

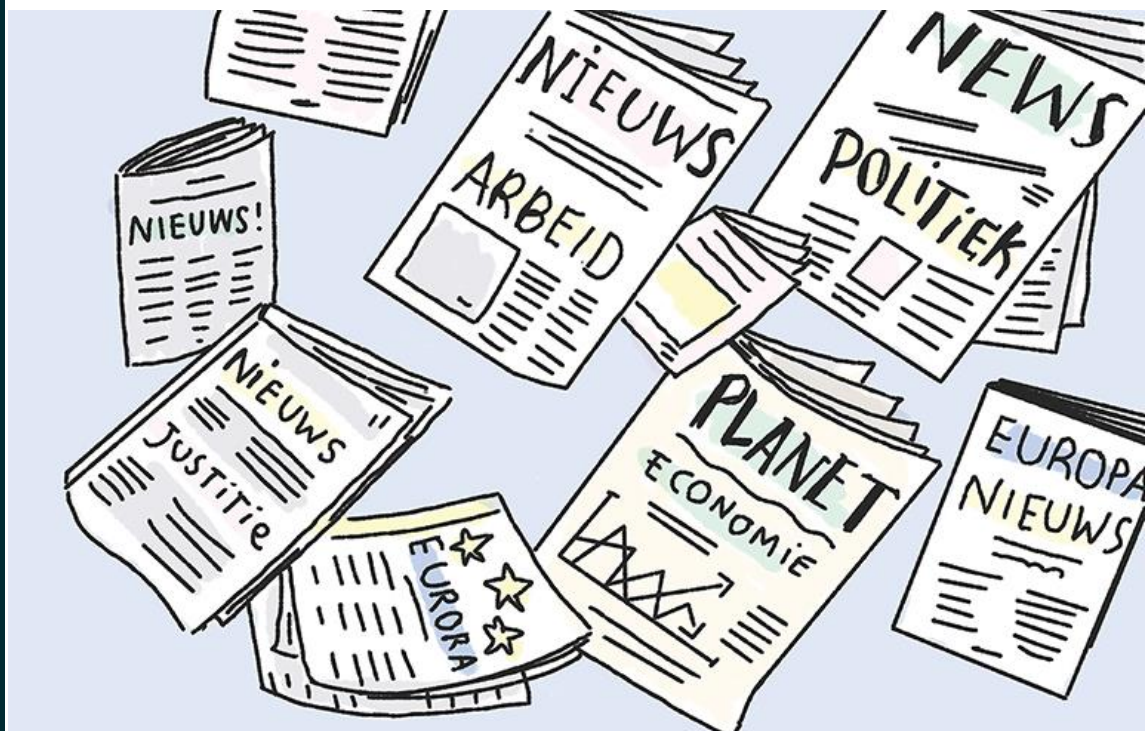
Actualités en matière de licenciement

—— EBP – Congrès de la
fonction publique

25 mai 2023



Jonathan de Wilde
Avocat-associé | Sotra



01

Compétence

02

Audition préalable

03

Motivation formelle & substantielle

04

Protections spécifiques

Compétence

— Compétence

1. Commune : Conseil ou Collège ?

- Wallonie : compétence du Conseil, mais possibilité de délégation au Collège (art. 1213-1 CDLD)
- Nécessité d'une délégation spéciale et expresse pour le motif grave ?

Cour trav. Mons, 18 janvier 2022

- Bruxelles : nouvel art. 123 NLC (ord. 17 juillet 2020)

— Compétence

2. Sociétés : CA vs. délégation journalière ?

- Le CA est en principe compétent, sauf délégation
- Le licenciement d'un travailleur subalterne relève de la gestion journalière

C.E., 20 septembre 2016, n° 235.871, *IEG*
Cour trav. Liège (3^e ch. D), 17 février 2022

— Compétence

3. Conséquences

- Possibilité d'invalider le licenciement ?
 - Droit du travail :
 - Ratification par l'autorité compétente *a priori* possible
 - Motif grave : la ratification doit intervenir dans le délai de 3 jours (Cour trav. Bruxelles (6^e ch.), 11 janvier 2021)
 - Contestation du mandat dans un délai raisonnable (Cour trav. Liège (3^e ch. J), 23 mai 2022)
 - Droit administratif :
 - Impossibilité de couvrir *a posteriori* le vice d'incompétence
Cour trav. Mons, 18 janvier 2022 & C.E., 24 oct. 2011, n° 215.972
 - Remise en cause du congé ?

— Compétence

3. Conséquences

- Prise de cours du délai de 3 jours pour le motif grave...

... A partir de la prise de connaissance par l'autorité compétente !

Cour trav. Mons, 23 février 2018 (Collège en cas de délégation)

Audition préalable

— Audition préalable

1.



Position
majoritaire
francophone

Cass., 12
octobre
2015



C. const., 6
juillet 2017



C. const., 22
février 2018

Audition préalable

2. Champs d'application

- Champ d'application personnel : toutes les « autorités publiques »

Cour trav. Bruxelles, 2 mars 2022 : associations Chap. XII

- Champ d'application matériel :

- Licenciement lié au comportement : OUI
- Licenciement collectif : NON

- Discuté : lié à la situation de la « personne » / critère de l'utilité de l'audition

- Taux d'absentéisme

- NON : *Cour trav. Mons, 20 avril 2015*
- OUI : *Trib. trav. Bruxelles, 30 mars 2022 & Trib. trav. Hainaut, div. Mons, 22 oct. 2018*

- Constatation irrégulière de la fin d'un CDD, devenu CDI (*C. trav. Bruxelles (4^{ème} ch.), 9 mars 2021*)

— Audition préalable

3. Mise en œuvre

- Autorité compétente pour entendre
C.E., 21 mars 2023, n° 256.087
- Impartialité de la personne qui entend
Cour trav. Mons, 18 janvier 2022
- Obligation de dresser un procès-verbal
Cour trav. Liège (3^e ch.), 20 septembre 2018

— Audition préalable

- Convocation

- 1) Mesure envisagée

- C. trav. Bruxelles, 2 mars 2022 : un entretien d'évaluation ou préalable à un avertissement ne suffit pas

- 2) Faits reprochés

- Cour trav. Bruxelles, 6 juillet 2021 : « manque de collaboration récurrent »

- 3) Droit d'accès au dossier (copie et/ou modalités d'accès)

- 4) Possibilité d'être assisté du défenseur de son choix

- 5) Modalités pratiques

- Délai raisonnable pour préparer sa défense (Cour trav. Bruxelles, 6 juillet 2021)

- Preuve du respect des formalités à charge de l'autorité (Cour trav. Mons, 18 janvier 2022)

— Audition préalable

- Report de l'audition :
 - Indisponibilité du conseil : OUI (C.E., 22 février 2018, n° 240.790)
 - Incapacité du travailleur : OUI mais...
 - Jurisprudence Conseil d'Etat (ex. C.E., 16 décembre 2020, n° 249.283 ; Trib. trav., 28 févr. 2020)
 - Juridictions du travail généralement plus souples
Cour trav. Bruxelles, 26 sept. 2022 & Trib. trav. BW (Wavre), 2 avril 2019
 - Pas besoin de certificat circonstancié
 - Obligation de reporter la première fois
 - Possibilité d'imposer une défense écrite ou représentation par la suite (controversée)
 - Refus de report pour indisponibilité de l'autorité : NON (Cour trav. Bruxelles, 6 juillet 2021)

— Audition préalable

- Motif grave : audition et respect du délai de 3 jours
 - Tendance à valider l'audition comme point de départ

Cour trav. Liège, 23 décembre 2022

 - respect du principe « audi alteram partem » (C. const. 22 févr. 2018)
 - audition demandée par le travailleur
 - expectative légitime d'obtention d'informations complémentaires (confirmées in casu)
 - audition par une autre personne que la personne compétente
 - Pas de seconde audition par l'autorité compétente, si cela n'est pas utile

Trib. trav. fr. Bruxelles, 18 mars 2019

 - transmission du PV à l'autorité compétente (DG)
 - application erronée de la procédure du le statut (ré-audition par le DG)

— Audition préalable

5. Sanctions

- PAS d'invalidation du congé en lui-même
 - Jurisprudence constante
 - Absence de discrimination avec les statutaires (Trib. trav. Liège, div. Verviers, 25 avril 2018)
- Réparation du dommage causé au contractuel
 - Evaluation *in concreto* : perte de 25 % de chance de conserver son emploi
 - Cour trav. Bruxelles (4^e ch.), 9 mars 2021, *CDS*, 2022, p. 270 (OUI)
 - Cour trav. Bruxelles (4^e ch.), 13 avril 2021 (NON)
 - Cour trav. Bruxelles (4^e ch.), 2 mars 2022 (NON)

Audition préalable

- Evaluation *ex aequo et bono*

Jurisprudence	Evaluation <i>ex aequo et bono</i>
Cour trav. Bruxelles, 26 septembre 2022	0 € (employé réengagé)
Trib. trav. Liège, div. Verviers, 25 avril 2018	0 € (motif grave validé)
Trib. trav. fr. Bruxelles (1 ^e ch.), 4 septembre 2019	1 €
Cour trav. Bruxelles (4 ^e ch.), 6 janvier 2021	2.500 €
Cour trav. Bruxelles, 6 juillet 2021	2.500 €
Trib. trav. Liège (9 ^e ch.), 19 janvier 2021	2.500 €
Cour trav. Bruxelles (4 ^e ch.), 2 mars 2022	2.500 €
Cour trav. Bruxelles, 15 février 2022	5.000 €
Cour trav. Bruxelles (4 ^e ch.), 13 avril 2021	5.000 €
Trib. trav. Hainaut, div. Charleroi, 21 avril 2020	5.000 €
Trib. trav. Brabant wallon (div. Wavre), 2 avril 2019	25.000 €

— **Audition préalable**

5. Sanctions (suite)

- Invalidation des aveux

Cour trav. Mons, 18 janvier 2022

Motivation

— Obligation de motivation

1. Motivation formelle

Loi 29 juillet 1991

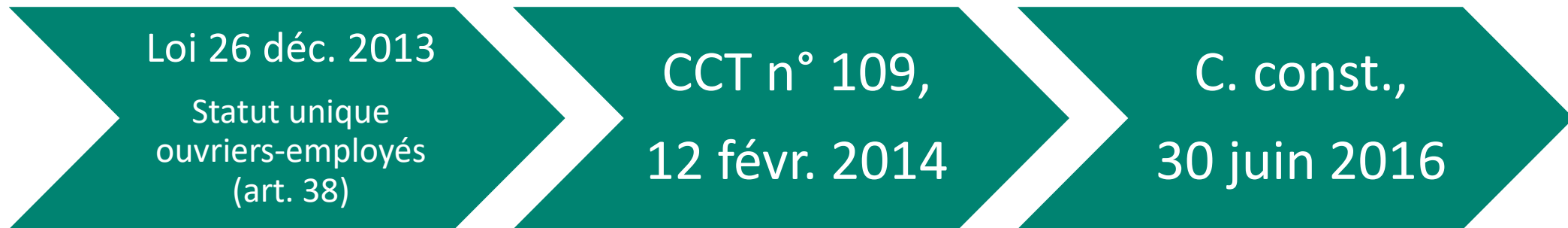
Trib. trav. Bruxelles,
12 janvier 2000

Cass.,
12 oct. 2015

C. const.,
5 juillet 2018

— Obligation de motivation

2. Motivation substantielle



— Motivation

- Contenu de la CCT n° 109 (rappel)
 - Champ d'application
 - Notification à la demande
 - Délai de 2 mois
 - Sanction : 2 semaines ([Trib. trav. Liège, 19 janvier 2021](#))
 - Licenciement manifestement déraisonnable
 - Notion
 - Charge de la preuve
 - Sanction : 3 à 17 semaines

— Motivation

- Mise en œuvre contrastée :
 - CCT n°109 ne s'applique pas au secteur public
Cour trav. Bruxelles, 6 juillet 2021 & Cour trav. Mons, 18 janvier 2022
 - Application par analogie de la CCT n° 109
Trib. trav. Tongres, 24 mai 2017 & Trib. trav. Verviers, 26 octobre 2016
 - Appréciation de l'attitude potentiellement abusive de l'employeur au regard des critères inscrits à l'art. 8 de la CCT n°109
Cour trav. Liège, 22 janv. 2018 & Cour trav. Liège (Neufchâteau), 12 sept. 2018
- 👉 Faire comme si la CCT n° 109 s'applique

— Motivation

3. Le nouvel avant-projet de loi

- Approbation en première lecture par le CM le 9 décembre 2022
- Annonce sur le site de BOSA le 19 décembre 2022
- Avant-projet actuellement soumis aux partenaires sociaux (Comité A & CEP)

— Motivation

a. Champ d'application :

- les travailleurs soumis à la loi du 3 juillet 1978
 - Exit les agents statutaires
 - Exit les enseignants subventionnés ? (Exposé des motifs vise les travailleurs soumis à la loi du 3 juillet 1978)
- HORS champ d'application de la loi du 5 décembre 1968
- Cas exclus :
 - 6 premiers mois d'occupation
 - Contrat de travail intérimaire (sic.) et contrat d'étudiants
 - Rupture pour mise à la pension
 - Motif grave
 - Procédures spéciales fixées par la loi

— Motivation

b. Retour de l'obligation de motivation formelle ?

*« Art. 3. La notification du congé doit se faire **par écrit** et **mentionner les motifs concrets du licenciement**.*

Cette notification écrite doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

*Si l'employeur omet de communiquer les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur, il est redevable à ce travailleur d'une indemnité correspondant à **deux semaines** de rémunération. Dans ce cas, **la notification du congé reste valable**. »*

— Motivation

c. Motivation substantielle → CCT n° 109

- « Art. 4. 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**. »
- Sanction : 3 à 17 semaines (non cumulable avec indemnités particulières)
- Pas de mécanisme particulier de preuve

Protections spécifiques

Aperçu général

- Conseiller en prévention (loi 20 décembre 2002)
- Délégué syndical protégé (art. 88 et 89 AR 28 septembre 1984)
- Lanceurs d'alerte (art. 31 et s. loi 8 déc. 2022 ; art. 14 AGW 13 oct. 2022 ; art 13 AGCF 6 juillet 2022)
- Demande d'intervention psychosociale formelle auprès du CP-CS et témoins (art. 32*tredecies* loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs), plainte pour discrimination (art. 17 loi 10 mai 2007) ou racisme (art. 14 loi 30 juillet 1981)
- Travailleuse enceinte (art. 40 loi 16 mars 1971 sur le travail)
- Congé de paternité (art. 30, § 2, LCT), conversion de congé de maternité (art. 39, al. 8 loi du 16 mars 1971) et congé d'adoption (art. 30 ter LCT)
- Demande d'une formule souple de travail (art. 28 loi du 7 octobre 2022)
- Demande d'interruption de carrière (art. 101 loi de redressement contenant les dispositions sociales du 22 janvier 1985)

— Protections spécifiques

1. Lanceur d'alerte (fédéral)

- Interdiction des représailles (art. 28 loi du 8 décembre 2022)
- Protégés : auteurs, facilitateurs, tiers qui ont un lien avec l'auteur ou qui participent à l'enquête
- Inversion de la charge de la preuve (art. 33)
- Plaintes auprès du canal externe et/ou du tribunal du travail
- Sanction : 18 à 26 semaines (art. 34, § 2)
- Problème : l'autorité ne connaît en principe pas l'identité de l'auteur

— Protections spécifiques

2. Délégué syndical

- Art. 89 de l'AR du 28 septembre 1984

Trib. trav. fr. Bruxelles, 2 novembre 2021

Trib. trav. Liège, div. Marche-en-Famenne, 27 octobre 2022

Trib. trav. du Hainaut (div. Charleroi), 14 octobre 2019

- Discrimination sur base des convictions syndicales : 6 mois
- Licenciement manifestement déraisonnable : 17 sem.
- Discrimination entre délégués du secteur public vs. privé : 1 EUR (à charge de l'Etat belge)

Pour nous suivre



SotrApp

L'actualité sociale dans
votre poche



SoCast

Le podcast du droit du
travail belge



SotrAcademy

La première plate-forme de
streaming en droit social belge

Abonnez vous maintenant :

WWW.SOTRACADEMY.BE

Merci pour votre attention !



à Bruxelles

Avenue Louise 65
1050 Bruxelles
+32 (0)2 899 50 50

en Wallonie

Passage de l'Atelier 6 bte 2
5100 Namur (Jambes)
+32 (0)81 39 17 30

WWW.SOTRA.BE