

CIRCULAIRE

## Jurisprudence sociale

Notre référence / 2021-023  
Date de publication / 5 octobre 2021

Antoine Vanden Abeele

Centre de compétence  
Travail & Sécurité sociale  
T +32 2 515 09 51  
lp@vbo-feb.be

## Table des matières

Table des matières.....	1
1 Licenciement - signature lettre notifiant le préavis - régularité.....	2
2 Licenciement - motif grave - preuve.....	Error! Bookmark not defined.
3 Licenciement - manifestement déraisonnable - prescription.....	2
4 Acte équipollent à rupture - manifestement déraisonnable .....	2
5 Rupture - crédit temps - charge de la preuve.....	3
6 Rupture - conseiller en prévention - renonciation.....	3
7 Sécurité sociale des travailleurs - réduction groupe-cible - lien social et économique - critères.....	3

## 1 Licenciement - signature lettre notifiant le préavis - régularité

L'absence de signature de l'employeur sur la lettre de congé moyennant préavis envoyée par courrier recommandé atteint la substance même de la volonté de rompre, d'autant que l'employeur affirme que le courrier a été envoyé par erreur par son secrétariat en sorte qu'il ne s'en est pas approprié le contenu.

Le congé lui-même est inexistant et pas seulement le préavis de sorte que le contrat se poursuit.

Le travailleur qui refuse de poursuivre l'exécution du contrat en se prévalant de la rupture immédiate est lui-même l'auteur de la rupture du contrat et se rend redevable d'une indemnité de congé.

Une indemnité de congé due par le travailleur n'a pas de caractère rémunérateur. Les intérêts moratoires ne courent pas de plein droit.

Cour du travail de Liège (division Liège), 13 janvier 2021, JLMB, 2021/30

## 2 Licenciement - motif grave - preuve

Une fois que l'employeur a prouvé avec vraisemblance un fait négatif constitutif de motif grave, il appartient au travailleur d'apporter la preuve du fait positif qui le contredirait.

Cour du travail de Bruxelles, 11 janvier 2021, JLMB, 2021/30

## 3 Licenciement - manifestement déraisonnable - prescription

Pour autant que le fait reproché soit établi et imputable à l'employeur, le manquement à la convention collective de travail n° 109 relative à la motivation du licenciement se prescrit par cinq ans conformément à l'article 2262bis du Code civil, puisque l'absence d'indemnisation d'un licenciement manifestement déraisonnable est un fait infractionnel causant un dommage au travailleur qui en réclame l'indemnisation.

Cour du travail de Liège (division Liège), 18 août 2020, JLMB, 2021/30

## 4 Acte équipollent à rupture - manifestement déraisonnable

La convention collective de travail n° 109 relative à la motivation du licenciement est applicable en cas d'acte équipollent à rupture.

Cour du travail de Bruxelles, 7 janvier 2021, JLMB, 2021/30

## 5 Rupture - crédit temps - charge de la preuve

L'employeur qui licencie un travailleur bénéficiant de la protection crédit temps pour un motif de réorganisation doit non seulement prouver 1) l'existence de cette réorganisation, 2) que cette réorganisation est le motif réel du licenciement, mais également 3) qu'il n'existait pas d'emploi équivalent ou similaire dans l'entreprise.

Cour du travail de Bruxelles, 28 octobre 2020, JTT, 2021, 300

## 6 Rupture - conseiller en prévention - renonciation

À défaut pour l'employeur de respecter la procédure spécifique de licenciement pour l'écartement de son conseiller en prévention au motif qu'il ne dispose plus du niveau de formation requis à la suite d'une augmentation du nombre de travailleurs dans l'entreprise, il s'expose au paiement de l'indemnité légale de protection.

La protection du conseiller en prévention étant d'ordre public, il ne peut y être renoncé.

Par contre, les dispositions concernant le paiement des indemnités sont impératives : elles concernent des intérêts particuliers et non les intérêts essentiels de l'État ou de la collectivité.

Le conseiller en prévention peut renoncer à tout ou partie de l'indemnité spéciale après l'écartement ou le congé.

La renonciation ne peut toutefois se déduire de la signature du procès-verbal de la réunion au cours de laquelle l'écartement est décidé : cette signature n'entraîne pas un accord sur l'écartement mais uniquement une prise de connaissance de la décision.

Cour du travail de Liège (division Liège), 18 mars 2021, JLMB, 2021/30

## 7 Sécurité sociale des travailleurs - réduction groupe-cible - lien social et économique - critères

La notion de « même unité technique d'exploitation » peut être déterminée sur la base d'un certain nombre de critères : une seule et même personne, qui n'est pas nécessairement un travailleur salarié, doit être occupée dans les différentes entités ; la nature des activités doit être semblable, similaire ou complémentaire ; le lieu où l'activité est exercée est le même ou la différence de distance, qui doit être appréciée en fonction du type d'activité, est réduite ; le matériel de production peut être commun.

Un nouvel engagement doit être accompagné d'une réelle création d'emploi au sein d'une même unité technique d'exploitation.

Cour du travail de Gand (division Gand), 11 janvier 2021, JTT, 2021, 297