

## Contrats

### Licenciement dans le secteur privé : obligation d'audition préalable ?

La question de l'obligation d'audition d'un travailleur préalablement à son licenciement suscite d'importantes controverses, particulièrement dans le secteur public. Si l'on pensait la question définitivement tranchée suite à un arrêt – lui aussi controversé – de la Cour de cassation du 12 octobre 2015, concluant à l'absence d'obligation d'audition préalable, la Cour constitutionnelle a, pour sa part, dans un arrêt du 6 juillet 2017, estimé que le travailleur doit être entendu par l'employeur public préalablement à son licenciement.

Certaines juridictions du travail considéraient que cet enseignement devait également s'appliquer au secteur privé en cas de licenciement pour motif grave. Un récent arrêt de la Cour constitutionnelle\*<sup>1</sup> permet de clarifier la question. Rappelons que l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail n'instaure pas d'obligation d'audition préalable à l'employeur du secteur privé ; il dispose seulement que le congé doit être notifié dans les trois jours ouvrables de la connaissance des faits et que les motifs du licenciement doivent ensuite être notifiés dans les trois jours ouvrables suivant le congé<sup>2</sup>. La Cour rappelle que les règles en matière de licenciement sont différentes entre les secteurs public et privé et précise que si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable au moment d'un licenciement, il n'en demeure pas moins que le principe *audi alteram partem* ne crée d'obligations que pour les employeurs publics. Il convient, selon elle, de tenir compte du devoir des employeurs publics de protéger les agents contre le risque d'arbitraire des actes administratifs de portée individuelle.

Il ne subsiste donc plus de doute quant au fait que la loi relative aux contrats de travail ne doit pas être interprétée comme instituant une obligation d'audition préalable. En pratique, il reste toutefois recommandé aux employeurs privés de convoquer les travailleurs à un entretien afin de leur permettre de s'expliquer quant aux faits reprochés, ceci d'autant que la charge de la preuve du motif grave repose sur l'employeur<sup>3</sup>.

Amaury Arnould ■

Assistant à l'Université Saint-Louis – Bruxelles  
Avocat au barreau de Bruxelles

<sup>1</sup> C. Const., 27 octobre 2022, arrêt n°137/2022, <https://www.const-court.be/>

<sup>2</sup> On notera que le samedi reste un jour ouvrable en droit du travail.

<sup>3</sup> Selon une jurisprudence unanime, on ne peut reprocher à l'employeur de mener une instruction, même si elle ne permet d'apporter aucun élément neuf.