

## Travail

### Motivation du licenciement : les travailleurs du secteur privé et du secteur public sont-ils à présents sur un pied d'égalité ?

La motivation du licenciement est une question sensible en droit social dans la mesure où elle justifie très régulièrement l'introduction d'une procédure devant les juridictions du travail. Jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2014, l'obligation de communiquer les motifs justifiant la rupture de la relation de travail d'un travailleur du secteur privé n'était principalement imposée qu'en matière de licenciement pour motif grave notifié sur la base de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. En dehors de cette hypothèse, un employeur n'avait aucune obligation de motiver le licenciement (et même lorsqu'une demande lui en était faite).

Soucieux de garantir aux travailleurs licenciés dans le cadre d'un licenciement « classique » des garanties quant à la motivation du licenciement, les partenaires sociaux ont adopté il y a plus de dix ans la convention collective de travail n°109 qui met en place un double mécanisme de protection pour les travailleurs licenciés.

Le travailleur licencié bénéficie tout d'abord du droit de demander les motifs concrets ayant conduit à son licenciement (dans un délai de deux mois après la rupture du contrat de travail si le travailleur est licencié avec effet immédiat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, et dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur – sans pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat – si le travailleur est licencié moyennant préavis à prester). A l'heure actuelle, l'employeur du secteur privé n'a toujours pas l'obligation de motiver d'initiative le licenciement « classique ». En revanche, s'il n'accède pas à la demande de motivation formulée par son ancien travailleur, il sera redevable d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

Le travailleur licencié qui considère que son licenciement est manifestement déraisonnable peut introduire une action en justice afin de demander une indemnisation correspondant au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération. En matière de droit du travail, une telle demande est plus facile à établir en se basant sur la convention collective de travail n°109 que sur la théorie de l'abus de droit.

La répartition de la charge de la preuve est différente selon qu'une demande de motivation ait ou non été introduite par le travailleur ; si ce dernier s'abstient de demander les motifs, il lui appartiendra de communiquer la preuve d'éléments indiquant le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement.

La grande majorité des agents contractuels du secteur public ne peut pas se prévaloir des dispositions susmentionnées garanties par la convention collective de travail n°109 en raison de l'exclusion du bénéfice des conventions collectives de travail prévue par l'article 2 § 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Les plaideurs devant les juridictions du travail n'ont pas manqué de soulever cette inégalité pendant dix ans, ce qui conduisait parfois les cours et tribunaux à appliquer lesdites règles par analogie, lorsqu'une demande de réparation était adressée en matière de licenciement abusif.

Ceci a conduit le législateur à adopter la loi du 13 mars 2024 sur la motivation des licenciements et des licenciements manifestement déraisonnables des travailleurs contractuels du secteur public.

Cette loi rappelle l'obligation pour l'employeur public qui envisage de se séparer d'un agent contractuel d'entendre préalablement le travailleur en question et de mentionner ensuite les motifs concrets du licenciement dans la notification du congé. L'employeur public se soustrayant à cette obligation devra payer à l'agent

---

contractuel une indemnité correspondant à deux semaines de rémunération (sans que ceci n'affecte la validité de la notification du congé).

Cette loi instaure également un mécanisme d'indemnisation de l'agent contractuel en cas de licenciement manifestement déraisonnable (l'employeur public s'expose désormais lui aussi au risque de devoir payer une indemnité correspondant à 3 à 17 semaines de rémunération).

L'égalité est-elle réellement rétablie ? Affaire à suivre lorsque suffisamment de décisions auront été rendues en la matière par les différentes juridictions du travail du pays...

Amaury Arnould ■

*Titulaire du cours de droit du travail à l'UCLouvain Saint-Louis – Bruxelles*

*Assistant en droit du travail à l'UCLouvain Saint-Louis – Bruxelles*

*Titulaire du cours de droit du travail auprès de l'Ordre Français des Avocats du Barreau de Bruxelles*

*Avocat au Barreau de Bruxelles*

## Responsabilité

### Chômage et indemnisation du préjudice économique

Dans un arrêt du 14 février 2025\* prononcé en néerlandais, la 1<sup>ère</sup> chambre de la Cour de cassation énonce que le dommage matériel que subit la personne lésée du fait d'une atteinte à sa capacité de travail consiste en la diminution de sa valeur économique sur le marché du travail et que l'hypothèse selon laquelle le préjudicié aurait été au chômage même en l'absence des blessures causées par l'accident ne fait pas obstacle à l'existence de ce dommage.

Sur cette base, la Cour casse un jugement d'appel du tribunal de première instance d'Anvers qui avait refusé toute indemnisation d'un préjudice économique temporaire et permanent dans le chef de la victime au motif que celle-ci « n'a pas subi ou ne subira aucune perte de revenus » à la suite de l'accident de la circulation litigieux.

Pour fonder sa décision, le tribunal avait relevé notamment qu'avant cet accident le demandeur n'avait exercé qu'occasionnellement (à concurrence de quatre jours par mois pendant moins d'un an) des prestations professionnelles tandis qu'après l'accident il n'avait jamais entamé le programme de reconversion professionnelle auquel il avait tardé à s'inscrire. Le juge d'appel était ainsi arrivé à la conclusion que la victime serait restée sans emploi - et donc sans revenus professionnels - même si elle n'avait pas été blessée.

La censure de la Cour de cassation est logique et doit être approuvée, en tout cas pour ce qui concerne le préjudice résultant de l'incapacité permanente de travail (évaluée à 17% dans le cadre d'une expertise médicale amiable). On sait en effet que la réparation de ce préjudice permanent « n'exige ni de distinguer l'indemnisation due pour les efforts accrus et celle due pour l'éventuelle perte de revenus ni de prendre en considération les appointements que la victime a continué à percevoir, mais seulement de rechercher l'atteinte portée à la valeur économique de la victime sur le marché du travail »<sup>1</sup>. Le préjudice économique permanent consiste donc en une perte de capacité et il est dès lors indemnisable sans qu'une perte de revenus doive nécessairement être constatée<sup>2</sup>.

Il en résulte, selon une jurisprudence bien ancrée, que « la victime d'un accident qui se trouve au jour de celui-ci en état de chômage ne peut être considérée comme n'ayant subi aucun dommage professionnel par le seul fait de cet état »<sup>3</sup>. Un jugement du tribunal de première instance du Hainaut rappelle en ce sens que le statut de chômeur au moment du fait dommageable ne permet pas de conclure à l'absence de préjudice économique et que la circonstance que la victime ne présente qu'un bref parcours professionnel ne peut, à elle seule, faire obstacle à une indemnisation<sup>4</sup>.

Nicolas Estienne ■

Collaborateur scientifique à l'UCLouvain  
Avocat au barreau de Bruxelles

<sup>1</sup> Cass. (3<sup>ème</sup> ch.), 27 novembre 2023, R.G.A.R., 2024, p. 31.

<sup>2</sup> Cass. (2<sup>ème</sup> ch.), 27 mars 2024, R.G.A.R., 2024, p. 617, note D. de CALLATAÏ.

<sup>3</sup> Cass. (3<sup>ème</sup> ch.), 28 octobre 2019, R.G.A.R., 2020, n° 15698 et concl. av. gén. Genicot ; Cass. (3<sup>ème</sup> ch.), 9 février 2004, Pas., 2004, p. 232. En doctrine : P. Colson, « Le préjudice économique des personnes sans revenus », in *Le dommage et sa réparation*, CUP, n° 142, Larcier, 2013, p. 24.

<sup>4</sup> Civ. Hainaut (div. Mons), 13 avril 2023, R.G.A.R., 2024, p. 49.

## Biens

### Dispositions transitoires et livre 3 : gare au choix !

Nous savons que le livre 3 est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2021.

Nous savons aussi que l'article 37 de la loi du 4 février 2020 qui a instauré ce livre 3 organise les dispositions transitoires.

Ces dispositions doivent retenir la toute première attention du praticien de la matière : le droit réel pour lequel il est consulté est-il régi par l'ancien ou le « nouveau » Code civil ?

En outre, l'article 37 permet aux parties de déroger aux principes qu'il consacre, en soumettant au livre 3 une problématique qui, en principe, devrait être régie par l'ancien droit.

Un jugement récent rendu par le tribunal de première instance du Brabant Wallon illustre cette exception en matière de servitude légale de passage<sup>5</sup>.

Il sera brièvement rappelé qu'en cette matière, la jurisprudence constante de la Cour de cassation antérieure au livre 3<sup>6</sup> privait le fonds enclavé bénéficiaire d'une tolérance de passage de la possibilité de solliciter un passage sur la base de l'article 682 de l'ancien Code civil. Les auteurs du livre 3 ont voulu mettre fin à cette jurisprudence<sup>7</sup>, de sorte que cette exception n'a pas été reprise explicitement à l'article 3.135. En conséquence, le fonds enclavé qui bénéficie d'une tolérance de passage peut désormais solliciter l'octroi d'un passage légal, son droit personnel et révocable n'y faisant plus obstacle.

Dans cette espèce brabançonne, un fonds était géographiquement enclavé mais bénéficiait d'un droit personnel. Après que ce droit a pris fin en 2017, son propriétaire le vendit en septembre 2021 et l'acheteuse déclara faire de cette question son affaire personnelle. Elle assigna donc le fonds voisin sur la base du nouveau texte.

Le fonds servant se prévalut de l'exception de tolérance tirée de l'ancien régime pour contester la demande de l'acheteuse. Après avoir rappelé que cette question était débattue sous l'ancien droit, le tribunal constate que les parties ont fait le choix d'appliquer le nouveau droit. Cette exception ne figurant pas à l'article 3.135, cet argument ne saurait être examiné.

Sans nous prononcer quant à savoir si cet argument aurait pu, *in specie*, porter ses fruits, il n'en demeure pas moins que cette partie s'est privée de son bénéfice en acceptant de soumettre la cause au droit nouveau. Ce choix procédural n'est donc pas sans conséquence et doit être savamment pesé par l'avocat qui conseillerait à son client le choix du livre 3.

Vincent Defraiteur ■

Assistant à l'UCLouvain Saint-Louis – Bruxelles

Assistant à l'ULB

Avocat au barreau de Bruxelles

<sup>5</sup> Civ. Trib. B.W., 2 juillet 2024, J.L.M.B., 2024/41, p. 1847 et note de I. DELANGE « Enclavement volontaire, tolérance, servitude du fait de l'homme suffisante,... : frayer son chemin parmi les exceptions à la servitude légale pour cause d'enclave », p. 1858-1868.

<sup>6</sup> Cass., 20 juin 1929, Pas., 1929, I, p. 250, suivi par Cass., 6 avril 2000, Larcier Cass., 2000, p. 182 et Cass., 26 septembre 2013, Larcier Cass., 2014, p. 45, J.J.P., 2014, p. 80.

<sup>7</sup> P.LECOCQ et V. SAGAERT, *La réforme du droit des biens, Le projet de la Commission de réforme du droit des biens, Bruxelles, Bruges, La Charte, die Keure*, 2019, p. 298.