



# Reliance

ADVOCATEN - AVOCATS

CCT 109 : Quatre ans d'application et 245 décisions judiciaires...

Bruxelles, 5 juillet 2018

Sophie Gérard  
Christine Rizzo  
Sophie Sottiaux

# Plan

- A. Introduction
- B. Quand s'applique la CCT 109 ?
- C. Notification des motifs de licenciement
- D. Licenciement manifestement déraisonnable
- E. Sanction du licenciement manifestement déraisonnable

# A. Introduction

- Rétroactes (art. 63 LCT / 1134 C. civ. / 1382 C. civ.)
- Arrêts C. Constitutionnelle (1993 – 2001 – 2011)
- Loi du 26 décembre 2013 (LSU)
- CCT 109 du 12 février 2014
  - Droit pour le travailleur d'être informé par écrit des motifs de son licenciement
  - Sanction de l'employeur qui licencie pour un motif manifestement déraisonnable

## B. Quand s'applique la CCT 109?

### B.1. Types de contrat ou protection particulière

(Pour mémoire)

## B. Quand s'applique la CCT 109?

### B.2. Mode de rupture

- Licenciement
  - avec effet immédiat
  - moyennant préavis
  - motif grave (pas le ch. 3)
  - ruptures ultérieurement requalifiées en licenciements (démission sous la contrainte, acte équipollent à rupture, cas de force majeure, etc.)
- Question particulière : la « double rupture »

# C. Notification des motifs du licenciement

C.1. Délais

C.2. Formes

C.3. Contenu

C.4. Sanction et conséquences

## C. Notification des motifs du licenciement

### C.1. Délais

- Licenciement immédiat → 2 mois
- Licenciement moyennant préavis → 6 mois
- Double rupture → max. 2 mois après rupture
- Motif grave → 3 jours (art. 35 LCT)

# C. Notification des motifs du licenciement

## C.2. Formes

- La demande du travailleur
  - Uniquement par recommandé
- La réponse de l'employeur
  - Uniquement par recommandé ? Jurisprudence très souple
  - Pas de condition de forme en cas de communication spontanée (C4 majoritairement admis mais danger d'imprécision)
- Points d'attention pour le recommandé (demande/réponse)
  - Valable s'il émane du mandataire
  - Valable même si le destinataire ne va pas chercher le recommandé



## C. Notification des motifs du licenciement

### C.3. Contenu

- Réponse *concrète* mais pas excessivement précise (>< MG)
- Validité des renvois à d'autres documents écrits (mais pas à des entretiens verbaux)
- Possibilité d'invoquer ultérieurement d'autres motifs
- Pas de sanction si les motifs notifiés ne sont pas les motifs réels (critiquable)

# C. Notification des motifs du licenciement

## C.4. Sanction

- Amende civile forfaitaire
  - Sanctionne les manquements au niveau du délai, de la forme et/ou du contenu
  - 2 semaines (rém. ann. brute)
  - Montant net ou brut ?  
Positions des juridictions (divisées), de l'ONSS (pas soumise) et du fisc (soumise)

## C. Notification des motifs du licenciement

### C.4. Conséquences : Charge de la preuve

- Conséquences en termes de preuve
  - Art. 10 CCT – 870 C. Jud. – 1315 C. civ.
  - Loyauté procédurale
  - Important : la partie à qui incombe la charge de la preuve supporte le risque en cas de doute
  - Preuve par toutes voies de droit

## C. Notification des motifs du licenciement

### C.4. Conséquences : Charge de la preuve

- Communication valable des motifs (spontanée ou non)
  - **Employeur** : motifs communiqués (controversé) + lien de causalité
  - **Travailleur** : inexactitude des motifs communiqués (*actor incumbit probatio*) et/ou absence de lien de causalité

*et/ou*

  - **Travailleur** : caractère manifestement déraisonnable des motifs communiqués

## C. Notification des motifs du licenciement

### C.4. Conséquences : Charge de la preuve

- Pas de communication valable des motifs malgré une demande du travailleur
  - **Employeur** : motifs + lien de causalité *et* absence de caractère manifestement déraisonnable
  - **Travailleur** : toujours intérêt à démontrer l'inexactitude des motifs supputés *et/ou* l'absence de lien de causalité *et/ou* le caractère manifestement déraisonnable

## C. Notification des motifs du licenciement

### C.4. Conséquences : Charge de la preuve

- Pas de demande de communication par le travailleur
  - **Travailleur** : « éléments » qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable et/ou l'absence de lien de causalité
  - **Employeur** : démontrer ce qu'il allègue et l'absence de caractère manifestement déraisonnable

## C. Notification des motifs du licenciement

### C.4. Conséquences : Charge de la preuve

- Cas particulier: l'employeur a communiqué des motifs mais en avance de nouveaux
  - Majoritairement admis
  - Mais :
    - L'employeur doit démontrer la réalité des motifs et l'absence de caractère manifestement déraisonnable de ces motifs
    - Doute quant au lien de causalité

# D. Le licenciement manifestement déraisonnable

- D.1. Texte de la CCT 109
- D.2. Les incohérences
- D.3. La jurisprudence face aux incohérences
- D.4. Proposition de redéfinition
- D.5. Contrôle judiciaire
- D.6. Exemples concrets



## D. Le licenciement manifestement déraisonnable

### D.1. Texte de la CCT (article 8)

« 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*** »

# D. Le licenciement manifestement déraisonnable

## D.2. Les incohérences

Absence de lien avec un des trois critères	Jamais décidé par un employeur normal et raisonnable	Verdict	Exemple
Pas de lien (condition remplie)	Jamais (condition remplie)	Manifestement déraisonnable	Licenciement purement discrétionnaire
Pas de lien (condition remplie)	Aurait pu (condition pas remplie)	Pas manifestement déraisonnable	Hypothèse théorique: licenciement sous la menace d'un tiers ?
Lien (condition pas remplie)	Jamais (condition remplie)	<b>Pas manifestement déraisonnable</b>	Jurisprudence « Handschoenen » / Licenciement représailles
Lien (condition pas remplie)	Aurait pu (condition pas remplie)	Pas manifestement déraisonnable	Licenciement pour retards répétés / Vol dans l'entreprise

## D. Le licenciement manifestement déraisonnable

### D.2. Les incohérences

- Contrariété avec :
  - Cass., 22 novembre 2010, R.G. S.09.0092.N
  - Art. 24 Charte sociale européenne
  - Art. 30 Charte des droits fondamentaux
  - Convention n°158 de l'OIT

## D. Le licenciement manifestement déraisonnable

### D.3. La jurisprudence face aux incohérences

- Diversité des décisions et motivations :
  - Décisions appliquant le texte à la lettre (ex. T. trav. Anvers)
  - Décisions dénonçant l'incohérence et proposant une réécriture du texte (ex. T. trav. Dinant et T. trav. Bruxelles (FR) : esprit du texte)
  - Grande majorité des décisions : ne prennent pas de position claire et assumée

## D. Le licenciement manifestement déraisonnable

### D.4. Proposition de redéfinition en positif

*« Est valable au sens de la C.C.T. n°109 le licenciement qui aurait été décidé par un employeur normal et raisonnable **et** qui se fonde sur des motifs liés au comportement ou à l'aptitude du travailleur ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service »*

## D. Le licenciement manifestement déraisonnable

### D.5. Contrôle judiciaire

- Contrôle du lien des motifs avec une des **trois catégories** prévues par la C.C.T. n°109
- Contrôle de la réalité des motifs
- Contrôle du lien de causalité
- **Contrôle marginal**

## D. Le licenciement manifestement déraisonnable

### D.5. Contrôle marginal

- Principe : liberté d'action de l'employeur dans la gestion de son entreprise et liberté de choix entre des alternatives de gestion raisonnable → Critère de l'employeur normal et raisonnable
- « Manifestement » / « Jamais »
- Seul le licenciement apparaissant inacceptable pour la *communis opinio* devrait être considéré comme manifestement déraisonnable (T. Trav. Louvain, 8 octobre 2015, R.G. 14/1604/A)

## D. Le licenciement manifestement déraisonnable

### D.5. Contrôle marginal : Applications concrètes

*« il ne lui appartient (...) pas de s'immiscer dans la gestion ou l'organisation de l'entreprise mais de vérifier l'opportunité des mesures mises en œuvre par l'employeur pour répondre aux nécessités de l'entreprise »*

(T. trav. Brabant wallon, div. Wavre, 9 mai 2017, R.G. 15/167/A)



## D. Le licenciement manifestement déraisonnable

### D.5. Contrôle marginal : Applications concrètes

- T. trav. Anvers, 17 septembre 2015, R.G. 14/5748/A : Guides contractuels vs. indépendants
- C. trav. Liège, Div. Liège, 2016/AL/134: « *une réorganisation ne doit pas nécessairement donner lieu au licenciement de travailleurs et en cas de licenciements de travailleurs effectués en raison d'une réorganisation, il convient de préciser, pour être concret, pour quelle raison tel travailleur et non un autre fut licencié en raison de la réorganisation* »

## D. Le licenciement manifestement déraisonnable

### D.5. Absence de prise en compte des circonstances

- « le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement » (Commentaire art. 8)
- circonstances entourant la notification de la décision de licenciement (Art. 1382 CC) vs. le contexte de la relation de travail (employeur normal et raisonnable)

## D. Le licenciement manifestement déraisonnable

### D.6. Exemples concrets – Licenciements validés

- Ont été admis comme motifs de licenciement:
  - Un surveillant de garderie d'un grand magasin se fait gifler par une cliente et lui rend la gifle
  - Un travailleur en charge des préparations de la boucherie développe une allergie chapelure. Le port de gants comme solution alternative se solde par un échec
  - Un employeur licencie des travailleurs en anticipant sur les difficultés financières futures

## D. Le licenciement manifestement déraisonnable

### D.6. Exemples concrets – Licenciements considérés comme manifestement déraisonnable

- Ont été considérés comme LMD :
  - Absence de preuve (38/62 décisions)
  - Absence de motif
  - Contexte particulier du licenciement
  - Fait imputable à l'employeur
  - Motif ne présentant pas de lien avec une des trois catégories prévues par la C.C.T. n°109 ?

# E. Sanction du licenciement manifestement déraisonnable

E.1. *Quantum*

E.2. Analyse statistique de la jurisprudence

E.3. Cumul

E.4. Régime fiscal/ONSS/ONEm de l'indemnité

## E. Sanction du licenciement manifestement déraisonnable

### E.1. *Quantum*

- Indemnité : 3 à 17 semaines (rém. ann. brute)
- Éléments pris en compte par les juridictions (quand elles se justifient) :
  - *Voir tableau récapitulatif au slide suivant*

## Eléments aggravants

## Eléments atténuants

### Motifs critiquables

Le grand âge (rare)	La motivation d'initiative
La non-contestation du quantum	La non-motivation du quantum
L'absence de preuve	L'absence de preuve

### Motifs pertinents

<u>Motifs influençant degré de gravité de la faute</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- Légèreté blâmable</li><li>- Pas d'audition préalable quand c'eût été indiqué</li><li>- Orchestration du licenciement</li></ul>	<u>Motifs influençant degré de gravité de la faute</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- Employeur menacé</li><li>- Relations tendues</li><li>- Faute du travailleur</li></ul>
<u>Motifs influençant l'ampleur du dommage</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- Publicité négative</li><li>- Voies de fait</li><li>- Atteinte à l'image / réputation</li></ul>	<u>Motif influençant l'ampleur du dommage</u> <ul style="list-style-type: none"><li>- Dommage moral peu caractérisé (ex. : absence de preuve d'une réorganisation)</li></ul>
Grande ancienneté	Faible ancienneté

## E. Sanction du licenciement manifestement déraisonnable

### E.1. *Quantum*

- Éléments non pris en compte par les juridictions :
  - Situation financière de l'employeur
  - Fonction du travailleur
  - Niveau de rémunération du travailleur



## B. Fixation du montant de l'indemnité

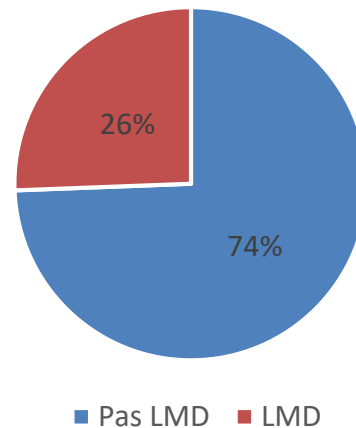
### B.1. *Quantum*

- Proposition de méthode :
  - Indemnité par défaut : 10 semaines
  - Éléments aggravants  $\nearrow$  10 à 17 semaines
  - Éléments atténuants  $\searrow$  10 à 3 semaines

## E. Sanction du licenciement manifestement déraisonnable

### E.2. Analyse statistique de la jurisprudence

- Statistiques globales : 25,60 % des décisions jugent qu'il y a eu LMD



- Selon le rôle linguistique :
  - 32,9 % des décisions FR → LMD
  - 15,7 % des décisions NL → LMD

## E. Sanction du licenciement manifestement déraisonnable

### E.2. Analyse statistique de la jurisprudence

- Influence du type de motif sur la qualification de LMD ?
  - 62 licenciements jugés LMD (sur 245 décisions)
  - Pourcentage de LMD admis par type de motif :

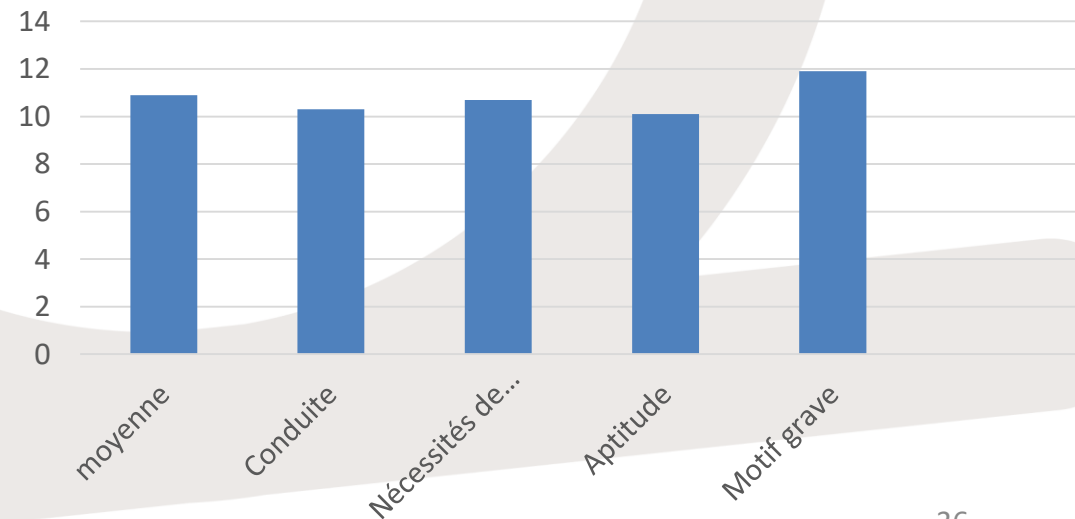
Motif CCT 109 (si identifiable)	# invoqués	# LMD	% succès
Aptitude	74	16	22 %
Conduite	170	44	26 %
Nécessités de fonctionnement	81	24	30 %

# E. Sanction du licenciement manifestement déraisonnable

## E.2. Analyse statistique de la jurisprudence

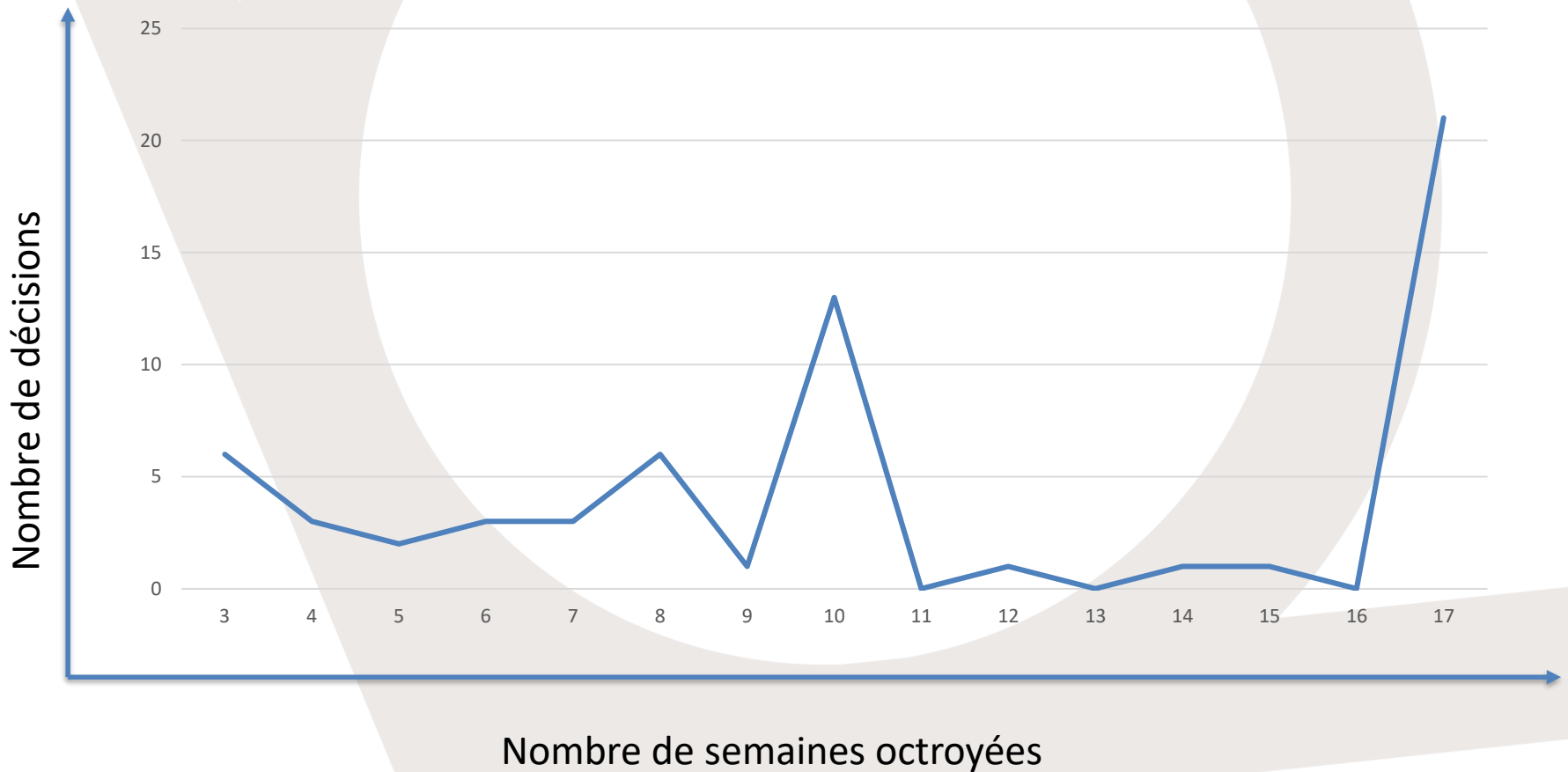
- **Montant des indemnités octroyées**

Motif	moyenne
Conduite	10,3 semaines
Nécessités de fonctionnement	10,7 semaines
Aptitude	10,1 semaines
Motif grave irrégulier/non fondé	11,9 semaines
<b>Moyenne générale</b>	<b>10,9 semaines</b>



# E. Sanction du licenciement manifestement déraisonnable

## E.2. Analyse statistique de la jurisprudence



## E. Sanction du licenciement manifestement déraisonnable

### E.3. Cumul

- En principe interdiction de cumul sauf avec
  - Indemnité de rupture
  - Indemnité de non-concurrence
  - Indemnité d'éviction
  - Indemnité en sus des allocations sociales
- Cumul avec une indemnité « C. Civ. 1134/1382 » en raison des circonstances (licenciement abusif)? Controverse

## E. Sanction du licenciement manifestement déraisonnable

### E.4. Traitement fiscal/ONSS/ONEm de l'indemnité

- ONSS : pas de cotisations SI fixée par décision judiciaire ou par transaction entérinée judiciairement
- Fisc : imposable SAUF SI
  - fixée par décision judiciaire ou transaction entérinée judiciairement
  - répare un dommage moral individualisé
- ONEm : cumulable

# Conclusions

- Texte faible (qualité rédactionnelle et protection des travailleurs)
- Questionnement quant à l'intérêt, en soi, d'une obligation de motivation du licenciement
- Intérêt à objectiver le *quantum*
- Importance de la jurisprudence pour déterminer le degré de protection des travailleurs et les contraintes pesant sur les employeurs





**Merci!**