

Travail

Motivation du licenciement : les travailleurs du secteur privé et du secteur public sont-ils à présents sur un pied d'égalité ?

La motivation du licenciement est une question sensible en droit social dans la mesure où elle justifie très régulièrement l'introduction d'une procédure devant les juridictions du travail. Jusqu'au 1^{er} avril 2014, l'obligation de communiquer les motifs justifiant la rupture de la relation de travail d'un travailleur du secteur privé n'était principalement imposée qu'en matière de licenciement pour motif grave notifié sur la base de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. En dehors de cette hypothèse, un employeur n'avait aucune obligation de motiver le licenciement (et même lorsqu'une demande lui en était faite).

Soucieux de garantir aux travailleurs licenciés dans le cadre d'un licenciement « classique » des garanties quant à la motivation du licenciement, les partenaires sociaux ont adopté il y a plus de dix ans la convention collective de travail n°109 qui met en place un double mécanisme de protection pour les travailleurs licenciés.

Le travailleur licencié bénéficie tout d'abord du droit de demander les motifs concrets ayant conduit à son licenciement (dans un délai de deux mois après la rupture du contrat de travail si le travailleur est licencié avec effet immédiat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, et dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur – sans pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat – si le travailleur est licencié moyennant préavis à prester). A l'heure actuelle, l'employeur du secteur privé n'a toujours pas l'obligation de motiver d'initiative le licenciement « classique ». En revanche, s'il n'accède pas à la demande de motivation formulée par son ancien travailleur, il sera redevable d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

Le travailleur licencié qui considère que son licenciement est manifestement déraisonnable peut introduire une action en justice afin de demander une indemnisation correspondant au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération. En matière de droit du travail, une telle demande est plus facile à établir en se basant sur la convention collective de travail n°109 que sur la théorie de l'abus de droit.

La répartition de la charge de la preuve est différente selon qu'une demande de motivation ait ou non été introduite par le travailleur ; si ce dernier s'abstient de demander les motifs, il lui appartiendra de communiquer la preuve d'éléments indiquant le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement.

La grande majorité des agents contractuels du secteur public ne peut pas se prévaloir des dispositions susmentionnées garanties par la convention collective de travail n°109 en raison de l'exclusion du bénéfice des conventions collectives de travail prévue par l'article 2 § 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Les plaideurs devant les juridictions du travail n'ont pas manqué de soulever cette inégalité pendant dix ans, ce qui conduisait parfois les cours et tribunaux à appliquer lesdites règles par analogie, lorsqu'une demande de réparation était adressée en matière de licenciement abusif.

Ceci a conduit le législateur à adopter la loi du 13 mars 2024 sur la motivation des licenciements et des licenciements manifestement déraisonnables des travailleurs contractuels du secteur public.

Cette loi rappelle l'obligation pour l'employeur public qui envisage de se séparer d'un agent contractuel d'entendre préalablement le travailleur en question et de mentionner ensuite les motifs concrets du licenciement dans la notification du congé. L'employeur public se soustrayant à cette obligation devra payer à l'agent

contractuel une indemnité correspondant à deux semaines de rémunération (sans que ceci n'affecte la validité de la notification du congé).

Cette loi instaure également un mécanisme d'indemnisation de l'agent contractuel en cas de licenciement manifestement déraisonnable (l'employeur public s'expose désormais lui aussi au risque de devoir payer une indemnité correspondant à 3 à 17 semaines de rémunération).

L'égalité est-elle réellement rétablie ? Affaire à suivre lorsque suffisamment de décisions auront été rendues en la matière par les différentes juridictions du travail du pays...

Amaury Arnould ■

Titulaire du cours de droit du travail à l'UCLouvain Saint-Louis – Bruxelles

Assistant en droit du travail à l'UCLouvain Saint-Louis – Bruxelles

Titulaire du cours de droit du travail auprès de l'Ordre Français des Avocats du Barreau de Bruxelles

Avocat au Barreau de Bruxelles