

CIRCULAIRE

Jurisprudence sociale

Notre référence / 2021-025

Date de publication / 2 novembre 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 - préavis - écrit non signé - acte inexistant	2
2 Licenciement - audition préalable - perte d'une chance	2
3 Licenciement - motif grave - absence injustifiée - licenciement manifestement déraisonnable.....	2
4 Procédure - appel - jugement signifié le 6 mars 2020 - arrêté ministériel du 18 mars 2020 - A.R. n° 2 du 9 avril 2020 relatif à la prolongation des délais pour agir en justice, qui expirent à partir du 9 avril 2020 - requête d'appel introduite le 12 mai 2020.....	2
5 Licenciement - représentant de commerce - indemnité d'éviction.....	3
6 Contrat de travail - heures supplémentaires - preuve	3

1 Licenciement - préavis - écrit non signé - acte inexistant

Le courrier de licenciement moyennant prestation d'un préavis non signé et non reconnu par l'employeur est inexistant.

Le défaut de signature atteint la substance de l'expression de la volonté de rompre.

Cour du travail de Liège (division Liège), 13 janvier 2021, JTT, 2021, 380

2 Licenciement - audition préalable - perte d'une chance

Commet une faute, l'employeur qui ne procède pas à l'audition préalable au licenciement d'un travailleur alors que cette audition est prévue par le règlement de travail.

Cette faute occasionne un dommage, dès lors que s'il avait été entendu, le travailleur aurait pu tenter de convaincre l'employeur de le maintenir en service.

L'évaluation du degré de probabilité que le travailleur avait de conserver son emploi est un exercice difficile, voire impossible à réaliser.

Il en est de même de l'évaluation du dommage.

Pour ces raisons, il est recouru à l'évaluation ex aequo et bono.

Cour du travail de Bruxelles, 6 janvier 2021, JTT, 2021, 364

3 Licenciement - motif grave - absence injustifiée - licenciement manifestement déraisonnable

Ne constitue pas un motif grave, le fait, pour un travailleur, de ne pas avoir respecté les obligations pesant sur lui en matière d'incapacité de travail (i.e. avertissement immédiat de l'employeur et remise d'un certificat médical dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité de travail), dès lorsqu'il s'agissait d'une prolongation de précédentes incapacités de travail de longue durée, et que le travailleur avait, jusqu'à alors, toujours respecté les obligations pesant sur lui.

N'est pas manifestement déraisonnable, le licenciement lié à la conduite du travailleur dès lors qu'il ne démontre pas avoir respecté les obligations pesant sur lui en matière d'incapacité de travail.

Cour du travail de Bruxelles, 25 mai 2021, JTT, 359

4 Procédure - appel - jugement signifié le 6 mars 2020 - arrêté ministériel du 18 mars 2020 - A.R. n° 2 du 9 avril 2020 relatif à la prolongation des délais pour agir en justice, qui expirent à partir du 9 avril 2020 - requête d'appel introduite le 12 mai 2020

Le délai d'appel est suspendu pour force majeure en raison de l'impossibilité, du 18 mars au 6 avril 2020, pour l'appelant et le collaborateur de l'organisation syndicale de rassembler les pièces nécessaires du dossier, de les étudier, d'en discuter, et d'établir une requête qui mentionne les griefs.

Cour du travail de Bruxelles, 17 mai 2021, JTT, 2021, 376

5 Licenciement - représentant de commerce - indemnité d'éviction

La prospection et la visite de la clientèle sont deux activités distinctes mais cependant complémentaires.

La visite des clients indique le maintien des clients existants, avec qui des affaires sont négociées ou conclues.

La prospection des clients vise la recherche de nouveaux clients, dont il convient d'abord d'en faire des clients avant de pouvoir négocier ou conclure des affaires.

Un représentant de commerce doit prospecter et visiter une clientèle, ce qui signifie qu'il recherche des nouveaux clients et qu'il visite la clientèle existante de son employeur.

La prospection est décrite comme une activité de démarrage, la visite constitue une activité de poursuite.

Un représentant de commerce doit être chargé des deux activités.

Cour du travail de Bruxelles, 25 mai 2021, dans Nieuwsbrief Instituut Arbeidsrecht KU Leuven, 2021/7

6 Contrat de travail - heures supplémentaires - preuve

L'obligation pour le travailleur de prouver les heures supplémentaires dont il réclame le paiement est allégée lorsque, en raison de l'absence de tenue de feuilles journalières de prestations conformes au prescrit légal, l'employeur manque à son obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible, de mesure du temps effectif de travail de chaque travailleur.

Cour du travail de Liège (division Liège), 4 juin 2021, R.G. 2020/AL/4179, www.juportal.be