

## [ TABLE DES MATIÈRES

<b>Préface</b>	<b>Le statut « unique » : faux espoirs et vraies déceptions ?</b>	<b>3</b>
<b>Chapitre 1.</b>	<b>Une exploration en eaux troubles...</b>	<b>3</b>
<b>Chapitre 2.</b>	<b>La leçon du lièvre : rien ne sert de courir, il faut partir à temps</b>	<b>4</b>
<b>Chapitre 3.</b>	<b>Une réalisation discutable</b>	<b>6</b>
Section 1.	Sur les choix d'opportunité pris	6
Section 2.	Sur la façon dont le texte est rédigé	8
<b>Chapitre 4.</b>	<b>« Opportunité : occasion favorable pour saisir une déception »</b>	<b>9</b>
Section 1.	L'absence d'un réel statut unique	9
Section 2.	L'absence d'intégration des droits fondamentaux	10
A.	Le licenciement fondé sur l'état de santé	11
B.	La question de la force majeure médicale et la discrimination sur la base du handicap	13
Section 3.	Le chantier de la motivation du congé	17
A.	Un sujet sensible	17
B.	Une réalisation « unique » en son genre	23
Section 4.	La question non abordée de l'audition préalable	27
Section 5.	L'absence de réflexion globale sur la rupture du contrat de travail	32
<b>Chapitre 5.</b>	<b>Des prétextes à légiférer sur des questions distinctes</b>	<b>33</b>
<b>Chapitre 6.</b>	<b>Conclusions</b>	<b>39</b>

<b>Titre 1</b>	<b>Historique précédant la réforme</b> .....	41
<b>Titre 2</b>	<b>Genèse de la loi du 26 décembre 2013</b> .....	53
<b>Titre 3</b>	<b>La rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée</b> .....	55
<b>Chapitre 1.</b>	<b>La rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée entre le 8 juillet 2013 et le 1<sup>er</sup> janvier 2014</b> .....	55
Section 1.	L'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ....	55
Section 2.	Les impératifs de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011 et ses conséquences sur la rupture du contrat de travail postérieure au 8 juillet 2013 .....	57
A.	Les préavis notifiés entre le 8 juillet et le 31 décembre 2013 sont-ils discriminatoires? .....	58
B.	La responsabilité du législateur .....	59
1.	La faute.....	59
2.	L'existence d'un préjudice dans le chef d'une partie au contrat de travail.....	61
3.	La réparation du dommage .....	62
<b>Chapitre 2.</b>	<b>La rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2014</b> .....	62
Section 1.	Observations liminaires – Les caractéristiques des délais de préavis.....	62
Section 2.	Les délais de préavis applicables aux contrats entrés en vigueur après le 1 <sup>er</sup> janvier 2014.....	67
A.	Les délais de préavis en cas de licenciement.....	67
B.	Les délais de préavis en cas de démission.....	70
C.	Les délais de préavis en cas de contre-préavis donné par le travailleur.....	70

Section 3. Les délais de préavis applicables aux contrats en vigueur avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2014.....	71
A. Le système du « double calcul » en cas de licenciement.....	71
B. Application du double calcul en cas de démission .....	73
C. L'indemnité en compensation du licenciement pour les ouvriers dont le contrat a pris cours avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2014.....	74
Section 4. Les dérogations aux délais de préavis .....	76
A. Les dérogations applicables aux délais de préavis du personnel ouvrier .....	76
1. Dérogations à durée indéterminée .....	76
2. Dérogations à titre transitoire pour les ouvriers dans certains secteurs.....	79
3. Suppression progressive de l'allocation de licenciement..	80
4. Clause de préavis réduit pour un ouvrier avec une ancienneté de moins de six mois .....	81
B. Dérogations applicables à l'ensemble des contrats (ouvrier et employé) .....	81
1. Délai de préavis en vue de la pension.....	81
2. Licenciement en vue d'un régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension).....	82
3. Période d'essai en cours au 31 décembre 2013 .....	83
4. Les délais de préavis dans les programmes de remise au travail .....	84
5. Les délais de préavis de démission pendant une période de chômage temporaire .....	84
6. Le licenciement collectif notifié avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2014... ..	84
C. Dérogations liées au maintien des clauses sur préavis pour les employés « supérieurs » ? .....	85
D. Fin des dérogations dans le secteur des soins de santé.....	86
Section 5. Calculs de préavis : illustrations .....	87
Section 6. Règles communes aux nouveaux préavis .....	90
A. Formes et prise de cours du préavis .....	90
B. L'incapacité de travail postérieure au congé.....	90

C. Le congé pour la recherche d'un nouvel emploi (ou congé pour sollicitation) .....	91
D. Calcul de l'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis	92
E. Le contre-préavis .....	94

<b>Titre 4 La rupture unilatérale du contrat de travail à durée déterminée</b> .....	95
<b>Chapitre 1. Maintien du principe de base</b> .....	95
<b>Chapitre 2. La nouvelle dérogation à ce principe</b> .....	95
<b>Chapitre 3. La période durant laquelle une résiliation anticipée est permise</b> .....	97
<b>Chapitre 4. Modalités pratiques</b> .....	99
<b>Chapitre 5. Faculté de licenciement en cas d'incapacité de travail</b>	100
Section 1. Incapacité d'une durée de plus de sept jours dans le cadre d'un contrat d'une durée déterminée inférieure à trois mois .....	100
Section 2. Incapacité d'une durée de plus de six mois dans le cadre d'un contrat d'une durée déterminée supérieure à trois mois .....	101
<b>Titre 5 La suppression de la période d'essai</b> .....	103
<b>Chapitre 1. La <i>ratio legis</i> de cette suppression</b> .....	103
<b>Chapitre 2. Les textes abrogés</b> .....	104
<b>Chapitre 3. Incidence de cette suppression sur la clause d'écolage et la clause de non-concurrence</b> .....	104

<b>Chapitre 4. 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</b> .....	105
Section 1. Le contrat d'occupation d'étudiants.....	105
Section 2. Le contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire et le contrat de travail intérimaire.....	106
<b>Chapitre 5. Dispositions transitoires</b> .....	108
<b>Titre 6 La motivation du licenciement et le licenciement manifestement déraisonnable</b> .....	109
<b>Chapitre 1. Le congé ou l'acte de rupture</b> .....	109
<b>Chapitre 2. Avant la loi du 26 décembre 2013 et avant la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014</b> .....	110
Section 1. La motivation.....	110
A. Principes.....	110
B. Tempéraments épars.....	111
C. Tempérament particulier pour le secteur public.....	113
Section 2. L'abus de droit et le licenciement abusif.....	113
A. Principes de droit civil pour les employés et les ouvriers....	113
B. Article 63 de la loi du 3 juillet 1978 pour les ouvriers.....	114
<b>Chapitre 3. La loi du 26 décembre 2013</b> .....	117
<b>Chapitre 4. Le secteur privé et la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement</b> .....	119
Section 1. Introduction.....	119
Section 2. Champ d'application.....	120
A. <i>Ratione temporis</i> .....	120

B. <i>Ratione personae</i> .....	120
C. Selon le licenciement .....	121
1. Exclusions globales .....	121
2. Exclusions partielles .....	122
a. Licenciement pour motif grave .....	122
b. Licenciement des ouvriers assorti, pour une durée indéterminée, d'un préavis réduit .....	123
c. Licenciement des ouvriers assorti, de façon temporaire, d'un préavis réduit .....	123
Section 3. La motivation et le licenciement manifestement déraisonnable .....	124
A. Un droit général d'information <i>a posteriori</i> du travailleur... 124	
B. Les formalités et leurs sanctions .....	125
1. Première hypothèse : information spontanée de l'employeur .....	125
2. Deuxième hypothèse : information à la suite de la demande du travailleur .....	126
3. Sanctions : amende civile et charge probatoire .....	127
a. Considérations générales.....	127
b. En cas d'information spontanée de l'employeur .....	127
c. En cas d'information sur la base de la demande du travailleur.....	128
C. Le licenciement manifestement déraisonnable .....	129
D. La charge de la preuve .....	131
1. Première hypothèse : l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des articles 5 et 6 .....	131
2. Deuxième hypothèse : l'employeur n'a pas communiqué les motifs du licenciement dans le respect des articles 5 et 6.....	132
3. Troisième hypothèse : l'employeur n'a pas communiqué les motifs du licenciement au travailleur qui n'a introduit aucune demande en ce sens... 133	
E. L'indemnité forfaitaire à titre de licenciement manifeste- ment déraisonnable.....	133

Section 4. Le licenciement abusif pour certains ouvriers .....	134
A. Champ d'application.....	134
B. Principes.....	135
<b>Chapitre 5. Le secteur public : pas encore de fumée blanche.....</b>	<b>136</b>
<b>Titre 7 La rémunération garantie en cas d'incapacité de travail</b>	<b>139</b>
<b>Chapitre 1. La suppression du jour de carence des ouvriers .....</b>	<b>139</b>
Section 1. Contexte historique.....	139
Section 2. Dispositions légales abrogées .....	140
Section 3. L'impact financier de cette suppression sur l'employeur ..	142
<b>Chapitre 2. Contrôle accru de l'incapacité de travail – Sanction au niveau du salaire garanti .....</b>	<b>143</b>
Section 1. Introduction.....	143
Section 2. Soumission du travailleur au contrôle de son incapacité de travail .....	143
Section 3. Sanction en cas de défaut d'avertissement immédiat de l'absence, de production du certificat médical ou de soumission au contrôle.....	145
<b>Titre 8 Le reclassement professionnel et la promotion de l'employabilité .....</b>	<b>147</b>
<b>Chapitre 1. Le reclassement professionnel.....</b>	<b>147</b>
Section 1. Introduction.....	147
Section 2. Le régime général de reclassement professionnel.....	149
A. Champ d'application <i>ratione personae</i> .....	149
1. Quels employeurs?.....	149

2. Quels travailleurs? .....	150
B. Les deux options du régime général de reclassement professionnel .....	151
1. À titre liminaire.....	151
2. Le travailleur est licencié moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.....	152
a. Offre de reclassement et acceptation : délais et procédure.....	152
b. Valeur du reclassement et incidence sur le préavis... 153	
c. Modalités d'exécution du reclassement .....	154
d. Interruption et reprise du reclassement .....	155
e. Conséquences du refus du reclassement par le travailleur .....	155
f. Conséquences du refus par l'employeur de se conformer à ses obligations .....	157
3. Le travailleur est licencié moyennant la prestation d'un préavis.....	158
a. Offre de reclassement et acceptation : délais et procédure.....	158
b. Valeur du reclassement et incidence sur le préavis... 159	
c. Interruption et reprise du reclassement en cas de nouvel emploi .....	160
d. Conséquences du refus du reclassement par le travailleur .....	160
e. Conséquences du refus par l'employeur de se conformer à ses obligations .....	161
Section 3. Articulation du régime général et du régime particulier de reclassement professionnel .....	161
<b>Chapitre 2. La promotion de l'employabilité.....</b>	<b>162</b>
Section 1. Introduction.....	162
Section 2. Champ d'application <i>ratione personae</i> .....	162
A. Quels employeurs?.....	162
B. Quels travailleurs? .....	163

Section 3. Valeur des mesures stimulant l'employabilité.....	163
Section 4. Contenu des mesures stimulant l'employabilité.....	164
Section 5. Convention collective de travail sectorielle et délégation aux entreprises.....	164
Section 6. Défaut d'adoption d'une convention collective de travail sectorielle pour le 1 <sup>er</sup> janvier 2019.....	165
Section 7. Articulation avec le régime général de reclassement professionnel.....	166
<b>Titre 9 Les compensations financières pour les employeurs.....</b>	<b>167</b>
<b>Chapitre 1. Introduction.....</b>	<b>167</b>
<b>Chapitre 2. Indemnités complémentaires sectorielles tendant à garantir la sécurité d'existence des travailleurs à la suite d'un licenciement.....</b>	<b>168</b>
<b>Chapitre 3. Instauration d'une cotisation spéciale de compensation sur l'indemnité de rupture destinée au Fonds de fermeture des entreprises.....</b>	<b>170</b>
<b>Chapitre 4. Modulation des cotisations patronales pour les services externes pour la prévention et la protection au travail.....</b>	<b>172</b>
<b>Chapitre 5. Réductions de cotisations sociales.....</b>	<b>173</b>
Section 1. Maribel social.....	173
Section 2. Réduction structurelle.....	173
<b>Chapitre 6. Remboursement de l'indemnité de reclassement due en cas de restructuration.....</b>	<b>174</b>
<b>Chapitre 7. Mesures fiscales.....</b>	<b>175</b>

<b>Titre 10</b>	<b>Suppression progressive de la discrimination ouvriers-employés en matière de pensions complémentaires....</b>	<b>179</b>
<b>Titre 11</b>	<b>Conclusion... provisoire .....</b>	<b>183</b>
<b>Annexes.....</b>		<b>187</b>
<b>I.</b>	<b>Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (coordination officieuse) .....</b>	<b>189</b>
<b>II.</b>	<b>Loi du 26 décembre 2013 concernant 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 – Extraits .....</b>	<b>255</b>
<b>III.</b>	<b>Convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement.....</b>	<b>279</b>