

---

# CIRCULAIRE

S. 2018-022

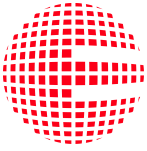
---

## Jurisprudence sociale

27 septembre 2018

### Résumé

- Licenciement - motif grave – comportement provocateur
- Licenciement – motif grave – faits antérieurs – délai de préavis – fixation par le juge – application de la grille Claeys
- Licenciement – travailleur protégé – Loi du 19 mars 1991 – demande en vue d’obtenir une indemnité de protection pour licenciement irrégulier – portée du contrôle par le juge de la décision de l’organe paritaire
- Licenciement - motif grave –le fait qui justifie le licenciement sans préavis
- Paiement indu — action en récupération de l’indu – conditions – prescription – non-paiement d’une indemnité compensatoire de préavis – pas d’incrimination pénale
- Restructuration – chômage avec complément d’entreprise – réduction du délai de préavis – convention collective d’entreprise
- Reprise du travail après incapacité et modification unilatérale des fonctions et responsabilités



### **Licenciement - motif grave – comportement provocateur**

Le fait d'adopter, en dehors de l'exécution d'un contrat de travail, un comportement purement provocateur à l'égard d'un supérieur hiérarchique, constitue une faute qui, jointe aux antécédents spécifiques dénoncés par l'employeur aux termes de courriers de mise en garde antérieurs, constituent une succession de plusieurs faits fautifs qui confèrent à l'ensemble de ces griefs le caractère de fautes graves constitutives de motif grave.

Cour du travail de Mons, 16 mars 2018, *JTT*, 2018, 287.

### **Licenciement – motif grave – faits antérieurs – délai de préavis – fixation par le juge – application de la grille Claeys**

Le juge peut, dans l'appréciation des motifs invoqués pour justifier le licenciement, également prendre en considération des faits qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à éclairer la gravité du motif invoqué.

Il peut également tenir compte de faits qui n'ont rien à voir avec ce motif et qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, s'ils peuvent préciser le caractère de gravité du motif invoqué.

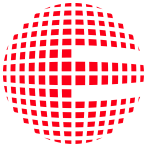
Le juge qui, pour fixer le délai de préavis, décide qu'il n'est pas tenu par la grille Claeys mais que l'application de cette grille contribue à une plus grande égalité de traitement des employés qui sont licenciés, ne fixe pas le préavis auquel a droit l'employé en tenant compte des circonstances existantes au moment de la notification du préavis et ne justifie pas sa décision en droit.

Cour de Cassation, 12 février 2018, *JTT*, 2018, 265.

### **Licenciement – travailleur protégé – Loi du 19 mars 1991 – demande en vue d'obtenir une indemnité de protection pour licenciement irrégulier – portée du contrôle par le juge de la décision de l'organe paritaire**

La juridiction du travail exerce un contrôle de pleine juridiction sur l'existence des raisons économiques ou techniques.

Cour de Cassation, 12 mars 2018, *JTT*, 2018, 293.



**Licenciement - motif grave –le fait qui justifie le licenciement sans préavis**

La décision qui s'abstient d'inclure les faits antérieurs invoqués par l'employeur dans l'appréciation de la gravité des faits établis qui sont allégués à titre de motif grave, parce que ces faits antérieurs ne sauraient suffire à constituer par eux-mêmes des manquements graves justifiant le licenciement pour motif grave, viole la notion de motif grave.

Cour de Cassation, 16 avril 2018, *JTT*, 2018, 293.

**Paiement indu — action en récupération de l'indu – conditions – prescription – non-paiement d'une indemnité compensatoire de préavis – pas d'incrimination pénale**

Il appartient à celui qui répète le montant d'un paiement indu de démontrer le paiement et le caractère indu du paiement. Pour obtenir la restitution du montant indu en principal, il ne doit pas faire la preuve d'une bonne ou d'une mauvaise foi dans le chef de celui qui a reçu le paiement indu.

Une action fondée sur les articles 1235, 1236 et 1376 à 1381 du Code civil visant au remboursement par le travailleur de ce qui a été indûment payé par l'employeur n'est pas une action naissant du contrat de travail. Cette action est soumise au délai de prescription normal. Soit le délai de l'article 2262bis du Code civil.

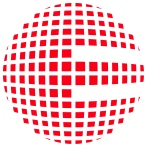
En cas d'indu, le délai de prescription commence à la date où le paiement indu est intervenu.

En matière civile, le silence d'une personne ne peut en soi jamais valoir comme acceptation et la renonciation à un droit ne se présume pas.

L'employeur ne peut récupérer à charge du travailleur le montant de la cotisation de celui-ci, dont il aurait omis d'effectuer la retenue en temps utile. Cette disposition est applicable même si, au moment du versement, les parties n'étaient plus liées par un contrat de travail.

Par l'article 162 du Code pénal social, le législateur n'a pas entendu incriminer le non-paiement de l'indemnité compensatoire de préavis.

Cour du travail de Bruxelles, 12 mars 2018, *JTT*, 2018, 296.



**Restructuration – chômage avec complément d’entreprise – réduction du délai de préavis – convention collective d’entreprise**

Une convention collective de travail d’entreprise ne peut contraindre un travailleur à accéder au régime de chômage avec complément d’entreprise ni à accepter une réduction du délai de préavis.

Cour du travail de Liège, 2 mars 2018, *JTT*, 2018, 303.

**Reprise du travail après incapacité et modification unilatérale des fonctions et responsabilités**

La clause du contrat de travail autorisant l’employeur à déterminer unilatéralement les prestations et, en particulier, de décider quels médecins ou quelles personnes la déléguée médicale doit visiter, ne permet pas de déduire que la nature de la fonction et le niveau des responsabilités sont considérés par les parties comme un élément accessoire du contrat de travail susceptible d’être modifié unilatéralement par l’employeur.

Cour du travail de Bruxelles, 21 décembre 2017, *Orientations*, 2018/6, 27.

■