

Table des matières

Avant-propos	7
<i>Hervé DECKERS et Laurent DEAR</i>	
Étendue et limites de la protection	11
<i>Jacques CLESSE et Sabine CORNÉLIS</i>	
Introduction	11
Section 1. L'évolution de la protection de 1948 à 1991	13
Sous-section 1. L'instauration des conseils d'entreprise et des comités et la naissance de la protection	13
Sous-section 2. L'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978	15
Sous-section 3. La loi du 19 mars 1991	18
Section 2. La substance de la protection	21
Sous-section 1. La protection contre le licenciement	21
§ 1. Interdiction de principe	21
§ 2. Extension de la notion de licenciement	21
§ 3. Maintien du pouvoir de résiliation unilatérale	25
§ 4. La réintégration	26
§ 5. La sanction du licenciement irrégulier	27
Sous-section 2. La protection contre les discriminations	29
§ 1. Rejet des motifs liés à l'exercice du mandat syndical	29
§ 2. Extension de la protection à une interdiction générale de discriminer	31
§ 3. Apparition de nouveaux instruments juridiques confortant l'interdiction de discrimination	35
Section 3. L'abus de droit : tempérament à la protection légale ?	37
Sous-section 1. Les critères de l'abus de droit	38
Sous-section 2. La candidature abusive	39
§ 1. L'abus du droit d'éligibilité	39
§ 2. La preuve de l'abus	42
§ 3. À quel moment l'abus peut-il être invoqué ?	43
Sous-section 3. L'abus du droit d'exiger le paiement de l'indemnité	46

Le caractère d'ordre public de la loi du 19 mars 1991 et ses effets	49
<i>Viviane VANNES</i>	
Introduction	49
Section 1. L'ordre public	50
Sous-section 1. La notion de lois d'ordre public et de lois impératives	50
§ 1. Les lois d'ordre public	50
§ 2. Les lois impératives	51
Sous-section 2. Les conséquences juridiques de la distinction entre lois d'ordre public et lois impératives	52
§ 1. Les lois d'ordre public	52
§ 2. Les lois impératives	52
Section 2. L'ordre public et les organes sociaux de l'entreprise	53
Sous-section 1. L'institution et le fonctionnement des organes sociaux	53
Sous-section 2. Le fondement de la nature d'ordre public des réglementations	54
Section 3. L'ordre public et le fondement de la protection organisée par la loi du 19 mars 1991	55
Sous-section 1. L'organisation de la protection	56
Sous-section 2. La limitation des motifs de licenciement	56
§ 1. La nature des motifs de limitation des motifs de licenciement	56
§ 2. Les effets du caractère d'ordre public des règles limitant les motifs de licenciement	56
Sous-section 3. Le respect des procédures en autorisation de licenciement des représentants du personnel	57
§ 1. La nature des procédures autorisant le licenciement des travailleurs protégés	57
§ 2. Les effets du caractère d'ordre public des règles de procédures en autorisation de licenciement	58
Section 4. L'ordre public et les travailleurs bénéficiaires de la protection	60
Section 5. L'ordre public et l'ouverture de la protection	61
Sous-section 1. La protection est acquise au candidat aux élections sociales	61
§ 1. La notion de candidature	61

§ 2. Les conditions de validité de la candidature et les effets de l'ordre public	61
§ 3. Les effets de l'acte de candidature aux élections sociales	63
§ 4. Le retrait de l'acte de candidature	63
Sous-section 2. La protection est acquise si les conditions d'éligibilité sont remplies	65
§ 1. Les conditions d'éligibilité	65
§ 2. La poursuite du mandat au-delà de la période légale de protection	66
Sous-section 3. L'application stricte des conditions d'éligibilité et ses effets sur le statut du travailleur	66
§ 1. L'application stricte des conditions d'éligibilité	67
§ 2. Le caractère inopérant de l'absence de contestation de l'employeur relative à la candidature du travailleur qui ne remplit pas les conditions d'éligibilité	68
§ 3. Le caractère inopérant de la convention entre l'employeur et l'organisation syndicale ou le travailleur portant sur la candidature du travailleur qui ne remplit pas les conditions d'éligibilité	68
§ 4. Le caractère inopérant de l'absence d'exercice du mandat du travailleur qui remplit les conditions d'éligibilité	68
Section 6. L'ordre public et la perte du mandat de représentant du personnel	69
Sous-section 1. Le texte	69
Sous-section 2. Les applications du texte	70
§ 1. La démission du mandat	70
§ 2. La cessation de l'affiliation à l'organisation représentative des travailleurs	71
Sous-section 3. L'absence de « Mandat » des candidats non élus et la protection contre le licenciement	73
§ 1. L'arrêt de la Cour d'arbitrage du 23 janvier 2002 – la cessation de l'appartenance du travailleur à l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature	73
§ 2. L'arrêt de la Cour constitutionnelle du 8 novembre 2006 – la démission des mandats sociaux	76
Section 7. L'ordre public et l'organe social en cause	79
Sous-section 1. La situation de l'organe conventionnel	79

Sous-section 2. L'inapplication des procédures relatives au licenciement	80
Sous-section 3. Le sort des indemnités spéciales de licenciement	81
§ 1. L'absence de convention	81
§ 2. L'existence d'une convention	82
Section 8. L'ordre public et le délégué syndical qui exerce les fonctions de représentants au comité pour la prévention et la protection au travail	82
Sous-section 1. Le texte	83
Sous-section 2. L'interprétation donnée au texte	83
Sous-section 3. Deux arrêts contradictoires ou complémentaires	85
§ 1. L'arrêt du 17 mars 2003 de la Cour de cassation	85
§ 2. L'arrêt du 14 juin 2000 de la Cour constitutionnelle	86
Section 9. L'ordre public et l'acte de renonciation du travailleur protégé	89
Sous-section 1. La renonciation à la protection	90
Sous-section 2. La renonciation aux indemnités	90
Conclusion	94
La protection dans le temps	
Protection et élections sociales : regards croisés	95
<i>Sophie REMOUCHAMPS</i>	
Introduction	95
Section 1. Le début de la protection	96
Sous-section 1. Les notions centrales	97
§ 1. Prise de cours de la protection : le trentième jour précédant la date des élections	97
§ 2. Réunion des conditions d'éligibilité	98
Sous-section 2. Quelques questions spécifiques	102
§ 1. Licenciement intervenant avant la présentation des candidats à X+35	102
§ 2. Retrait de la candidature pendant la procédure électorale	103
§ 3. Possibilité pour l'employeur d'invoquer l'irrégularité de la candidature alors qu'aucune action n'a été introduite dans le cadre de la procédure électorale	106
§ 4. Pluralité de dates X-30	107

§ 5. Incidence des recours judiciaires en démarrage de la procédure	110
§ 6. Annulation des élections	112
§ 7. L'organe institué par erreur	112
Section 2. Les circonstances qui peuvent mettre un terme au bénéfice de la protection avant l'échéance normale de celle-ci	113
Sous-section 1. L'âge de 65 ans	113
Sous-section 2. La rupture du contrat de travail pour une cause autre que le licenciement au sens de la loi	114
§ 1. La notion de licenciement au sens de la loi du 19 mars 1991	114
§ 2. Les modes de cessation de la relation de travail non soumis aux dispositions de la loi du 19 mars 1991	118
Sous-section 3. La faillite de l'entreprise	120
Sous-section 4. La perte du mandat	121
Sous-section 5. <i>Quid</i> de la perte des conditions d'éligibilité par le candidat en cours de la législature sociale?	122
Sous-section 6. Le transfert conventionnel d'entreprise ou la scission	123
Section 3. La fin de la protection	123
Sous-section 1. La durée de la protection « longue »	124
§ 1. En cas de renouvellement des organes	124
§ 2. En cas de non-renouvellement des organes	125
Sous-section 2. La protection « courte »	127
Sous-section 3. Quelle durée de protection (longue ou courte) pour quel candidat?	127
§ 1. Dispositions légales et interprétation par la Cour de cassation	127
§ 2. Interprétation	129
§ 3. Quelles élections?	131
Sous-section 4. Détermination de la qualité de candidat ou de délégué	133
§ 1. Arrêt des élections	133
§ 2. Remplacement des effectifs et suppléants par des candidats	134
§ 3. L'élu qui perd son mandat	136

La notion de raisons d'ordre économique ou technique au sens de la loi du 19 mars 1991	137
Jean-Paul LACOMBLE et Marie-Eve COMBLEN	
Introduction	137
Section 1. L'employeur doit saisir préalablement l'organe paritaire	138
Sous-section 1 L'employeur doit saisir préalablement l'organe paritaire de son intention de licencier des (candidats) délégués du personnel	138
§ 1. Principe – étape obligatoire	138
§ 2. Exception – la faillite	138
Sous-section 2. L'employeur et l'organe paritaire doivent respecter une procédure particulière	140
§ 1. Introduction de la demande	140
§ 2. Décision prise à l'unanimité	141
Sous-section 3. Pouvoir de l'organe paritaire	142
Sous-section 4. Type de décisions pouvant être prises par l'organe paritaire	142
Sous-section 5. Recours possible de l'employeur ou du (candidat) délégué du personnel à l'encontre de ces décisions	143
§ 1. L'organe paritaire prend une décision de carence ou ne se prononce pas dans le délai légal	143
§ 2. L'organe paritaire a pris une décision et a accepté ou refusé de reconnaître l'existence de la raison d'ordre économique ou technique invoquée par l'employeur	143
Section 2. L'employeur ou le (candidat) délégué du personnel saisit le tribunal du travail	144
Sous-section 1. Introduction	144
§ 1. Bref rappel	144
§ 2. Remarques préliminaires	145
Sous-section 2. Le tribunal du travail statue en premier degré en l'absence de décision de l'organe paritaire	149
§ 1. Introduction	149
§ 2. Licenciement d'une catégorie déterminée du personnel	151
§ 3. Fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci	157
Sous-section 3. Le tribunal du travail intervient comme organe d'appel de l'organe paritaire	166

§ 1. Position du problème : pas de changement dans la loi	166
§ 2. Pouvoir du juge	166
§ 3. Quelle procédure appliquer ?	168
Section 3. Le délai de licenciement pour raisons d'ordre économique ou technique	169
Conclusion	169
Les pouvoirs du président du tribunal du travail dans le cadre du licenciement pour motif grave : poursuivre ou suspendre ?	171
<i>Fabienne BOUQUELLE</i>	
Section 1. La genèse de la loi	171
Section 2. Le mécanisme institué par la loi	172
Section 3. Les critères guidant la décision du président du tribunal du travail	174
Sous-section 1. Observations générales	174
Sous-section 2. Le critère du lien avec la qualité de délégué du personnel ou les activités syndicales	175
Sous-section 3. La priorité : poursuivre ou suspendre ?	178
Sous-section 4. L'appréciation en opportunité	179
Sous-section 5. L'ancienneté des faits	180
Sous-section 6. L'appréciation <i>prima facie</i> des droits des parties	180
Section 4. Questions particulières	182
Sous-section 1. L'intervention d'office du président	182
Sous-section 2. Le concours de causes de suspension	182
Sous-section 3. Le non-respect par l'employeur de l'ordonnance présidentielle	183
Sous-section 4. Le début de la période de suspension – La suspension de l'exécution du contrat de travail par l'employeur avant l'ordonnance	184
Sous-section 5. La fin de la période de suspension – Le pourvoi en cassation	186
Section 4. Conclusion	187

La notion de « motif grave » dans le cadre du licenciement des (candidats) représentants du personnel	189
<i>Hervé DECKERS et Aurélie MORTIER</i>	
Introduction	189
Section 1. La rupture pour motif grave du contrat de travail du délégué du personnel : une exception à l'interdiction de principe	190
Section 2. La définition du motif grave au sens de la loi du 19 mars 1991	193
Sous-section 1. Le principe	193
§ 1. Le motif grave au sens de la loi du 19 mars 1991 : un concept familial ?	193
§ 2. La notion de motif grave	195
Sous-section 2. L'exception	198
§ 1. Contenu	198
§ 2. Limites	200
Section 3. La mise en œuvre du licenciement pour motif grave	204
Sous-section 1. Une rupture « immédiate » des relations contractuelles ?	204
§ 1. Le sort du contrat de travail pendant la procédure	205
§ 2. L'admission préalable du motif grave : un obstacle à la rupture du contrat ?	207
Sous-section 2. La notification du congé en dehors du délai de trois jours	208
Sous-section 3. La motivation du licenciement dans la notification	211
Sous-section 4. Les destinataires de la notification de la décision de licenciement	214
Sous-section 5. Licenciement pour motif grave et élections sociales	219
Conclusion	221
La réintégration : mythe ou réalité ?	223
<i>Vincent BUSSCHAERT et Mikael GLORIEUX</i>	
Introduction	223
Section 1. Considérations liminaires	223
Section 2. Le droit actuel de la réintégration	225

Sous-section 1. Circonstances de la réintégration	227
Sous-section 2. Les modalités de la demande de réintégration	231
§ 1. L'auteur de la demande de réintégration	232
§ 2. Les formalités de la demande de réintégration	235
§ 3. Le délai dans lequel la demande doit être faite	237
§ 4. Le délai dans lequel la demande de réintégration doit être acceptée ou refusée	240
§ 5. La possibilité pour le travailleur de retirer sa demande de réintégration	242
Sous-section 3. Les effets de la réintégration	243
§ 1. La réintégration dans l'entreprise	243
§ 2. Le paiement de la rémunération perdue et des cotisations sociales afférentes	244
§ 3. La reprise du mandat	245
Sous-section 4. La sanction à défaut de réintégration	245
Section 3. Considérations critiques	246
Sous-section 1. Prolégomènes	246
Sous-section 2. Du mythe à la réalité ? Élargir son horizon	248
§ 1. Les ressources propres au droit interne ?	249
§ 2. Les ressources du droit de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.) et du droit européen ?	251
Conclusion	254
Les indemnités prévues par la loi du 19 mars 1991 : nature, montant, accessoires	257
<i>Jonathan DE WILDE D'ESTMAEL et Steve GILSON</i>	
Introduction	257
Section 1. Les indemnités versées en cours de procédure judiciaire dans l'hypothèse d'une demande de reconnaissance d'un motif grave	258
Sous-section 1. Les indemnités en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail	258
Sous-section 2. Mode de calcul	260
Sous-section 3. Durée	262
Sous-section 4. Nature de l'indemnité	263
Sous-section 5. Les intérêts	263
Sous-section 6. La prescription	264
ANTHEMIS	385

Sous-section 7.	Saisissabilité	264
Sous-section 8.	Récupération	265
Sous-section 9.	Cotisations sociales	267
Sous-section 10.	Aspects fiscaux	268
Sous-section 11.	Intervention éventuelle du fonds de fermeture	268
Sous-section 12.	Le régime de chômage	269
Section 2.	Les indemnités versées en cas de méconnaissance de la protection	271
Sous-section 1.	Les deux parties de l'indemnité	271
Sous-section 2.	La base de calcul	282
Sous-section 3.	Une indemnité compensatoire d'un genre particulier?	284
Sous-section 4.	La possibilité de cumul	285
Sous-section 5.	Abus de droit	295
Sous-section 6.	Rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965?	298
Sous-section 7.	Les intérêts	298
Sous-section 8.	La prescription	300
Sous-section 9.	L'indemnité est-elle passible de cotisations sociales?	302
Sous-section 10.	Implications fiscales	302
Sous-section 11.	Privilèges	303
Sous-section 12.	Intervention du Fonds de fermeture	303
Sous-section 13.	Aspects de sécurité sociale	304
Conclusion		305
La candidature abusive aux élections sociales		307
<i>Laurent DEAR</i>		
Introduction		307
Section 1.	Le fondement de la protection contre le licenciement	308
Section 2.	Les conditions d'éligibilité	309
Section 3.	L'abus de droit de la candidature aux élections sociales	310
Sous-section 1.	La candidature abusive – Principes	311
Sous-section 2.	La preuve de la candidature abusive	312
Sous-section 3.	Les circonstances factuelles de la candidature abusive	313

Section 4. Le licenciement d'un travailleur notifié en représailles à son activité syndicale est abusif	319
Section 5. L'abus de droit du travailleur lors de la revendication de l'indemnité de protection	322
Conclusion	323
Questions spéciales de procédure	325
<i>Heiner BARTH et Denis BARTH</i>	
Section 1. Le licenciement pour motif grave	325
Sous-section 1. La phase d'information, de négociation et de conciliation	326
§ 1. Phase d'information	326
§ 2. Phase de négociation et de conciliation	333
Sous-section 2. La phase contentieuse	336
§ 1. L'instance devant le tribunal du travail	336
§ 2. L'instance devant la Cour du travail	341
§ 3. Le pourvoi en cassation	343
Sous-section 3. Le licenciement proprement dit	344
Section 2. Le licenciement des travailleurs protégés pour raisons d'ordre économique ou technique	345
Sous-section 1. La procédure devant l'organe paritaire	346
§ 1. La compétence	346
§ 2. La saisine	346
§ 3. Une hypothèse spéciale : la faillite	349
§ 4. La décision de la commission paritaire	350
Sous-section 2. La procédure judiciaire	352
§ 1. Le recours en cas d'absence de décision	352
§ 2. Le recours contre une décision de la commission paritaire	355
Section 3. Quelques réflexions générales d'ordre procédural	356
Sous-section 1. L'erreur dans le choix du mode d'introductif d'instance	356
Sous-section 2. La prise de cours du délai d'appel	357

La protection prévue par la loi du 19 mars 1991 et le délégué syndical exerçant les missions du comité pour la prévention et la protection au travail	359
<i>Loretta CAPPELLINI</i>	
Introduction	359
Section 1. La protection contre le licenciement attachée au mandat de délégué syndical	360
Sous-section 1. Le texte de base : la convention collective n° 5 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises	360
Sous-section 2. Les grands principes du régime de protection mis en place par les articles 18 à 20 de la convention collective de travail n° 5	361
Sous-section 3. Les bénéficiaires de la protection	362
Section 2. La protection contre le licenciement des membres de la délégation syndicale exerçant les missions du comité pour la prévention et la protection au travail	363
Sous-section 1. Les textes successifs et les controverses qu'ils ont suscitées	364
§ 1. La loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail	364
§ 2. La loi du 4 août 1996	366
Sous-section 2. Les bénéficiaires de la protection telle que prévue par la loi du 19 mars 1991	367
§ 1. Persistance de la controverse	367
§ 2. Discussion	370
§ 3. Conclusion quant aux conditions d'ouverture du droit à la protection étendue	372
Sous-section 3. La fin de la protection	372
Sous-section 4. L'indemnité à payer en cas de rupture irrégulière	373
Conclusion	375