

Table des matières

Introduction

Après la loi sur le statut unique 7

Jacques CLESSE

L'emploi des langues dans les relations sociales 19

Frédéric GOSSELIN

Chapitre 1. Le cadre constitutionnel 19

Section 1. La compétence normative fédérale 19

Section 2. La compétence normative des Communautés 21

Chapitre 2. Les différentes législations linguistiques applicables
aux relations sociales 22

Section 1. Les lois coordonnées du 18 juillet 1966 22

Section 2. Les décrets linguistiques 23

Section 3. Le champ d'application *ratione loci* des législations
linguistiques 25

§ 1. Principes 25

§ 2. Délimitation 26

§ 3. Les communes à statut linguistique particulier 27

Section 4. Des législations d'ordre public 30

§ 1. Les lois coordonnées 30

§ 2. Le décret du 19 juillet 1973 en Communauté flamande 31

§ 3. Le décret du 30 juin 1982 et le décret du 12 juillet 1978
en Communauté française 31

Chapitre 3. Les régimes linguistiques imposés par ces législations 31

Section 1. Les lois coordonnées 31

§ 1. Le régime légal 31

§ 2. Les différentes notions légales 32

A. Les actes et documents imposés par la loi 32

B. Les documents destinés au personnel 34

C. Les entreprises 35

D. Le siège d'exploitation 36

E. Le personnel d'expression française ou néerlandaise 37

§ 3. Les traductions	37
Section 2. Le décret du 30 juin 1982 en Communauté française	38
§ 1. Le régime légal	38
§ 2. Les différentes notions légales	38
Section 3. Le décret du 19 juillet 1973 en Communauté flamande	39
§ 1. Le champ d'application	39
§ 2. Le régime légal	39
A. Jusqu'au 1 ^{er} mai 2014	39
B. Depuis le 2 mai 2014	40
§ 3. Les différentes notions légales	47
A. Les actes et documents prescrits par la loi, les entreprises et leur siège d'exploitation	47
B. Les relations sociales entre employeurs et travailleurs	47
§ 4. La traduction de certains documents	48
§ 5. La surveillance	49
Chapitre 4. Les sanctions	49
Section 1. Les lois coordonnées	49
§ 1. Le régime légal	49
§ 2. Les modalités du remplacement	50
§ 3. Le sort de l'acte remplacé	51
Section 2. Le décret du 19 juillet 1973	53
§ 1. Le régime légal	53
§ 2. Les modalités	54
Section 3. Le décret du 30 juin 1982	55
§ 1. Le régime légal	55
§ 2. Les modalités	55

Le contrôle médical de l'incapacité du travailleur après le statut unique

Michel DAVAGLE, France LAMBINET et Steve GILSON

Introduction	57
Chapitre 1. Les obligations du travailleur qui ne peut plus travailler en raison d'une maladie ou d'un accident	60
Chapitre 2. L'obligation de se soumettre au contrôle médical	60
Section 1. L'exercice d'un droit patronal	60
Section 2. Les obligations subséquentes du travailleur	61

Chapitre 3. Le lieu et le moment du contrôle	62
Section 1. Le lieu de contrôle	62
Section 2. Le moment du contrôle médical	63
Chapitre 4. La confusion entre « sorties interdites » et « impossibilité de se déplacer »	63
Chapitre 5. L'obligation de rester à son domicile en application d'une convention collective de travail (sectorielle ou d'entreprise) ou du règlement de travail	64
Section 1. Le principe	64
Section 2. La durée de l'obligation	65
Section 3. Le respect de la vie privée du travailleur ?	66
§ 1. L'avis du Conseil d'État	66
§ 2. L'avis de la ministre de l'Emploi et du Travail	66
§ 3. La disposition au regard de la Convention européenne des droits de l'homme	66
Section 4. La modification du règlement de travail	70
Chapitre 6. Le contrôle médical et la perte éventuelle du salaire garanti	71
Section 1. La sanction	71
Section 2. La portée exacte de la sanction	71
Section 3. La notion de « motif légitime »	73
Chapitre 7. Les problèmes non réglés	73
Section 1. Quelques problèmes pratiques non réglés	73
Section 2. Des pistes de solutions et d'autres difficultés...	74
Conclusion	77

La motivation du licenciement

Discrimination secteur privé versus secteur public 79

Alexandre HACHEZ et Pierre VANHAVERBEKE

Introduction 79

Chapitre 1. Les catégories d'employeurs 82

 Section 1. Les employeurs relevant du champ d'application de
la loi du 5 décembre 1968 82

 Section 2. Les employeurs exclus du champ d'application de la loi
du 5 décembre 1968 83

Chapitre 2. La motivation du licenciement	85
Section 1. L'obligation de motivation formelle du licenciement	86
§ 1. Pour les employeurs relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968	86
A. Avant le 1 ^{er} avril 2014 : absence d'obligation légale	86
B. Après le 1 ^{er} avril 2014 : la C.C.T. n° 109	87
§ 2. Pour les employeurs exclus du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968	88
A. Avant le 1 ^{er} avril 2014 : la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs s'applique-t-elle ?	88
B. Après le 1 ^{er} avril 2014 : absence de régime analogue légalement défini	94
§ 3. Pour les employeurs ressortant par exception du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968	98
Section 2. L'obligation de motivation substantielle du licenciement	99
§ 1. Pour les employeurs relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968	100
A. Avant le 1 ^{er} avril 2014 : articles 63 de la loi du 3 juillet 1978 et 1382 du Code civil	100
B. Depuis le 1 ^{er} avril 2014 : la C.C.T. n° 109	100
§ 2. Pour les employeurs exclus du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968	102
A. Avant le 1 ^{er} avril 2014 : articles 63 de la loi du 3 juillet 1978 et 1382 du Code civil	102
B. Depuis le 1 ^{er} avril 2014 : absence de sanction en droit du travail	102
C. Le droit administratif comme bouée de secours ?	103
Conclusion	115

Licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable : le point sur la question 117

Steve GILSON

Chapitre 1. La date pivot du 1 ^{er} avril 2014	117
Chapitre 2. Les licenciements antérieurs au 1 ^{er} avril 2014	121
Chapitre 3. Les licenciements postérieurs au 1 ^{er} avril 2014	122

La fin d'une discrimination	
Le concept de licenciement manifestement déraisonnable pour tous les travailleurs du secteur privé confronté à la théorie de l'abus de droit	127
<i>Viviane VANNES et Laurent DEAR</i>	
Chapitre 1. Un peu d'histoire sociale et juridique quant à la notion de motif valable de licenciement	130
Section 1. La notion de motif valable	130
§ 1. Le droit international	130
§ 2. La Charte sociale européenne	132
§ 3. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne	133
Section 2. La notion de motif valable de licenciement en droit belge	134
§ 1. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	134
§ 2. La Cour de cassation et le licenciement abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	135
Chapitre 2. La notion de licenciement manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n° 109	140
Section 1. Le texte de l'article 8 de la C.C.T. n° 109	140
Section 2. L'article 8 de la C.C.T. n° 109 et la référence à l'employeur raisonnable	141
Section 3. L'article 8 de la C.C.T. n° 109 et le critère générique de l'employeur raisonnable	142
Chapitre 3. Le caractère raisonnable du congé et la théorie de l'abus de droit	143
Section 1. La notion du raisonnable ? Une énigme à résoudre ?	143
Section 2. La raison et le licenciement raisonnable	146
Section 3. La raison et la proportion	147
Section 4. La raison et la théorie de l'abus de droit	149
§ 1. L'intention de nuire et le licenciement	150
§ 2. La légèreté blâmable du licenciement	151
§ 3. Le détournement de la finalité économique et sociale du droit	152
ANTHEMIS	623

§ 4. L'absence d'intérêt légitime ou raisonnable de l'exercice du droit – Le préjudice hors de proportion avec l'avantage retiré	152
§ 5. La proportionnalité – La raison – Le préjudice hors de proportion avec l'avantage retiré	153
Section 5. Tentatives d'application du raisonnable au licenciement du travailleur	154
§ 1. Le licenciement lié à la conduite du travailleur	154
§ 2. Le licenciement lié à l'aptitude du travailleur	155
§ 3. Le licenciement lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise	158
Chapitre 4. L'indemnité octroyée en cas de licenciement manifestement déraisonnable	160
Section 1. Le montant de l'indemnité	160
Section 2. Le statut social et fiscal de l'indemnité	161
Section 3. L'indemnité octroyée en cas de licenciement abusif	161
Section 4. Le cumul des indemnités	161
Conclusion	163

Licencier en raison de l'état de santé du travailleur constitue-t-il un motif manifestement déraisonnable de licenciement? 165

Michel DAVAGLE, France LAMBINET et Steve GILSON

Introduction	165
Chapitre 1. les motifs légitimes de licenciement	166
Section 1. Critères issus de la C.C.T. n° 109	166
Section 2. Les trois motifs de licenciement admissibles	167
§ 1. La conduite	167
§ 2. Les nécessités de fonctionnement de l'entreprise	168
§ 3. L'aptitude	168
Section 3. Le caractère non « manifestement déraisonnable » du licenciement	170
Chapitre 2. Une incapacité temporaire est-elle un motif légitime de licenciement?	177
Section 1. L'interdiction du licenciement-sanction de l'incapacité	177

Section 2. Les hypothèses légitimes de licenciement lié à l'incapacité de travail temporaire	177
Section 3. L'incapacité temporaire, preuve de l'« inaptitude »?	178
§ 1. L'arrêt du 18 février 2008	180
§ 2. L'arrêt du 3 février 2014	185
Section 4. L'incapacité temporaire, preuve des « nécessités de fonctionnement »?	187
§ 1. Les répercussions des absences sur le bon fonctionnement de l'entreprise	187
A. La notion de perturbation de l'entreprise	187
B. Les indices de perturbation	187
C. L'ampleur de la perturbation	188
§ 2. La durée et (ou) la fréquence des absences comme étant des éléments qui affectent ou non le bon fonctionnement de l'entreprise	189
A. Les absences de courte durée et occasionnelles	189
B. Les absences de courte durée et répétées	190
C. L'incapacité de plus longue durée	191
§ 3. La charge de la preuve	191
A. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978	191
B. La C.C.T. n° 109	193
§ 4. Le licenciement justifié par l'engagement du remplaçant du travailleur en incapacité	193
Chapitre 4. Le licenciement pour cause d'inaptitude définitive	194
Section 1. L'inaptitude comme seul critère justifiant le licenciement?	194
§ 1. L'absence de questionnement sur l'origine de l'inaptitude	194
§ 2. L'absence de questionnement sur les conséquences de l'inaptitude	194
§ 3. Notre position	195
Section 2. L'appréciation de l'aptitude du travailleur faite par l'employeur en l'absence d'une décision médicale du conseiller en prévention-médecin du travail	196
§ 1. Le moment où l'employeur peut considérer que le travailleur est inapte	196
§ 2. L'évaluation de l'aptitude du travailleur	196
A. L'obligation de vérifier les aptitudes du travailleur	197
B. L'obligation de vérifier <i>in concreto</i> les conséquences de la diminution des capacités du travailleur	197

Section 3. L'absence pour incapacité de travail comme preuve de l'inaptitude du travailleur?	198
Section 4. L'appréciation de l'aptitude du travailleur par le médecin du travail	198
§ 1. Les décisions du conseiller en prévention-médecin du travail	198
§ 2. L'étude sur les possibilités de reclassement	199
Section 5. L'interdiction des motifs manifestement déraisonnables et discriminatoires de licenciement	200
Chapitre 5. La loi du 10 mai 2007	201
Section 1. La nullité des dispositions discriminatoires	201
Section 2. Le licenciement doit être une mesure nécessaire	202
Section 3. L'aptitude médicale au regard de la loi du 10 mai 2007	202
§ 1. Les pouvoirs du juge	202
§ 2. La notion de handicap	203
Section 4. La notion d'aménagement raisonnable	204
Section 5. L'impact de la loi du 10 mai 2007 sur l'article 8 de la C.C.T. n° 109	205
§ 1. Les conditions d'un licenciement admissible	205
§ 2. Une question d'opportunité	206
Section 6. Droit comparé : le Code du travail français	206
Conclusion	207
La question de la force majeure dite médicale	209
<i>Michel DAVAGLE, France LAMBINET et Steve GILSON</i>	
Introduction	209
Chapitre 1. Rappels des principes classiques en matière de force majeure	210
Section 1. Les principes civilistes	210
Section 2. La force majeure en droit social	211
Section 3. Conditions	212
§ 1. Un événement inévitable et imprévisible	212
§ 2. Un événement insurmontable qui rend l'exécution impossible	213
§ 3. L'absence de faute, dans le chef du débiteur, quant à la survenance de l'événement	214

Section 4. Effets	214
§ 1. L'effet exonératoire de responsabilité	214
§ 2. L'effet suspensif	215
§ 3. L'effet extinctif	216
Section 5. Constat de la force majeure	218
§ 1. L'effet automatique de la force majeure	218
§ 2. La nécessité de constater la force majeure	219
Section 6. Preuve de la force majeure	220
§ 1. Charge de la preuve	220
§ 2. Modes de preuve	220
§ 3. Appréciation souveraine du juge et contrôle par la Cour de cassation	220
Section 7. Conséquences d'un constat erroné de force majeure	221
Chapitre 2. La force majeure médicale en droit du travail	221
Section 1. La notion de force majeure médicale	221
Section 2. La référence au travail convenu	223
Section 3. Les aménagements raisonnables en faveur des personnes handicapées	226
Section 4. L'obligation de reclassement : l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs	230
§ 1. Le cadre général de l'arrêté royal du 28 mai 2003	231
§ 2. Exposé de la procédure	231
§ 3. Conséquences du non-respect de la procédure	233
§ 4. Conséquences du non-respect du délai imparti pour la procédure de concertation et (ou) de recours	233
§ 5. Conséquences de l'obligation de reclassement	234
§ 6. Tension entre l'obligation de reclassement et la force majeure médicale	236
A. Principe	236
B. Question de savoir si le reclassement ne s'impose qu'en présence d'une recommandation du médecin du travail	236
C. Controverse quant à la portée de l'obligation de reclassement	238
Section 5. Le «nouvel» article 34 de la loi du 3 juillet 1978	245
§ 1. Le contexte de l'élaboration de l'article 34	245
§ 2. Du principe et des exceptions : que retenir ?	246

§ 3. Des procédures qui devaient entrer en vigueur	247
§ 4. Une force majeure conditionnée à un constat d'impossibilité de reclassement	249
Section 6. Règles relatives à la preuve	250
La rupture du contrat de travail en droit collectif: le cas du transfert conventionnel d'entreprise	255
<i>Loïc PELTZER</i>	
Introduction	255
Chapitre 1. Le principe : le transfert de plein droit	256
Chapitre 2. Les contours de l'interdiction de licencier	260
Section 1. L'interdiction de principe	260
§ 1. <i>Rationae materiae</i>	260
A. Première conséquence : la charge de la preuve	260
B. Deuxième conséquence : le motif étranger	261
§ 2. <i>Rationae personae</i>	261
§ 3. <i>Rationae temporis</i>	263
Section 2. L'exception	264
§ 1. Les raisons économiques, techniques ou d'organisation peuvent-elles être liées au transfert conventionnel d'entreprise ?	264
§ 2. Qui peut se prévaloir des raisons d'ordre économique, technique ou d'organisation ?	267
§ 3. Qui doit prouver les raisons d'ordre économique, technique ou d'organisation ?	268
§ 4. Quelle est la portée des termes « raisons économiques, techniques ou d'organisation impliquant des changements sur le plan de l'emploi » ?	268
Chapitre 3. Sanction en cas de licenciement irrégulier	271
Section 1. Effectivité du licenciement ?	271
§ 1. Le congé en droit belge : irrévocable et définitif	271
§ 2. Compatibilité avec le droit communautaire ?	273
§ 3. La position des cours et tribunaux belges	276
A. Pas de nullité du congé	276
B. Nullité du congé	277

C. Pas de nullité du congé sauf si le travailleur fait le choix de l'invoquer	281
D. Synthèse	286
Section 2. Sanctions civiles	287
§ 1. Les principes	287
§ 2. La problématique du licenciement abusif et du licenciement manifestement déraisonnable	288
A. La période qui précède le 1 ^{er} avril 2014	288
B. La période qui suit le 1 ^{er} avril 2014	295
Section 3. Sanctions pénales	298

La rupture de la relation de travail à l'aune de la réforme des dispositions relatives à la prévention des risques psychosociaux

Paul BRASSEUR et Jean-Philippe CORDIER

Avant-propos	301
Chapitre 1. Présentation de la réforme de 2014	302
Section 1. Introduction	302
Section 2. La définition des risques psychosociaux	305
Section 3. La prévention des risques psychosociaux	305
Section 4. Le rôle renforcé des acteurs de la prévention	307
Section 5. Les procédures internes	309
Section 6. Les échanges d'informations	311
Section 7. L'indemnisation forfaitaire pour les faits de violence ou de harcèlement	312
Chapitre 2. La nouvelle définition du harcèlement moral au travail	313
Section 1. Introduction	313
Section 2. Éléments constitutifs	314
§ 1. Un ensemble abusif de plusieurs conduites	314
§ 2. Des comportements similaires ou différents	318
§ 3. Les conduites peuvent être internes ou externes à l'entreprise ou à l'institution	320
§ 4. Les conduites se produisent pendant un certain temps	321
§ 5. Les conduites ont pour objet ou pour effet	321

§ 6. De porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne	322
A. Types de comportements	322
B. Atteinte individuelle	324
§ 7. Lors de l'exécution de son travail	326
§ 8. De mettre son emploi en péril	327
§ 9. Ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant	328
§ 10. Ces conduites se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux	328
§ 11. Elles peuvent notamment être liées à certains motifs discriminatoires	331
§ 12. Exigences implicites	333
Chapitre 3. La rupture de la relation de travail et la protection des travailleurs	334
Section 1. La protection contre le licenciement et les mesures préjudiciables	334
Section 2. La notion de mesures préjudiciables	336
Section 3. Les travailleurs protégés	337
Section 4. Le point de départ et la fin de la protection	339
Section 5. La preuve des motifs étrangers	341
Section 6. La protection en cas de faits graves	344
Section 7. Cumul des indemnités	345
Section 8. Le régime fiscal et de sécurité sociale de l'indemnité de protection	346
Conclusion	346
La renonciation, l'abdication et la rupture du contrat de travail	349
<i>Fabienne KÉFER</i>	
Introduction	349
Chapitre 1. Les conditions de validité de l'acte abdicatif	351
Section 1. Les conditions relatives au consentement	351
Section 2. L'abdication par un travailleur mineur	352

Section 3. Le moment de l'abdication	352
§ 1. Notion d'impérativité et d'ordre public	352
§ 2. La renonciation au bénéfice d'une disposition impérative	354
A. La nullité de la renonciation avant la naissance du droit	354
B. La nullité de la renonciation avant le moment où la protection légale n'a plus d'objet	354
C. La disparition de la protection légale lorsque le contrat prend fin	355
D. La cessation de l'impérativité avant la fin du contrat	356
E. La persistance de l'impérativité après la fin du contrat	359
F. Conclusion	360
§ 3. La renonciation au bénéfice d'une disposition d'ordre public	361
§ 4. La renonciation au bénéfice d'une disposition sanctionnée pénalement	363
§ 5. La sanction de la renonciation prématurée	366
Chapitre 2. La preuve de l'acte abdicatif	367
Chapitre 3. L'objet de l'acte abdicatif	368
Section 1. L'abandon du droit de rompre le contrat de travail – La clause d'écolage et la clause de stabilité d'emploi	368
§ 1. La clause d'écolage	369
§ 2. La licéité des clauses de stabilité d'emploi	369
§ 3. La sanction de la violation d'une clause de stabilité d'emploi	372
Section 2. La renonciation à constater la rupture du contrat de travail	375
§ 1. En cas d'acte équipollent à rupture	376
§ 2. En cas de préavis nul	377
Section 3. La renonciation à la durée du préavis et à l'indemnité compensatoire	379
Section 4. La renonciation à une somme d'argent	380
Section 5. La renonciation au reclassement professionnel	381
Section 6. L'abdication de la liberté d'entreprendre et du droit au libre choix d'une activité professionnelle	385
Section 7. La renonciation aux droits découlant d'une convention collective de travail	388
Section 8. La renonciation à la clause de non-concurrence	390
Chapitre 4. Questions particulières	391
Section 1. La renonciation par un délégué du personnel	391

Section 2. L'abdication collective	395
Section 3. Les cotisations de sécurité sociale	396
Conclusion	396

Le traitement social et fiscal des indemnités payées au travailleur en fin de contrat : gammes et partitions 399

*Jonathan DE WILDE D'ESTMAEL, Steve GILSON, France LAMBINET
Christophe LENOIR et Arnaud BINDELS*

Introduction	399
Chapitre 1. Aperçu général de la réglementation	401
Section 1. Assujettissement des indemnités aux cotisations de sécurité sociale	401
§ 1. Base de calcul des cotisations de sécurité sociale	401
A. Le principe : paiement des cotisations sur la rémunération	401
B. Les dérogations : extensions et exclusions de la notion de rémunération	408
C. Une exclusion particulière : l'article 19, § 2, 2°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969	410
§ 2. Montant des cotisations sociales	420
Section 2. Assujettissement des indemnités à l'impôt des personnes physiques	424
§ 1. Les indemnités visées par le Code	425
A. Les indemnités de dédit	425
B. Retenue du précompte professionnel	427
C. Les exonérations	428
D. L'indemnité pour dommage moral	430
§ 2. Taux d'imposition des indemnités	434
Section 3. Possibilité de cumuler les indemnités avec les allocations de chômage	438
Chapitre 2. Analyse de la situation des principales indemnités	448
Section 1. Les indemnités de rupture au sens strict	448
Section 2. Indemnités octroyées dans le cadre d'une résolution judiciaire aux torts de l'employeur ou d'une démission pour motif grave	450
Section 3. Indemnité à la suite d'un acte équipollent à rupture	453
Section 4. Indemnité particulière en cas de décès de l'employeur	456
Section 5. Indemnité en cas de résiliation d'un commun accord	459

Section 6. Indemnité pour force majeure (médicale)	461
Section 7. Indemnité de stabilité d'emploi	464
Section 8. Les indemnités extralégales	466
Section 9. Allocation de licenciement (loi AIP)	468
Section 10. Indemnité en compensation du licenciement (loi sur le statut unique)	469
Section 11. Indemnité d'éviction	470
Section 12. L'indemnité de non-concurrence et/ou de non- débauchage	471
Section 13. Indemnités octroyées en cas de fermeture d'entreprise	480
Section 14. Les indemnités dues en cas de licenciement collectif	483
Section 15. Indemnité de reclassement en cas de restructuration	484
Section 16. Indemnités pour licenciement abusif de l'ouvrier (art. 63 de la loi du 3 juillet 1978)	486
Section 17. Indemnités visées par la C.C.T. n° 109 concernant la motivation du licenciement	490
Section 18. Indemnités pour licenciement abusif (théorie de l'abus de droit)	492
Section 19. Le reclassement professionnel ou <i>outplacement</i>	495
Section 20. Chômage avec complément d'entreprise (anc. prépension)	497
Section 21. Les indemnités de protection pour les (candidats) représentants du personnel	499
Section 22. Les indemnités de protection pour les délégués syndicaux	501
Section 23. Les autres indemnités de protection	502
Section 24. La prise en charge des frais de justice (e.a. indemnité de procédure)	506
Conclusion	509
Tableau récapitulatif des indemnités	513
<i>Outplacement et mesures d'employabilité</i>	517
<i>Nathalie ROBERT</i>	
Introduction	517
Chapitre 1. L'employabilité	518
Section 1. La notion d'employabilité	518
Section 2. L'obligation de prendre des mesures favorisant l'employabilité	518
ANTHEMIS	633

§ 1. Le champ d'application	518
§ 2. Conditions dans lesquelles ces mesures doivent être fournies	519
Section 3. Les délais	520
Section 4. Les mesures qui peuvent être prises	520
Section 5. Incidence sur le préavis et/ou l'indemnité compensatoire	521
Section 6. Les sanctions	521
Chapitre 2. Le reclassement professionnel	522
Section 1. Bref rappel historique	522
Section 2. Définitions et socle de règles communes	524
§ 1. La définition de l' <i>outplacement</i>	524
§ 2. La « profession » d' <i>outplacer</i>	526
A. Les conditions d'exercice de la profession	526
B. Les obligations de l' <i>outplacer</i>	527
§ 3. Les relations juridiques entre l' <i>outplacer</i> et l'employeur	532
§ 4. L'absence de relation entre le travailleur et l' <i>outplacer</i> : conséquences	533
Section 3. Coexistence de deux régimes : conséquences	534
§ 1. Les champs d'application respectifs	534
A. Le reclassement professionnel (régime général)	534
B. L' <i>outplacement</i> (régime particulier)	537
C. L' <i>outplacement</i> « sur demande »	539
D. Le cas particulier du curateur	541
§ 2. L'articulation entre l'ancien et le nouveau régime	543
Section 4. La durée de l' <i>outplacement</i>	543
Section 5. La procédure	544
§ 1. L'initiative prise par l'employeur	544
A. Le principe	544
B. Les délais	545
C. Le contenu de l'offre	547
§ 2. À défaut d'initiative de l'employeur : mise en demeure du travailleur	548
A. Licenciement moyennant préavis presté	549
B. Licenciement moyennant indemnité	550
C. <i>Outplacement</i> sur demande	551
D. Le travailleur a retrouvé un emploi, qu'il perd à nouveau	551
E. Cas particulier : la requalification du mode de rupture	552
§ 3. Le consentement du travailleur	554
Section 6. Les formes	556
Section 7. Incidence sur le préavis et/ou l'indemnité de préavis	558

§ 1. Le régime général	559
A. Licenciement indemnité compensatoire	559
B. Licenciement moyennant prestation d'un préavis	559
C. Quel coût pour l' <i>outplacement</i> ?	560
§ 2. Le régime particulier	561
A. Licenciement moyennant indemnité compensatoire	561
B. Licenciement moyennant prestation d'un préavis	562
Section 8. Les sanctions	562
§ 1. Le régime général	562
A. Les sanctions à l'égard de l'employeur	562
B. Les sanctions à l'égard du travailleur	563
§ 2. Le régime particulier	563
A. Les sanctions à l'égard de l'employeur	563
B. Les sanctions à l'égard du travailleur	574
Section 9. La procédure subsidiaire à charge de l'ONEm	576
Conclusion	577

**Réflexions transversales en sécurité sociale :
rapprochement des régimes pour travailleurs salariés
et indépendants** 579

Jacques VAN DROOGHENBROECK

Chapitre 1. Indépendance à tout prix ou protection sociale du travail indépendant?	579
Chapitre 2. Comparaison sélective des régimes	584
Section 1. Les prestations familiales	584
Section 2. Les soins de santé	587
Section 3. L'assurance indemnités (incapacité primaire et invalidité)	589
Section 4. La couverture sociale en cas de cessation forcée	592
Section 5. Les pensions de retraite et de survie	594
§ 1. Les alignements récents	594
§ 2. Quelques zones de discrimination	596
Chapitre 3. Différences, spécificités, iniquités, discriminations... ou harmonisation, rapprochement?	598
Section 1. Objectif d'harmonisation des régimes, objectifs communs et discriminations	598
Section 2. Différences entre les deux régimes en ce qui concerne leur étendue et les moyens dont ils disposent	600

Section 3. De la revendication quantitative à l'aspiration qualitative du système de protection sociale	601
Section 4. Les grands absents : la prévention des risques sociaux et la couverture des risques professionnels	603

Conclusion

Vers une harmonisation du droit du travail pour les travailleurs salariés et indépendants ?	607
--	-----

Willy VAN EECKHOUTTE

Chapitre 1. Un droit du travail des travailleurs indépendants ?	607
Chapitre 2. Un statut unique pour tous les travailleurs indépendants ?	609
Chapitre 3. Discriminations subsistantes dans les règles qui s'appliquent à la rupture d'un contrat de travail indépendant	610
Chapitre 4. Motivation de la rupture d'un contrat de travail indépendant	613
Chapitre 5. Rupture du contrat de travail indépendant, état de santé et force majeure médicale	614
Chapitre 6. Les risques psychosociaux au travail	615
Chapitre 7. Le sort fiscal et en sécurité sociale des indemnités de rupture d'un contrat de travail indépendant	616
Conclusion	617