Table des matières

Introduction	7
---------------------------	---

SERGE WYNSDAU

1

La loi sur le statut unique – Les délais de préavis : Incidences de l'arrêt du 17 septembre 2015 de la Cour constitutionnelle sur les délais de préavis dérogatoires pour les ouvriers	9
---	---

LAURA BERTRAND

Introduction	10
---------------------------	----

Section 1.

Les nouvelles règles de préavis insérées par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique	12
---	----

§ 1. Introduction	12
-------------------------	----

§ 2. Les règles applicables aux contrats de travail à durée indéterminée	13
---	----

I. Les contrats de travail prenant cours à partir du 1 ^{er} janvier 2014..	13
---	----

A. Prise de cours du préavis	13
------------------------------------	----

B. Les délais de préavis	13
--------------------------------	----

C. L'ancienneté pour la détermination du délai de préavis ...	15
---	----

D. L'indemnité compensatoire de préavis	16
---	----

II. Les contrats de travail prenant cours avant le 1 ^{er} janvier 2014 ...	17
---	----

A. Les principes communs aux ouvriers et aux employés	17
---	----

B. Les règles applicables aux employés	17
--	----

1) Ancienneté acquise jusqu'au 31 décembre 2013	17
---	----

2) Ancienneté acquise à partir du 1 ^{er} janvier 2014	19
--	----

C. Les règles applicables aux ouvriers	19
--	----

1) Les dispositions générales	19
-------------------------------------	----

i. Les délais de préavis	19
--------------------------------	----

ii. L'indemnité en compensation du licenciement	22
---	----

2) Les dispositions dérogatoires temporaires	24
3) Les dispositions dérogatoires sans limitation de temps	25
§ 3. Les règles applicables aux contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini.	28
I. Contrats de travail conclus avant le 1 ^{er} janvier 2014.	28
II. Contrats de travail conclus à partir du 1 ^{er} janvier 2014	28
A. Première période du contrat	28
B. Deuxième période du contrat.	29
Section 2.	
L'arrêt de la Cour constitutionnelle du 17 septembre 2015.	29
§ 1. Le fondement du recours en annulation	29
I. En ce qui concerne l'article 70, § 4, de la loi du 26 décembre 2013. . .	30
II. En ce qui concerne l'article 97 de la loi du 26 décembre 2013. . .	31
§ 2. L'analyse de la Cour constitutionnelle du 17 septembre 2015.	32
I. L'article 70, § 4, de la loi du 26 décembre 2013.	32
II. L'article 97 de la loi du 26 décembre 2013	34
§ 3. Incidences	35
I. Considérations générales	35
II. Observations critiques.	37
Conclusions	38

2

La motivation du licenciement. Les conséquences de l'arrêt de la Cour de cassation du 12 octobre 2015

LAURENT DEAR ET ALEXANDRA LHOSTE

Introduction.	42
Section 1.	
La motivation du congé dans le secteur privé.	46
§ 1. La CCT n° 109	47
I. Introduction.	47
II. Le choix d'une CCT.	48
III. Un mécanisme en deux temps	48
IV. Champ d'application de la CCT.	48
A. Champ d'application temporel	48

B. Champ d'application personnel.	49
V. L'inapplicabilité aux contrats à durée déterminée.	50
VI. L'inapplicabilité aux licenciements faisant l'objet d'une procédure spéciale.	50
VII. Le motif grave	51
VIII. Le sort de la demande de motifs hors champ d'application de la CCT.	52
IX. La notification des motifs	52
A. Le principe	52
B. La procédure	52
1) Les obligations du travailleur.	52
i. Principe	52
ii. Délai préfix	53
iii. Droit et non obligation.	53
iv. L'envoi par recommandé postal	53
v. Demande par mandataire.	53
2) Les obligations de l'employeur.	54
i. Communication des motifs par courrier recommandé.	54
ii. Communication des motifs par le biais du C4.	55
iii. Motivation évolutive ?	55
C. Le contenu de la motivation.	56
X. La sanction	57
A. L'amende civile	57
1) Le principe	57
2) La nature de l'amende	58
B. Le licenciement manifestement déraisonnable	58
1) La notion de licenciement manifestement déraisonnable.	58
i. Le principe	58
ii. Le motif raisonnable de congé	59
iii. Conclusion.	64
2) L'indemnité de protection	65
i. Le principe	65
ii. Le montant de l'indemnité	66
iii. La nature de l'indemnité.	69
XI. La charge de la preuve.	69
§ 2. L'audition préalable.	70
Section 2.	
La motivation du congé dans le secteur public	72
§ 1. Principe	72
I. La thèse défavorable à l'obligation de motiver le congé	72
II. La thèse favorable à l'obligation de motiver le congé.	73

§ 2. Sanction.	75
I. Les dommages et intérêts pour perte d'une chance de conserver son emploi.	75
II. L'absence de préjudice	76
III. Une discrimination potentielle	77
Section 3.	
Incidence de l'arrêt de la Cour de cassation du 12 octobre 2015.	79
§ 1. L'arrêt de la Cour du travail de Gand du 24 avril 2012.	80
§ 2. L'arrêt de la Cour de cassation du 12 octobre 2015	81
I. Considérations générales	81
II. Observations critiques.	81
§ 3. Réflexions prospectives	84
Section 4.	
L'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme.	86
§ 1. L'absence d'obligation d'audition préalable est-elle conforme à la jurisprudence de la CEDH ?	87
§ 2. L'absence d'obligation de motiver le congé est-elle conforme à la jurisprudence de la CEDH ?	89
Conclusion.	91

3

Le régime de chômage avec complément d'entreprise 93

DELPHINE CASTIAUX

Introduction.	94
------------------------------	-----------

Section 1.

Rappel des conditions d'accès et principales lignes de force du régime de chômage avec complément d'entreprise	97
---	-----------

§ 1. Le droit au complément d'entreprise	98
I. La C.C.T. n° 17.	98
A. Les conditions d'ouverture du droit au complément d'entreprise	99
B. Le maintien du droit complément d'entreprise en cas de reprise du travail	101
C. Le montant du complément d'entreprise	103
D. La procédure préalable au licenciement en vue d'un accès au R.C.C.	104
II. Les C.C.T. intersectorielles instaurant des régimes dérogatoires . .	105
III. Les C.C.T. sectorielles et d'entreprise	107

§ 2. Le statut de chômeur avec complément d'entreprise	108
I. L'ancienneté de carrière	109
II. Admissibilité, disponibilité et résidence	110
III. Le cas particulier de l'entreprise en difficulté ou en restructuration . .	111
Section 2.	
Rétrospective 2012-2015 : l'amorce d'une réforme	112
§ 1. Le durcissement des conditions d'ancienneté de carrière	114
§ 2. Le relèvement progressif de la condition d'âge dans une entreprise reconnue en difficulté ou en restructuration	115
§ 3. L'augmentation des cotisations patronales applicables sur le complément d'entreprise	116
Section 3.	
Le R.C.C. en 2016. avec quelles perspectives ?	116
§ 1. La condition d'âge : régime général et régimes dérogatoires	118
I. Le régime général : 62 ans	118
II. Les régimes dérogatoires : 56, 57 ou 58 ans	120
A. Le R.C.C. dérogatoire en cas de travail de nuit – secteur de la construction (+ incapacité définitive) – métiers lourds	121
B. Le R.C.C. dérogatoire en cas de métiers lourds	123
C. Le R.C.C. dérogatoire pour les travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves	124
D. Le R.C.C. dérogatoire en cas de longue carrière	125
E. Les R.C.C. dérogatoires à 56 et 57 ans	128
§ 2. La condition d'âge dans les entreprises en difficulté ou en restructuration	130
§ 3. L'exigence de disponibilité adaptée	132
§ 4. Le remplacement du travailleur dans l'entreprise	136
§ 5. Nouvelle augmentation des cotisations patronales de sécurité sociale applicables sur le complément d'entreprise, et exonération fiscale du complément d'entreprise en cas de reprise du travail	137
I. Nouvelle augmentation des cotisations patronales sur le complément d'entreprise	137
II. Exonération fiscale du complément d'entreprise en cas de reprise du travail	139
Conclusion	140
Conclusions	141

SÉRGE WYNSDAU