

LA CCT 109 : AMENDE CIVILE & INDEMNITÉ POUR LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE

Ariane Fry
Juge au tribunal du travail francophone de Bruxelles

AJPDS
27 septembre 2018

PLAN

- Méthodologie
- Bref rappel des antécédents
- Champ d'application
- Amende civile
- Licenciement manifestement déraisonnable

METHODOLOGIE

Méthodologie

- Constat : très peu de jurisprudence publiée
- Analyse de plus de 250 décisions, principalement inédites
- Volonté de passer en revue des questions pragmatiques et de citer les décisions *in extenso*

BREF RAPPEL DES ANTÉCÉDENTS

Bref rappel des antécédents

- Contexte international
 - Convention 158 de l'OIT
 - Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe
 - Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

Bref rappel des antécédents

- Contexte national
 - C.A., 8 juillet 1993
 - C.C., 7 juillet 2011
 - 5 juillet 2013 : compromis du groupe des 10
 - Loi du 26 décembre 2013 (article 38)
- CCT n°109 : 2 axes
 - Droit de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement
 - sanction = amende civile (2 semaines)
 - Interdiction du licenciement manifestement déraisonnable
 - sanction = indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (entre 3 et 17 semaines)

CHAMP D'APPLICATION

Champ d'application

- Travailleurs du secteur public
 - Licenciement manifestement déraisonnable
 - CCT 109 : applicable aux seuls employeurs relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968
 - C.C., 18 décembre 2014 : l'article 63 LCT viole les articles 10 et 11 Constitution
 - C.C., 30 juin 2016 : en application du droit commun des obligations, garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs en s'inspirant le cas échéant de la CCT 109
 - Application régulière par les juridictions de fond
 - Amende civile
 - C.C., 30 juin 2016 ne vise pas cette question
 - Applicable par analogie ?

Champ d'application

- Licenciement
 - Rupture unilatérale à l'initiative de l'employeur
 - Parfois, requalification par le juge
 - Rupture de commun accord invalidée
 - Acte équipollent à rupture
 - Risque accru en matière d'amende civile et de charge de la preuve
 - Parfois, plusieurs décisions de licenciement
 - Préavis à prester puis faute grave
 - Préavis à prester puis rupture immédiate
 - 2 décisions de licenciement = 2 décisions à motiver = 2 décisions qui ne peuvent être manifestement déraisonnables

Champ d'application

- Procédure spéciale de licenciement
 - La CCT 109 ne s'applique pas « *aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement* »
 - Commentaire CCT 109 : (candidat) délégué du personnel et conseiller en prévention
 - Procédure ≠ protection
 - N'importe quelle procédure ?

AMENDE CIVILE

Amende civile

- Principes

- Conditions cumulatives de débiton de l'amende :
 - L'employeur n'a pas communiqué d'initiative les motifs concrets
 - Le travailleur a demandé les motifs concrets dans le respect de la procédure
 - L'employeur n'a pas communiqué les motifs concrets dans le respect de la procédure
- Montant forfaitaire = 2 semaines de rémunération
 - Rémunération annuelle de référence + avantages acquis en vertu du contrat

Amende civile

- Faculté pour l'employeur de communiquer d'initiative
 - 1^{ère} étape du raisonnement
 - Conditions minimales
 - *Via* la remise du formulaire C4 ?
 - Doctrine et jurisprudence divisées
 - Aucune disposition de la CCT ne l'exclut
 - Travailleur = 1^{er} destinataire du C4 même si pas destinataire final
 - Volonté d'éviter d'imposer un formalisme trop lourd à l'employeur
 - Admis pour la notification des motifs fondant le licenciement pour faute grave

Amende civile

- Demande du travailleur
 - Objet
 - Forme
 - Délai
 - Une demande suffit
- Réponse de l'employeur
 - Forme
 - Délai
 - Plusieurs courriers admis
- Attention : respect législations emploi des langues

Amende civile

- Notion de « *motifs concrets qui ont conduit au licenciement* »
 - Commentaire de la CCT
 - Motivation peut être : sommaire, peu détaillée, peu circonstanciée
 - Motivation doit être : factuelle, se référer à des éléments tangibles, en prise avec la réalité
 - Même exigence que pour la notification des motifs d'un licenciement pour faute grave ?
 - Doit-il s'agir des motifs réels qui ont conduit au licenciement ?

LICENCIEMENT
MANIFESTEMENT
DÉRAISONNABLE

Licenciement manifestement déraisonnable

- Définition

- Article 8 CCT : « licenciement 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. »

- Exigences cumulatives

- *Soit* licenciement qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec aptitude, conduite ou nécessités de fonctionnement
- *Soit* licenciement qui a lieu pour des motifs en lien mais dans pareils cas qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable

- Erreur de syntaxe ?

- Comparaison avec la notion de licenciement abusif

Licenciement manifestement déraisonnable

- Nature et étendue du contrôle judiciaire
 - Le contrôle concerne les motifs
 - *Quid* des motifs différents de ceux invoqués au départ ?
 - Se placer au jour de la prise de décision de licenciement
 - Motifs ≠ circonstances

Licenciement manifestement déraisonnable

- Nature et étendue du contrôle judiciaire
 - Raisonnement en 4 étapes
 - « Légalité »
 - Réalité
 - Causalité
 - Proportionnalité
 - contrôle marginal : manifestement + jamais été décidé + commentaire CCT
 - Employeur dispose d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire mais pas arbitraire
 - Respect des différentes alternatives de gestion
 - ? = employeur n'aurait jamais pris la décision de licenciement ?
 - ? ≠ employeur aurait pu prendre la décision ? tout employeur aurait pris la décision ?

Licenciement manifestement déraisonnable

- Charge de la preuve
 - Charnière entre les 2 axes de la CCT
 - Charge de la preuve \neq contribution à l'administration de la preuve
 - Respect hiérarchie des sources ?
 - dispositions impératives de la loi > CCT
 - Question controversée
 - Concerne la preuve du caractère manifestement déraisonnable, pas le *quantum* de la sanction

Licenciement manifestement déraisonnable

- Charge de la preuve
 - 3 hypothèses
 - Employeur n'a pas communiqué les motifs
 - Hypothèse où l'amende civile est due
 - Charge de la preuve des deux exigences de la définition repose sur l'employeur
 - Travailleur n'a pas introduit de demande formelle
 - Hypothèse applicable lorsque l'employeur n'a pas communiqué d'initiative les motifs
 - Charge de la preuve des deux exigences de la définition repose sur le travailleur
 - Employeur a communiqué les motifs (d'initiative ou après demande)
 - Texte peu clair
 - Formule qui s'inspire de 870 CJ
 - Or 870 CJ n'est qu'une extension de 1315 CC
 - Donc, à notre sens, charge de la preuve des deux exigences de la définition repose sur le travailleur (demandeur)

Licenciement manifestement déraisonnable

- Charge de la preuve
 - Analyse de la jurisprudence
 - Inapplicable en cas de licenciement pour motif grave invalidé ?
 - « *Employeur doit apporter la preuve du motif avancé tandis que le travailleur doit apporter la preuve que (...) le motif ayant présidé à la rupture est manifestement déraisonnable* »
 - Confusion entre les concepts de charge de la preuve et de contribution à l'administration de la preuve
 - Laisse penser que l'employeur n'est pas tenu de collaborer à la preuve de la 2^{ème} exigence de la définition
 - Laisse penser que le travailleur ne supporte pas la charge de la preuve de la 1^{ère} exigence de la définition

Licenciement manifestement déraisonnable

- Indemnisation
 - Entre 3 et 17 semaines de rémunération
 - Commentaire : gradation du caractère manifestement déraisonnable
 - Rappel : pas les circonstances !
 - Vocation exclusivement sanctionnatrice ?
 - Analyse de la jurisprudence
 - Grande disparité entre les sanctions retenues
 - Décisions régulièrement peu motivées sur cette question
 - Circonstances aggravantes : représailles, mauvaise foi et intention de nuire, motif offensant, déshonorant ou vexatoire
 - Circonstances atténuantes : manque de preuve, travailleur n'ayant pas adopté un comportement exemplaire, employeur face à une situation de blocage, ...

Licenciement manifestement déraisonnable

- Cumul de l'indemnité avec une indemnité pour abus de droit de licencier
 - Doctrine tout à fait divisée
 - Jurisprudence homogène
 - Cumul possible
 - Les deux indemnités visent à sanctionner des fautes distinctes (licenciement fondé sur des motifs déraisonnables – licenciement intervenant dans des circonstances fautives)
 - Vision pragmatique puisque la CCT interdit au juge de tenir compte des circonstances entourant le licenciement
 - Office du juge - requalification de la demande formulée

MERCI POUR VOTRE
ATTENTION
