



La CCT n°109 concernant la motivation du licenciement

Monica De Jonghe, Eerste Adviseur VBO

Bernard Noël, Conseiller général CGSLB

AJPDS – 27 mars 2014

Contexte (1)

- **Arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011**

(jour de carence et délai de préavis: articles 52 §1er alinéa 2 à 4 et 59 de la loi du 3 juillet 1978 sont contraires aux principes d'égalité et de non-discrimination)

Mais aussi:- arrêt du 8 juillet 1993 de la Cour d'arbitrage

- Arrêt du 21 juin 2001 de la Cour d'arbitrage (article 63 de la loi du 3 juillet 1978: l'indemnité pour licenciement abusif compense la brièveté du préavis des ouvriers)

- Accord de gouvernement du 8 juillet 2013
- Diverses CCT sectorielles prévoyant des procédures spéciales en cas de licenciement
- Contexte international :
 - Charte sociale européenne révisée du Conseil de l'Europe (art. 24),
 - Charte des droits fondamentaux de l'UE (art. 30),
 - Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales (art. 6§1er),
 - Convention n° 158 de l'OIT (art. 4 à 7),
 - Recommandation 166 de l'OIT (art. 13-1)

Contexte (2)

- **Charte sociale européenne révisée du Conseil de l'Europe**

(ratifiée en Belgique par la loi du 15 mars 2002 mais réserves exprimées pour l'article 24)

Article 24 – Droit à la protection en cas de licenciement

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître:

- a) le droit des travailleurs à ne pas être licencié **sans motif valable** lié à leur aptitude ou conduite ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service;*
- b) Le droit des travailleurs licenciés **sans motif valable** à une indemnité adéquate ou à une réparation appropriée.*

*A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement **sans motif valable** ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.*

Contexte (3)

- **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne**

Article 30 – Protection en cas de licenciement **injustifié**

Tout travailleurs a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales.

Artikel 30: - Bescherming bij **“kennelijk onredelijk ontslag”**

Iedere werknemer heeft recht op bescherming tegen kennelijk onredelijk ontslag overeenkomstig het Gemeenschapsrecht en de nationale wetgevingen en praktijken

NB: Noter la différence entre les textes en français et néerlandais:

“kennelijk onredelijk ontslag/licenciement manifestement déraisonnable” figure dans l’arrêt de la Cour de Cassation du “22 novembre 2010 (contexte de l’article 63)

Contexte (4)

- **Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales**

Article 6 – Droit à un procès équitable

§1er – Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle.

...

Important arrêt du 10 juillet 2012 de la Cour européenne des droits de l'Homme

K.M.C c/Hongrie (consacre le droit à la motivation)

Contexte (5)

- **Convention n°158 sur le licenciement (1982) de l'Organisation Internationale du Travail**

(NB: pas ratifiée par la Belgique)

- **Article 4**

*Un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe **un motif valable** de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.*

- **Article 5**

*Ne constituent pas des **motifs valables** de licenciement, notamment:*

- (a) l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail;*
- (b) le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat de représentation des travailleurs;*
- (c) le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes;*
- (d) la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale;*
- (e) l'absence du travail pendant le congé de maternité.*

Contexte (6)

- **Convention n°158 sur le licenciement (1982) de l'Organisation Internationale du Travail**

(NB: pas ratifiée par la Belgique)

- **Article 6**

1. L'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident ne devra pas constituer une raison valable de licenciement.

2. La définition de ce qui constitue l'absence temporaire du travail, la mesure dans laquelle un certificat médical sera requis et les limitations possibles dans l'application du paragraphe 1 du présent article seront déterminées conformément aux méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention.

- **Article 7**

Un travailleur ne devra pas être licencié pour des motifs liés à sa conduite ou à son travail avant qu'on ne lui ait offert la possibilité de se défendre contre les allégations formulées, à moins que l'on ne puisse pas raisonnablement attendre de l'employeur qu'il lui offre cette possibilité

Contexte (7)

- **Recommandation n°166 sur le licenciement (1982) de l'Organisation Internationale du Travail**

Notamment articles 7 à 12 et tout particulièrement l'article 13 – 1

“Un travailleur auquel son licenciement a été notifié ou qui a été licencié devrait avoir le droit de se faire délivrer à sa demande, par l'employeur une déclaration écrite du ou des motifs du licenciement”.

Voir les articles 3,4 et 5 de la CCT n°109 concernant la motivation du licenciement
⇒ **“L'objectif est atteint”**

“Considérant que la présente convention collective de travail s'inscrit par ailleurs dans un contexte international et européen où différents instruments juridiques portent sur le droit du travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable”.

Contexte (8)

Quelques considérations au sujet du dialogue social

- Crise depuis 2007: effets négatifs multiples
- Pas d'accord interprofessionnel 2011-2012
- Suspension de la possibilité de négocier collectivement des augmentations salariales en 2013-2014
(Loi du 26 juillet 1996 – arrêté royal du 28 avril 2013)
- Pas d'accord interprofessionnel 2013-2014

Conséquences:

Contexte général peu favorable à la négociation collective et au dialogue social et pourtant:

la CCT n°109 montre que les partenaires sociaux sont encore capables d'aboutir à des accords au niveau interprofessionnel

Le Rapport de la CCT n°109

- Place importante consacrée au Rapport
- Important volet **préventif** et **“pédagogique”**

“La démarche du Conseil est animée par la conviction que l’explication et le dialogue peuvent éviter les malentendus, apaiser les tensions et diminuer les conflits pouvant surgir entre l’employeur et le travailleur dans le cadre d’un licenciement.

Une bonne politique des ressources humaines part d’un dialogue permanent (informel et/ou formel) entre l’employeur et le travailleur tout au long de la carrière. Un éventuel entretien préalable, lorsque l’employeur a l’intention de licencier peut s’inscrire dans ce dialogue permanent...”

Le Rapport de la CCT n°109

- Saine gestion des RH
 - Respect et égards mutuels (art 16 de la loi du 3 juillet 1978)
 - Dialogue permanent formel et/ou informel, y compris éventuel entretien préalable
- Un licenciement ne doit jamais être une chose banale ni pour le travailleur ni pour l'employeur (conséquences peuvent être lourdes pour les personnes mais aussi pour la marche de l'entreprise)
 - ⇒ L'employeur dispose d'une large autonomie de gestion mais **le droit de licencier n'est pas absolu**
- Apporter la sécurité juridique et contribuer à réduire le contentieux
- Un important élément supplémentaire dans la réalisation du statut unique.

En bref : concepts, régime de sanctions, charge de la preuve et champ d'application

- Deux nouveaux concepts : le droit à la motivation du licenciement (à la demande du travailleur) et le licenciement manifestement déraisonnable
- Un nouveau régime de sanctions avec l'introduction d'une "fourchette"
- Charge de la preuve : des particularités selon les situations
- Champ d'application large : tous les travailleurs (plus de distinctions ouvriers/employés) du secteur privé et les employeurs qui les occupent

Signature et entrée en vigueur de la CCT 109

- CCT 109 signée le 12 février 2014
- Entre en vigueur le 1er avril 2014 pour les congés donnés ou notifiés à partir de cette date
- Arrêté royal du 9 mars 2014 (Moniteur belge du 20 mars 2014)

Champ d'application de la CCT n°109

- Les travailleurs et les employeurs liés par un contrat de travail (secteur privé)
- La CCT n'est toutefois pas applicable :
 - Pendant les premiers 6 mois d'occupation
 - Pour le calcul des 6 premiers mois d'occupation, il faut tenir compte:
 - des contrats antérieurs successifs
 - à durée déterminée ou d'intérim
 - pour une fonction identique
 - chez le même employeur

Exemple: 1 contrat d'intérim d'1 mois, suivi d'un CDD de 3 mois, suivi d'1 CDI pour une fonction identique chez le même employeur → pas d'obligation de motiver en cas de rupture du CDI pendant les 2 premiers mois suivant son entrée en vigueur

Champ d'application de la CCT n°109

- La CCT n'est pas non plus applicable :
 - en cas de rupture d'un contrat de travail intérimaire ou d'un contrat de travail d'étudiant
 - en cas de RCC (prépension) ou de mise à la pension à l'âge légal
 - en cas de cessation définitive de l'activité ou de fermeture d'entreprise
 - en cas de licenciement collectif
 - aux travailleurs pour lesquels l'employeur doit respecter une procédure spécifique de licenciement fixée par la loi ou une CCT
 - Ex. Candidats et représentants au CE et CPPT,
 - motif grave (article 35 LCT),
 - procédure sectorielle spécifique (ex. CP 310)
 - aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement multiple en cas de restructuration, tel que défini au niveau sectoriel

Champ d'application de la CCT n°109

- **Régime d'exception** pour 2 catégories de travailleurs:
 - Les travailleurs visés à l'article 70, §§1 et 2 de la LSU (régime temporaire), mais seulement jusqu'au 31.12.2015; ensuite application de la CCT109 ;
 - Les travailleurs visés à l'article 70, §4 (régime structurel - chantiers temporaires et mobiles) de la LSU;
 - Régime d'exception correspondant au licenciement abusif de l'article 63
 - 3 composantes:
 - notion de licenciement abusif,
 - renversement de la charge de la preuve
 - sanction forfaitaire de 6 mois de rémunération
 - Texte de l'article 63 abrogé à partir du 1.04.2014 et donc repris intégralement dans l'article 11 de la CCT n°109

Motivation du licenciement

2 phases:

- **Le droit de connaître les “motifs concrets” du licenciement**
 - Procédure **formelle écrite**
 - Pas d’audition préalable obligatoire, pas d’autorisation préalable
- **Le licenciement manifestement déraisonnable**
 - Contrôle a posteriori
 - Procédure judiciaire

Phase 1 - Droit de connaître les “motifs concrets” du licenciement

Motivation **non automatique** mais à la demande

- Soit l’employeur notifie spontanément les motifs
 - De sa propre initiative;
 - Par écrit (recommandé ou accusé de réception pour des raisons de preuve);
 - “Raisons concrètes” qui ont mené au licenciement;
 - La communication contient des éléments permettant au travailleur de connaître les raisons concrètes de son licenciement ;
 - En plus du C4;

Phase 1 - Droit de connaître les “motifs concrets” du licenciement

- Soit **le travailleur demande** les motifs
 - Forme: par lettre recommandée;
 - Délai: au plus tard dans les **2 mois** suivant la rupture effective du contrat;
 - Avec un maximum de **6 mois** suivant la notification du préavis;
 - En cas d’envoi recommandé, la notification a lieu le 3^e jour ouvrable suivant la date de l’envoi du recommandé (exemple: lettre envoyée le lundi 5 mai par recommandé; la date de notification se situe le jeudi 8 mai)

Phase 1 - Droit de connaître les “motifs concrets” du licenciement

- L'employeur qui a reçu une demande valable est tenu d'y **répondre**
 - Forme: par lettre recommandée;
 - Délai: au plus tard dans les 2 mois suivant la réception de la demande du travailleur;
 - L'employeur est censé recevoir la demande le 3^e jour ouvrable suivant la date de l'envoi du recommandé
 - La réponse contient des éléments permettant au travailleur de connaître les raisons concrètes de son licenciement ;

Phase 1 - Droit de connaître les “motifs concrets” du licenciement

- Les « motifs concrets » du licenciement
 - Il doit s’agir des motifs réels du licenciement
 - L’employeur doit être en mesure de justifier les motifs énoncés
 - La précision n’est pas celle d’un motif grave (cfr article 35 LCT)
 - Les éléments invoqués doivent permettre au travailleur de connaître les raisons concrètes de son licenciement ;
 - Pas de motifs farfelus
 - Pas de motifs trop vagues (style “ne convient pas”; “réorganisation”, ...)

Phase 1 - Droit de connaître les “motifs concrets” du licenciement

- **Sanction** = une « **amende civile forfaitaire** » correspondant à 2 semaines de rémunération
- A charge de l'employeur qui n'a pas répondu dans le respect du formalisme (recommandé, délai de 2 mois, motifs concrets)
- Pas de cotisation de sécurité sociale sur le montant de l'amende (cadre réglementaire nécessaire)
- Cumul possible
 - avec l'indemnité due en cas de licenciement manifestement déraisonnable octroyée par un juge (fourchette);
 - les indemnités de protection éventuelles (maternité, crédit-temps, ...)

Phase 2 – le licenciement manifestement déraisonnable

– Définition:

« Un licenciement **manifestement déraisonnable** est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec **l'aptitude** ou la **conduite du travailleur** ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du **fonctionnement de l'entreprise**, de l'établissement ou du service,

et

qui n'aurait jamais été décidé par **un employeur normal et raisonnable**. »

Phase 2 – le licenciement manifestement déraisonnable

- Contrôle a posteriori:
 - Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les **circonstances** du licenciement.
 - Le juge vérifie si le motif invoqué a un lien avec **l'aptitude**, le **comportement du travailleur** ou les nécessités de **fonctionnement de l'entreprise**
 - Et si la **décision** aurait aussi été prise par **un employeur normal et raisonnable**
 - Le contrôle est “à la marge”:
 - l'autonomie de l'employeur dans la manière de diriger son entreprise est reconnue → large marge d'appréciation en ce qui concerne les décisions de licenciement;
 - mais le pouvoir de licenciement de l'employeur n'est pas absolu;

Phase 2 – le licenciement manifestement déraisonnable

- indemnité : de **3 à 17 semaines** de rémunération
- Fourchette : pouvoir d'appréciation du juge
- Non cumulable avec indemnités de protection (ex: maternité, congé parental) ou l'indemnisation pour abus de droit
- Cumulable avec les indemnités suivantes :
 - Indemnité compensatoire de préavis
 - Indemnité de non-concurrence
 - Indemnité d'éviction
 - Indemnité complémentaire à des allocations sociales

Phase 2 – le licenciement manifestement déraisonnable

- Cotisations de sécurité sociale / allocations sociales : exemption demandée
- Le travailleur garde la possibilité de demander une réparation sur base du dommage réellement subi dans le cadre des règles de droit civil (pas de cumul)

Charge de la preuve

l'employeur a communiqué les motifs

- chacune des parties qui invoquent un élément en supporte la charge de la preuve (application des articles 870 du Code Judiciaire et 1315 du Code Civil)
- Le travailleur doit apporter la preuve que l'employeur a licencié le travailleur pour un motif étranger à l'aptitude, au comportement du travailleur ou aux besoins du fonctionnement de l'entreprise et que la décision de licencier n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable
- L'employeur devra être en mesure de prouver le motif invoqué et les éléments qu'il a allégués en réponse à la demande du travailleur

Charge de la preuve

l'employeur n'a pas communiqué les motifs et le travailleur ne les a pas demandé

- La charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable incombe au travailleur → doit fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement
- N'empêche pas que les 2 parties doivent collaborer à l'administration de la preuve mais le risque de la preuve pèse entièrement sur le travailleur

Charge de la preuve

l'employeur n'a pas répondu au travailleur (dans les délais ou dans les formes prescrites)

- La charge de la preuve incombe à l'employeur
- Il doit prouver qu'il:
 - a licencié le travailleur pour un motif étranger à l'aptitude, au comportement du travailleur ou aux besoins du fonctionnement de l'entreprise et
 - qu'il a agi comme un employeur normal et raisonnable



Questions réponses