droit international	266
Conclusion		268

## **La charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement** 273

Steve GILSON et France LAMBINET

Introduction	273
Section 1. Le mécanisme probatoire de la CCT 109	278
Sous-section 1. Exposé des trois hypothèses prévues par la CCT 109	278



A.	Première hypothèse : l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des articles 5 et 6 de la CCT	279
B.	Deuxième hypothèse : l'employeur n'a pas communiqué les motifs du licenciement dans le respect des articles 5 et 6 de la CCT	281
C.	Troisième hypothèse : le travailleur n'a introduit aucune demande de notification des motifs concrets du licenciement	281
Sous-section 2.	Un mécanisme dérogatoire au droit commun de la preuve ?	282
Sous-section 3.	Un mécanisme légal ?	285
Section 2.	Analyse de deux controverses	287
Sous-section 1.	Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement, le travailleur, en sa qualité de demandeur de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, supporte-t-il le fardeau de la preuve ?	287
Sous-section 2.	Si l'employeur a motivé spontanément le congé, le travailleur doit-il tout de même solliciter la motivation du licenciement pour bénéficier du partage du fardeau de la preuve en application du premier tiret de l'article 10 de la CCT 109 ?	290
Conclusion		296
<b>Le contrôle judiciaire sous l'angle de la CCT 109</b>		<b>297</b>
Hervé DECKERS et Pauline KNAEPEN		
Introduction		297
Section 1.	La distinction entre contrôle strict et contrôle marginal	299
Section 2.	Le contrôle juridictionnel	306
Sous-section 1.	Définition du licenciement manifestement déraisonnable	306
Sous-section 2.	À quel moment le contrôle judiciaire est-il exercé (quand) ?	310
Sous-section 3.	Sur quel aspect du licenciement le contrôle est-il exercé (quoi) ?	311
Sous-section 4.	Quelle est la méthode usitée par les juridictions du travail (comment) ?	314
A.	Un contrôle en quatre étapes	314
B.	Première étape	315
ANTHEMIS		425

C. Deuxième étape	317
D. Troisième étape	320
E. Quatrième étape	323
Sous-section 5. Quelle est la nature du contrôle exercé par le juge pour chacune des étapes?	324
Section 3. Libres propos : analyse critique	330
<b>La sanction du licenciement manifestement déraisonnable : comment (mieux) la baliser ?</b>	<b>333</b>
Loïc PELTZER	
Introduction	333
Section 1. L'approche de la question de la sanction indemnitaire ne peut être que globale	334
Section 2. Un mécanisme indemnitaire « obscur » ?	338
Section 3. Portée et conséquences du critère de la gradation du caractère manifestement déraisonnable	339
A. Portée du commentaire de l'article 9 de la CCT 109	339
B. Conséquences : gradation du caractère manifestement déraisonnable et charge de la preuve	342
C. Seuls les éléments qui impactent la gradation du caractère manifestement déraisonnable peuvent être pris en compte dans la détermination de la sanction	344
D. Une sanction de base (potentiellement) diminuée	345
Section 4. Application de ces principes aux critères généralement rencontrés	345
A. Le critère de l'ancienneté	345
B. L'absence de motif (ou l'absence de preuve du motif ou l'absence de preuve du lien causal)	348
C. Le motif grave invoqué à tort	354
D. Recourir à la sanction médiane par défaut ?	356
E. Les critères ne suscitant pas de difficultés particulières	358
Conclusion	359
<b>Motif grave et licenciement manifestement déraisonnable : chronique d'une jurisprudence bigarrée</b>	<b>361</b>
Bruno-Henri VINCENT et Arnaud VANGANSBEEK	
Introduction	361
Section 1. En règle, un licenciement pour motif grave validé n'est pas manifestement déraisonnable	362

Section 2. Mécanisme de charge de la preuve spécifique de la CCT 109 lorsqu'il est fait application de l'article 35 LCT – Portée de la règle d'exclusion prévue par l'article 2, § 4	364
Section 3. Les hypothèses particulières d'irrégularités formelles de l'article 35 LCT et leur influence sur le régime de la charge de la preuve de la CCT 109	370
Sous-section 1. Le motif grave est invalidé pour défaut de motivation	372
Sous-section 2. Le motif grave est invalidé pour d'autres défauts de formalités particulières	374
Sous-section 3. Le motif grave est invalidé pour manquement aux règles du double délai de trois jours	375
Section 4. L'hypothèse du motif grave invalidé pour défaut de preuve certaine et rigoureuse du motif grave : effets sur le (degré du) caractère manifestement déraisonnable du licenciement	377
Sous-section 1. La preuve du motif grave n'est pas rapportée à suffisance de droit	377
Sous-section 2. Absence totale de preuve du motif grave	380
Section 5. L'hypothèse du motif grave invalidé pour absence de gravité suffisante – Autonomie des concepts entre la CCT 109, l'abus de droit de licencier et l'article 35 LCT	382
Conclusion	385

## **La motivation du licenciement dans le secteur public, avant et après la loi du 13 mars 2024** 387

Tom JAMAR DE BOLSÉE et Pierre JOASSART

Introduction	387
Section 1. La motivation du licenciement dans le secteur public avant l'intervention législative	388
Sous-section 1. La genèse : la situation avant 2014 et les suites de la loi du 26 décembre 2013	388
Sous-section 2. L'intervention croisée des cours suprêmes	392
Sous-section 3. Réception de l'arrêt de la Cour constitutionnelle par les juridictions de fond : la théorie de l'abus de droit permet-elle d'appliquer analogiquement les dispositions de la CCT 109?	393

Sous-section 4. L'audition préalable des contractuels	396
Section 2. L'intervention législative – La loi relative à « la motivation des licenciements et des licenciements manifestement déraisonnables des travailleurs contractuels du secteur public » du 13 mars 2024	400
Sous-section 1. Champ d'application	400
Sous-section 2. Contenu	404
A. Obligation d'audition préalable	404
B. Rappel de la distinction entre motivation formelle et matérielle (du licenciement)	406
C. La motivation formelle du licenciement	407
D. Sanction du défaut d'audition ou de communication des motifs	409
E. Notion de licenciement manifestement déraisonnable et indemnité	411
F. La charge de la preuve	413
G. La date d'entrée en vigueur de la loi	414
Conclusion	416