

LE LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE APPLICABLE AUX TRAVAILLEURS DU SECTEUR PUBLIC ?

Tout employeur a le droit de licencier des membres de son personnel. Ce droit de licencier est toutefois limité par l'interdiction de procéder à un licenciement abusif. Ouvriers et employés tous secteurs confondus n'étaient toutefois pas, jusqu'il y a peu, logés à la même enseigne.

Jusqu'en avril 2014, les ouvriers des secteurs publics et privés bénéficiaient d'une protection particulière en matière de licenciement abusif – article 63 de la loi du 3 juillet 1978 qui prévoyait : « *le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* ». Il leur était effectivement possible de réclamer à leur ancien employeur une indemnité correspondant à 6 mois de rémunération et de bénéficier de régimes particuliers en matière de preuve. Les employés ne bénéficiaient par contre d'aucune protection particulière et devaient dès lors recourir au droit civil pour se défendre d'un licenciement qu'ils considéraient abusif. Cette situation, combinée à l'uniformisation des statuts entre ouvriers et employés, a été jugée comme discriminatoire par la Cour Constitutionnelle.

En avril 2014, la convention collective de travail n°109 a résolu la situation en prévoyant, pour tous les travailleurs, la possibilité de réclamer une indemnité située dans une fourchette entre 3 et 17 semaines de rémunération en cas de licenciement manifestement déraisonnable. La CCT prévoit que : « *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.* » C'était donc la fin du « *licenciement abusif des ouvriers* » basé sur l'article 63 de la loi sur les contrats de travail¹. La CCT 109 n'est toutefois applicable qu'au secteur privé.

Au vu de l'absence de régime particulier directement applicable dans le secteur public, les ouvriers du secteur continuent d'introduire des actions judiciaires basées sur l'article 63 de la loi sur les contrats de travail.

La Cour Constitutionnelle a toutefois pris position en faveur d'une uniformisation entre travailleurs du secteur public, mais également entre travailleurs privés et publics en affirmant, dans son arrêt du 30 juin 2016 : « *Dans l'attente de l'intervention du législateur (ndlr : dans le secteur public), il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109* ». La Cour a en effet considéré que, au vu de l'uniformisation des règles en matière de préavis, plus aucun élément ne justifie une différence de traitement entre ouvriers et employés d'un même secteur.

Un jugement du Tribunal du Travail de Liège, Division Arlon du 25 avril 2017² a récemment combiné les règles du licenciement abusif avec les règles de la CCT n° 109 dans le cadre d'un dossier d'un ouvrier licencié par un pouvoir public local : « *Quant au dommage résultant de cette faute, en s'inspirant de l'arrêt de la Cour Constitutionnelle, il convient de s'en référer à une fourchette équivalant à celle de la CCT 109, le demandeur ayant bénéficié d'une indemnité de rupture calculée selon les nouveaux préavis.* » Si l'appréciation de la faute reste marquée par l'article 63 de la loi sur les contrats de travail, l'indemnisation du dommage est lui calculé sur base de cette désormais sacro-sainte fourchette de la CCT 109.

¹ Exception faite des régimes transitoires prévus par CCT

² R.G. 16/3/A

Le Tribunal va encore plus loin, en affirmant : « *Il ne résulte pas du dossier que le travailleur avait sollicité les motifs de son licenciement à son employeur de sorte que le Tribunal ne peut reprocher à l'employeur de ne pas les avoir communiqués en temps utile* ».

Un travailleur du secteur public peut-il désormais adresser un courrier recommandé à son ancien employeur dans le but que lui soient communiqués les motifs concrets de son licenciement, tout comme le font déjà actuellement les travailleurs du secteur privé ?

Une administration pourrait-elle dès lors être condamnée au paiement d'une indemnité équivalant à deux semaines de rémunération en cas de non communication des motifs demandés, comme prévu par la CCT 109 ?

Il sera intéressant d'observer la réaction des administrations publiques en cas de réception de pareils courriers...



LITIS-S
Astrid JACQUES
Avocat