
CIRCULAIRE

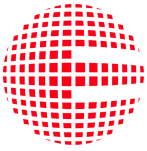
S. 2019-017

Jurisprudence sociale

25 avril 2019

Résumé

- Congé – motif grave – absence d’information quant au motif de l’absence – manquement continu – délai de trois jours ouvrables – absence en raison d’une détention suite à une condamnation définitive
- Congé – motif grave – exigence de précision – mention de « vol » insuffisante – licenciement – surséance – adage «le criminel tient le civil en état» – non applicable lorsque la juridiction du travail ne doit pas examiner les faits eux-mêmes
- Preuve – attestations – non-conforme au prescrit de l’article 961/2 – conséquences – motif grave – indélicatesse commise par un pharmacien
- Fin du contrat – Manquement d’une partie à ses obligations – absence de retour au travail à l’issue d’une période de suspension du contrat de travail
- Licenciement – travailleur protégé – harcèlement – article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 – point de départ de la protection contre le licenciement – dépôt d’une plainte même non motivée
- Licenciement – abus du droit – notion – application – envoi d’une circulaire aux collègues d’un employé
- Appartenance à une commission paritaire - contrôle par le juge
- Protection de la rémunération des travailleurs – non-paiement dans le délai – dommages-intérêts



Congé – motif grave – absence d’information quant au motif de l’absence – manquement continu – délai de trois jours ouvrables – absence en raison d’une détention suite à une condamnation définitive

L’absence de justification d’une absence au travail malgré une mise en demeure est un manquement continu.

La partie qui licencie décide elle-même à quel moment ce manquement rend impossible toute collaboration professionnelle.

L’absence d’information précise quant au motif d’une absence au travail malgré une mise en demeure est un motif grave, d’autant plus que l’absence était due à une détention suite à une condamnation définitive.

Cour du travail de Gand, 14 mai 2018, *JTT*, 2019, 81.

Congé – motif grave – exigence de précision – mention de «vol» insuffisante – licenciement – surséance – adage «*le criminel tient le civil en état*» – non applicable lorsque la juridiction du travail ne doit pas examiner les faits eux-mêmes

La simple et seule mention de vol ne remplit pas la condition de précision du motif grave, qui doit permettre tant au destinataire du congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés, qu’au juge de pouvoir apprécier la gravité du motif.

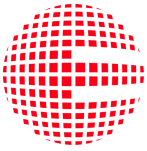
Il n’y a pas lieu de surseoir à statuer dans l’attente de la décision pénale, dès lors qu’en raison des modalités de licenciement, la Cour n’a pas à examiner les faits eux-mêmes pour déterminer la régularité du licenciement pour motif grave.

Cour du travail de Bruxelles, 8 juin 2018, *JTT*, 2019, 101.

Preuve – attestations – non-conforme au prescrit de l’article 961/2 – conséquences – motif grave – indécatesse commise par un pharmacien

Le simple fait que des attestations ne répondent pas aux prescrits de l’article 961/2 du Code judiciaire, ne peut entraîner leur nullité.

Il convient toutefois d’apprécier dans chaque cas d’espèce la force probante à leur attacher, en tenant compte du fait que, si le législateur a entendu réglementer la production d’attestations par des tiers en définissant les mentions qu’elles doivent contenir, il y aura lieu en règle d’être plus prudent alors qu’il s’agit d’apprécier la force probante d’attestations qui ne répondent pas à cette définition.



N'est pas constitutif d'un motif grave, le fait pour un pharmacien de rentrer dans le stock de la pharmacie des produits qui lui ont été offerts pour s'en rembourser le prix et les échanger contre d'autres produits.

Cour du travail de Bruxelles, 5 décembre 2018, *JTT*, 2019, 99.

Fin du contrat – Manquement d'une partie à ses obligations – absence de retour au travail à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail

Commet un manquement grave, justifiant la résolution judiciaire du contrat de travail à ses torts exclusifs, le travailleur qui n'exécute pas le travail convenu, n'effectuant que tardivement des démarches pour son retour au travail au terme d'une période de suspension complète du contrat de travail.

Cour du travail de Bruxelles, 23 octobre 2018, *JTT*, 2019, 82.

Licenciement – travailleur protégé – harcèlement – article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 – point de départ de la protection contre le licenciement – dépôt d'une plainte même non motivée

L'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 offre une protection contre le licenciement au travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, sans exiger qu'il s'agisse d'une plainte motivée.

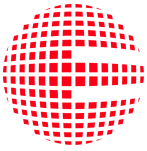
Cette protection débute dès le dépôt de la plainte. Elle existe indépendamment de la question de savoir s'il y a bien eu harcèlement au sens de la législation.

Cour du travail de Bruxelles, 3 octobre 2018, *JTT*, 2019, 97.

Licenciement – abus du droit – envoi d'une circulaire aux collègues d'un employé

L'abus de droit peut résulter de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent.

La faute justifiant l'abus de droit peut être constituée par le motif même de licenciement ou par les circonstances qui entourent le congé.



Est abusif le licenciement d'un travailleur accompagné de l'envoi à ses collègues d'un mail les informant que ce licenciement a été décidé «pour cause de fraude», en l'occurrence non établie.

Cour du travail de Bruxelles, 27 novembre 2018, *JTT*, 2019, 104.

Appartenance à une commission paritaire - contrôle par le juge

Une première société exerçant pour le compte d'une seconde exclusivement des activités logistiques (première condition) et ces activités constituant un élément indissociable d'une activité de production ou de commerce (deuxième condition), il est indiqué que ces deux sociétés et leurs travailleurs formant une unité sociale et organisationnelle relèvent de la même commission paritaire (en l'espèce, la commission paritaire n° 340 pour les technologies orthopédiques).

Il en est ainsi même si une troisième condition déposée dans les arrêtés royaux définissant leurs compétences est discutée et qu'il n'est guère évident d'opter pour une thèse plutôt que l'autre.

Tout texte ayant pour objectif de pouvoir être appliqué, la thèse qui donne un sens à l'exception doit être retenue.

Tribunal du travail de Hainaut (division Mons), 19 septembre 2018, *Orientations*, 2019/3, 23.

Protection de la rémunération des travailleurs – non-paiement dans le délai – dommages-intérêts

Les articles 9 et 42, 1°, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs punissent le non-paiement de la rémunération dans les délais prescrits, ce qui inclut tant le paiement tardif que l'absence complète de paiement ; des dommages-intérêts pour arriérés de rémunération peuvent dès lors être réclamés *ex delicto*.

Cour de Cassation, 21 novembre 2017, *Larcier Cassation*, 2019, 21.

■