

## Un travailleur a-t-il le droit de s'opposer à son licenciement ?

*La notion de « licenciement manifestement déraisonnable »,  
seule protection du travailleur licencié*



Valérie V.

Cette brochure a été rédigée par **Anne VAN LANDSCHOOT** – Référence T25 - Mai 2019  
Dépôt légal : D/2019/2228/4

Permanence juridique : le mardi de 9h à 12h et de 13h à 16h - le mercredi de 9h à 12h

ASBL - 4 rue de la Porte Rouge - 1000 Bruxelles - [www.atelierdroitssociaux.be](http://www.atelierdroitssociaux.be)

## Table des matières

Avant-propos .....	3
Définitions .....	5
Les modalités pratiques d'un licenciement .....	6
1. Le licenciement avec préavis .....	6
2. Le licenciement avec indemnité compensatoire de préavis .....	9
Le motif du licenciement .....	11
Le licenciement « manifestement déraisonnable » .....	13
L'abus du droit de licencier .....	18
Conclusion .....	20



### à noter

L'actualité sociale connaissant très souvent des modifications importantes, nous mettons régulièrement à jour nos publications. Aussi, si vous n'êtes pas en possession de la dernière édition de cette brochure, nous vous conseillons vivement de vérifier auprès de nos services si l'information qu'elle contient est toujours d'actualité avant de l'utiliser.

Des mises à jour sont téléchargeables sur notre site : [www.atelierdroits sociaux.be](http://www.atelierdroits sociaux.be)

## Avant-propos

On entend souvent dire qu'en Belgique le salarié est trop protégé et que le code du travail manquerait de souplesse. Derrière ces propos se déploie l'idée lancinante que notre pays aurait besoin d'une plus grande flexibilité du travail, c'est-à-dire d'un droit qui n'entraverait pas le licenciement et serait mieux adapté aux enjeux économiques. Car, selon le discours économique dominant et sans égard envers les dégâts humains provoqués par une telle politique, ce serait en assouplissant les conditions de licenciement que l'on encouragerait l'emploi. Pourtant, la réalité du droit du travail est loin de son image fantasmée.

Car, ne nous leurrions pas... Pour répondre au titre de la présente brochure, disons d'emblée qu'en Belgique, un travailleur ne dispose d'aucun moyen juridique pour s'opposer à son licenciement.

En d'autres mots, si son employeur décide de le congédier, le travailleur sera mis devant le fait accompli et ne pourra que constater amèrement qu'après une éventuelle période de préavis, son contrat est rompu...

Tout employeur est donc libre de licencier un travailleur.

Dès lors que ce licenciement est acté, nul ne peut l'annuler,<sup>1</sup> et ce même si un tribunal venait à considérer que ce licenciement est abusif car il n'est pas possible, en Belgique, de contraindre un employeur à réengager son travailleur. Nous verrons, en effet, que la seule limite au droit de licencier réside dans l'interdiction d'user de ce droit de manière abusive ou plutôt, depuis l'entrée en vigueur de la convention collective n°109 en avril 2014, d'en faire un usage « déraisonnable ».

Quel que soit donc le motif du licenciement, que celui-ci soit reconnu ou non comme déraisonnable, à partir du moment où l'employeur décide que le contrat de travail est rompu, celui-ci l'est, définitivement. Libre, par la suite, au travailleur de recourir éventuellement au tribunal du travail pour obtenir des indemnités en réparation, le cas échéant, du caractère déraisonnable de ce licenciement. Mais quoi qu'il en soit, en aucun cas le juge ne pourra décider qu'au vu de ce caractère déraisonnable, l'employeur devrait être obligé de réintégrer le travailleur dans ses fonctions,<sup>2</sup> contrairement à ce qui se fait pourtant couramment dans certains de nos pays voisins comme la France ou les Pays-Bas.

- 
1. Excepté bien sûr dans les cas où l'employeur et le travailleur décideraient de commun accord de l'annuler en déchirant la lettre de licenciement et en poursuivant le contrat comme si l'employeur n'avait jamais voulu rompre le contrat. Inutile de préciser que de telles situations sont extrêmement rares.
  2. Les seuls cas où le juge pourrait décider d'une réintégration concernent les travailleurs délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que les candidats délégués du personnel, qui bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement.

C'est qu'en droit belge, la liberté contractuelle prime sur la protection du travailleur licencié : employeur et travailleur sont tous deux libres de mettre fin au contrat qui les lie, sans l'accord de l'autre, même si nous verrons plus loin que des règles encadrent ce droit.

Ainsi, si notre pays peut bien se targuer d'avoir un système de sécurité sociale fort (mais jusque quand encore ?), il fait, par contre, pâle figure au regard de la piètre protection accordée au travailleur licencié. Ceci est encore plus flagrant lorsqu'on sait qu'en Belgique, le licenciement « sur le champ » est autorisé par la loi. Nous verrons que notre droit permet, en effet, à l'employeur qui le souhaite de se débarrasser immédiatement d'un travailleur, sans préavis ni avertissement, pour autant qu'il s'acquitte du paiement d'une indemnité équivalente au préavis qui aurait dû être presté. N'est donc pas illégal le licenciement d'un travailleur à qui il est demandé de ramasser ses effets personnels et de quitter immédiatement l'entreprise alors qu'il n'a commis aucune faute...

La seule « protection » allouée au travailleur licencié réside dans la notion de licenciement « manifestement déraisonnable » qui lui permet éventuellement d'obtenir, devant les juridictions du travail, une (maigre) réparation financière. De même, nous verrons que la notion d'« abus de droit » permet, elle aussi mais d'une autre manière, d'obtenir réparation d'un dommage entourant le licenciement dans les cas où celui-ci aurait, par exemple, été décidé dans des circonstances faisant apparaître une faute de l'employeur.

C'est parce qu'elle constitue l'unique « protection » (parlons plutôt de réparation) accordée aujourd'hui au travailleur en matière de licenciement que nous avons choisi de consacrer le texte qui suit à la notion de licenciement « manifestement déraisonnable » après avoir passé en revue la définition et les modalités pratiques du licenciement. Nous espérons ainsi permettre au travailleur licencié de mieux défendre ses droits en la matière, bien que ceux-ci s'avèrent être très limités.

Quoi qu'il en soit, cette réparation ne nous paraît pas suffisante et il ne peut être que regrettable que le législateur ne se soit jamais attelé à offrir une réelle protection du travailleur licencié. Mais il est évident qu'une telle démarche est plus que fortement conditionnée par des choix politiques.

## Définitions

En Belgique, un employeur peut à tout moment rompre le contrat qui le lie à un travailleur. Inversement, un travailleur peut, lui aussi, rompre le contrat quand il le souhaite. C'est ce qu'on appelle communément le « **licenciement** » (l'employeur rompt le contrat) et la « **démission** » (c'est le travailleur qui le rompt).

Dans un cas comme dans l'autre, la partie qui rompt le contrat a, en principe, l'obligation de prévenir l'autre en lui signifiant **un délai de préavis**. Ce délai est une période dont l'objectif est de laisser le temps au travailleur (dans le cas d'un licenciement) ou à l'employeur (dans le cas d'une démission) de faire face à la fin des relations contractuelles. Pendant cette période, le contrat se poursuit dans les mêmes conditions qu'avant la rupture (mêmes horaires, lieu de travail, fonction, etc.). Après cette période, le contrat est terminé.

Les délais de préavis sont fixés par la loi, en fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise au moment du licenciement ou de la démission ([voir tableau ci-dessous](#)).

Dans certains cas de rupture du contrat, il n'y a pas de préavis. C'est le cas, par exemple, quand le travailleur est licencié pour faute grave ou que le contrat prend fin pour force majeure médicale.

Il est également possible pour l'employeur ou le travailleur qui rompt le contrat de ne pas prévoir de période de préavis mais de payer ce préavis sous la forme d'une indemnité correspondant au salaire équivalent à la période durant laquelle le préavis aurait normalement dû être presté. On parle alors de rupture immédiate du contrat avec paiement d'une « **indemnité compensatoire de préavis** » ou « **indemnité de rupture** ».

Même si, en principe, l'employeur qui licencie devrait faire prester un préavis au travailleur, il peut donc, en pratique, décider de ne pas faire prester ce préavis mais de le payer sous la forme d'une indemnité. Dans un cas comme dans l'autre, le licenciement devra suivre certaines modalités.

## Les modalités pratiques d'un licenciement<sup>3</sup>

### 1. Le licenciement avec préavis

---

Si l'employeur licencie le travailleur avec un délai de préavis, il est tenu de respecter les règles suivantes :

- ♦ la **lettre de licenciement** doit être envoyée par courrier recommandé.<sup>4</sup> Elle doit être datée et signée par l'employeur (ou son représentant). Elle doit indiquer la date de début du préavis ainsi que sa durée. À défaut de cette dernière mention, le préavis est nul, c'est-à-dire que le licenciement reste valable mais pas le préavis qui ne doit dès lors pas être presté par le travailleur. Dans ce cas, l'employeur est tenu de payer l'indemnité compensatoire de préavis.
- ♦ Le **préavis** prend cours le premier lundi<sup>5</sup> suivant la semaine pendant laquelle le licenciement a été notifié. Autrement dit, il commence le lundi qui suit le jour de la réception de la lettre de licenciement par le travailleur.

Concrètement, on ne tient pas compte du fait que le travailleur a réceptionné ou non la lettre. À partir du moment où celle-ci doit être envoyée par recommandé, elle est censée être reçue par le travailleur le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable qui suit la date de son envoi, et ce même si, dans les faits, le travailleur ne l'a pas réceptionnée en n'allant, par exemple, pas chercher le recommandé à la poste.

Le préavis prend cours dès lors le premier lundi suivant le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable qui suit la date d'envoi de la lettre de licenciement par recommandé. Par « jour ouvrable », on entend tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés.

#### **Exemples :**

- *la lettre est remise à la poste le mercredi. Elle est censée être reçue par le travailleur le samedi (= le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable qui suit la date d'envoi). Le préavis débutera le lundi ;*
  - *la lettre est remise à la poste le jeudi. Elle est censée être reçue par le travailleur le lundi (= le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable qui suit la date d'envoi). Le préavis débutera le lundi de la semaine suivante.*
- ♦ **pendant le préavis**, le contrat doit se poursuivre dans les mêmes conditions (salaire, horaire, lieu de travail...) qu'avant le licenciement. Si le travailleur tombe en incapacité de travail, qu'il prend des vacances ou des jours de repos en compensation d'heures supplémentaires, le préavis est prolongé de la période durant laquelle le travailleur s'est absenté.

---

3. Les dispositions légales relatives au licenciement, telles qu'elles sont reprises ici, sont fixées aux articles 37 et suivants de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22.8.1978).

4. Elle peut également être remise par huissier de justice mais, dans les faits, cette situation est plutôt rare car très coûteuse.

5. Même s'il s'agit d'un lundi férié.

Exemple :

Délai de préavis légal (fixé en fonction de l'ancienneté du travailleur) : 6 semaines

Incapacité de travail : 2 semaines

=> le contrat sera terminé 8 semaines après le début du préavis (6 semaines de préavis légal + 2 semaines d'incapacité de travail).

- ♦ La **durée du préavis** est fixée par la loi en fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, de la façon suivante<sup>6</sup> :

Ancienneté	Préavis (en semaines)
De 0 à moins de 3 mois	1
De 3 mois à moins de 4 mois	3
De 4 mois à moins de 5 mois	4
De 5 mois à moins de 6 mois	5
De 6 mois à moins de 9 mois	6
De 9 mois à moins de 12 mois	7
De 12 mois à moins de 15 mois	8
De 15 mois à moins de 18 mois	9
De 18 mois à moins de 21 mois	10
De 21 mois à moins de 24 mois	11
De 2 ans à moins de 3 ans	12
De 3 ans à moins de 4 ans	13
De 4 ans à moins de 5 ans	15
De 5 ans à moins de 6 ans	18
De 6 ans à moins de 7 ans	21
De 7 ans à moins de 8 ans	24
De 8 ans à moins de 9 ans	27
De 9 ans à moins de 10 ans	30
De 10 ans à moins de 11 ans	33
De 11 ans à moins de 12 ans	36
De 12 ans à moins de 13 ans	39
De 13 ans à moins de 14 ans	42
De 14 ans à moins de 15 ans	45

6. Tableau extrait du site Internet du SPF Emploi : [www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42197](http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42197)

De 15 ans à moins de 16 ans	48
De 16 ans à moins de 17 ans	51
De 17 ans à moins de 18 ans	54
De 18 ans à moins de 19 ans	57
De 19 ans à moins de 20 ans	60
De 20 ans à moins de 21 ans	62
De 21 ans à moins de 22 ans	63
De 22 ans à moins de 23 ans	64
De 23 ans à moins de 24 ans	65
...	

Pour les contrats ayant débuté avant janvier 2014, la durée du préavis est fixée d'une autre manière étant donné que les dispositions législatives en la matière ont été modifiées à ce moment-là. On procède dès lors en deux temps :

- 1) on fait d'abord comme si le contrat s'était terminé la veille du changement de loi, soit le 31 décembre 2013. On fixe la durée du préavis à ce moment en se référant au tableau ci-dessous.
- 2) au préavis obtenu, on ajoute la durée du préavis comme si le contrat avait commencé au moment du changement de loi, en janvier 2014, en se référant au tableau ci-dessus.

#### *Règles pour les préavis avant janvier 2014*

Les délais de préavis tels qu'ils existaient avant janvier 2014 diffèrent selon que les travailleurs sont ouvriers ou employés et, pour ces derniers, selon que leur rémunération annuelle dépasse ou non 32 254 € brut.

- ♦ Pour les employés dont la rémunération était inférieure ou égale à 32 254 € brut/an en 2013, les délais de préavis d'avant 2014 sont les suivants :

Moins de 5 ans d'ancienneté	3 mois
De 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté	6 mois
De 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté	9 mois
De 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté	12 mois
De 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté	15 mois
...	

- ♦ Pour les employés dont la rémunération était supérieure à 32 254 € brut/an en 2013, les délais de préavis d'avant 2014 s'obtiennent en comptant 1 mois de préavis par année d'ancienneté entamée (avec un minimum de 3 mois de préavis).<sup>7</sup>
- ♦ Pour les ouvriers, les délais de préavis d'avant 2014 sont pour la plupart fixés par des conventions collectives et dépendent, par conséquent, du secteur d'activité dans lequel travaille l'ouvrier. Étant donné le nombre important de conventions collectives, il ne nous est pas possible de les reproduire ici. Elles sont toutefois consultables sur le site du SPF Emploi.<sup>8</sup>

*Exemple :*

*Début du contrat : le 01.03.2013*

*Licenciement : le 01.04.2019*

*Durée du préavis : 3 mois\* + 18 semaines\*\**

*\* =délai du préavis selon les anciennes règles, comme si le contrat s'était terminé le 31.12.2013*

*\*\* =délai du préavis selon les nouvelles règles, comme si le contrat avait commencé le 01.01.2014*

## 2. Le licenciement avec indemnité compensatoire de préavis

---

Lorsque l'employeur décide de ne pas faire prester le préavis au travailleur, il est obligé de lui payer une indemnité remplaçant le préavis. Cette indemnité doit être égale à la rémunération correspondant au délai de préavis qui aurait normalement dû être presté.

Avec ce type de licenciement, l'employeur n'est pas tenu de respecter les règles énumérées ci-dessus, relatives au licenciement avec préavis :

- ♦ il n'est pas obligé de notifier le licenciement par l'envoi d'une lettre recommandée. Il n'est même pas tenu de le faire par écrit. Il peut, en effet, faire savoir **oralement** au travailleur que le contrat est rompu. Il est cependant toujours fortement recommandé de notifier ou de confirmer le licenciement par écrit pour éviter tout malentendu, notamment en ce qui concerne la date de rupture du contrat.

De façon générale, on conseillera toujours au travailleur d'essayer d'obtenir une confirmation écrite d'un licenciement ayant été signifié oralement afin d'éviter que par la suite, l'employeur ne change d'avis. Sans écrit, il peut même arriver qu'un employeur malveillant se retourne contre le travailleur en l'accusant d'avoir mis fin lui-même au contrat et en lui réclamant dès lors le versement d'une indemnité compensatoire de préavis.

---

7. Pour les employés dont la rémunération annuelle brute était, en décembre 2013, supérieure à 64 508€, on peut tenir compte, le cas échéant, d'une durée du préavis telle qu'elle a pu être fixée dans le contrat de travail au moment de l'engagement (arrêt de la Cour constitutionnelle n° 140/2018 du 18.10.2018 – Moniteur belge du 25.03.2019).

8. <http://www.emploi.belgique.be/searchCAO.aspx?id=4708>

- ♦ L'employeur choisit lui-même la **date de la rupture** qui peut être immédiate. Il lui est donc loisible de décider de licencier un travailleur « sur le champ », à tout moment de la semaine et de la journée. Il peut également décider de licencier le travailleur alors que celui-ci est en vacances ou en incapacité de travail. Tant qu'il s'acquitte du paiement de l'indemnité de rupture, l'employeur opère comme il le souhaite à ce niveau.
- ♦ **L'indemnité de rupture** doit être égale à la rémunération correspondant au délai de préavis qui aurait dû être presté si l'employeur avait opté pour un licenciement avec préavis. Il faut donc s'en référer aux règles de calcul et [tableaux ci-dessus](#).

*Exemple : un travailleur comptabilisant 3 ans d'ancienneté, a droit à un préavis de 13 semaines. Si son employeur décide de le licencier avec une indemnité de rupture, celui-ci devra lui payer l'équivalent de 13 semaines de rémunération.*

Par « rémunération », on entend le salaire du travailleur au moment de son licenciement, y compris les avantages acquis en vertu du contrat comme les chèques-repas, la voiture et le gsm de société... Ces avantages doivent être convertis en espèces pour être intégrés dans l'indemnité.

Le paiement de l'indemnité doit être opéré en une fois, au moment où le contrat est rompu. Autrement dit, le travailleur doit, lors de son départ, recevoir en une seule fois la totalité de l'indemnité, sauf s'il donne son accord écrit pour que le paiement soit échelonné dans le temps. Dans certaines situations où l'entreprise est reconnue en difficulté ou connaissant des circonstances économiques exceptionnellement défavorables,<sup>9</sup> l'employeur est autorisé à payer l'indemnité par mensualités. Mais cela reste exceptionnel.

---

9. Pour les conditions, voir l'arrêté royal du 29.08.1985 – Moniteur belge du 19.10.1985.

## Le motif du licenciement

L'employeur n'a aucune obligation d'indiquer le motif qui le pousse à licencier un travailleur au moment où il procède à ce licenciement. Il ne doit donc pas mentionner de motif dans sa lettre de licenciement.

Même si, par ailleurs, l'employeur est tenu d'indiquer brièvement le « motif précis de la mise au chômage du travailleur » dans le formulaire C4 qu'il a l'obligation de communiquer au travailleur à la fin de son contrat pour que celui-ci puisse s'inscrire au chômage, ces indications sont souvent trop lacunaires pour que le travailleur puisse se faire une idée précise des motifs qui ont conduit à son licenciement.

Heureusement, depuis avril 2014, la convention collective de travail (CCT) n°109 permet au travailleur de connaître les raisons de son licenciement et, à défaut, d'obtenir une (maigre, il est vrai) indemnisation auprès de son employeur. Cette convention consacre ainsi le droit au travailleur licencié « d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».<sup>10</sup> Il faut cependant que soit respectée la procédure détaillée ci-après.

Concrètement, il revient au travailleur de demander à son employeur de lui communiquer le ou les motifs de son licenciement. Cette demande doit être envoyée :

- ♦ par lettre recommandée
- ♦ dans les délais suivants :
  - en cas de licenciement avec préavis : dans un délai de 6 mois suivant la lettre de licenciement,<sup>11</sup> sans toutefois dépasser 2 mois après le dernier jour du préavis ;
  - en cas de licenciement avec indemnité compensatoire de préavis : dans un délai de 2 mois après le dernier jour de travail.

L'employeur qui reçoit cette demande doit communiquer au travailleur les motifs de son licenciement. Cette communication doit :

- ♦ être envoyée par lettre recommandée ;
- ♦ dans un délai de 2 mois suivant la réception de la lettre recommandée du travailleur contenant sa demande<sup>12</sup> ;
- ♦ contenir suffisamment d'éléments pour que le travailleur puisse connaître les motifs concrets de son licenciement. Autrement dit, l'employeur a l'obligation de communiquer des éléments précis, clairs et concrets sur les raisons du licenciement.

---

10. Article 3 de la CCT n°109. Les dispositions relatives au motif du licenciement telles qu'elles sont reprises ici, sont fixées aux articles 3 à 7 de la CCT n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (Moniteur belge du 20.3.2014 – entrée en vigueur au 1.4.2014).

11. On tient compte de la date où la lettre sortit ses effets, c'est-à-dire le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable suivant la date de son expédition.

12. Le délai commence à courir le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable après la date d'envoi de la demande du travailleur.

L'employeur qui ne communique pas les motifs concrets de son licenciement au travailleur qui en a fait la demande, ou qui les communique hors délais, est, devant les juridictions du travail, redevable au travailleur d'une amende correspondant à 2 semaines de rémunération. Cette amende ne s'applique pas toutefois dans les cas où l'employeur a communiqué (par écrit) ces motifs de sa propre initiative, avant même que le travailleur en fasse la demande. Cela peut être, par exemple, le cas lorsque l'employeur a mentionné les raisons précises et détaillées du licenciement dans sa lettre de licenciement ou sur le formulaire C4 remis au travailleur pour s'inscrire au chômage.

**Attention** : la CCT n°109 ne s'applique pas aux travailleurs qui sont licenciés :

- durant les 6 premiers mois de travail
- durant un contrat intérimaire
- durant un contrat d'étudiant
- durant un contrat d'apprentissage ou de stage, un contrat PFI, FPI...
- en vue du chômage avec complément d'entreprise (« prépension »)
- en vue d'un départ à la pension
- en raison d'une fermeture d'entreprise ou d'une cessation définitive de son activité
- dans le cadre d'un licenciement collectif
- en raison d'une faute grave
- à certaines catégories de travailleurs comme les représentants des travailleurs au comité pour la prévention et la protection au travail, qui font l'objet d'une procédure spéciale en cas de licenciement, ou en cas de licenciement multiple dans le cadre d'une restructuration.

Elle ne concerne pas non plus les travailleurs du secteur public mais ceux-ci doivent pouvoir se prévaloir de dispositions similaires leur garantissant le droit d'être informés des motifs concrets ayant mené à leur licenciement.<sup>13</sup>

À partir du moment où le travailleur reçoit les motifs concrets de son licenciement, il est à même d'évaluer si ces motifs lui semblent justifiés ou pas et, le cas échéant, de demander au juge d'en contrôler la légitimité en introduisant une action devant le tribunal du travail pour « licenciement manifestement déraisonnable ».

---

13. Arrêt de la Cour Constitutionnelle n°101/2016 du 30.06.2016.

## Le licenciement « manifestement déraisonnable »

### Définition

Tout comme le droit au travailleur licencié d'être informé des motifs de son licenciement, la notion de licenciement « manifestement déraisonnable » a été introduite par la CCT n°109 qui la définit comme suit :

*« 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 ».*<sup>14</sup>

Avant la parution de la CCT en 2014, on parlait de « licenciement abusif », tel que le disposait la loi relative aux contrats de travail.<sup>15</sup> Cette notion avait presque la même portée que le licenciement « manifestement déraisonnable » mais :

- ♦ la notion de licenciement abusif ne s'appliquait qu'aux ouvriers. Les employés ne pouvaient donc pas s'en prévaloir. Leur seul recours en cas de licenciement était de faire valoir l'abus de droit ([voir ci-dessous](#)) ;
- ♦ la phrase « *et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* » ne faisait pas partie de la définition du licenciement abusif.

De la définition de la CCT n°109, on retiendra surtout ce qui suit :

- ♦ la notion de licenciement « manifestement déraisonnable » ne s'applique que pour les **contrats à durée indéterminée**, en plus des restrictions générales d'application de la CCT n°109, indiquées [ci-dessus](#). Les travailleurs licenciés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, souhaitant contester la légitimité de leur licenciement, devront dès lors se prévaloir des dispositions relatives à l'abus de droit ([voir ci-dessous](#)). Il en va de même des catégories de travailleurs auxquelles ne s'applique pas la CCT n°109.
- ♦ pour que le caractère « manifestement déraisonnable » du licenciement soit reconnu, il faut que deux conditions soit réunies :
  - 1) le licenciement n'a aucun lien avec l'aptitude professionnelle ou physique du travailleur, ni avec sa conduite, ni avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
  - 2) le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur « normal et raisonnable ».

14. Article 8 de la CCT n°109. Les dispositions relatives au licenciement « manifestement déraisonnable » telles qu'elles sont reprises ici, sont fixées aux articles 8 à 10 de la CCT.

15. Article 63 de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail, abrogé par la loi du 26.12.2013 (Moniteur belge du 31.12.2013).

Seul le juge du tribunal du travail pourra contrôler si ces deux conditions sont présentes et, le cas échéant, conclure au licenciement « manifestement déraisonnable ». Mais ce contrôle est toutefois limité dans la mesure où le juge ne peut, en réalité, pas vraiment s’immiscer dans les affaires de l’employeur, celui-ci restant toujours libre d’opérer les choix de gestion et d’organisation qu’il souhaite pour son entreprise.

*« Il s’agit donc d’un contrôle marginal [par le juge]. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l’opportunité de la gestion de l’employeur (c’est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). **L’ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d’action de l’employeur et le contrôle à la marge.** Ce dernier élément est également dicté par l’impossibilité pratique [qu’a le juge] de contrôler la gestion de l’employeur autrement qu’à la marge ».*<sup>16</sup>

De même, « l’appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l’entreprise (...) n’autorise pas le juge à substituer à ceux de l’employeur ses propres critères d’organisation de ce fonctionnement ;

*Le contrôle du caractère licite du motif ne remet pas en cause le pouvoir de l’employeur d’opérer des choix au mieux des intérêts de l’entreprise. Le contrôle de légalité n’implique pas que les juridictions s’immisceraient dans la gestion ou l’organisation de l’entreprise et qu’elles vérifieraient ainsi l’opportunité des mesures mises en œuvre (...). En effet, l’employeur est, en principe, seul juge des nécessités de son entreprise et de la valeur professionnelle des travailleurs qu’il occupe, le juge n’ayant, à cet égard, pas à s’immiscer dans la gestion de celle-ci (...), son rôle se limitant à vérifier la validité du motif avancé à l’appui de la décision de rompre et, en aucun cas, l’opportunité de cette décision »*<sup>17</sup>, sauf s’il estime qu’un employeur « normal et raisonnable » n’aurait pas agi de la même manière.

Le pouvoir du juge du tribunal du travail est donc limité quant à l’appréciation du caractère « manifestement déraisonnable » d’un licenciement : il pourra vérifier si le motif avancé par l’employeur est valable mais il ne pourra se prononcer sur le caractère pertinent du licenciement que dans les limites de la question de savoir si un employeur « normal et raisonnable » aurait agi de la sorte. En aucun cas, il ne pourra se prononcer sur l’opportunité du licenciement par rapport au mode de gestion de l’entreprise.

---

16. Commentaire de l’article 8 de la CCT n°109.

17. Arrêt de la Cour de Cassation N°S.18.0015.F du 15.10.2018, citant l’arrêt de la Cour de Cassation du 16.02.2015 et l’arrêt de la Cour du travail de Mons du 03.05.2016. Ces arrêts portent sur des dispositions en vigueur avant la CCT n°109, relatives au licenciement abusif, mais ils restent d’actualité en ce qu’ils mettent en exergue la limitation du contrôle du juge sur la légitimité du motif d’un licenciement.

## Quelques exemples issus de la jurisprudence<sup>18</sup>

### Licenciements ayant été jugés « manifestement déraisonnables » :

- « Est manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n° 109 le licenciement auquel procède un employeur, informé par une centrale professionnelle de son intention d'instituer une délégation syndicale au sein de son entreprise, pour éviter que le seul travailleur ayant le profil requis à cet effet se porte candidat au poste de délégué » (Cour du travail de Mons, R.G. 2016/AM/354, 14 novembre 2017).
- « Est manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n° 109, le licenciement d'un travailleur pour avoir fait usage de sa liberté d'expression à la radio sans critiquer son employeur ni s'opposer aux valeurs de l'entreprise et sans nuire à la crédibilité de sa fonction » (Cour du travail de Liège, R.G. 2016/AN/178, 26 février 2018).
- « Le tribunal doit vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement. Dès lors que l'employeur invoque que « les affaires diminuaient », il doit établir ce fait. Les résultats annuels produits ne permettent pas, selon le tribunal, de comprendre le motif de la décision de rupture au moment précis où elle intervient : l'employeur ne précise ni ne produit les éléments comptables qui lui ont permis de constater sur une très courte durée que l'engagement à durée indéterminée n'était pas viable pour l'entreprise du fait de la diminution des affaires. A supposer même que l'employeur établisse ces difficultés, rien ne permet de mettre en lien ces chiffres et la décision de rupture du contrat de travail une dizaine de jours après l'engagement » (tribunal du travail de Liège, division Dinant, R.G. 15/965/A, 17 octobre 2016).
- « Le motif du licenciement résidant dans le refus d'une employée d'accepter une réduction de sa rémunération de base (caractère trop élevé de celle-ci pour la fonction exercée, l'employeur se référant aux capacités financières de l'entreprise), le licenciement, lié à ce refus, est manifestement déraisonnable » (tribunal du travail de Liège, division Verviers, R.G. 17/543/A, 3 octobre 2018).
- « On serait en droit d'attendre d'un employeur normal et raisonnable qu'il donne suite à la demande d'un de ses travailleurs, disposant d'une ancienneté de près de 30 ans dans l'entreprise, de pouvoir se former, sans les manipuler, aux nouvelles machines sur lesquelles il devra désormais travailler, plutôt que de mettre fin, de manière manifestement déraisonnable, au contrat de l'intéressé au motif d'une prétendue restructuration, après lui avoir enjoint d'accepter, sans condition, de travailler d'emblée sur le nouvel outillage sous peine de licenciement » (tribunal du travail du Hainaut, division Mons, R.G. 14/1.629/A, 9 avril 2018).
- « Dès lors que se pose une question d'incapacité de travail dont la durée est susceptible de mettre en difficulté l'entreprise (en l'occurrence une étude de notaire confrontée à un travail abondant eu égard à la modification de la législation sur les bonus de liquidation), l'employeur devait, s'il envisageait de licencier le travailleur, s'informer auprès de ce dernier quant à ses intentions à propos d'une reprise du travail à l'issue de sa période d'incapacité, ceci d'autant qu'il restait à celui-ci encore des jours de vacances (9) à prendre. La maladie du travailleur peut, dans de telles conditions, difficilement être considérée comme liée à des nécessités de l'entreprise. L'employeur devait dès lors, vu l'exigence de comportement de l'employeur normalement prudent, le mettre en demeure de le fixer sur ses intentions, avant de le licencier » (tribunal du travail d'Anvers, R.G. 14/7.065/A, 9 décembre 2015).

18. Cette jurisprudence est extraite des sites Internet de Terralaboris asbl ([www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)) et Juridat ([www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

### Licenciements n'ayant PAS été jugés « manifestement déraisonnables » :

- « Dès lors que l'employeur apporte la preuve des raisons l'ayant conduit à concentrer sur une seule tête la responsabilité de plusieurs départements, il n'appartient pas au tribunal d'apprécier si sa décision était justifiée ou non financièrement, celle-ci relevant de sa liberté d'organiser son entreprise comme il l'entend et de proposer le poste au travailleur qui lui paraît le plus compétent.

Le travailleur évincé est, dans ces circonstances, d'autant plus malvenu de prétendre à un licenciement manifestement déraisonnable qu'il admet avoir refusé la fonction au motif que les conditions financières proposées ne reflétaient pas la charge de travail imposée » (tribunal du travail du Hainaut, division Tournai, R.G. 16/2.024/A, 13 avril 2018).

- « Un employeur peut, compte tenu des difficultés auxquelles il est confronté, des mesures qu'il doit prendre pour y faire face et de la structure de sa société, estimer, sans qu'il puisse être soutenu qu'un tel licenciement « n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable », que, l'ensemble de ses fonctions pouvant être repris par ses collègues, la présence d'un travailleur ne se justifie plus parmi l'effectif de son personnel » (tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, R.G. 17/775/A, 18 septembre 2018).

- « La CCT n° 109 vise la conduite, et non la conduite fautive du (de la) travailleur/euse, de telle sorte qu'un comportement qui, bien que non fautif, impacte négativement l'entreprise constitue une cause légitime de licenciement au sens de ladite CCT. Ainsi, du manque d'entrain manifesté par la travailleuse lors de sa reprise de travail et de l'impossibilité dans laquelle elle se trouve de se montrer avenante vis-à-vis de la clientèle » (tribunal du travail de Liège, R.G. 16/1.924/A, 14 mai 2018).

- « Un ouvrier en incapacité de travail de longue durée ayant été licencié au vu des nécessités de l'entreprise, il ne s'agit pas d'un licenciement manifestement déraisonnable s'il peut être jugé que tout employeur normal et raisonnable aurait pu agir de la sorte » (Tribunal du trav. d'Anvers, division Tongres, R.G. 14/2019/A, 13 janvier 2016).

- « L'unilinguisme d'une travailleuse, fût-il connu de son employeur - qui ne pouvait donc légitimement attendre d'elle qu'elle reçoive les clients néerlandophones dans leur langue - ne justifie pas l'impolitesse avec laquelle elle se conduit avec ceux-ci. La licencier dans ces circonstances n'est pas manifestement déraisonnable. L'audition du travailleur - quoique souhaitable - n'étant pas obligatoire, il n'est pas abusif, dans le chef d'un employeur qui dispose d'un faisceau d'indices convergents, établissant la réalité des faits reprochés, d'avoir choisi de procéder au licenciement d'un membre de son personnel alors que celui-ci était en incapacité de travail plutôt que de lui permettre de reprendre le travail pour pouvoir l'entendre » (Cour du travail de Bruxelles, R.G. 2014/AB/1145, 16 janvier 2017).

### Charge de la preuve

Concrètement, lorsque le travailleur introduit une action devant le tribunal du travail pour licenciement « manifestement déraisonnable », il revient :

- ♦ à l'employeur d'apporter la preuve des motifs justifiant, à ses yeux, le licenciement et démontrant que celui-ci n'est pas « manifestement déraisonnable », dans les cas où, bien que le travailleur lui en ait fait la demande, il ne lui a pas communiqué les motifs concrets de son licenciement ou il ne l'a pas fait dans les délais prévus ([voir plus haut](#)) ;

- ♦ au travailleur d'apporter la preuve d'éléments qui indiquent le caractère « manifestement déraisonnable » du licenciement, lorsque celui-ci n'a pas introduit de demande auprès de son employeur visant à connaître les motifs concrets de son licenciement ou lorsqu'il ne l'a pas fait dans les délais prévus ([voir plus haut](#)) ;
- ♦ au travailleur ET à l'employeur d'apporter la preuve des faits qu'ils avancent lorsque tous deux ont respecté les dispositions relatives à la demande et à la communication des motifs concrets du licenciement, telles que décrites [ci-dessus](#). Dans ce cas, le travailleur devra apporter la preuve des éléments qui indiquent le caractère « manifestement déraisonnable » de son licenciement et l'employeur devra, lui, apporter la preuve du contraire.

## Sanction de l'employeur

Lorsque le juge considère que le licenciement est « manifestement déraisonnable », il condamne l'employeur à payer au travailleur une **indemnité** correspondant au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.<sup>19</sup> Le montant de l'indemnisation dépend, en principe, de la gradation du caractère « manifestement déraisonnable » du licenciement, au regard de l'appréciation du juge. Dans la pratique, il semble qu'elle varie surtout en fonction de l'ancienneté du travailleur au moment du licenciement.

Si le travailleur arrive à prouver que le dommage réellement subi correspond à un montant plus élevé que cette indemnisation, il peut demander un montant plus élevé devant le tribunal du travail.

Cette indemnité peut être cumulée avec l'amende de 2 semaines due par l'employeur lorsque celui-ci n'a pas communiqué les motifs concrets du licenciement alors que le travailleur lui en a fait la demande ou lorsqu'il ne l'a pas fait dans les délais prévus ([voir plus haut](#)). Elle n'est, par contre, pas cumulable avec l'indemnité de protection due par l'employeur en cas de licenciement d'un travailleur « protégé » (exemple : travailleuse enceinte, délégué syndical, travailleur en crédit-temps...). Cette indemnité correspondant, en principe, à 6 mois de rémunération, il est dès lors préférable que le travailleur « protégé » qui souhaite contester son licenciement devant le tribunal du travail, réclame l'indemnité de protection plutôt que l'indemnité pour licenciement « manifestement déraisonnable ».

---

19. Relevons au passage qu'avant la CCT n°109, la notion de licenciement « abusif », applicable aux ouvriers, prévoyait une indemnisation correspondant à 6 mois de salaire.

## L'abus du droit de licencier

L'article 1134 du Code civil, qui dispose que les conventions doivent être exécutées de bonne foi, s'applique aux contrats de travail. Cela signifie que même si l'employeur et le travailleur ont tous deux le droit de rompre le contrat qui les lie, ils ne peuvent pas abuser de ce droit.

Avant l'entrée en vigueur de la CCT n°109, les employés souhaitant contester le motif de leur licenciement n'avaient pour seul recours que d'invoquer la notion d'« abus de droit » contenue dans cet article 1134 puisque, comme on l'a vu plus haut, la notion de licenciement abusif ne s'appliquait qu'aux seuls ouvriers.

Depuis la CCT n°109, employés et ouvriers s'en réfèrent à la notion de licenciement « manifestement déraisonnable » en cas de contestation du motif de leur licenciement. Mais alors que le législateur a supprimé la notion de licenciement abusif applicable aux ouvriers jusqu'en 2014<sup>20</sup>, la notion d'« abus de droit », contenue dans le Code civil, subsiste. Dans la pratique, elle ne pourra toutefois être invoquée que dans les cas non prévus par la CCT n°109, par exemple, lorsque le travailleur estime qu'en plus d'avoir procédé à un licenciement « manifestement déraisonnable », l'employeur a également commis une faute au niveau des circonstances entourant son licenciement<sup>21</sup> :

- ♦ *« Depuis l'entrée en vigueur de la CCT n° 109, la théorie de l'abus de droit, qui trouve son fondement dans l'article 1134, al. 3 du Code civil, selon lequel les conventions doivent être exécutées de bonne foi, ne peut plus viser que les circonstances qui entourent le licenciement. Les principes qui gouvernaient celle-ci avant l'entrée en vigueur de la CCT restent cependant d'application lorsqu'il est fait appel à la théorie civiliste, dont les règles de preuve »<sup>22</sup> ;*
- ♦ *« L'entrée en vigueur de la CCT n° 109 n'a pas privé le travailleur licencié de la possibilité d'invoquer les articles 1134 et 1382 C. civ. pour solliciter des dommages et intérêts. Ce n'est cependant possible, compte tenu de l'interdiction de cumul énoncée par l'article 9 de ladite CCT, qu'à la condition que la faute invoquée ne concerne pas les motifs du licenciement, mais qu'elle ait trait, par exemple, aux circonstances dans lesquelles il a été donné, ces circonstances n'étant pas visées par cette CCT ».<sup>23</sup>*

20. Cette suppression s'est opérée par la loi du 26.12.2013 (Moniteur belge du 31.12.2013).

21. Le commentaire de l'article 8 de la CCT n° 109 précise, en effet, que « le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement ».

22. Tribunal du travail de Liège, R.G. 17/308/A, 28 mars 2018.

23. Cour du travail de Liège, R.G. 2017/AN/164, 24 août 2018.

## Quelques exemples issus de la jurisprudence<sup>24</sup>

### Situations où l'abus de droit a été reconnu :

- « Dépasse manifestement les limites de l'exercice normal du droit de licencier, l'employeur qui, faisant en cela preuve d'une réelle mauvaise foi, impute avec une particulière légèreté à motif grave un incident sans conséquence majeure avérée, et ce dans le but de se défaire, à moindre coût, d'une employée avec laquelle il ne s'entendait pas. Cette mauvaise foi apparaît nettement des reproches adressés à l'intéressée par lettre d'avertissement, alors qu'il ne pouvait ignorer au moment de la rédaction de celle-ci que les faits incriminés étaient l'œuvre d'un autre membre de son personnel, en aveu, et du fait qu'il persiste abusivement, à l'appui du licenciement notifié à cette employée, à lui imputer le comportement fautif d'autrui » (Cour du travail de Mons, R.G. 2014/AM/307, 25 septembre 2015).
- « Le recours au licenciement immédiat, sans préavis ni indemnité, pour des faits de la vie privée et après une enquête insuffisante, présente un caractère infamant et, à ce titre, cause à la victime un dommage non entièrement réparé par le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis » (Cour du travail de Bruxelles, 14 novembre 2017, R.G.2015/AB/532).
- « Des dommages et intérêts peuvent être cumulés avec l'indemnité (...) [pour licenciement « manifestement déraisonnable »], si le licenciement est intervenu dans des circonstances peu respectueuses de la personne du travailleur. Il s'agit d'une réparation fondée sur la théorie civiliste de l'abus de droit et ils peuvent être alloués eu égard au procédé et à la manière utilisés pour licencier (la cour précisant que ceux-ci ont en l'espèce provoqué un choc émotionnel et moral chez l'intéressée, déjà fragilisée par un faible niveau de qualification ainsi que par de longues périodes sans travail). L'employeur n'a pas eu le comportement qu'il aurait dû avoir, dans la mesure où il s'est fondé sur l'exposé des faits de l'utilisateur pour congédier l'ouvrière sans préavis ni indemnité le jour où celui-ci estimait ne plus avoir besoin d'elle » (Cour du travail de Bruxelles, R.G. 2015/AB/208, 15 mars 2017).
- « Il est totalement anormal que le licenciement d'un travailleur soit la conséquence d'un désaccord apparu au sein de la hiérarchie à propos d'une promesse qui lui a été faite par l'un de ses membres. S'il est fondé à ne pas honorer immédiatement cette promesse dont il n'est pas l'auteur, abuse de son droit de licencier celui d'entre eux qui laisse le travailleur dans l'incertitude quant à la réalisation de cette promesse et, en outre, tente de justifier sa (future) décision de licencier l'intéressé à l'égard de l'auteur de la promesse en suscitant des tensions et un climat hostile » (Cour du travail de Bruxelles, R.G. 2014/AB/894, 13 décembre 2016).

## Charge de la preuve

Il revient au travailleur victime de l'abus de droit d'en apporter la preuve. Il lui revient également de prouver qu'il a subi un **dommage** et que ce dommage est différent du licenciement lui-même. Il doit, en outre, prouver le lien de causalité entre l'abus de droit et le dommage subi. Tout ceci peut se révéler extrêmement lourd pour le travailleur.

## Sanction de l'employeur

L'employeur dont le tribunal du travail considère qu'il a abusé de son droit de licencier est tenu de payer des **dommages et intérêts** au travailleur lésé, à hauteur du préjudice subi. Ceux-ci ne sont cependant cumulables avec l'indemnité pour licenciement « manifestement déraisonnable » que dans les limites exposées dans les exemples ci-dessus.

24. La jurisprudence qui suit est extraite du site Internet de Terra Laboris asbl : [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

## Conclusion

Il aura fallu attendre avril 2014 pour que soit enfin reconnu aux travailleurs le droit d'être informés des motifs concrets de leur licenciement. Et encore, nous avons vu que ce droit n'est, jusqu'à présent, pas applicable à certaines catégories de travailleurs dont les intérimaires. Une fois de plus, les travailleurs précaires n'auront qu'à faire profil bas en matière de protection sociale...

Il aura également fallu attendre avril 2014 pour que les employés puissent se prévaloir de dispositions similaires aux ouvriers quant à la possibilité de faire reconnaître, par les juridictions du travail, le caractère abusif de leur licenciement. C'est dans ce sens qu'a été instaurée la notion de licenciement « manifestement déraisonnable ».

Mais ne nous leurrions pas, en permettant aux employés de bénéficier des mêmes droits que les ouvriers en la matière, les partenaires sociaux ont, du même coup, diminué la sanction de l'employeur reconnu fautif de licenciement « manifestement déraisonnable » : alors que la reconnaissance du licenciement abusif par les juridictions du travail permettait aux ouvriers de bénéficier d'une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération, la qualification de licenciement « manifestement déraisonnable » n'aboutit plus qu'à une indemnité se situant entre 3 et 17 semaines de salaire. Un bel exemple d'égalisation « par le bas », opéré dans la mouvance de l'harmonisation générale des statuts d'ouvrier et d'employé en 2014...

Rappelons également que certaines catégories de travailleurs n'ont toujours pas, à l'heure actuelle, la possibilité de se prévaloir des dispositions relatives au licenciement « manifestement déraisonnable ». Il en va ainsi, par exemple, des travailleurs sous contrats à durée déterminée qui, s'ils se font licencier avant le terme de leur contrat, ne pourront se référer qu'à la notion d'« abus de droit » devant les juridictions du travail, bien plus délicate à mettre en œuvre.

Ne perdons pas de vue non plus que le contrôle du licenciement « manifestement déraisonnable » par les juridictions du travail reste fortement limité dans la mesure où ces juridictions ne peuvent s'immiscer dans la gestion de l'entreprise qui reste du seul ressort de l'employeur.

Soulignons enfin, que malgré les dispositions relatives au licenciement « manifestement déraisonnable », l'employeur en Belgique reste toujours libre de licencier un travailleur quand et comme il le souhaite dans la mesure où le licenciement « sur le champ » est autorisé par le droit belge. Et quand bien même ce licenciement serait reconnu comme « manifestement déraisonnable » par les juridictions du travail, l'employeur n'aura jamais l'obligation de réintégrer le travailleur licencié (excepté dans les cas très particuliers des travailleurs délégués du personnel)...

À quand une meilleure protection des travailleurs en matière de licenciement ?

---

## L'objet social de l'Atelier des Droits sociaux

---

L'association a pour but la promotion de la citoyenneté active pour tous. Elle vise à la suppression des exclusions en matière économique, juridique et politique, notamment sur le plan du travail, de l'habitat, de la santé, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'aide juridique. Elle accorde une attention particulière aux personnes qui rencontrent des difficultés à exercer la plénitude des droits nécessaires pour participer pleinement à la vie sociale, ainsi qu'à la sauvegarde et au développement des mécanismes de solidarité sociale.

Dans cette perspective, elle a pour objectifs l'élaboration et la mise en œuvre des moyens permettant à tous les citoyens de connaître leurs droits, de les faire valoir et de s'organiser collectivement pour les défendre ou les promouvoir, notamment par l'information la plus large, l'aide juridique, des formations adaptées et l'appui aux initiatives d'organisation collective. Dans la même perspective, l'association a également pour objectif l'information et la sensibilisation des instances politiques, économiques et sociales sur les situations d'exclusion des droits sociaux.

L'Atelier des Droits Sociaux met à disposition des associations, et du public, des outils pédagogiques et une documentation générale sur les droits sociaux dans une optique de :

- ♦ Promotion des droits sociaux
- ♦ Lutte contre les mécanismes d'exclusion sociale
- ♦ Démocratisation de la culture juridique

L'asbl est reconnue comme organisation générale d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme association œuvrant à l'insertion par le logement par la Région de Bruxelles-Capitale.

Elle est soutenue comme initiative Santé par la Commission communautaire française.

Elle est agréée comme service juridique de 1<sup>ère</sup> ligne par la FWB.

