

CIRCULAIRE

Jurisprudence sociale

Notre référence / 2022-012
Date de publication / 25 avril 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 Concurrence déloyale - prescription	2
2 Licenciement - abus de droit - secteur public - application analogue de la CCT n° 109 ..	2
3 Acte équipollent à rupture - manquement du travailleur à ses obligations essentielles - absence de certificat médical - volonté de rompre	2
4 Rupture de commun accord - vice de consentement - violence morale - charge de la preuve - attitude du travailleur après la signature de la convention.....	3
5 Rupture de commun accord - vice de consentement - violence morale	3
6 Licenciement - motif grave.....	3
7 Licenciement - motif grave.....	3
8 Licenciement - motif grave.....	4
9 Licenciement - motif grave.....	4

1 Concurrence déloyale - prescription

L'action introduite sur base d'une concurrence déloyale ou d'une collaboration à pareils faits après la fin du contrat de travail contre un ancien travailleur dont le contrat de travail ne contenait pas de clause de non-concurrence valable, ne peut être considérée comme une action découlant du contrat de travail au sens de l'article 15 de la loi relative aux contrats de travail, mais constitue une action extracontractuelle au sens de l'article 2262bis, § 1 de l'ancien Code Civil.

Cour de Cassation, 24 janvier 2022, S.19.0037.N-S.20.0016.N, www.juportal.be

2 Licenciement - abus de droit - secteur public - application analogue de la CCT n° 109

L'arrêt de la Cour Constitutionnelle, qui constate une lacune, ne peut constituer un fondement pour une application pure et simple d'une convention collective de travail.

Par contre, il est possible et légitime d'appliquer le droit commun de l'abus de droit, en se référant aux critères de la CCT n° 109, et donc en vérifiant si le licenciement est justifié par des motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur, ou par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, et en vérifiant si le licenciement aurait été décidé par un employeur normal et raisonnable.

N'est pas manifestement déraisonnable, le licenciement fondé sur le constat des inaptitudes du travailleur dans sa communication et sa collaboration avec ses collègues.

Cour du travail de Bruxelles, 16 juin 2020, JTT, 2022, 89

3 Acte équipollent à rupture - manquement du travailleur à ses obligations essentielles - absence de certificat médical - volonté de rompre

Le manquement d'une partie à ses obligations même essentielles ne suffit pas à conclure à la rupture du contrat de travail.

Il n'aura cet effet que s'il manifeste, de manière certaine, la volonté de ne plus exécuter le contrat de travail.

Tel n'est pas le cas d'un travailleur qui, faisant suite à la mise en demeure lui adressée par son employeur de lui envoyer son certificat médical, le lui communique, et ce même si, à cette occasion, il omet de communiquer le certificat médical prolongeant son incapacité.

Cour du travail de Bruxelles, 18 octobre 2021, JTT, 2022, 111

4 Rupture de commun accord - vice de consentement - violence morale - charge de la preuve - attitude du travailleur après la signature de la convention

Le consentement exprimé par le travailleur est vicié s'il est obtenu par violence.

La menace de licencier pour motif grave n'est pas, en elle-même, constitutive d'une violence morale, à moins que les faits invoqués à titre de motif grave soient inexistantes ou futiles.

Il appartient au travailleur, qui se prévaut du vice de consentement, de l'établir.

A ce titre, une attitude particulière est apportée à l'attitude adoptée par le travailleur après la signature de la convention.

Cour du travail de Bruxelles, 11 octobre 2021, JTT, 2022, 101

5 Rupture de commun accord - vice de consentement - violence morale

Le consentement exprimé par le travailleur n'est pas vicié par la violence morale dès lors que (1) lors de l'entretien, le travailleur avait connaissance de son objet, (2) l'entretien a été interrompu et le travailleur a pu contacter un avocat et (3) durant les mois qui ont suivi la signature de la convention, il ne s'est jamais prévalu d'un vice de consentement.

Cour du travail de Bruxelles, 17 juin 2021, JTT, 2022, 118

6 Licenciement - motif grave

Le sentiment de trahison vécu par l'employeur dès lors que son travailleur, durant une période d'absence autorisée et non rémunérée, part à l'étranger pour des vacances, alors que l'employeur pensait que le travailleur s'absentait pour faire soigner son fils, ne constitue pas un motif grave de licenciement, dès lors que l'employeur ne démontre pas que le travailleur avait sollicité la suspension du contrat pour ce motif.

Cour du travail de Bruxelles, 13 octobre 2021, JTT, 2022, 99

7 Licenciement - motif grave

Le fait d'emporter une affiche d'un film sans autorisation constitue certes une faute, s'agissant d'un agent de gardiennage, mais pas d'une gravité suffisante que pour justifier un licenciement pour motif grave.

Il convient en effet d'avoir égard non seulement à la faible valeur du bien volé mais également à la circonstance que le client de l'employeur n'a pas attaché de grande importance à l'incident.

Cour du travail de Bruxelles, 11 octobre 2021, JTT, 2022, 113

8 Licenciement - motif grave

Constitue un motif grave le fait, pour une infirmière, de prendre en photo le postérieur d'une résidente préalablement dénudée.

Cour du travail de Bruxelles, 22 juin 2021, JTT, 2022, 115

9 Licenciement - motif grave

Constitue un motif grave le fait, pour une aide-soignante, de proférer des cris sur sa supérieure, la traitant de « folle », tout en s'approchant d'elle en agitant les bras et les mains.

La faute commise est d'autant plus grave eu égard aux circonstances du cas d'espèce (autres faits de même nature antérieurs ayant donné lieu à des avertissements, faits se déroulant devant les résidents, but de l'institution consistant à assurer le bien-être des résidents).

Cour du travail de Bruxelles, 17 juin 2021, JTT, 2022, 120