
CIRCULAIRE

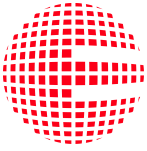
S. 2018-012

Jurisprudence sociale

26 avril 2018

Résumé

- Contrat de travail – clause de non-concurrence – détermination de la qualification – mode de calcul de l'indemnité
- Contrat de travail – motif grave – activité concurrente
- Contrat de travail – clause de non-concurrence – référé
- Contrat de travail – nullité du préavis – transaction
- Contrat de travail – dualité d'employeur – solidarité
- Procédure judiciaire – qualité d'employeur
- Travailleur protégé – motif grave – non-mise à la cause de l'organisation interprofessionnelle
- Salaire garanti – primes



Contrat de travail – clause de non-concurrence – détermination de la qualification – mode de calcul de l’indemnité

Pour déterminer si une clause constitue une clause de non-concurrence, il ne faut pas s’arrêter aux mots mais interpréter les termes utilisés en replaçant ceux-ci dans leur ensemble pour pouvoir en déduire la volonté des parties au moment de la conclusions du contrat. Le fait que le travailleur s’interdise d’exercer une activité similaire pour un employeur concurrent est implicitement mais certainement compris dans la clause, quand bien même le mot « concurrent » n’y est pas expressément mentionné.

Il y a lieu de tenir compte, pour le calcul de l’indemnité d’application de la clause de non-concurrence, de la rémunération en cours telle que définie à l’article 39 de la loi du 3 juillet 1978, laquelle comprend les avantages acquis en vertu du contrat.

Cour du travail de Bruxelles, 25 octobre 2017, JTT, 2018, 108

Contrat de travail – motif grave – activité concurrente

Tout acte de concurrence posé par un travailleur salarié pendant le cours du contrat de travail est considéré comme déloyal.

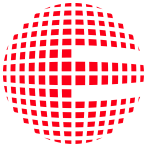
L’interdiction de concurrence par le travailleur salarié n’est donc pas limitée aux actes de concurrence déloyale au sens du droit commercial. Il est purement et simplement interdit au travailleur de faire concurrence à son employeur, que ce soit par des actes de concurrence déloyale au sens du droit commercial, ou par de simples actes de concurrence qui auraient été jugés licites s’ils avaient été posés par un tiers ou par l’ancien travailleur après la fin du contrat de travail.

En revanche, la préparation d’une activité concurrente destinée à être exercée après la fin du contrat de travail est admise, pour autant que l’activité concurrente ne soit pas entamée.

Cour du travail de Bruxelles, 13 décembre 2017, JTT, 2018, 117

Contrat de travail – clause de non-concurrence – référé

Le président du tribunal du travail siégeant en référé est, compte tenu de l’urgence, compétent pour interdire sous astreinte à un représentant de commerce qui a démissionné de violer la clause de non-concurrence qu’il a valablement souscrite.



La circonstance que la clause de non-concurrence prévoit une indemnité supérieure aux trois mois prévus par l'article 104 de la loi relative aux contrats de travail ne la rend pas nulle.

Dans une telle hypothèse, le juge doit réduire l'indemnité au maximum légal.

Président Tribunal du travail du Hainaut (division Mouscron), 22 janvier 2018, JTT, 2018, 122

Contrat de travail – nullité du préavis – transaction

Il ne peut être tenu compte, après un préavis nul, d'une transaction dans laquelle le travailleur confirme et accepte le délai de préavis et laquelle règle les conséquences matérielles et financières.

Cela ne peut être interprété autrement que comme la volonté de vouloir couvrir un préavis nul, ce qui est en contradiction avec l'article 37 § 1 alinéa 4 de la loi relative aux contrats de travail, qui prévoit que le juge doit constater la nullité de plein droit et que le travailleur ne peut la couvrir.

Lorsque le travailleur après un préavis nul ne se prévaut pas dans un délai raisonnable du licenciement suite à un préavis nul, il est censé avoir renoncé au droit de s'en prévaloir.

Le contrat de travail continuera alors à exister jusqu'au moment où un autre acte de rupture intervient.

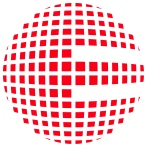
La majorité de la jurisprudence accepte que l'existence d'un licenciement peut être déduit de la remise par l'employeur d'une preuve de chômage complet par le biais du formulaire C4.

Cour du travail de Bruxelles, 7 novembre 2017, R.G. 2016/AB/545, www.juridat.be

Contrat de travail – dualité d'employeur – solidarité

Si un travailleur lié par un contrat de travail avec un employeur est, en principe, au service de ce seul employeur, il peut être admis exceptionnellement que deux personnes aient toutes deux la qualité d'employeur : soit parce qu'il y a coexistence de deux contrats de travail en «parallèle», soit parce que, dans le cadre d'un contrat de travail unique, deux employeurs sont unis entre eux par des liens étroits.

Dans ce cas, et pour autant que ces deux personnes partagent l'exercice des prérogatives et obligations patronales, il peut y avoir dualité d'employeur.



Le fait que le contrat de travail n'a été signé que par une seule société ne fait pas obstacle à la solidarité dès lors que la relation contractuelle de travail fait l'objet d'une dualité d'employeurs avec partage, notamment, de l'autorité patronale et de la rémunération.

Cour du travail de Bruxelles, 8 août 2017, JTT, 2018, 109

Procédure judiciaire – qualité d'employeur

En vertu de l'article 17 du Code Judiciaire, l'action en justice doit, pour être recevable, répondre aux conditions de qualité et d'intérêt. La qualité est requise tant dans le chef du demandeur que du défendeur. L'action doit en effet être dirigée contre la personne concernée, celle qui a la qualité pour y répondre.

L'action en paiement d'une indemnité de préavis et d'une indemnité pour abus de droit de licenciement dirigée contre la société qui n'a plus la qualité d'employeur depuis plusieurs années au moment du licenciement est irrecevable puisque cette société n'a plus la qualité pour y répondre.

Le fait que deux sociétés partagent les mêmes bureaux dans lesquels le travailleur a continué à travailler, et que certaines personnes soient membres des organes et/ou de la direction des deux sociétés n'a pas induit de confusion dans le chef du travailleur dès lors que le changement d'employeur a fait l'objet de conventions écrites entre le travailleur et ses employeurs successifs, que tous les documents délivrés après ce changement désignent la seconde société en qualité d'employeur et que le travailleur n'a pas allégué le maintien en fait de la qualité d'employeur de la première société après le changement.

Cour du travail de Bruxelles, 13 septembre 2017, R.G. 2015/AB/281, www.juridat.be

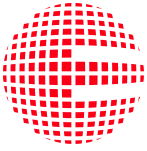
Travailleur protégé – motif grave – non-mise à la cause de l'organisation interprofessionnelle

L'employeur doit informer l'organisation syndicale qui a présenté le travailleur protégé de ce qu'il envisage de licencier l'intéressé pour motif grave.

Il doit s'agir de l'organisation interprofessionnelle et non d'une centrale.

En l'absence d'une des parties devant être mise à la cause, l'action est irrecevable. Le régime des nullités prévu par les articles 860 et 861 du Code Judiciaire ne trouve pas à s'appliquer.

Cour du travail de Mons, 20 octobre 2017, JTT, 2018, 118



Salaire garanti – primes

La rémunération garantie due aux employés en cas d'incapacité de travail vise la rémunération «prévue par la convention», soit la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit s'il avait presté normalement son contrat.

Il convient de tenir compte, pour le calcul de la rémunération garantie, des primes auxquelles le travailleur aurait pu prétendre en raison des prestations ou d'une pénibilité particulière du travail, pourvu que celles-ci soient conventionnellement dues.

Tribunal du travail de Liège (division Namur), 8 janvier 2018, JTT, 2018, 125

■