

Tables des matières

Avant-propos	7
<i>Fabienne KÉFER</i>	
Introduction	19
<i>Bruno-Henri VINCENT</i>	
Section 1. Les trois semonces de la Cour constitutionnelle. . .	22
§ 1. L'arrêt du 8 juillet 1993	22
§ 2. L'arrêt du 21 juin 2001	24
§ 3. L'arrêt du 7 juillet 2011	24
§ 4. 7 juillet 2011, 7 juillet 2013, 1 ^{er} janvier 2014 : période de non-droit ou billet de constitutionnalité ?	26
Section 2. Le dernier temps de la valse ?	27
La nouvelle durée des préavis : <i>exitus acta probat</i> ?	29
<i>Denis MARÉCHAL et Emmanuel DEPRET</i>	
Introduction	29
§ 1. Généralités	29
§ 2. Les arrêts de la Cour constitutionnelle et le compromis du gouvernement du 8 juillet 2013 – De la négociation au vote – Un marathon	30
§ 3. La loi du 26 décembre 2013, en vigueur depuis le 1 ^{er} janvier 2014	31
Section 1. Les dispositions nouvelles	32
§ 1. Nouvelle unité de mesure de la durée des préavis : « la semaine »	32
§ 2. Prise de cours du préavis	33
§ 3. Durée du préavis en cas de congé donné par l'employeur	34
§ 4. Durée du préavis en cas de congé donné par le travailleur	36
§ 5. Durée du contre-préavis donné par le travailleur en cas de congé initial donné par l'employeur	39
§ 6. Aperçu global du nouveau régime sous la forme d'une grille de style « combat naval »	40
§ 7. Durée du préavis : règle d'ordre public ? Règle impérative ? En faveur de qui ?	41

§ 8. Notion d'ancienneté : l'entreprise au sens d'unité technique d'exploitation	48
§ 9. Préavis réduit à sept jours dans le cadre des programmes de remise au travail	49
§ 10. Préavis réduit à vingt-six semaines maximum en cas de dépassement de l'âge de la pension	49
§ 11. Préavis réduit à vingt-six semaines minimum si l'entreprise est reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration	51
§ 12. Congés donnés durant les périodes de suspension du contrat	51
Section 2. Les dispositions modifiées	57
§ 1. Les clauses contractuelles	57
§ 2. Notion de rémunération de base servant au calcul de l'indemnité	72
§ 3. Rupture du contrat à durée déterminée (C.D.D.) ou pour un travail nettement défini	74
§ 4. Absence rémunérée pendant le préavis en vue de rechercher un nouvel emploi (dénommée également « congé de sollicitation »)	77
§ 5. Modifications techniques	79
Section 3. Les dispositions abrogées	80
Section 4. Les dispositions transitoires	81
§ 1. Contrats ayant pris cours avant le 1 ^{er} janvier 2014 : maintien de deux systèmes parallèles, cumulés et complémentaires	82
§ 2. Dérogations possibles	86
§ 3. Effets de ces dérogations sur l'équilibre du système	90
Conclusion et réflexions	91
§ 1. La Belgique dans l'Europe	91
§ 2. Les différents points de vue	92
Bibliographie	92
§ 1. Doctrine	92
§ 2. Cours et tribunaux	95
L'indemnité en compensation du licenciement	99
<i>Claire DE HAAN</i>	
Section 1. Situation des travailleurs face à un licenciement	99
Section 2. L'indemnité en compensation du licenciement	101
§ 1. Conditions d'octroi de l'indemnité en compensation du licenciement	101

§ 2. Statut de l'indemnité en compensation du licenciement	105
§ 3. Formalités à accomplir pour bénéficier de l'indemnité en compensation du licenciement	107
§ 4. Montant de l'indemnité en compensation du licenciement	108
§ 5. Paiement de l'indemnité en compensation du licenciement	114
Section 3. L'allocation de licenciement	116
§ 1. Conditions d'octroi	116
§ 2. Statut de l'allocation de licenciement	119
§ 3. Formalités à accomplir pour bénéficier de l'allocation de licenciement	119
§ 4. Montant de l'allocation de licenciement	120
La suppression de la période d'essai	121
<i>Rodrigue CAPART</i>	
Section 1. La <i>ratio legis</i> de cette suppression	121
Section 2. Les textes abrogés	122
Section 3. Conséquence : nullité des clauses d'essai conclues depuis le 1 ^{er} janvier 2014	123
Section 4. Incidence de cette suppression sur la clause d'écolage et sur la clause de non-concurrence	124
Section 5. L'instauration d'une période d'essai de trois jours pour les contrats de travail d'occupation d'étudiants, d'exécution d'un travail temporaire ou de travail intérimaire	124
§ 1. Le contrat d'occupation d'étudiants	124
§ 2. Le contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire et le contrat de travail intérimaire	125
§ 3. Le calcul des « trois premiers jours de travail »	126
Section 6. Dispositions transitoires	127
Conclusion : palliatifs ?	127
L'inextricable écheveau des situations d'incapacité de travail de droit commun	129
<i>Michel DAVAGLE</i>	
Section 1. Les sanctions applicables au travailleur qui, incapable de travailler, ne satisfait pas à ses obligations	131
§ 1. L'avertissement	131
§ 2. La remise d'un certificat médical	132
§ 3. Le contrôle médical	134
ANTHEMIS	451

Section 2. L'obligation, en vue de permettre le contrôle médical, de rester à son domicile	136
§ 1. Les sorties interdites et l'impossibilité de se déplacer	137
§ 2. Le lieu où peut s'effectuer le contrôle médical	137
§ 3. La durée de l'obligation	139
§ 4. La modification du règlement de travail	139
Section 3. La date de début de la période de salaire garanti	139
§ 1. La règle	139
§ 2. La suppression du jour de carence	140
§ 3. L'incapacité qui survient au travail	141
Section 4. L'indemnisation des employés	144
§ 1. Le principe	144
§ 2. Deux situations particulières	144
Section 5. La rupture moyennant indemnités alors que le travailleur est en incapacité de travail durant la période de préavis	145
§ 1. La suppression de l'article 78	145
§ 2. L'instauration d'un nouvel article 37/8	145
§ 3. Les conditions requises pour l'application de l'article 37/8	146
§ 4. Les diverses incapacités qui surviennent durant le préavis	146
§ 5. La rechute	147
§ 6. Les montants qui peuvent être déduits de l'indemnité de rupture	148
§ 7. La loi du 10 mai 2007 interdisant certaines discriminations	150
Section 6. L'incapacité survenant dans un contrat à durée déterminée ou dans un contrat conclu pour un travail nettement défini	150
§ 1. La première période d'un premier contrat à durée déterminée	150
§ 2. Le contrat à durée déterminée de moins de trois mois	152
§ 3. Le contrat à durée déterminée d'au moins trois mois	154
Section 7. Questions particulières	157
§ 1. Les délais imposés dans le cadre du reclassement professionnel	157
§ 2. La C.C.T. n° 109	158
Conclusion	159
L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable	161
<i>Laurent DEAR et Steve GILSON</i>	
Introduction	161
§ 1. Objet	161
§ 2. Mise en contexte	162

§ 3. Plan de la contribution	164
Section 1. La situation du droit belge avant la C.C.T. n° 109	164
§ 1. Le caractère pseudo-discrétionnaire et indemnitaire du congé	164
§ 2. Les exceptions à ce principe	167
§ 3. Une remise en cause de ces principes	170
Section 2. L'influence du droit international	172
§ 1. La recommandation n° 119	173
§ 2. La convention n° 158	175
§ 3. La Charte sociale européenne	176
§ 4. La Charte des droits fondamentaux	177
§ 5. L'influence de l'arrêt <i>K.M.C.</i> de la Cour européenne des droits de l'homme	178
Section 3. La notion de motivation	181
§ 1. Une absence de définition	181
§ 2. Les différents types de motivation	181
§ 3. L'acte qui doit être motivé	190
§ 4. L'incidence du contrôle du juge	192
Section 4. La convention collective n° 109 adoptée lors de la séance du Conseil national du travail du 12 février 2014	194
§ 1. Introduction	194
§ 2. Objet de la C.C.T. n° 109	200
§ 3. Champ d'application de la C.C.T.	205
§ 4. La notification des motifs	213
§ 5. Le licenciement manifestement déraisonnable	224
Conclusion	240
Motivation du licenciement : une insécurité juridique dans le secteur public	243
<i>Olivier DEPRINCE</i>	
Introduction	243
Section 1. Les raisons ayant conduit à l'adoption d'une obligation de motivation du licenciement	247
§ 1. Préambule	247
§ 2. Les arrêts de la Cour constitutionnelle	248
§ 3. L'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme du 10 juillet 2012	251
ANTHEMIS	453

Section 2. La loi du 26 décembre 2013 relative à l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement	253
§ 1. Préambule	253
§ 2. La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, et l'exclusion du secteur public de son champ d'application	256
§ 3. Le secteur public	258
Section 3. La motivation du licenciement dans le secteur public	259
§ 1. Préambule	259
§ 2. Les institutions publiques exclues du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires	260
§ 3. Les institutions publiques auxquelles la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, est rendue applicable, par exception	263
§ 4. Les personnes morales de droit privé qui peuvent également être considérées comme étant des autorités publiques	265
Conclusion	267
Le droit à la motivation du licenciement : règles de formes et cumul d'indemnités	271
<i>Hervé DECKERS et Pierre JOASSART</i>	
Introduction	271
Section 1. L'obligation de motivation du licenciement : champ d'application	272
§ 1. Le droit à la motivation du licenciement : l'exclusion du secteur public	272
§ 2. Le droit à la motivation du licenciement : les exclusions particulières	273
Section 2. La mise en œuvre du droit à la motivation du licenciement	281
§ 1. L'envoi par recommandé postal	281
§ 2. La communication des motifs concrets	282
Section 3. Les règles de preuve	284
Section 4. Sanctions	286
§ 1. L'amende civile	286

§ 2. Le dédommagement du caractère manifestement déraisonnable du licenciement	290
§ 3. Mode de calcul et traitements social et fiscal des sanctions	291
§ 4. Sanctions pénales	293
Section 5. Cumul	294
Conclusion	296
Employabilité et reclassement professionnel	297
<i>Francis VERBRUGGE</i>	
Section 1. Promotion de l'employabilité	297
§ 1. Notion d'employabilité	297
§ 2. Employeurs et travailleurs concernés	299
§ 3. Conversion partielle du préavis en mesures d'employabilité	299
§ 4. Quelles mesures d'employabilité ?	301
§ 5. Conclusion d'une convention collective de travail	301
§ 6. Sanction à défaut de C.C.T.	302
Section 2. Régime général de reclassement professionnel	303
§ 1. Travailleurs concernés	304
§ 2. Notion de reclassement professionnel	307
§ 3. Offre de reclassement professionnel et prestataire de services	307
§ 4. Mesures et modalités du reclassement professionnel	309
§ 5. Incidences pour l'employeur du non-respect de ses obligations	320
Conclusion	320
Tableau de synthèse comparatif – Régimes général et particulier de reclassement professionnel	321
Statut unique et régime de chômage avec complément d'entreprise	325
<i>Frédéric ROBERT</i>	
Introduction	325
Section 1. De la prépension conventionnelle au régime de chômage avec un complément d'entreprise : plus qu'une simple mutation d'ordre terminologique	326
Section 2. Régime de chômage avec un complément d'entreprise : pas un droit mais une obligation soumise à des conditions	328
ANTHEMIS	455

Section 3. Le statut unique des ouvriers et des employés et le régime de chômage avec un complément d'entreprise : l'arbre au milieu de la forêt	329
§ 1. Article 37/11 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et les restructurations d'entreprise	330
§ 2. Article 70 de la loi du 26 décembre 2013	334
§ 3. Article 94 de la loi du 26 décembre 2013	335
Section 4. Le statut unique des ouvriers et des employés, et le régime de chômage avec un complément d'entreprise : l'arbre qui cache la forêt ou l'effet papillon	337
§ 1. Généralités	337
§ 2. Règles applicables à partir du 1 ^{er} janvier 2014	343
§ 3. Les dispositions transitoires	346
Section 5. Le régime de chômage avec complément d'entreprise et la C.C.T. n° 109	347
Section 6. Et les prépensions à mi-temps dans tout cela ?	352
Conclusion	353
Le statut unique et les pensions complémentaires	355
<i>Corinne MERLA</i>	
Introduction	355
Section 1. Petit rappel : qu'est-ce que la pension complémentaire ?	356
Section 2. État des lieux des pensions complémentaires	357
Section 3. Rétrospective du cadre légal	359
§ 1. La loi Colla	359
§ 2. La L.P.C. et les dispositions générales en matière d'égalité de traitement	360
§ 3. La jurisprudence belge	363
Section 4. Le nouveau cadre légal : suppression progressive des distinctions entre ouvriers et employés	367
§ 1. Les différences interdites	367
§ 2. Les phases	370
§ 3. Le rôle des secteurs	376
Un rapprochement des statuts loin d'une harmonisation	383
<i>Jean-Paul LACOMBLE</i>	
Introduction	383

Section 1. Rétroactes	384
§ 1. Distinction originelle	384
§ 2. Arrêt de la Cour constitutionnelle du 8 juillet 1993	385
§ 3. Arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011	386
§ 4. Loi du 26 décembre 2013	387
Section 2. Vers la fin du critère de distinction entre ouvrier et employé ?	388
§ 1. Portée de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011	388
§ 2. Concrétisation de l'arrêt de la Cour constitutionnelle	390
Section 3. Illustration : la catégorie déterminée de personnel	392
§ 1. Contexte	392
§ 2. Notion	393
§ 3. Question : la catégorie « ouvriers » ou « employés » peut-elle constituer une catégorie déterminée de personnel ?	395
La période oubliée (du 9 juillet au 31 décembre 2013)	411
<i>Jean-François NEVEN</i>	
Introduction	411
Section 1. Retour sur l'arrêt de la Cour constitutionnelle n° 125/2011	412
§ 1. Le maintien des effets jusqu'au 8 juillet 2013	412
§ 2. Le monopole de la Cour constitutionnelle et l'autorité relative renforcée de l'arrêt	415
Section 2. Les différentes solutions envisageables pour la fixation des délais de préavis des ouvriers pendant la période intermédiaire	419
§ 1. Appliquer l'article 59 ancien malgré le constat d'inconstitutionnalité : la théorie de la lacune extrinsèque	419
§ 2. <i>Levelling up</i> : appliquer temporairement l'ancien article 82 aux ouvriers	423
§ 3. Interroger la Cour constitutionnelle à propos de l'entrée en vigueur de la loi du 26 décembre 2013	426
Conclusion	430
Le rapprochement des statuts et les relations collectives du travail	433
<i>Jean-Philippe CORDIER</i>	
Préalables	433
Introduction	433
Section 1. La modification des structures syndicales	434
ANTHEMIS	457

Section 2. Contexte de l'impact du statut sur les relations collectives du travail	436
§ 1. Le projet d'A.I.P. 2011-2012	436
§ 2. L'accord de gouvernement du 1 ^{er} décembre 2011	437
§ 3. Position adoptée par la Commission des relations collectives du travail du Conseil national du travail	437
Section 3. Les grandes questions de principe et la méthode de travail	438
§ 1. Les grandes questions de principe	438
§ 2. La méthode de travail	439
Section 4. Les chantiers en cours et à venir	440
§ 1. Les conventions collectives du C.N.T.	440
§ 2. Adaptation du paysage des commissions paritaires	441
§ 3. Les élections sociales	444
§ 4. Les tribunaux et cours du travail	445
§ 5. Les délégations syndicales	445
Conclusion	446