

A V I S N° 1.891  
-----

Séance du mercredi 12 février 2014  
-----

Harmonisation du statut ouvrier/employé - Motivation du licenciement

x                    x                    x

2.657-2

## **A V I S N° 1.891**

-----

Objet : Harmonisation du statut ouvrier/employé - Motivation du licenciement

À la suite de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011 relatif aux délais de préavis et au jour de carence, les partenaires sociaux et le gouvernement ont entamé des négociations concernant la suppression de la différence de traitement entre ouvriers et employés. Le 5 juillet 2013, ces négociations ont abouti à un compromis du gouvernement qui prévoit entre autres la mise en place d'un règlement relatif à la motivation du licenciement et à une politique des ressources humaines efficace dans une convention collective de travail à négocier au sein du Conseil national du Travail.

L'examen de ce dossier a été confié à un groupe de travail au sein du Conseil national du Travail.

Sur rapport de ce groupe de travail, le Conseil a émis, le 12 février 2014, l'avis unanime suivant.

x                      x                      x

## **AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

-----

### **I. CONTEXTE ET DESCRIPTION GÉNÉRALE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 109**

À la suite de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011 relatif aux délais de préavis et au jour de carence, les partenaires sociaux et le gouvernement ont entamé des négociations concernant la suppression de la différence de traitement entre ouvriers et employés. Le 5 juillet 2013, ces négociations ont abouti à un compromis du gouvernement qui prévoit entre autres la mise en place d'un règlement relatif à la motivation du licenciement et à une politique des ressources humaines efficace dans une convention collective de travail à négocier au sein du Conseil national du Travail.

La 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, qui traduit ce compromis du Gouvernement sur le plan juridique, dispose en son article 38, 1° que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 cesse de s'appliquer, en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement.

Le Conseil national du travail a adopté le 12 février 2014 la convention collective de travail n° 109 concernant la motivation du licenciement.

Cette convention vise, en premier lieu, à exécuter l'article 38, 1° de la loi du 26 décembre 2013 précitée et ainsi à dissiper l'insécurité juridique liée à une différence de traitement entre ouvriers (article 63 de la loi du 3 juillet 1978, relatif au licenciement abusif) et employés (théorie de l'abus de droit) en ce qui concerne les possibilités de contester leur licenciement.

Le contexte général dans lequel intervient ce nouvel instrument conventionnel est expliqué dans le rapport préalable à la convention. Son champ d'application est précisé dans le chapitre II de la convention.

La convention collective de travail introduit un nouveau droit pour le travailleur licencié de connaître les raisons concrètes qui ont conduit à son licenciement. Les modalités d'exercice de ce droit ainsi que l'amende civile accordée au travailleur en cas de non respect par l'employeur de ses obligations sont prévues dans le chapitre III de la convention.

Le chapitre IV traite de la question du licenciement manifestement déraisonnable du travailleur. Ce chapitre contient en particulier la définition du licenciement manifestement déraisonnable (article 8). Sont également prévues dans ce chapitre :

- Une indemnisation au bénéfice du travailleur en cas de licenciement manifestement déraisonnable par l'employeur (article 9) ;
- Des modalités particulières de répartition de la charge de la preuve (article 10).

Le chapitre V contient les règles dérogatoires applicables aux travailleurs auxquels est appliqué, de manière temporaire ou structurelle, un préavis raccourci en application des articles 70, § 1 ou 70, § 4 de la loi du 26 décembre 2013.

## **II. DISPOSITIONS LÉGALES COMPLÉMENTAIRES**

Le Conseil attire l'attention du Gouvernement sur deux points particuliers qui nécessitent des dispositions légales et/ou réglementaires spécifiques en complément de la convention collective de travail n° 109.

Ces points concernent d'une part, la nature de l'amende civile et de l'indemnisation pouvant être perçues par le travailleur en application de la convention et d'autre part, la répartition de la charge de la preuve dans le cadre d'une contestation sur le caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement.

A. Quant à la nature de l'amende civile et de l'indemnisation prévues dans la convention collective de travail n° 109

Le Conseil estime que les montants dus au travailleur en application de la convention collective de travail n° 109 ne doivent pas être considérés comme de la rémunération.

Il considère d'une part que les montants dus au travailleur sont visés par l'article 19, §2, 2° de l'AR du 28 novembre 1969 et qu'ils ne donnent dès lors pas lieu à la perception de cotisations de sécurité sociale.

Par ailleurs, il demande que les dispositions légales et/ou réglementaires soient adoptées si nécessaire afin que ces montants ne soient pas considérés comme de la rémunération au sens de l'article 44 et suivants de l'AR du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et qu'ils soient cumulables avec des allocations sociales perçues le cas échéant par le travailleur.

B. Quant à la charge de la preuve dans le cadre du licenciement manifestement déraisonnable

La convention collective de travail n° 109 (article 10) prévoit des règles spécifiques en matière de charge de la preuve du licenciement manifestement déraisonnable. Ces règles visent à établir une répartition équilibrée de la charge de la preuve en fonction des différentes hypothèses qui peuvent se présenter dans le cadre de cette convention collective de travail.

Ainsi, en cas de contestation, la charge de la preuve entre employeur et travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 de la convention, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 de la convention et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 de la convention.

Pour les travailleurs auxquels l'article 11 de la convention collective de travail s'applique, la charge de la preuve doit également rester réglée par la loi, de la même manière que celle prévue à l'article 11.

Le Conseil demande qu'il soit procédé rapidement aux adaptations légales permettant à ces dispositions particulières d'être intégrées dans la législation relative à la charge de la preuve.

-----