



Update législation : nouvelle Loi sur le licenciement des travailleurs contractuels du secteur public

Référence : 13.03.2024 – *Loi sur la motivation des licenciements et des licenciements manifestement déraisonnables des travailleurs contractuels du secteur public. Loi applicable à partir du 01.05.2024.*

Bref rappel historique :

Loi du 26.12.2013: obligation de mettre en place un régime légal de motivation du licenciement pour les employeurs du secteur public.

Le législateur a mis en place l'obligation de motivation pour les travailleurs du secteur privé en 2014 (CCT 109). Il a pris son temps jusque maintenant pour établir une législation qui concerne les travailleurs du secteur public, notamment suite à différentes jurisprudences (avocat CGSP-ALR Bruxelles) qui estimaient qu'il était discriminatoire de ne pas auditionner nos travailleurs contractuels.

Champ d'application :

Art. 2§1 :

- ✓ Etat, Communautés, Régions, Commissions communautaires, provinces, commune, CPAS, Associations Chapitre XII, etc.
- ✓ Etablissements publics qui en dépendent (intercommunales, etc.)
- ✓ Organismes d'intérêt public. (*Remarque* : les OIP ne concernent pas le secteur ALR-Bru.)

Art. 2§2 :

La Loi ne s'applique pas lorsque les travailleurs concernés sont licenciés :

- ✓ durant les six premiers mois d'occupation (entrent en ligne de compte pour le calcul de ces six premiers mois : contrats antérieurs successifs à durée déterminée) ;

Remarque : Pas clair toutefois : quid du CDR ? La logique voudrait que cette période entre également en ligne de compte.

- ✓ pour motif grave ;

Remarque : Les avocats spécialistes en la matière estiment toutefois qu'il est difficile de se dispenser de cette obligation étant donné que la Cour Constitutionnelle s'est prononcé sur la nécessité d'auditionner en cas de licenciement pour faute grave. Des licenciements pour faute grave sans audition risquent par conséquent de donner lieu à des contestations futures, qui devront aboutir à de la jurisprudence à ce sujet.

La Loi ne s'applique pas quand cela concerne :

- ✓ des intérimaires ;
- ✓ des étudiants ;

- ✓ la fin au contrat (CDI) à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge légal de la pension ;

Remarque : situation étrange car la pension ne casse pas par définition le contrat. Si le travailleur ne souhaite pas démissionner, la législation prévoit que l'employeur peut licencier le travailleur en vue de sa pension avec notification d'un préavis réduit à 6 mois. Il est toutefois étrange de constater que dans une telle situation, une motivation ou audition ne soit pas nécessaire. Ceci risque de donner lieu à des contestations éventuelles dans le futur, même si les cas sont rares.

- ✓ des travailleurs « qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par ou en vertu d'une norme législative ».

Remarque : ceci concerne purement des normes réglementaires internes (p.ex. : si des conditions ou obligations spécifiques sont repris dans la réglementation locale, ou dans une Loi/Ordonnance spécifique). Ceci concerne en principe moins nos administrations et plutôt les Régions.

Obligation légale de l'audition préalable :

Art. 3 : « L'employeur qui envisage de licencier un travailleur pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement l'invite à être préalablement entendu et recueille ses explications concernant les faits et les motifs de la décision envisagée, préalablement communiqués au travailleur moyennant un délai suffisant pour préparer son audition ou formuler ses observations écrites. »

Remarque : les autorités licencient de plus en plus des travailleurs absents de longue durée suite à une maladie pour motif de désorganisation du service. Ce motif n'est pas nécessairement en lien avec le « comportement » de la personne. La Loi reste vague par rapport à l'obligation d'auditionner dans ce cas, mais les avocats le conseillent bien entendu fortement pour éviter des recours juridiques.

L' « invitation à être entendu » doit donc faire partie de la convocation, idéalement en combinaison avec les mentions suivantes :

- ✓ Faits et motifs de la décision envisagée
- ✓ Droit de se faire assister par défenseur de son choix
- ✓ Droit de faire entendre des témoins
- ✓ Droit de consulter le dossier(modalités pratiques)
- ✓ Possibilité de faire valoir ses moyens de défense par écrit
- ✓ Disposer d'un « délai suffisant ».

Questions non réglées par la Loi :

- Quel est le « délai suffisant » ? → Cette mention vague est un compromis du législateur pour ne pas contredire certains statuts locaux. La situation doit donc être vérifiée au cas par cas, en fonction de la réglementation interne des faits reprochés. Le conseil juridique général est qu'il faut au moins compter 8 jours ouvrables.
- La personne compétente pour l'audition ne doit pas nécessairement être la personne compétente pour licencier. La nuance est importante en cas d'audition pour motif grave p.ex. (Ex : audition devant le Secrétaire communal ou un Directeur de l'autorité, qui en fera rapport aux décideurs politiques ; les trois jours de délai ne

- commenceront dès lors à courir qu'à partir du moment que l'autorité qui dispose du pouvoir de décision en prendra connaissance.)
- Quid en cas de non-parution du travailleur ou de demande de report de sa part (confirmation de son médecin qu'il n'est pas en mesure de se rendre à l'audition) ?
→ Situation toujours non-gérée par la Loi. La jurisprudence veut qu'il est possible de reporter une ou deux fois, mais que le bon fonctionnement de l'administration ne peut être perturbée indéfiniment.

Sanction en cas de non-respect :

Art. 3 : 2 semaines de rémunération.

Remarque : il est parfaitement imaginable que des employeurs ne voudront pas auditionner tout en tenant compte de la faible sanction de 2 semaines de rémunération. Toutefois, en cas de contestations futures, un juge pourrait considérer qu'il s'agit d'un abus de droit de la part de l'employeur. Cette situation devra donner lieu à des jurisprudences futures, avec des dommages et intérêts supplémentaires possibles pour le travailleur.

Définition du « licenciement manifestement déraisonnable » :

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. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur. Cette indemnisation correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à dix-sept semaines de rémunération. »

Ce principe est entièrement calqué sur ce qui est mis en place pour le secteur privé et concerne uniquement les CDI (pas clair si cela concerne également les CDD p.ex.). L'employeur dispose de la charge de la preuve (à lui de prouver que le licenciement ne serait pas déraisonnable).

Grande nouveauté de la Loi : la **motivation** du licenciement :

La motivation est obligée dès le moment du licenciement (≠ avec le secteur privé : motivation que quand le travailleur en fait la demande).

Questions non réglées par la Loi :

- Faut-il motiver le licenciement même si le travailleur n'a pas été auditionné ? → La logique voudrait que oui, mais ce n'est pas explicitement mentionné dedans.
- La notification du licenciement doit être faite par écrit : est-ce que cela peut être fait par mail ? → Théoriquement, un mail pourrait correspondre aux prescrits légaux. Les avocats conseillent toutefois toujours le courrier papier.