



L'Atelier des droits sociaux Asbl

Rue de la Porte Rouge 4 – 1000 Bruxelles

02.512.02.90

<http://atelierdroitssociaux.be>

Fiche d'accompagnement

Cette fiche précise le contenu de la brochure :

Un travailleur a-t-il le droit de s'opposer à son licenciement ? La notion de « licenciement déraisonnable », seule protection du travailleur licencié.

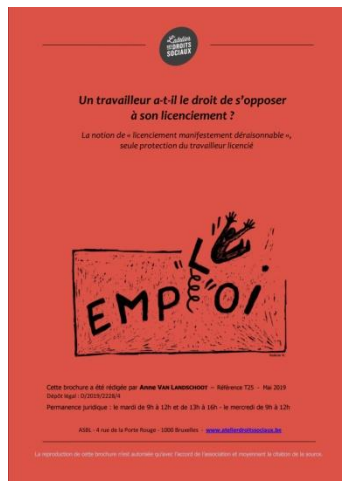
Elle présente son objet principal et énumère les thèmes abordés.

Elle peut être l'objet d'une animation-débat sur les enjeux socio-économiques et politiques dans lesquels s'inscrit cette publication.

Cette fiche est librement téléchargeable sur le site de l'Atelier des droits sociaux.

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

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



Auteur : **Anne Van Landschoot** (Service Emploi-sécurité sociale)

Éditeur : **L'Atelier des droits sociaux Asbl**

Édition : **Mai 2019** (Première édition)

Référence : **T25**

Thématiques :

Droit du travail

Thème principal :

En Belgique, un travailleur ne dispose d'aucun moyen juridique pour s'opposer à son licenciement. Si son employeur décide de le congédier, il 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 que ce licenciement est acté, nul ne peut l'annuler, et ce, même si un tribunal venait à considérer que le licenciement est abusif car il n'est en principe pas possible, en Belgique, de contraindre un employeur à réengager son travailleur. 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 ».

Cela provient du fait 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 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. Et ceci est encore plus flagrant lorsqu'on sait qu'en Belgique, le licenciement « sur le champ » est autorisé par la loi. 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.

La seule « protection » allouée au travailleur licencié réside dans la notion de licenciement « manifestement déraisonnable », qui permet éventuellement au travailleur licencié d'obtenir, devant les juridictions du travail, une maigre réparation financière...

Objectifs :

Amener le public à une prise conscience de la faible protection du travailleur en matière de licenciement afin d'alimenter une réflexion critique plus générale sur les droits du travailleur en Belgique et les limites à l'exercice de ces droits.

Pistes d'animation :

Utilisée dans le cadre d'une animation, la brochure permet de développer les thèmes suivants :

- Comment définit-on le licenciement ? Qu'entend-on par licenciement « manifestement déraisonnable » ?
- Quelles sont les obligations de l'employeur en cas de licenciement ?
- Quels sont les droits du travailleur licencié ?
- Existe-t-il des limites au droit de licencier ?
- Quelles voies de recours se présentent au travailleur après un licenciement ?
- Qu'en est-il du motif du licenciement ? Le travailleur peut-il le contester ?

La brochure a été conçue pour pouvoir mener une analyse documentée ainsi qu'alimenter un débat critique sur la faible protection du travailleur en cas de licenciement et le contexte dans lequel s'inscrit cette protection.

Propositions de thèmes à débattre :

- De quelle protection un travailleur devrait-il pouvoir bénéficier en cas de licenciement ? Comment valoriser cette protection ? Comment l'organiser ?
 - La liberté contractuelle doit-elle primer sur la protection du travailleur ? Cette liberté a-t-elle un sens au regard des rapports de force employeurs/travailleurs ?
 - Le droit belge devrait-il prévoir la réintégration du travailleur dont le licenciement aurait été jugé « manifestement déraisonnable » ? Quelles conséquences pour le travailleur ?
 - Que penser des limites du contrôle du juge en cas de recours contre un licenciement « manifestement déraisonnable », celui-ci ne pouvant s'immiscer dans la gestion de l'entreprise qui reste du seul ressort de l'employeur ? Comment, de façon générale, envisager le recours par la voie judiciaire dans les litiges opposant travailleurs et employeurs ?
 - L'harmonisation des statuts ouvrier/employé en 2014, qui a servi de cadre à l'introduction de la notion de licenciement « manifestement déraisonnable » et à la reconnaissance du droit du travailleur d'être informé des motifs de son licenciement, peut-elle être considérée comme un progrès social ?
-