

CIRCULAIRE

Jurisprudence sociale

Notre référence / 2022-010
Date de publication / 28 mars 2022

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 Rupture - CCT relative à la stabilité d'emploi - indemnité	2
2 Licenciement - prise de connaissance du courrier recommandé - mandat - prescription .	2
3 Licenciement - CCT n° 109 - licenciement manifestement déraisonnable - handicap - discrimination - cumul des indemnités	2
4 Licenciement - motif grave	3
5 Licenciement - motif grave	3
6 Licenciement - ouvrier - indemnité compensatoire de préavis - amende civile et indemnité CCT n° 109 - base de calcul - pécule de vacances	3
7 Licenciement - base de calcul indemnité compensatoire de préavis - bonus - protection de la maternité	3
8 Jours de congé extralégaux - non pris - manquement par l'employeur	4
9 Discrimination - politique de neutralité - proportionnalité	4

1 Rupture - CCT relative à la stabilité d'emploi - indemnité

L'article 15 de la CCT du 6 décembre 2010 relative à la stabilité d'emploi conclue au sein de la commission paritaire des assurances n'impose pas le paiement de l'indemnité en raison du fait que l'employeur, qui a respecté les procédures prévues, ne prouve pas l'existence du comportement individuel qui justifiait le licenciement.

Cour de Cassation, 15 juin 2020, JTT, 2022, 21

2 Licenciement - prise de connaissance du courrier recommandé - mandat - prescription

Dans l'hypothèse d'un congé moyennant préavis notifié par courrier recommandé, l'absence de prise de connaissance effective du courrier par son destinataire n'empêche pas la validité du congé et ne fait pas obstacle à la production de ses effets.

S'agissant de notifications opérées par voie recommandée, elles interviennent valablement dès lors que le destinataire a reçu le pli recommandé ou a été mis en demeure de le réclamer après présentation infructueuse par le facteur par le biais d'un avis laissé par celui-ci.

Le licenciement doit être notifié par l'employeur. Un travailleur licencié par le mandataire de l'employeur a le droit de demander la production de la procuration.

S'il ne sollicite pas la production du mandat et qu'il ne se présente plus au travail, il ne peut plus nier ultérieurement l'existence du mandat, sauf dans un délai raisonnable.

Une demande de rémunération pour jours fériés ainsi qu'une demande de paiement de l'amende civile ne sont pas virtuellement comprises dans une demande d'arriérés de rémunération pour heures supplémentaires et une demande de paiement de deux jours de maladie, même si ces demandes sont fondées sur la même cause, à savoir la rupture du contrat de travail.

Cour du travail de Bruxelles, 25 mai 2021, JTT, 2022, 61

3 Licenciement - CCT n° 109 - licenciement manifestement déraisonnable - handicap - discrimination - cumul des indemnités

Le travailleur qui est certes affecté d'une pathologie dont découle une limitation faisant obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle mais qui ne démontre pas le caractère durable de cette limitation, ne peut se prévaloir d'être atteint d'un handicap au sens de la loi du 10 mai 2007.

Le licenciement discriminatoire est manifestement déraisonnable étant donné que, même s'il est lié à l'aptitude du travailleur, il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Cour du travail de Bruxelles, 12 avril 2021, JTT, 2022, 26

4 Licenciement - motif grave

Commet une faute, la secrétaire d'un cabinet d'avocats qui ne consulte pas la messagerie du courrier indésirable.

Ce faisant, elle manque à ses obligations professionnelles.

Toutefois, dès lors que cette faute est commise sans intention délibérée, malveillante ou de nuire, elle ne peut être qualifiée de suffisamment grave pour justifier un licenciement pour motif grave.

Cour du travail de Liège (division Namur), 26 octobre 2021, JTT, 2022, 78

5 Licenciement - motif grave

Constitue un motif grave, le fait pour un travailleur, agent de gardiennage, de s'endormir, de surcroît profondément, durant une prestation de travail.

La faute est d'autant plus grave qu'il était visible de tous.

La circonstance que l'employeur ait occupé le travailleur le lendemain des faits, n'est pas de nature à démontrer l'absence d'impossibilité de poursuivre la collaboration.

Cour du travail de Bruxelles, 14 juin 2021, JTT, 2022, 84

6 Licenciement - ouvrier - indemnité compensatoire de préavis - amende civile et indemnité CCT n° 109 - base de calcul - pécule de vacances

Le pécule de vacances du travailleur-ouvrier ne doit pas être intégré dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

De même, la rémunération servant de base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis ne doit pas être portée à 108%.

Par contre, le pécule de vacances doit être intégré dans la base de calcul servant à déterminer le montant de l'amende civile et celui de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Cour du travail de Bruxelles, 2 avril 2021, JTT, 2022, 32

7 Licenciement - base de calcul indemnité compensatoire de préavis - bonus - protection de la maternité

La règle pour le calcul de la rémunération en cours et des avantages auxquels le travailleur a droit au moment du congé, lorsque cette rémunération et ces avantages sont variables n'a pas pour effet que toute rémunération ou avantage payé dans les 12 mois antérieurs au congé constitue une rémunération ou un avantage en cours au moment du congé.

Un bonus payé au cours des 12 mois précédant le congé mais qui se rapporte aux prestations de l'année précédente ne fait pas partie de la rémunération en cours au moment du congé.

Le constat que la fonction de direction de la travailleuse a été supprimée pendant son congé de maternité à la suite d'une modification de la structure du management ne suffit pas pour conclure que le congé est étranger à la grossesse ou à la maternité.

L'employeur doit prouver que son choix d'une nouvelle structure de management n'a pas été déterminé (en partie) par la grossesse et la maternité de la travailleuse.

Cour du travail d'Anvers (division Anvers), 21 août 2020, JTT, 2022, 52

8 Jours de congé extralégaux - non pris - manquement par l'employeur

L'employeur qui n'octroie pas à son travailleur les jours de congés extra-légaux auxquels il pouvait prétendre en vertu d'une convention collective de travail sectorielle, et qui ne l'a pas informé de la possibilité de prendre ces congés, en sorte que ce travailleur a été privé de la possibilité effective de les prendre, commet un manquement contractuel et lui est redevable d'une compensation financière.

Tribunal du travail de Liège (division Liège), 6 novembre 2020, JLMB, 2022/9

9 Discrimination - politique de neutralité - proportionnalité

Unia dispose d'un droit d'agir en son nom propre et pour son compte, dans le cadre de l'action collective dont il est titulaire, et de solliciter à ce titre l'annulation d'une clause d'un règlement de travail qui lui paraît discriminatoire et ce, malgré l'absence d'accord de la travailleuse, victime identifiée.

Un employeur peut, sans se voir reprocher de discrimination indirecte, adopter une politique de neutralité et interdire tout signe politique, religieux ou philosophiques ainsi que tout couvre-chef à l'ensemble du personnel, y compris celui qui n'est pas en contact avec la clientèle, si son objectif est le maintien de la paix sociale et de la cohésion sociale et pour autant qu'il démontre que cet objectif répond à un besoin véritable de l'entreprise.

Ce besoin est démontré lorsque l'ensemble des représentants du personnel estime que la politique de neutralité en vigueur joue un rôle primordial garantissant l'équité et l'égalité entre tous les travailleurs.

La mesure est proportionnée lorsque les mesures alternatives proposées par Unia ont été jugées, par l'ensemble des représentants du personnel, insuffisantes pour mettre en œuvre la politique de neutralité voulue.

Cour du travail de Liège (division Liège), 20 décembre 2021, JLMB, 2022/9