
CIRCULAIRE

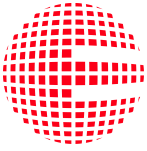
S. 2018-008

Jurisprudence sociale

27 février 2018

Résumé

- Conflits collectifs du travail – requête unilatérale- identification de la partie adverse
- Action préventive – intérêt à agir – connexité
- Licenciement – abus de droit – intention de porter le voile
- Licenciement – loi anti discrimination – absence pour maladie
- Licenciement – préavis avec dispense de prestation – motivation
- Licenciement – indemnité de rupture – base de calcul – paiement cash en remplacement d’options sur actions et de RSU – condition d’être en service
- Licenciement – outplacement – imputation sur l’indemnité de rupture
- Contrats de travail à durée déterminée – université – compétence du tribunal du travail
- Régime de sécurité sociale – mandataire d’asbl



Conflits collectifs du travail – requête unilatérale – identification de la partie adverse

Les tribunaux de l'ordre judiciaire sont compétents pour connaître d'une demande fondée sur un droit subjectif. Si le juge des référés n'est pas compétent pour apprécier la légitimité de revendications dans le cadre d'un conflit collectif, il peut par contre intervenir pour prononcer les injonctions nécessaires si, à l'occasion d'un mouvement de grève, il se produit des atteintes à des droits subjectifs qui sont des incidents détachables dudit mouvement.

Il peut être recouru à la procédure sur requête unilatérale en cas d'absolue nécessité. Celle-ci existe notamment lorsqu'il n'est pas possible d'identifier de manière certaine et précise les personnes à charges desquelles les mesures postulées devraient être exécutées.

Lorsqu'une ou plusieurs parties peuvent être identifiées, la procédure doit nécessairement être introduite de façon contradictoire à leur égard, même si elle est menée par voie de requête unilatérale à l'égard des parties non identifiables.

Lorsque, lors de l'annonce d'un mouvement social, l'identité de certains représentants syndicaux participant à l'action est connue, la tenue d'un débat contradictoire est possible vis-à-vis de ces personnes.

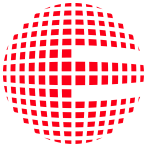
Cour d'Appel de Bruxelles, 15 septembre 2017, JT, 2018, 49

Action préventive – intérêt à agir – connexité

Il ne peut être déduit des seuls faits que le défendeur est le président du syndicat organisateur d'une action sociale, particulièrement actif dans le cadre de l'organisation de celle-ci, et qu'il a, par le passé, effectué volontairement les démarches nécessaires pour engager un débat contradictoire après le prononcé d'une ordonnance sur requête unilatérale comportant des mesures similaires, qu'il est établi de manière suffisamment certaine que cette personne risque de commettre les actes litigieux que la procédure a pour objet de prévenir. La procédure introduite à son égard doit partant être déclarée non fondée.

Des demandes formées à l'encontre de «quiconque», qui devraient être introduites par voie de requête unilatérale, ne sont pas connexes avec les mêmes demandes formées à l'encontre d'un défendeur déterminé. Elles ne peuvent partant être jointes pour cause de connexité (article 701 C. Jud.).

Prés. Bruxelles (référé), 5 octobre 2017, JT, 2018, 55



Licenciement – abus de droit – intention de porter le voile

La prétention de la travailleuse à une indemnité du chef d'abus du droit de licenciement par l'employeur, ne peut pas être rejetée parce qu'il n'est pas établi que l'employeur connaissait ou devait connaître que son ordre comportait une discrimination non autorisée sur la base de la religion, et qu'il ne peut non plus être considéré que l'employeur a agi de manière manifestement déraisonnable lors de l'exercice du droit de licenciement.

Cour de Cassation, 9 octobre 2017, JJT, 2018, 19

Licenciement – loi anti discrimination – absence pour maladie

Le licenciement intervenu en raison d'une réorganisation structurelle rendue nécessaire par l'absence prolongée pour maladie d'un travailleur ne viole pas la loi anti discrimination.

Tribunal du travail francophone de Bruxelles, 13 juin 2016, JTT, 2018, 10

Licenciement – préavis avec dispense de prestation – motivation

La suspension du préavis résultant de jours de repos compensatoire octroyés en application de l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail trouve à s'appliquer, même lorsque le travailleur est dispensé de prestations pendant la durée de son préavis.

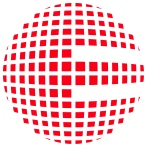
Pour l'application de la CCT 109 et la notion de « motifs concrets » qui ont conduit au licenciement, aucun formalisme particulier n'est imposé.

Elle exclut à tout le moins les formules vagues, impersonnelles ou stéréotypées. Les motifs doivent être réels et en lien avec le congé en cause.

Cour du travail de Liège (division Namur), 26 septembre 2017, JTT, 2018, 25

Licenciement – indemnité de rupture – base de calcul – paiement cash en remplacement d'options sur actions et de RSU – condition d'être en service

Un paiement cash remplaçant des options sur actions et des RSU octroyées par le cédant ne fait pas partie de la rémunération en cours parce qu'il constitue un paiement unique et se réfère à des prestations effectuées chez le cédant.



Seule l'obligation purement potestative rend l'obligation nulle, ce qui n'est pas le cas pour un licenciement, celui-ci étant généralement conditionné par des facteurs externes.

L'exercice du droit de licenciement ne constitue pas une faute, qui est exigée pour l'application de l'article 1178 du Code Civil.

Cour du travail de Bruxelles, 2 mai 2017, JTT, 2018, 8

Licenciement – outplacement – imputation sur l'indemnité de rupture

L'imputation de quatre semaines pour la valeur de la mesure d'outplacement sur l'indemnité de rupture n'est pas limitée à 5.500 €.

Tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles, 18.05.2017, Oriëntatie, 2018, 1, 16

Contrats de travail à durée déterminée – université – compétence du tribunal du travail

Bien que la loi du 3 juillet 1978 ne soit pas applicable à la relation entre un assistant en travaux pratiques et l'université libre, cette relation peut être qualifiée de contrat de travail. Le litige qui s'ensuit est de la compétence du tribunal du travail.

En désignant pendant 11 ans un assistant en travaux pratiques pour des durées renouvelables, l'université libre n'a fait qu'appliquer le décret du 12 juin 1991 relatif aux universités. Il n'y a pas non plus d'abus au regard de l'article 5 de l'accord-cadre européen en matière de contrat à durée déterminée, joint à la directive 1999/70/EU, qui n'a pas d'effet direct.

Tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles, 15 avril 2016, Chron. Dr. Soc., 2016, 424

Régime de sécurité sociale – mandataire d'asbl

Seuls les mandataires d'asbl qui exécutent des opérations industrielles ou commerciales et qui visent à réaliser un bénéfice matériel pour leurs membres sont tenus de s'affilier au statut des indépendants.

Cour du travail de Bruxelles, 26 avril 2017, Oriëntatie, 2018, 1, 15

■