

Table des matières

Avant-propos	9
Charles-Éric CLESSE, Steve GILSON et Pierre NILLES	
Licenciement abusif/manifestement déraisonnable : un tour d’horizon	11
Steve GILSON	
Introduction	11
Section 1	
La situation antérieure au 1 ^{er} avril 2014	12
Section 2	
La situation postérieure au 1 ^{er} avril 2014	13
Conclusion	18
Le champ d’application de la C.C.T. n° 109 : un champ de mines ?	19
Alexandre HACHEZ, Laura MIDOL et Pierre VANHAVERBEKE	
Introduction	19
Section 1	
Historique et fondements	21
Section 2	
Le(s) licenciement(s) visé(s) par la C.C.T. n° 109	27
Sous-section 1. Absence de définition de la notion de licenciement dans la C.C.T. n° 109	27
Sous-section 2. Faut-il appliquer la C.C.T. aux « licenciements » suivants ? Controverses	28
A. La décision de l’employeur de convertir le préavis restant à courir en une indemnité de rupture	29
B. L’acte équipollent à rupture invoqué à raison par le travailleur ou à tort par l’employeur	34
C. Le contrat à durée déterminée, de remplacement ou conclu pour un travail nettement défini, requalifié par la loi/le juge en contrat à durée indéterminée	37
D. La requalification d’une démission ou fin de commun accord en un licenciement par le juge	40
ANTHEMIS	285

Section 3

Les licenciements exclus du champ d'application**de la C.C.T. n° 109** 42

Sous-section 1. Exclusions visées à l'article 2, § 2, de la C.C.T. n° 109 42

- A. Durant les six premiers mois d'occupation 43
- B. Travailleurs occupés sous contrat de travail intérimaire 45
- C. Travailleurs occupés sous contrat d'occupation d'étudiants 45
- D. Travailleurs licenciés en vue du chômage
avec complément d'entreprise 46
- E. Travailleurs licenciés à partir du premier jour du mois
qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal
de la pension 48
- F. Travailleurs licenciés en raison de la cessation définitive d'activité 50
- G. Travailleurs licenciés en raison de la fermeture
de leur entreprise au sens de l'article 3 de la loi du 26 juin 2002
relative aux fermetures d'entreprises 50
- H. Travailleurs licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif 50

Sous-section 2. Exclusion des employeurs devant suivre
une procédure spéciale de licenciement fixée
par la loi ou par une C.C.T. (art. 2, § 3, al. 1^{er}) 51

- A. La notion de « procédure spéciale de licenciement » : contours et exclusions 51
- B. Procédures spéciales fixées par la loi ou par convention collective de travail 54
- C. Faut-il appliquer la C.C.T n° 109 nonobstant l'existence d'une procédure spéciale de licenciement ? 60

Sous-section 3. Exclusion des travailleurs faisant l'objet
d'un licenciement multiple en cas de restructuration,
tel que défini au niveau sectoriel (art. 2, § 3, al. 2) 65Sous-section 4. Exclusion partielle pour le licenciement
pour motif grave (art. 2, § 4) 66**Conclusion** 67**La demande de motivation formulée par le travailleur,
la réponse de l'employeur et l'amende civile** 69

Laura BERTRAND

Introduction 69

Section 1

Les hypothèses de motivation du licenciement 69

Sous-section 1. La motivation spontanée de l'employeur 70

- A. L'objet 70

B. Le délai	70
C. La forme	70
D. L'auteur	72
Sous-section 2. La motivation « formelle »	72
A. La demande de motivation du travailleur	72
B. La réponse de l'employeur	75
Section 2	
Le contenu de la motivation	78
Sous-section 1. L'esprit de la loi	78
Sous-section 2. Les contours de la notion de « motifs concrets »	78
Sous-section 3. Les contours de la notion de « qui ont conduit au licenciement »	81
Section 3	
La sanction de l'absence de motivation : l'amende civile forfaitaire	81
Sous-section 1. Les cas de figure	82
Sous-section 2. La base de calcul	82
Sous-section 3. Les intérêts	83
Sous-section 4. Les retenues sociales et fiscales	83
Sous-section 5. Les cumuls	84
Section 4	
Les conséquences en matière de charge de la preuve	85
Conclusion	86
 La notion de licenciement manifestement déraisonnable et la jurisprudence actuelle	89
Pierre NILLES	
Introduction	89
Section 1	
Résurgence et émergence des concepts	91
Sous-section 1. Le premier élément : « l'aptitude, la conduite et les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou du service »	91

Sous-section 2. Le second élément : « ce qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable »	93
A. L'évolution vers la raison	93
B. Une parenthèse autour de la raison	97
Section 2	
Le licenciement manifestement déraisonnable dans la C.C.T. n° 109 : la notion appréhendée à la lumière de la jurisprudence	99
Sous-section 1. Une notion en rupture ou en continuité avec l'évolution de la jurisprudence de cassation ?	99
A. La rupture en faux-semblant	99
B. Une continuité réelle par l'affirmation de la conception téléologique de la notion de licenciement manifestement déraisonnable	101
Sous-section 2. Approche critique par la proposition d'une réécriture de la définition	119
Section 3	
Application jurisprudentielle de la notion de licenciement manifestement déraisonnable	120
Sous-section 1. Licenciements reconnus comme étant manifestement déraisonnables	120
A. En cas d'absence de motifs, de motifs non établis et de motifs invoqués ne rentrant pas dans les catégories autorisées par la C.C.T. n° 109	120
B. Les éléments déterminants étaient la chronologie et le contexte	123
C. Lorsque la décision de licenciement repose sur une faute sous-jacente de l'employeur	124
D. Lorsque le test de l'employeur normal et raisonnable se révèle négatif, au-delà de l'existence d'un motif en lien causal avec le licenciement	125
Sous-section 2. Licenciements justifiés au regard de la C.C.T. n° 109, donc reconnus comme n'étant pas manifestement déraisonnables	125
A. Motifs graves	125
B. Inaptitude professionnelle	127
C. Incapacité de travail et désorganisation de l'entreprise	127
D. Méconduites diverses	128
Conclusion	130

Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la C.C.T. n° 109 : un imbroglio sans objet ?	133
Christophe MENIER et Steve GILSON	
Introduction	133
Section 1	
Présentation des principes de la C.C.T. n° 109	134
Sous-section 1. Observation préliminaire : l'article 10 de la C.C.T. n° 109 vise la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement et non la preuve du <i>quantum</i> de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable	134
Sous-section 2. L'interprétation majoritaire de l'article 10 de la C.C.T. n° 109 : les trois hypothèses	135
A. Première hypothèse : l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des articles 5 et 6 de la C.C.T. n° 109	135
B. Deuxième hypothèse : l'employeur n'a pas communiqué les motifs du licenciement dans le respect des articles 5 et 6 de la C.C.T. n° 109	137
C. Troisième hypothèse : l'employeur n'a pas communiqué les motifs du licenciement au travailleur parce que celui-ci n'a introduit aucune demande en ce sens	138
Sous-section 3. L'article 10 de la C.C.T. n° 109 : une exception au régime probatoire de droit commun ?	139
A. Objet de la discussion	139
B. La C.C.T. n° 109 crée-t-elle une exception au droit commun de la preuve ?	139
C. Ce régime dérogatoire est-il illégal ?	141
D. Conclusion	142
Section 2	
Discussion relative à la thèse minoritaire réduisant l'article 10 de la C.C.T. n° 109 à deux hypothèses	142
Sous-section 1. Présentation de la thèse	142
Sous-section 2. Critique de la thèse minoritaire	146
A. La thèse est contraire à la volonté des partenaires sociaux et à la <i>ratio legis</i> de l'article 10 de la C.C.T. n° 109	146
B. Cette interprétation est contraire au texte de l'article 10, premier tiret	147
ANTHEMIS	289

C. La thèse confond charge de la preuve et contribution à l'administration de la preuve	147
D. Cette interprétation aboutit à une situation inique pour le travailleur	152
Conclusion	152
La fixation du <i>quantum</i> de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable	153
Vinciane LAFONTAINE	
Introduction	153
Section 1	
Examen des critères de détermination du degré de « manifestement déraisonnable »	156
Sous-section 1. La philosophie de la C.C.T. n° 109	156
Sous-section 2. L'absence de motivation des jugements et arrêts concernant le <i>quantum</i>	157
Sous-section 3. La motivation du licenciement et du <i>quantum</i> par les parties	158
A. La motivation du licenciement par l'employeur	159
B. La justification ou l'absence de justification du <i>quantum</i> par les parties	159
Sous-section 4. La qualité des motifs invoqués pour justifier le licenciement	161
A. Le licenciement sans motif ou en l'absence totale de preuve de l'existence d'un motif légitime	161
B. Le licenciement sur la base de motifs non suffisamment démontrés	162
Sous-section 5. Les circonstances entourant le licenciement	164
Sous-section 6. Le comportement de l'employeur	165
A. Le licenciement à titre de représailles	165
B. Les motifs qui portent atteinte à l'image du travailleur	167
C. L'absence d'audition préalable	167
Sous-section 7. Les critères propres au travailleur	168
A. L'ancienneté et l'âge du travailleur	168
B. La rémunération du travailleur	169
C. Le comportement du travailleur	170
D. Le dommage subi par le travailleur	171

Section 2	
Le traitement social et fiscal de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable	172
Sous-section 1. La nature de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable	172
Sous-section 2. Le traitement social de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable	173
Sous-section 3. Le traitement fiscal de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable	175
Section 3	
Les intérêts sur l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable	177
Conclusion	178
 L'indemnité pour licenciement abusif en droit commun et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n° 109 : controverse entre interdiction ou autorisation du cumul	181
Laurent DEAR, Sarah GHISLAIN et Alexandra LHOSTE	
Introduction	181
Section 1	
Les motifs autorisés par la C.C.T. n° 109 et leur interprétation	183
Sous-section 1. La définition du licenciement manifestement déraisonnable	183
A. L'article 8 de la C.C.T. n° 109 reprend les termes de l'article 63 et doit recevoir la même interprétation utile	183
B. La précision contenue à l'article 8 selon laquelle le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable porte atteinte au principe de <i>standstill</i> consacré par l'article 23 de la Constitution	185
Sous-section 2. La notion de licenciement manifestement déraisonnable s'apprécie au regard du caractère légitime, valable et raisonnable des motifs invoqués	187

Section 2**La naissance d'une controverse entre interdiction et autorisation de cumul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable avec des dommages et intérêts pour licenciement abusif**

188

Sous-section 1. La thèse favorable à l'interdiction de cumul

188

A. Le choix que semble imposer la C.C.T. n° 109

188

B. Critiques quant à la nécessité d'opérer un choix

190

Sous-section 2. La thèse favorable à l'autorisation de cumul

191

Section 3**Les arguments qui plaident en faveur de l'autorisation de cumul**

192

Sous-section 1. Le congé était un droit discrétionnaire

193

A. L'abus de droit de licencier

195

B. Le licenciement doublement abusif de l'ouvrier

196

Sous-section 2. Le congé est désormais un droit-fonction

198

Sous-section 3. La hiérarchie des sources de droit

199

Sous-section 4. L'indemnité de protection de la C.C.T. n° 109 et les dommages et intérêts pour abus de droit trouvent leur source dans des causes distinctes et réparent des préjudices distincts

200

A. Les deux indemnités trouvent leur source dans des causes distinctes

200

B. Les deux indemnités réparent des préjudices distincts

201

Section 4**La possibilité de cumul est reconnue par la jurisprudence**

202

Sous-section 1. Le principe de l'autorisation du cumul

202

Sous-section 2. Les situations factuelles de cumul et les montants alloués

206

Conclusion

208

La prescription de la demande d'indemnités sur pied de la C.C.T. n° 109 : prescription <i>ex delicto</i> ?	211
Charles-Éric CLESSE et Myriam VERWILGHEN	
Introduction	211
Section 1	
Rappel des règles de prescription	212
Sous-section 1. La prescription en droit du travail	212
Sous-section 2. L'action civile résultant d'une infraction	214
Section 2	
La prescription de la demande d'indemnités prévues par la C.C.T. n° 109	215
Sous-section 1. Introduction	215
Sous-section 2. Le délai de prescription applicable	216
A. Une infraction à l'article 162, 1°, du Code pénal social ?	217
B. Une incrimination sur la base de l'article 189 du Code pénal social ?	240
Conclusion	253
 Le licenciement manifestement déraisonnable des contractuels de la fonction publique : <i>terra relicta</i>	255
France LAMBINET	
Introduction	255
Section 1	
L'absence de régime analogue à la C.C.T. n° 109 dans le secteur public	256
Sous-section 1. L'origine de la C.C.T. n° 109	256
Sous-section 2. Le vide législatif dans le secteur public	258
Section 2	
L'absence d'obligation de motivation formelle du congé	259
Sous-section 1. L'arrêt de la Cour de cassation du 12 octobre 2015	259
Sous-section 2. La jurisprudence subséquente de la Cour constitutionnelle	260
A. La discrimination entre statutaires et contractuels de la fonction publique en matière d'audition préalable	260
B. L'absence de discrimination entre statutaires et contractuels de la fonction publique en matière de motivation formelle	262
 ANTHEMIS	293

Section 3

Le palliatif créé par la Cour constitutionnelle (l'arrêt n° 101/2016 du 30 juin 2016) et sa réception par les juridictions du travail	265
Sous-section 1. L'arrêt n° 101/2016	265
Sous-section 2. Sa réception par les juridictions du travail	265
A. Position du problème	265
B. Lacunes législatives et intervention de la Cour constitutionnelle	266
C. Le vide juridique décelé en l'espèce et son traitement par la Cour constitutionnelle	276
D. Les conséquences à tirer de l'invitation à appliquer le droit commun en se référant, par analogie, à la C.C.T. n° 109	277
Conclusion	283