

# Bibliothèque du Parlement fédéral

## Droit du licenciement

### dossier n° 121 – 16.01.2012

Cette version électronique permet de consulter tous les documents repris dans le dossier papier qui existent sous forme électronique. Certains articles de doctrine ne sont repris que dans la version papier réservée aux membres et aux services du Parlement fédéral. La version électronique contient cependant les références de la doctrine reprise dans la version papier.

Toutes les adresses électroniques étaient accessibles à la date de parution du dossier. Il est toutefois possible que certaines adresses soient supprimées ou modifiées.

#### TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION .....	2
BELGIQUE .....	12
Législation .....	12
Documents parlementaires .....	12
Doctrine .....	13
Documents .....	13
Liens .....	14
FRANCE .....	15
Législation .....	15
ALLEMAGNE.....	17
Législation .....	17
Commentaires.....	17
Liens.....	17
PAYS-BAS .....	19
Législation (sélection) .....	19
Documents parlementaires .....	19
Commentaires.....	20
Liens.....	21
AUTRICHE .....	22
Législation .....	22
Documents parlementaires .....	22
Commentaires.....	23
Liens.....	23
ROYAUME-UNI .....	24
Législation .....	24
Documentation.....	24
Liens.....	25
DROIT COMPARE.....	26
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	27
Belgique .....	27
France.....	28
Pays-Bas .....	29
Royaume-Uni .....	29

# Bibliothèque du Parlement fédéral

## Droit du licenciement

### dossier n° 121 – 16.01.2012

## **INTRODUCTION**

Ce dossier a pour objectif de dresser le tableau de la réglementation en matière de licenciement des travailleurs du secteur privé dans un certain nombre de pays. Nous nous limitons ici à la réglementation «ordinaire» du licenciement par l'employeur dans le cadre des contrats à durée indéterminée et nous n'abordons donc pas le licenciement pour motif grave. La réglementation spécifique du licenciement de certains groupes de travailleurs, tels que les moins valides, ou la réglementation du licenciement collectif ne sont pas non plus abordées.

En Belgique, l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet à chacune des parties à un contrat de travail à durée indéterminée d'y mettre fin unilatéralement moyennant le respect d'un préavis. La notification du congé doit indiquer le début et la durée du préavis et doit se faire par la remise d'un écrit dans les formes prévues par la loi. L'article 39 de la loi sur les contrats de travail prévoit que la partie qui résilie un contrat de travail à durée indéterminée sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis doit payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération correspondant soit à la durée du délai préavis qui aurait dû être notifié soit à la partie de ce délai restant à courir si le délai notifié est insuffisant.

Il n'y a pas d'obligation de motivation formelle du licenciement en droit belge. Il ne faut pas communiquer le motif de la décision de rupture du contrat au moment de la notification du congé. Ce principe doit cependant être nuancé car la loi impose la motivation expresse du licenciement dans certaines circonstances. Ainsi, dans le cadre du congé pour motif grave visé à l'article 35 de la loi sur les contrats de travail, il faut notifier dans les trois jours le contenu de la faute qui est reprochée et qui rend immédiatement et définitivement impossible toute relation professionnelle entre les deux parties. De plus, l'absence d'obligation de motivation au moment du licenciement n'exclut pas un contrôle de la motivation a posteriori par le juge. Ainsi, en cas de contestation dans le cadre du licenciement abusif des ouvriers visé à l'article 63 de la loi sur les contrats de travail, l'employeur doit prouver que le licenciement est fondé sur l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou la nécessité de fonctionnement de l'entreprise ou du service. Un contrôle de la motivation intervient également dans le cadre des régimes de protection spéciale contre le licenciement dont bénéficient certains travailleurs (représentants du personnel, délégués syndicaux, femmes enceintes, personnes en congé thématique,...). Le législateur a en effet prévu que le licenciement de ces travailleurs ne peut intervenir que pour une raison étrangère à l'exercice du droit ou à l'exécution de la mission en

# Bibliothèque du Parlement fédéral

## Droit du licenciement

### dossier n° 121 – 16.01.2012

question. Il appartient à l'employeur d'en apporter la preuve en cas de contestation.

Le délai de préavis à observer en cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée varie substantiellement selon qu'il s'agit d'un contrat de travail d'ouvrier ou d'employé. L'article 59 de la loi relative aux contrats de travail concerne les délais de préavis des ouvriers qui sont déterminés sur base de l'ancienneté auprès du même employeur. En cas de licenciement, ce délai est de 28 ou 56 jours selon que l'ancienneté est inférieure ou dépasse 20 ans. Les délais sont réduits de moitié en cas de démission. La convention collective de travail n°75 du 20 décembre 1999 a cependant prévu des délais de préavis plus longs pouvant aller jusqu'à 112 jours pour le licenciement d'un ouvrier ayant plus de 20 ans d'ancienneté. Des régimes dérogatoires sont également d'application au niveau de certaines branches d'activité.

Les délais de préavis des employés sont réglés par l'article 82 de la loi sur les contrats de travail. La détermination du délai de préavis à respecter dépend de la rémunération de l'employé. Pour les employés dits «inférieurs», dont la rémunération annuelle brute ne dépasse pas 31.467 € (montant pour 2012), le délai de préavis est fixé légalement. Il est de 3 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté entamée dans l'entreprise en cas de licenciement. S'il s'agit d'une démission, les délais sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder 3 mois. Pour les employés dits «supérieurs», dont la rémunération annuelle brute dépasse 31.467 € (montant pour 2012), le délai de préavis n'est pas fixé légalement. Il doit être déterminé par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné ou à défaut par le juge. Le délai fixé ne peut cependant être inférieur au délai prévu pour les employés inférieurs. Pour les employés supérieurs dont la rémunération annuelle brute dépasse 62.934 € (montant pour 2012), le délai de préavis peut être fixé lors de la conclusion du contrat et au plus tard au moment de l'entrée en service. En cas de démission d'un employé supérieur, le préavis est également négocié sans qu'il puisse dépasser 4 mois et demi ou 6 mois selon que la rémunération est inférieure ou dépasse 62.934€ (montant pour 2012). La détermination du délai de préavis des employés supérieurs se fait le plus souvent sur base de la grille Claeys. Cette formule repose sur les délais de préavis statistiquement accordés par la jurisprudence en fonction de l'ancienneté, de l'âge et de la rémunération de l'employé. Bien qu'elle soit régulièrement utilisée, cette formule n'a cependant aucun caractère contraignant pour le juge ou les parties qui peuvent déterminer librement le délai de préavis jugé convenable.

Le gouvernement et les partenaires sociaux tentent depuis plusieurs années d'harmoniser le statut des ouvriers et des employés notamment en ce qui concerne les délais de préavis.

La loi du 12 avril 2011 portant prolongation des mesures de crise et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel a

# Bibliothèque du Parlement fédéral

## Droit du licenciement

### dossier n° 121 – 16.01.2012

récemment amorcé une évolution en ce sens. Cette loi s'applique aux nouveaux contrats de travail dont l'exécution débute après le 1<sup>er</sup> janvier 2012, tous les autres contrats restant soumis à la réglementation décrite précédemment. Les modifications concernent d'une part les délais de préavis des ouvriers qui sont allongés de 15%. La nouvelle réglementation instaure d'autre part un délai de préavis fixe pour les employés supérieurs dont la rémunération annuelle se situe entre 31.467 EUR et 62.934 EUR (montants pour 2012) correspondant à 30 jours par année d'ancienneté entamée avec un minimum de trois mois. Cette loi constitue une évolution importante mais il faudra à terme supprimer toute différence entre ouvriers et employés pour se conformer à un arrêt de la Cour Constitutionnelle qui a été rendu le 7 juillet 2011. Dans cet arrêt, la Cour a en effet considéré que la fixation de délais de préavis différents pour les ouvriers et les employés violait les articles 10 et 11 de la Constitution et a laissé au législateur un délai de deux ans pour harmoniser les statuts.

Le Code français du Travail dispose que le contrat à durée indéterminée est la forme normale du contrat de travail. Il distingue deux grandes catégories de rupture unilatérale de ce contrat du fait de l'employeur: le licenciement pour motif personnel et le licenciement pour motif économique. Ce dernier se décline en trois sous-catégories, selon qu'il s'adresse à un, de deux à dix ou à plus de dix travailleurs sur une durée de trente jours. Les procédures propres à ces deux dernières hypothèses ne font pas l'objet du présent dossier.

Le licenciement pour motif personnel doit être motivé par une cause « réelle et sérieuse ». Le caractère réel et sérieux de la cause de licenciement n'est pas légalement défini : il est laissé à l'appréciation du juge. La jurisprudence admet donc différents motifs de rupture du contrat de travail, tels que la faute personnelle, l'inaptitude professionnelle, voire la mésentente avec les autres travailleurs ou avec les clients. Parmi les causes admissibles de licenciement, on distingue celles qui constituent une faute du travailleur et les autres. Si la cause réelle et sérieuse est une faute grave du travailleur, celui-ci n'a droit à aucun délai de préavis, ni aucune indemnité de rupture. Dans le cas contraire, le délai de préavis varie en fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise. Durant les six premiers mois, le code du travail ne prévoit pas de délai de préavis, mais renvoie aux conventions collectives et, à défaut, à l'usage de la profession. Entre six mois et deux ans d'ancienneté, le délai de préavis est d'un mois. À partir de deux ans d'ancienneté, le préavis est de deux mois. Néanmoins, ces délais légaux sont des minima qui ne s'appliquent que si le contrat de travail, les conventions collectives ou les usages ne prévoient pas de régime plus favorable pour le travailleur. Ces délais de préavis sont en outre réciproques : ils s'appliquent également en cas de démission du travailleur. Si le licenciement n'est pas causé par la faute grave du travailleur, celui-ci a également droit à une indemnité de rupture. Cette indemnité varie en fonction

# Bibliothèque du Parlement fédéral

## Droit du licenciement

### dossier n° 121 – 16.01.2012

du salaire global brut du travailleur et de son ancienneté dans l'entreprise. Ici aussi, les dispositions légales constituent un minimum et ne s'appliquent qu'en l'absence de convention collective ou de disposition contractuelle plus favorables au travailleur. Le licenciement pour motif personnel est également soumis à une procédure particulière, qui prévoit un entretien préalable avec l'employeur et la désignation, au sein des autres travailleurs de l'entreprise, d'une personne chargée d'assister celui dont le licenciement est envisagé.

Le licenciement individuel pour motif économique répond à la même procédure que le licenciement pour motif personnel. La principale différence est que, lors de l'entretien préalable au licenciement, le travailleur doit se voir proposer une convention de reclassement personnalisé comprenant des actions de soutien psychologique, d'accompagnement, et d'orientation professionnelle dans le but de favoriser sa réinsertion. Si une telle convention n'est pas proposée, l'employeur doit, à titre de sanction, verser deux mois du salaire moyen du travailleur au cours des douze derniers mois à Pôle Emploi, organisme public de l'emploi et d'accompagnement des chômeurs.

En Allemagne, les principales dispositions en matière de licenciement 'ordinaire' (avec préavis) se trouvent dans le "Kündigungsschutzgesetz" (KSchG – loi sur la protection contre le licenciement) et dans les § 622 à 630 du Code civil. L'application de la loi sur la protection contre le licenciement à une entreprise dépend du nombre de travailleurs. Il faut également que le travailleur y soit occupé durant minimum 6 mois. La loi protège les travailleurs contre le licenciement socialement injustifié. Le licenciement peut être justifié pour des raisons liées à la personne ou au comportement du travailleur ou pour des exigences urgentes liées à l'entreprise. Il est socialement injustifié si l'emploi est possible ailleurs dans l'entreprise ou dans une autre succursale de la société, même si cela nécessite un recyclage raisonnable, ou dans d'autres conditions de travail que le travailleur a acceptées. Si plusieurs licenciements de personnes effectuant un travail similaire sont nécessaires pour des raisons liées à l'entreprise, l'employeur doit faire un choix "socialement justifié". Ceux qui sont socialement et économiquement les plus faibles doivent être les mieux protégés contre les licenciements. Le choix intervient sur base des critères d'ancienneté, d'âge, d'obligations alimentaires du travailleur et d'invalidité. Ce « choix social » ne vaut pas pour les travailleurs dont l'emploi est important pour l'entreprise en raison de leur connaissance, de leurs compétences ou d'une structure équilibrée du personnel. Le licenciement doit intervenir par écrit. S'il y a un conseil d'entreprise dans la société, celui-ci doit être entendu avant chaque licenciement. Les motifs du licenciement doivent être communiqués et l'objection du conseil d'entreprise peut dans certains cas obliger l'employeur à garder la personne concernée à son service jusqu'à ce que le tribunal en ait décidé autrement. Le point de vue du conseil d'entreprise peut être important si le

# Bibliothèque du Parlement fédéral

## Droit du licenciement

### dossier n° 121 – 16.01.2012

travailleur agit en justice. Les délais de préavis légaux sont fixés à l'article 622 du Code civil. On peut mettre fin au contrat de travail moyennant un préavis de quatre semaines courant jusqu'au 15<sup>ème</sup> jour du mois ou jusqu'à la fin du mois. La période de préavis que l'employeur doit prendre en considération est prolongée en fonction de l'ancienneté. Elle s'élève par exemple à 4 mois après 10 ans et à 7 mois après 20 ans. On ne tient pas compte du travail effectué avant l'âge de 25 ans pour le calcul de l'ancienneté. La Cour de Justice de l'Union européenne a considéré dans un arrêt du 19 janvier 2010 qu'une telle disposition liée à l'âge était contraire à l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge. On peut déroger aux délais de préavis légaux dans des conventions collectives de travail. Des délais de préavis plus longs peuvent être convenus dans les contrats de travail. Des délais de préavis plus courts ne sont possibles que dans certains cas spécifiques. Le délai de préavis à respecter par le travailleur ne peut être plus long que celui qui vaut pour l'employeur. Si le tribunal considère qu'un licenciement n'est pas justifié, le travailleur est en principe réintégré dans l'entreprise. Si la poursuite de la collaboration n'est plus envisageable, une indemnité peut être octroyée. Le montant de l'indemnité peut s'élever jusqu'à 12 mois de salaire, parfois même jusqu'à 15 ou 18 mois. On utilise souvent une formule spécifique pour le calculer. On peut encore souligner que, dans le cas d'un licenciement pour raisons économiques liées à l'entreprise, le travailleur peut renoncer à son droit de plainte en échange d'une indemnité. On peut en outre remarquer qu'il existe une protection spécifique contre le licenciement pour certaines catégories de travailleurs (par exemple les moins valides) et qu'il existe une réglementation spécifique pour les travailleurs ayant des fonctions de direction.

Les Pays-Bas connaissent un système dual en matière de droit du licenciement : un contrôle administratif coexiste avec des dispositions de droit privé applicables en la matière. Pour les contrats à durée indéterminée, le licenciement par l'employeur requiert une autorisation de licencier émanant d'une instance administrative, l'UWV WERKbedrijf (pas en cas de licenciement pour motif grave) ou bien la résiliation via le juge cantonal. Les modalités d'octroi de l'autorisation de licencier sont fixées dans l'arrêté sur le licenciement. Une autorisation de licencier peut être demandée pour raisons économiques liées à l'entreprise ou pour raisons personnelles et la demande de licenciement doit être argumentée. En cas de licenciement pour raisons économiques liées à l'entreprise, le déroulement du licenciement est déterminé sur base du principe du miroir ('afspiegelingsbeginsel'). Ceci signifie que les travailleurs sont classés par groupes d'âge pour des fonctions interchangeables. Les licenciements doivent être partagés entre les groupes d'âge de manière telle que la répartition par âge au sein des catégories de fonctions interchangeables reste autant que possible inchangée après les licenciements. Les travailleurs qui ont été engagés les

# Bibliothèque du Parlement fédéral

## Droit du licenciement

### dossier n° 121 – 16.01.2012

derniers au sein de chaque catégorie d'âge sont alors licenciés les premiers. On peut déroger au principe du miroir ('afspiegelingsbeginsel') dans certains cas, par exemple si le travailleur est indispensable pour l'organisation. L'UWV WERKbedrijf évalue le bien-fondé de la cause du licenciement et a élaboré des règles stratégiques pour l'exécution de sa mission. Il n'est pas possible d'introduire une objection ou un appel à l'encontre de la décision de l'UWV WERKbedrijf. Une plainte concernant le déroulement de la procédure de licenciement est cependant possible. Si l'autorisation est accordée, l'employeur doit résilier lui-même le contrat. Certaines conditions doivent dans ce cas être respectées, par exemple un délai de préavis. Les délais de préavis sont souvent fixés dans le contrat de travail ou dans la convention collective de travail. Si ce n'est pas le cas, ce sont les délais fixés à l'article 7 : 672 du Code civil qui sont d'application pour le licenciement par l'employeur, par exemple 1 mois pour celui qui est employé depuis moins de 5 ans et jusqu'à 4 mois après 15 ans ou plus d'ancienneté. Quand on suit la procédure de licenciement auprès de l'UWV WERKbedrijf, l'employeur peut réduire le délai de préavis d'un mois. Un mois de délai de préavis au moins doit cependant toujours subsister. Sous réserve d'autre convention écrite, il faut résilier pour la fin du mois. Le délai de préavis ne peut être diminué que par convention collective de travail. Si c'est le travailleur qui démissionne, le délai de préavis est d'un mois. On peut à certaines conditions y déroger par écrit dans un contrat de travail. Après un refus d'autorisation de licencier, l'affaire peut être portée devant le juge cantonal. Celui qui est licencié avec l'autorisation de l'UWV WERKbedrijf mais qui considère cela comme injustifié, peut également s'adresser au juge de canton qui vérifie si le licenciement est manifestement déraisonnable. Ceci peut être le cas quand les conséquences du licenciement pour le travailleur sont déraisonnables ou si l'employeur a invoqué de faux motifs. L'article 7 : 681 alinéa 2 et 3 du Code civil énumère de manière non limitative les raisons pouvant rendre le licenciement émanant de l'employeur ou du travailleur manifestement déraisonnable. Le juge peut accorder une indemnisation à l'autre partie ou condamner l'employeur à rétablir le contrat de travail. Cette obligation de reprise peut être supprimée par le paiement d'une somme de rachat fixée par jugement.

La procédure de licenciement peut également être directement soumise au juge cantonal, sans intervention de l'UWV WERKbedrijf (article 7:685 du Code civil). Une résiliation par le juge cantonal requiert des motifs sérieux. Ce peut être un motif grave comme en cas de licenciement sans préavis ou un changement de circonstances. Lors de la résiliation par le juge cantonal en raison d'un changement de circonstances, une indemnité peut être octroyée. Pour fixer le montant de cette indemnité on utilise les recommandations reprises dans la formule des juges cantonaux. Pour cela on tient compte du nombre pondéré d'années de services (A), du salaire mensuel (B) et de circonstances particulières (facteur correctif C). En octobre 2008, certaines adaptations en matière de calcul

# Bibliothèque du Parlement fédéral

## Droit du licenciement

### dossier n° 121 – 16.01.2012

de l'indemnité de résiliation ont été apportées par le cercle des juges cantonaux. Le montant de l'indemnité de licenciement a déjà fait couler beaucoup d'encre. L'une des questions qui se posait à ce sujet était de savoir si la formule des juges cantonaux, qui est utilisée pour les résiliations basées sur l'article 7 : 685 du Code civil, est également d'application pour les cas de licenciement manifestement déraisonnable. Fin 2009, le Hoge Raad a considéré qu'on ne pouvait appliquer une formule générale pour la détermination de l'indemnité en cas de licenciement manifestement infondé étant donné qu'il faut tenir compte des circonstances particulières du cas. Une proposition de loi était déposée à la Tweede Kamer pour limiter l'indemnité de licenciement des travailleurs ayant un salaire de 75 000 euros ou plus en cas de résiliation par le juge cantonal sur base de l'article 7 : 685 du Code civil. Le ministre compétent a communiqué dans une lettre au Président de la Tweede Kamer qu'on allait évaluer cette proposition à la lumière du nouvel accord de gouvernement et examiner si elle sera poursuivie, avec d'éventuelles modifications. De plus, une proposition de loi a été déposée par un membre de la Tweede Kamer pour modifier l'arrêté spécial sur les relations de travail de 1945, le code civil et quelques autres lois en vue d'améliorer la protection juridique en cas de licenciement. Il est notamment proposé de mettre fin au système dual de licenciement.

En Autriche, il existe grosso modo deux formes de licenciement : le licenciement ordinaire et le licenciement exceptionnel. En cas de licenciement ordinaire (Kündigung), il faut respecter un délai de préavis, pas dans l'autre cas. Les dispositions générales du Code civil sont d'application pour autant que des lois spécifiques n'en disposent pas autrement. Pour les employés, le délai de préavis est fixé dans l' 'Angestelltengesetz', dans les conventions collectives de travail et dans le contrat de travail. Le délai légal de préavis que l'employeur doit prendre en considération pour les employés est de minimum 6 semaines et augmente en fonction des années de service. Il est ainsi par exemple de 2 mois après deux ans, de quatre mois après 15 ans et de 5 mois après 25 ans. Le préavis donné par l'employeur prend cours à la fin de chaque trimestre. On peut déroger à cette disposition dans un contrat de travail, mais le délai de préavis lui-même ne peut pas être plus court que le délai légal. Pour les ouvriers, le délai de préavis est essentiellement déterminé par des conventions collectives de travail. On peut également mentionner les § 1159 et 1159b du Code civil et l'ancien §77 du 'Gewerbeordnung 1859'. A défaut de disposition dérogatoire, ce délai est de 14 jours. Le préavis prend généralement cours à la fin de la semaine. L'employé peut mettre fin à un contrat de travail moyennant un délai de préavis d'un mois. Ce délai peut être prolongé jusqu'à 6 mois par contrat mais le délai de préavis de l'employeur ne peut être plus court que celui du travailleur. Pour les ouvriers, le délai est le plus souvent déterminé par des conventions collectives de travail.

# Bibliothèque du Parlement fédéral

## Droit du licenciement

### dossier n° 121 – 16.01.2012

Il n'y a pas de conditions de formes particulières à respecter pour le licenciement à moins que des lois spécifiques n'en disposent autrement. Les motifs ne doivent pas être communiqués mais, s'il y a un conseil d'entreprise dans la société, l'employeur doit l'informer préalablement au licenciement.

Conformément au § 105 de l' 'Arbeitsverfassungsgesetz', le licenciement peut être attaqué en justice s'il repose sur des motifs illégaux ou s'il est socialement injustifié et que le travailleur concerné a été employé dans l'entreprise durant au moins 6 mois. Un licenciement est socialement injustifié s'il est porté gravement atteinte aux intérêts du travailleur, sauf s'il peut être prouvé que soit la personne du travailleur a un impact négatif sur l'entreprise soit il est difficile pour des raisons commerciales d'employer le travailleur. Dans ce dernier cas, le fait que le licenciement soit plus lourd pour la personne licenciée que pour les autres travailleurs dont la personne licenciée peut effectuer le travail, joue un rôle. Le licenciement peut être attaqué devant le tribunal du travail par le conseil d'entreprise ou par le travailleur. Si le licenciement est déclaré non valable, le contrat de travail subsiste. Le paiement d'une indemnité ('Abfertigung') est possible lorsqu'il est mis fin au travail. Dans l'ancien système, qui est d'application aux contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003, l'indemnité était fixée en fonction du salaire et de la durée de l'emploi. Pour les contrats de travail conclus par après, une nouvelle réglementation qu'on peut trouver dans le 'Betriebliches Mitarbeiter-Und Selbständigenvorsorgegesetz' est d'application. La nouvelle réglementation remplace le système traditionnel d'indemnisation par un système d'épargne individuel, qui est financé par des contributions des employeurs. En cas de licenciement par l'employeur et si trois ans de contributions ont au minimum été versées, les travailleurs ont le choix entre prendre l'argent épargné ou continuer à investir l'avoit économisé. Les droits acquis peuvent aussi être pris comme pension. Si les contributions ont été versées durant moins de 3 ans, ou si le travailleur lui-même démissionne, aucune indemnité n'est payée, sauf certaines exceptions déterminées dans le dernier cas, mais le montant continue à être investi (principe du sac à dos). L'employeur doit verser une contribution mensuelle de 1,53% du salaire brut des travailleurs dans un fonds spécial. Environ neuf fonds de provision sont créés à cet effet, parmi lesquels il faut faire un choix. Ces fonds paient l'indemnité aux travailleurs.

Au sein du 'Nationalrat', il a été demandé au ministre compétent d'élaborer un droit des contrats de travail moderne et flexible présentant une conception du travailleur moderne et uniforme.

Au Royaume-Uni, les principaux textes de loi relatifs à la cessation des contrats de travail sont l'*Employment Rights Act 1996 (ERA)*, le *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*, l'*Employment Act 2002*, l'*Employment Relations Act 2004* et les *Transfer of Undertakings (Protection of Employment)*

# Bibliothèque du Parlement fédéral

## Droit du licenciement

### dossier n° 121 – 16.01.2012

*Regulations 2006*. En plus de cela, le *Disability Discrimination Act 1995*, le *Sex Discrimination Act 1975*, le *Race Relations Act 1976*, l'*Equal pay Act 1970* et les *Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002* contiennent des dispositions en matière de protection contre la discrimination au travail. Des dispositions dérogatoires émanant de conventions collectives de travail sont uniquement d'application quand elles sont reprises dans un contrat de travail individuel. L'applicabilité concrète des mesures de protection reprises dans ces textes de loi dépend de la durée de l'emploi des travailleurs et varie en fonction de la nature du licenciement. Pour bénéficier de la protection contre le licenciement abusif par exemple, un travailleur doit avoir été en service au minimum durant un an (le gouvernement a l'intention d'allonger cette période à jusqu'à deux ans à partir d'avril 2012). En revanche, chaque travailleur est protégé dès le premier jour contre le licenciement lié entre autres à une discrimination basée sur le sexe, la race, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions religieuses, l'appartenance à un syndicat ou la participation à des activités syndicales, la grossesse ou la naissance, l'exercice de la fonction de délégué du personnel, etc. En vertu du common law chaque contrat de travail peut être résilié par chacune des deux parties, moyennant le respect du délai de préavis requis. Certaines limitations sont cependant prévues par la loi. L'*Employment Rights Act* prévoit que les travailleurs ont le droit de ne pas être licenciés de manière abusive. Un licenciement peut cependant être justifié quand l'employeur peut prouver que le licenciement est lié à la compétence exigée pour la fonction ou aux qualifications du travailleur, à son comportement ou à un reclassement de travailleurs ou lorsque l'emploi ne peut être poursuivi en raison d'une disposition légale (par exemple dans le cas d'un chauffeur qui ne dispose plus du permis de conduire). Quand un travailleur a été employé de manière ininterrompue durant un mois au moins, un employeur est obligé de donner un préavis de licenciement. La durée du délai de préavis dépend de la période durant laquelle le travailleur a été employé de manière ininterrompue. Les délais de préavis minimaux sont les suivants: une semaine quand le travailleur a été occupé de manière ininterrompue durant plus d'un mois mais moins de deux ans, une semaine pour chaque année durant laquelle le travailleur a été occupé de manière ininterrompue entre 2 et 12 ans et douze semaines quand le travailleur a été occupé de manière ininterrompue durant plus de douze ans. Quand l'employeur ne respecte pas ces délais de préavis, le tribunal du travail peut l'obliger à payer le salaire auquel le travailleur aurait eu droit si le délai de préavis avait été respecté. Un travailleur dont le contrat est résilié en raison d'un licenciement forcé a droit à une prime de reclassement. Il a droit à une indemnité à concurrence d'une semaine et demie de salaire par année pour chaque année après 41 ans, une semaine de salaire par année pour chaque année après 22 ans et une demi-semaine de salaire pour chaque année avant 22 ans. Le montant

Bibliothèque du Parlement fédéral  
Droit du licenciement  
dossier n° 121 – 16.01.2012

maximum par semaine ne peut cependant jamais excéder 400£. Quand un travailleur est licencié en raison d'une restructuration mais que le licenciement était abusif, la prime de reclassement perçue est déduite du montant de la compensation octroyée pour licenciement abusif.

Marc Dethier

Bibliothèque du Parlement fédéral  
Droit du licenciement  
dossier n° 121 – 16.01.2012

## **BELGIQUE**

### ***Législation***

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

[http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1978070301&table\\_name=loi](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1978070301&table_name=loi)

Convention collective de travail n°75 du 20 décembre 1999 relative aux délais de préavis des ouvriers

[http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1999122046&table\\_name=loi](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1999122046&table_name=loi)

### ***Documents parlementaires***

Proposition de loi du 8 septembre 2011 modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, visant à prendre en compte les périodes de travail intérimaire dans le calcul de l'ancienneté des travailleurs, Doc. parl., Sén., sess. ord. 2010-2011, n° 5-1210/1

<http://www.senate.be/www/webdriver?MItabObj=pdf&MIcolObj=pdf&MInamObj=pdfid&MItypeObj=application/pdf&MIvalObj=83887778>

Proposition de loi du 8 juin 2011 modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, visant à prendre en compte les périodes de travail intérimaire dans le calcul de l'ancienneté des travailleurs, Doc. parl., Ch. repr., sess. ord. 2010-2011, DOC 53 1550/001

<http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/53/1550/53K1550001.pdf>

Proposition de loi du 19 janvier 2011 instaurant un statut unique pour les travailleurs salariés, Doc. parl., Ch. repr., sess. ord. 2010-2011, DOC 53 1074/001

<http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/53/1074/53K1074001.pdf>

Proposition de loi du 10 décembre 2010 modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vue d'instaurer une suspension du délai de préavis pendant une grève, Doc. parl., Ch. repr., sess. ord. 2010-2011, DOC 53 0804/001

<http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/53/0804/53K0804001.pdf>

Proposition de loi du 26 novembre 2010 modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en ce qui concerne le licenciement abusif de travailleurs, Doc. parl., Ch. repr., sess. ord. 2010-2011, DOC 53 0717/001

<http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/53/0717/53K0717001.pdf>

# Bibliothèque du Parlement fédéral

## Droit du licenciement

### dossier n° 121 – 16.01.2012

Proposition de loi du 16 novembre 2010 modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en ce qui concerne le délai de préavis des ouvriers, Doc. parl., Ch. repr., sess. ord. 2010-2011, DOC 53 0564/001

<http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/53/0564/53K0564001.pdf>

Proposition de loi du 16 novembre 2010 modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vue d'instaurer une suspension du délai de préavis pendant une grève, Doc. parl., Ch.repr., sess. ord. 2010-2011, DOC 53 0563/001

<http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/53/0563/53K0563001.pdf>

Proposition de loi du 1<sup>er</sup> octobre 2010 modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail afin d'étendre la protection contre le licenciement abusif aux employés de plus de cinquante ans, Ch. repr., S.E. 2010, DOC 53 0248/001

<http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/53/0248/53K0248001.pdf>

Proposition de résolution du 16 août 2010 relative au statut du travailleur salarié et supprimant la distinction entre ouvrier et employé, Doc. parl., Sén., S.E. 2010, n°5-25/1

<http://www.senate.be/www/webdriver?MItabObj=pdf&MIcolObj=pdf&MInamObj=pdfid&MItypeObj=application/pdf&MIvalObj=83886100>

## **Doctrine**

BOSCHMANS, Kris, JANSSENS, Geert, "Op zoek naar een modern ontslagsysteem", *VKW Beleidsnota*, 2010, nr 44

[http://www.vkwmtena.be/images/documenten/BN\\_44\\_gezondheidszorg\\_web.pdf](http://www.vkwmtena.be/images/documenten/BN_44_gezondheidszorg_web.pdf)

VANDEPUTTE,W., "Naar een socialer ontslagrecht", *Juristenkrant*, 13 januari 2010

[https://www.law.kuleuven.be/arbeidsrecht/pdf\\_documenten/nieuwsbrief/WV\\_opi\\_nie\\_ontslagrecht.pdf](https://www.law.kuleuven.be/arbeidsrecht/pdf_documenten/nieuwsbrief/WV_opi_nie_ontslagrecht.pdf)

## **Documents**

Arrêt de la Cour constitutionnelle n° 125/2011 du 7 juillet 2011

<http://www.const-court.be/public/f/2011/2011-125f.pdf>

Nouvelles règles de licenciement à partir de 2012. Un premier pas vers l'harmonisation (avril 2011)

[http://www.claeysengels.be/images/NewsletterDownloads/newsletter\\_nvlls\\_rgles\\_de\\_licenciement.pdf](http://www.claeysengels.be/images/NewsletterDownloads/newsletter_nvlls_rgles_de_licenciement.pdf)

Bibliothèque du Parlement fédéral  
Droit du licenciement  
dossier n° 121 – 16.01.2012

De Vos, M., Konings, J., D'une sécurité de l'emploi vers une sécurité du travail. Idées pour un New deal pour l'emploi en Belgique (Itinera Institute – juin 2007)  
[http://www.itinerainstitute.org/upl/1/default/doc/Le%20marché%20du%20travail%20belge\\_TC%20\\_2.pdf](http://www.itinerainstitute.org/upl/1/default/doc/Le%20marché%20du%20travail%20belge_TC%20_2.pdf)

***Liens***

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale  
<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3566>

Bibliothèque du Parlement fédéral  
Droit du licenciement  
dossier n° 121 – 16.01.2012

## FRANCE

### *Législation*

Code du travail, art. L1231-1 à L1234-13 et L1235-10 à L1235-17

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=7A8490C4E9254F8D2126B3A86238BE7F.tpdjo08v\\_2?idSectionTA=LEGISCTA000006177857&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=7A8490C4E9254F8D2126B3A86238BE7F.tpdjo08v_2?idSectionTA=LEGISCTA000006177857&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401)

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189432&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189433&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189434&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189435&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189436&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195606&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195607&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195608&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195609&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195610&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198530&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

Bibliothèque du Parlement fédéral  
Droit du licenciement  
dossier n° 121 – 16.01.2012

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198531&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195612&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100401>

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=AC2A8AC771ACB13339A3448E5313FDAE.tpdjo05v\\_2?idSectionTA=LEGISCTA000006195622&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100426#](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=AC2A8AC771ACB13339A3448E5313FDAE.tpdjo05v_2?idSectionTA=LEGISCTA000006195622&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100426#)

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195623&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100426#>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195624&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100426#>

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195633&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20100503>

Bibliothèque du Parlement fédéral  
Droit du licenciement  
dossier n° 121 – 16.01.2012

## **ALLEMAGNE**

### ***Législation***

Bürgerliches Gesetzbuch :§ 622- 630

<http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/index.html>

Civil code: § 622-630

[http://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_bgb/index.html](http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/index.html)

Kündigungsschutzgesetz

<http://www.gesetze-im-internet.de/kschg/index.html>

Betriebsverfassungsgesetz: § 102

<http://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/index.html>

### ***Commentaires***

La protection sociale - vue d'ensemble. Ministère fédéral du travail et des affaires sociales.

Janvier 2011

[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a996-soziale-sicherung-gesamt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a996-soziale-sicherung-gesamt.pdf?__blob=publicationFile)

Survey of international labour law concerning dismissal. Laga ,March 2009

[http://www.akd.nl/media/543743/laga\\_surveyofinternationallabourlaw-2009\\_hvdlaar.pdf](http://www.akd.nl/media/543743/laga_surveyofinternationallabourlaw-2009_hvdlaar.pdf)

Wrongful dismissals in the federal republic of Germany .

*Comparative Labor Law & Policy Journal*, Volume 25, Number 4, Summer 2005

The authors have updated the article (October 22, 2005)

[http://www.upf.edu/iuslabor/042005/Artic01.htm#\\_ftn5](http://www.upf.edu/iuslabor/042005/Artic01.htm#_ftn5)

### ***Liens***

Arbeitsrecht- Januar 2011

[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a711-arbeitsrecht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a711-arbeitsrecht.pdf?__blob=publicationFile)

Bibliothèque du Parlement fédéral  
Droit du licenciement  
dossier n° 121 – 16.01.2012

Kündigungsschutz. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Januar 2011

[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a163\\_kuendigungsschutz.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a163_kuendigungsschutz.pdf?__blob=publicationFile)

The impact of dismissal protection on employers' cost of terminating employment relations in Germany: an overview of empirical research and its white spots .

*COMP. LABOR LAW & POLICY JOURNAL* (july 2009)

[http://www.law.uiuc.edu/publications/CLL&PJ/archive/vol\\_30/issue\\_4/AlewellArticle30-4.pdf](http://www.law.uiuc.edu/publications/CLL&PJ/archive/vol_30/issue_4/AlewellArticle30-4.pdf)

Effects of dismissal protection legislation on individual employment stability in Germany. IAW discussion paper (Oktober 2008)

[http://www.iaw.edu/RePEc/iaw/pdf/iaw\\_dp\\_45.pdf](http://www.iaw.edu/RePEc/iaw/pdf/iaw_dp_45.pdf)

Bibliothèque du Parlement fédéral  
Droit du licenciement  
dossier n° 121 – 16.01.2012

## **PAYS-BAS**

### ***Législation (sélection)***

Burgerlijk Wetboek, boek 7: art. 667-686  
<http://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/>

Buitengewoon besluit arbeidsverhoudingen 1945; art. 1,2,3,6,9  
<http://wetten.overheid.nl/BWBR0002014/>

Ontslagbesluit  
<http://wetten.overheid.nl/BWBR0010062/>

Reglement ontslagadviescommissie UWV 2010  
<http://wetten.overheid.nl/BWBR0026876/>

Beleidsregels ontslagtaak UWV  
[https://www.werk.nl/portal/page/portal/werk\\_nl/werknemer/meer\\_weten/ontslag/documentenontslagprocedureviacwi/beleidsregelsontslagtaakcwi#d2e8](https://www.werk.nl/portal/page/portal/werk_nl/werknemer/meer_weten/ontslag/documentenontslagprocedureviacwi/beleidsregelsontslagtaakcwi#d2e8)

### ***Documents parlementaires***

Voorstel van wet van het lid Koser Kaya tot wijziging van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, het Burgerlijk Wetboek en enkele andere wetten ter verbetering van de rechtsbescherming bij ontslag. Stuk Tweede Kamer 33075

<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/zoeken/resultaat/?zkt=Uitgebreid&pst=ParlementaireDocumenten&dpr=Alle&spd=20111216&epd=20111216&dosnr=33075&kmr=EersteKamerderStatenGeneraal%7cTweedeKamerderStatenGeneraal%7cVerenigdeVergaderingderStatenGeneraal&sdt=KenmerkendeDatum&par=Kamerstuk%7cAanhangsel+van+de+Handelingen%7cNiet-dossierstuk%7cBijlage&dst=Onopgemaakt%7cOpgemaakt%7cOpgemaakt+na+onopgemaakt&isp=true&pnr=1&rpp=10>

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2011. Behandeling van aanhangige wetsvoorstellen. Stuk Tweede kamer 32500 XV, nr. 7

<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-32500-XV-7.html?zoekcriteria=%3fzkt%3dUitgebreid%26pst%3dParlementaireDocumenten%26vrt%3dbehandeling%2bvan%2baanhangige%2bwetsvoorstellen%26zkd%3d>



Bibliothèque du Parlement fédéral  
Droit du licenciement  
dossier n° 121 – 16.01.2012

***Liens***

Ontslag. Informatie rijksoverheid.

<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag>

Kantonrechttersformule

<http://www.kantonrechttersformule.nl/>

Bibliothèque du Parlement fédéral  
Droit du licenciement  
dossier n° 121 – 16.01.2012

## **AUTRICHE**

### ***Législation***

Angestelltengesetz

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008069>

Arbeitsverfassungsgesetz: § 40, §105-107

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008329>

Betriebliches Mitarbeiter-und Selbständigenvorsorgegesetz: §1-48

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002088>

Federal act on corporate staff and self-employment provision:§1-48

[http://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Erv&Dokumentnummer=ERV\\_2002\\_1\\_100&ResultFunctionToken=f33b8316-fb3f-48f0-a7dc-7ffb1f5db8c&Position=1&Titel=&Quelle=I+100%2f2002&ImRisSeit=Undefined&ResultPageSize=100&Suchworte=](http://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Erv&Dokumentnummer=ERV_2002_1_100&ResultFunctionToken=f33b8316-fb3f-48f0-a7dc-7ffb1f5db8c&Position=1&Titel=&Quelle=I+100%2f2002&ImRisSeit=Undefined&ResultPageSize=100&Suchworte=)

Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch : § 1159-1159b

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10001622>

Gewerbeordnung 1859 : § 77

<http://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Dokumentnummer=NOR40042586&ResultFunctionToken=b3981bb2-c10e-490a-a383-871822bf79aa&Kundmachungsorgan=&Index=&Titel=gewerbeordnung&Gesetzesnummer=&VonArtikel=&BisArtikel=&VonParagraf=&BisParagraf=&VonAnlage=&BisAnlage=&Typ=&Kundmachungsnummer=&Unterzeichnungsdatum=&FassungVom=17.06.2010&ImRisSeit=Undefined&ResultPageSize=100&Suchworte=>

### ***Documents parlementaires***

Entschliessung des Nationalrates vom 15. Juni 2011 betreffend Modernisierung und Kodifizierung des Arbeitsvertragsrechts.

[http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/E/E\\_00171/fname\\_223381.pdf](http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/E/E_00171/fname_223381.pdf)

Bibliothèque du Parlement fédéral  
Droit du licenciement  
dossier n° 121 – 16.01.2012

### **Commentaires**

Survey of international labour law concerning dismissal. Laga ,March 2009  
[http://www.akd.nl/media/543743/laga\\_surveyofinternationallabourlaw-2009\\_hvdlaar.pdf](http://www.akd.nl/media/543743/laga_surveyofinternationallabourlaw-2009_hvdlaar.pdf)

ÖAAB calls for same labour law for blue-collar and white-collar workers  
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/01/articles/at1001019i.htm>

Employment protection in Austria-2008  
<http://www.oecd.org/dataoecd/25/1/42744926.pdf>

ILO-Employment protection legislation database: Austria  
[http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p\\_lang=en&p\\_country\\_id=179](http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=179)

The severance pay reform in Austria. CRSifo Dice report 4/2007  
<http://www.ifo.de/pls/guestci/download/CEsifo%20DICE%20Report%202007/CEsifo%20DICE%20Report%204/2007/dicereport407-rm1.pdf>

### **Liens**

Betriebliche Vorsorge für Alle  
<https://broschuerenservice.bmask.gv.at/PubAttachments/Betriebliche%20Vorsorge.pdf>

Abfertigung: neu und alt  
<http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d116/Abfertigung20101.pdf>

Beendigung von Arbeitsverhältnissen  
<http://www.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=29&IP=42758&AD=0&REFP=1092>

Arbeiterkammer: portal Kündigung  
<http://www.arbeiterkammer.at/arbeitsrecht/beendigung.htm>

Bibliothèque du Parlement fédéral  
Droit du licenciement  
dossier n° 121 – 16.01.2012

## **ROYAUME-UNI**

### ***Législation***

Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006  
<http://www.opsi.gov.uk/si/si2006/20060246.htm>

Employment Relations Act 2004  
[http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2004/ukpga\\_20040024\\_en\\_1](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2004/ukpga_20040024_en_1)

Employment Act 2002  
[http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2002/ukpga\\_20020022\\_en\\_1](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2002/ukpga_20020022_en_1)

Employment Rights Act 1996  
[http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/Ukpga\\_19960018\\_en\\_1](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/Ukpga_19960018_en_1)

The Unfair Dismissal (Increase of Compensation Limit) Order 1993  
[http://www.opsi.gov.uk/si/si1993/Uksi\\_19931348\\_en\\_1.htm](http://www.opsi.gov.uk/si/si1993/Uksi_19931348_en_1.htm)

Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992  
[http://www.opsi.gov.uk/ACTS/acts1992/ukpga\\_19920052\\_en\\_1](http://www.opsi.gov.uk/ACTS/acts1992/ukpga_19920052_en_1)

### ***Documentation***

'Dismissal', Department for Business Innovation and Skills, London, 2011  
<http://online.businesslink.gov.uk/bdotg/action/printguide?r.l1=1073858787&r.l2=1084823152&r.l3=1074200615&topicId=1074200615>

Employment protection legislation database, Source and scope of regulations, International Labour Organization, Genève 2010  
[http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p\\_lang=en&p\\_country\\_id=22](http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=22)

Survey of international labour law concerning dismissal. Laga. March 2009  
[http://www.akd.nl/media/543743/laga\\_surveyofinternationallabourlaw-2009\\_hvdlaar.pdf](http://www.akd.nl/media/543743/laga_surveyofinternationallabourlaw-2009_hvdlaar.pdf)

Bibliothèque du Parlement fédéral  
Droit du licenciement  
dossier n° 121 – 16.01.2012

***Liens***

[http://www.direct.gov.uk/en/Employment/RedundancyAndLeavingYourJob/Dismissal/DG\\_10026619](http://www.direct.gov.uk/en/Employment/RedundancyAndLeavingYourJob/Dismissal/DG_10026619)

[http://www.adviceguide.org.uk/index/your\\_money/employment/basic\\_rights\\_at\\_work.htm](http://www.adviceguide.org.uk/index/your_money/employment/basic_rights_at_work.htm)

[http://www.worksmart.org.uk/rights/losing\\_your\\_job](http://www.worksmart.org.uk/rights/losing_your_job)

<http://www.emplaw.co.uk/free/4frame/data/102002.htm>

<http://www.employmenttribunals.gov.uk/>

<http://www.employmentappeals.gov.uk>

[http://www.direct.gov.uk/en/Employment/RedundancyAndLeavingYourJob/DG\\_446](http://www.direct.gov.uk/en/Employment/RedundancyAndLeavingYourJob/DG_446)

<http://www.bis.gov.uk/policies/employment-matters/employment-law-review/achievements-to-date>

<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/RedundancyAndLeavingYourJob/Dismissal/index.htm>

<http://www.employmentlawworldview.com/uk-employment-law-reforms-announced/>

<http://www.bis.gov.uk/policies/employment-matters/strategies/employment-act-2008>

Bibliothèque du Parlement fédéral  
Droit du licenciement  
dossier n° 121 – 16.01.2012

## **DROIT COMPARE**

European industrial relations observatory on line

[http://www.eurofound.europa.eu/eiro/about\\_index.htm#1](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/about_index.htm#1)

Les indicateurs de l'ocde sur la protection de l'emploi

[http://www.oecd.org/document/12/0,3343,fr\\_2649\\_33927\\_42764428\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/12/0,3343,fr_2649_33927_42764428_1_1_1_1,00.html)

<http://www.oecd.org/dataoecd/24/39/42740165.pdf>

Legislation, collective bargaining and enforcement: updating the oecd employment protection indicators. Oecd social, employment and migration papers nr. 89 (july 2009)

<http://www.oecd.org/dataoecd/36/9/43116624.pdf>

Employment protection legislation database.ILO

<http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>

Bibliothèque du Parlement fédéral  
Droit du licenciement  
dossier n° 121 – 16.01.2012

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

### **Belgique**

BOONE, Ruth, "De tijd dringt voor een nieuw arbeidsrecht", *Juristenkrant*, 2012, nr 241, p.8-9

BEUTELS, Sara, THEEUWES, Bert, "Nieuwe ontslagregeling, (voorlopige) aanzet tot eenmaking arbeiders- en bediendenstatuut?", *Nieuw juridisch weekblad*, 2011, nr 251, p.670-680

KEFER, Fabienne, "La motivation du licenciement en droit belge", *Revue de la faculté de droit de l'université de Liège*, 2011, n°3-4, p.435-448

CLAYS, Thierry, ENGELS, Chris, QUINTYN, Isabelle, DE JONGHE, Dieter, "De formule Claeys in woelige wateren. Pleidooi voor een nieuw ontslagrecht", *Oriëntatie*, 2011, nr 10, p.294-307

NERINCKX, Stefan, VANDENPLAS, Liesbet, "Opzeggingstermijnen in de ban van het gelijkheidsbeginsel. De wet van 12 april 2011 en het arrest nr. 125/2011 van het Grondwettelijk Hof", *Oriëntatie*, 2011, nr 10, p.308-324

DE GANCK, Chris, "De IPA-wet", *RABG*, 2011, nr.15, p.1088-1091

VAN HIEL, Isabelle, "Geduld Grondwettelijk Hof over onderscheid arbeiders-bedienden is op", *De Juristenkrant*, 2011, nr 233, p.1-2

VERMEULEN, Ludo, "Wie betaalt rekening voor ongrondwettig onderscheid arbeider-bediende?", *De Juristenkrant*, 2011, nr 233, p.11

BOSSELAAR, Mirella, "Grondwettelijk Hof verklaart onderscheid arbeiders-bedienden ongrondwettelijk", *Sociale Wegwijzer*, 2011, nr 15, p.5-7

HENRY, Olivier, "Premiers pas significatifs vers un statut commun ouvrier-employé?", *Oriëntations*, 2011, n°5, p.2-9

WESTRADE, Michel, "Pour une dynamique du droit", *J.L.M.B.*, 2011, n° 29, p.1434-1436

MICHAUX, Anne-Valérie, *Eléments de droit du travail*, Bruxelles, Larcier, 2010, p.318-371

BOSCHMANS, Kris, JANSSENS, Geert, "Op zoek naar een modern ontslagstelsel", *VKW Beleidsnota*, 2010, nr 44, 8p.

**Bibliothèque du Parlement fédéral**  
**Droit du licenciement**  
**dossier n° 121 – 16.01.2012**

MONSEREZ, Lieven, "Het verdrag van Lissabon: een echte bres in de ontslagmacht van de werkgever?", *Oriëntatie*, 2010, nr. 4, p. 97-110

DEAR, Laurent, « La distinction entre employés et ouvriers a-t-elle encore un sens? », *Chroniques de droit social*, 2009, n° 7, p. 353-357

CUYPERS, Daniël, "15 jaar grondwettelijke kritiek op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. Stand van zaken", *Sociaalrechtelijke Kronieken*, 2009, nr. 7, p. 357-362

BOONE, Ruth, "Claeys : Nood aan wettelijke opzegtermijnen", *De Juristenkrant*, 2008, nr. 162, p. 1 en 9

SIMON, Maarten, « Arbeiders en bedienden : de getolereerde discriminatie », *De Arbeidsovereenkomstenwet na 30 jaar... anders bekeken / La loi du 3 juillet 1978 30 ans après... vue sous un angle différent*, Gent, Larcier, 2008, p. 1-12

CLAEYS, Thierry, « Regard critique sur la fixation des délais de préavis », *De Arbeidsovereenkomstenwet na 30 jaar... anders bekeken / La loi du 3 juillet 1978 30 ans après... vue sous un angle différent*, Gent, Larcier, 2008, p. 257-273

THOELLEN, Nicholas, "Anciënniteit en opzeggingstermijnen : over de vlag en de lading", *De Arbeidsovereenkomstenwet na 30 jaar... anders bekeken / La loi du 3 juillet 1978 30 ans après... vue sous un angle différent*, Gent, Larcier, 2008, p. 275-281

CUYPERS, Daniël, "Inhoudelijke aspecten van behoorlijk ontslag / Aspects matériels de licenciement équitable", *Passende arbeid en behoorlijk ontslag / Travail convenable et licenciement équitable*, Brugge, die Keure, 2007, p. 147-171

## **France**

PÉLISSIER J., SUPIOT A., JEAMMAUD A., *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 2010.

SERVERIN E., VALENTIN J., KIRAT T., SAUZE D., DALMASSO R., « Évaluer le droit du licenciement. Comparaison des droits et des procédures, mesure des actions » , *Revue de l'OFCE*, 2008, n° 107, p. 29 à 60.

CHAUMETTE P. « La motivation de la rupture unilatérale du contrat de travail en droit français? Une asymétrie entre pouvoir et liberté » , in *Motivation et motifs du congé. Actes de l'après-midi d'étude organisée par le Département de droit économique et social de l'UCL le 27 mai 2005*, Kluwer, Diegem, 2005, p. 39 à 59.

Bibliothèque du Parlement fédéral  
Droit du licenciement  
dossier n° 121 – 16.01.2012

***Pays-Bas***

VAN DRONGELEN, J., FASE, W.J.P.M., VAN DEN BOGAARD, P.J.S., JELLINGHAUS, S.F.H., *Individueel arbeidsrecht 3: Ontslagrecht*, Zutphen, Paris, 2011, 403p.

VAN VOSS, Guus Heerma , VAN SLOOTEN, Jaap. "Kroniek van het sociaal recht", *Nederlands Juristenblad*, 2011, afl 34 , p. 2301-2303

VAN VOSS, Guus Heerma, VAN SLOOTEN, Jaap, " Kroniek van het sociaal recht", *Nederlands juristenblad*, 2010, afl. 34, p. 2199-2200

VAN VOSS, Guus Heerma, VAN SLOOTEN, Jaap, « Kroniek van het sociaal recht », *Nederlands Juristenblad*, 2010, afl. 15, p. 944-949

"Hoge Raad bevestigt zijn eerdere uitspraak over vergoedingen bij kennelijk onredelijk ontslag", *Nederlands Juristenblad*, 2010, afl. 07, p. 457-458

JONKER, A, HUISMAN, A., "De ontslagvergoeding in de schijnwerpers", *Weekblad Fiscaal recht*, 2010, nr. 6852, p. 406-413.

CREMERS, Rob, "Een vergoeding bij opzegging van een arbeidsovereenkomst ?", *Nederlands Juristenblad*, 2010, afl. 02, p. 60-64

VAN MIDDELKOOP, C.L., "De redelijkheidstoets bij bedrijfseconomisch ontslag", *Ars Aequi*, 2009, nr. 10, p. 634-638

WIERINK, Marie, "Pays-Bas. Réforme du licenciement : la réduction des indemnités de départ", *Chronique internationale de l'IRES*, 2009, n° 118, p. 16-24

ULRICI, Monetta, « Licht over de kantonrechttersformule », *Nederlands Juristenblad*, 2009, afl. 4, p. 234-242

***Royaume-Uni***

"Unfair dismissal and wrongful dismissal", *Halsbury Laws of England*, London, 2009