

TABLE DES MATIÈRES

Préface	Le statut « unique » : faux espoirs et vraies déceptions ?	3
Chapitre 1.	Une exploration en eaux troubles...	3
Chapitre 2.	La leçon du lièvre : rien ne sert de courir, il faut partir à temps	4
Chapitre 3.	Une réalisation discutable	6
Section 1.	Sur les choix d'opportunité pris	6
Section 2.	Sur la façon dont le texte est rédigé	8
Chapitre 4.	« Opportunité : occasion favorable pour saisir une déception »	9
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
Chapitre 5.	Des prétextes à légiférer sur des questions distinctes	33
Chapitre 6.	Conclusions	39

Titre 1	Historique précédant la réforme	41
Titre 2	Genèse de la loi du 26 décembre 2013	53
Titre 3	La rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée	55
Chapitre 1.	La rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée entre le 8 juillet 2013 et le 1^{er} janvier 2014	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
Chapitre 2.	La rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée postérieure au 1^{er} janvier 2014	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 ^{er} 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 ^{er} 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 ^{er} 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 ^{er} 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

Titre 4 La rupture unilatérale du contrat de travail à durée déterminée	95
Chapitre 1. Maintien du principe de base	95
Chapitre 2. La nouvelle dérogation à ce principe	95
Chapitre 3. La période durant laquelle une résiliation anticipée est permise	97
Chapitre 4. Modalités pratiques	99
Chapitre 5. Faculté de licenciement en cas d'incapacité de travail	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
Titre 5 La suppression de la période d'essai	103
Chapitre 1. La <i>ratio legis</i> de cette suppression	103
Chapitre 2. Les textes abrogés	104
Chapitre 3. Incidence de cette suppression sur la clause d'écolage et la clause de non-concurrence	104

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	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
Chapitre 5. Dispositions transitoires	108
Titre 6 La motivation du licenciement et le licenciement manifestement déraisonnable	109
Chapitre 1. Le congé ou l'acte de rupture	109
Chapitre 2. Avant la loi du 26 décembre 2013 et avant la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014	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
Chapitre 3. La loi du 26 décembre 2013	117
Chapitre 4. Le secteur privé et la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement	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
Chapitre 5. Le secteur public : pas encore de fumée blanche.....	136
Titre 7 La rémunération garantie en cas d'incapacité de travail	139
Chapitre 1. La suppression du jour de carence des ouvriers	139
Section 1. Contexte historique.....	139
Section 2. Dispositions légales abrogées	140
Section 3. L'impact financier de cette suppression sur l'employeur ..	142
Chapitre 2. Contrôle accru de l'incapacité de travail – Sanction au niveau du salaire garanti	143
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
Titre 8 Le reclassement professionnel et la promotion de l'employabilité	147
Chapitre 1. Le reclassement professionnel.....	147
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
Chapitre 2. La promotion de l'employabilité.....	162
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 ^{er} janvier 2019.....	165
Section 7. Articulation avec le régime général de reclassement professionnel.....	166
Titre 9 Les compensations financières pour les employeurs.....	167
Chapitre 1. Introduction.....	167
Chapitre 2. Indemnités complémentaires sectorielles tendant à garantir la sécurité d'existence des travailleurs à la suite d'un licenciement.....	168
Chapitre 3. Instauration d'une cotisation spéciale de compensation sur l'indemnité de rupture destinée au Fonds de fermeture des entreprises.....	170
Chapitre 4. Modulation des cotisations patronales pour les services externes pour la prévention et la protection au travail.....	172
Chapitre 5. Réductions de cotisations sociales.....	173
Section 1. Maribel social.....	173
Section 2. Réduction structurelle.....	173
Chapitre 6. Remboursement de l'indemnité de reclassement due en cas de restructuration.....	174
Chapitre 7. Mesures fiscales.....	175

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