

CIRCULAIRE

Jurisprudence sociale

Notre référence / 2022-014
Date de publication / 31 mai 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 Liberté d'association - liberté syndicale - mesures covid - interdiction pendant une longue durée de manifester sous peine de sanctions pénales	2
2 Abus de droit - bonne foi - plan de commission	2
3 Licenciement manifestement déraisonnable - CCT n° 109 - non-paiement de l'indemnité - infraction pénale	2
4 Licenciement - motif grave - agent contractuel occupé par une commune - CCT n° 109	3
5 Licenciement - motif grave - adresse erronée	3
6 Acte équipollent à rupture - modification de la fonction - refus du travailleur - constat par l'employeur d'un manquement	3
7 Congé - formalités - envoi des documents sociaux - transfert d'entreprise	4
8 Droit de grève - entraves à la circulation - charte sociale européenne	4

1 Liberté d'association - liberté syndicale - mesures covid - interdiction pendant une longue durée de manifester sous peine de sanctions pénales¹

A la lumière de l'importance de la liberté de réunion pacifique dans une société, et en particulier des thématiques et des valeurs syndicales, le fait d'interdire, sous peine de sanctions pénales, des manifestations publiques dans le domaine syndical pendant une durée considérablement longue, comme en l'espèce, viole la liberté d'association garantie par l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Cour Européenne des droits de l'Homme, 15.03.2022, JTT, 2022, 125

2 Abus de droit - bonne foi - plan de commission

La circonstance qu'une partie n'exécute pas de bonne foi une convention octroyant un avantage ne signifie pas que l'autre partie puisse se prévaloir, en tant que sanction, d'un avantage découlant de cette convention, s'il n'est pas constaté que les conditions d'octroi de cet avantage sont rencontrées.

Viole l'article 1134, premier et troisième alinéa de l'ancien Code Civil, ainsi que le principe général d'interdiction de l'abus de droit, le juge qui condamne l'employeur au montant maximum de la commission au titre de sanction pour non-exécution de bonne foi d'un plan bonus, sans constater que (i) l'employeur qui aurait exécuté de bonne foi aurait décidé que le travailleur remplissait les conditions du plan bonus de manière telle qu'il devait se voir attribuer ce pourcentage maximum et (ii) sans constater que l'employeur a exercé d'une manière manifestement déraisonnable son droit d'apprécier dans quelle mesure les conditions d'octroi de la commission sont remplies et, au regard de celles-ci, d'évaluer le pourcentage à accorder et que l'exercice normal de ce droit aurait impliqué l'octroi du pourcentage maximum de la commission convenue.

Cour de Cassation, 20 décembre 2021, JTT, 2022, 130

3 Licenciement manifestement déraisonnable - CCT n° 109 - non-paiement de l'indemnité - infraction pénale

Le non-paiement par l'employeur d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, prévue par l'article 9 de la C.C.T. n° 109 relative à la motivation du licenciement, ne constitue une infraction pénale ni en vertu de l'article 162, alinéa 1er, 1°, du Code pénal social, qui sanctionne le non-paiement de la rémunération, ni en vertu de l'article 189, alinéa 1er du même code, qui sanctionne le non-respect des C.C.T. rendues obligatoires par le Roi.

En effet, le travailleur qui réclame une telle indemnité n'agit pas sur la base d'une violation de la C.C.T. n° 109, mais il demande seulement l'application de celle-ci.

Cour de Cassation, 20 décembre 2021, JLMB, 2022/19

¹ Appel contre les restrictions covid du gouvernement suisse

4 Licenciement - motif grave - agent contractuel occupé par une commune - CCT n° 109

Le collège communal n'est compétent pour licencier un agent contractuel qu'à condition d'avoir obtenu une délégation spéciale et expresse du conseil communal.

La décision de rupture pour motif grave du contrat de travail prise par le collège communal incompétent est inexistante.

L'agent contractuel licencié pour motif grave sur la base de cette décision a droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Il est exclu de raisonner par analogie avec la CCT n° 109 pour apprécier si le licenciement pour motif grave signifié à un agent contractuel du secteur public présente un caractère manifestement déraisonnable.

Cour du travail de Mons, 16 janvier 2022, JTT, 2022, 132

5 Licenciement - motif grave - adresse erronée

L'employeur qui notifie le motif grave par le biais d'un envoi recommandé doit veiller à ce que le courrier soit envoyé à l'adresse exacte du travailleur, si celle-ci lui est connue.

La notification à une adresse inexacte, voire imprécise, emporte que l'exigence légale de notification des motifs n'est pas rencontrée.

Il est sans intérêt de savoir si le travailleur a eu connaissance du courrier envoyé à une adresse erronée.

Cour du travail de Bruxelles, 24 novembre 2020, JTT, 2022, 122

6 Acte équipollent à rupture - modification de la fonction - refus du travailleur - constat par l'employeur d'un manquement

La nature de la fonction du travailleur constitue, en principe, un élément essentiel du contrat de travail.

L'employeur est cependant autorisé à réorganiser son entreprise, même lorsque cette réorganisation engendre des modifications dans les fonctions exercées par le travailleur.

Ainsi, l'employeur peut adapter les tâches du travailleur, pour autant que la modification n'entraîne pas de perte de rémunération et que la nouvelle fonction soit au moins comparable à la précédente.

Face à un travailleur qui exige le maintien dans une fonction qui n'existe plus, l'employeur peut, à bon droit, constater que le refus du travailleur d'intégrer sa nouvelle fonction constitue un manquement à ses obligations essentielles démontrant sa volonté de rompre le contrat de travail.

Cour du travail de Bruxelles, 8 septembre 2021, JTT, 2022, 136

7 Congé - formalités - envoi des documents sociaux - transfert d'entreprise

Le congé est un acte juridique dont la validité n'est soumise à aucune forme.

Il incombe au travailleur de rapporter la preuve qu'un congé lui a été donné.

Celui-ci peut résulter de l'envoi des documents sociaux au travailleur, à condition qu'aucun élément ne permette de traduire cet envoi autrement que par la volonté de rompre le contrat de travail.

Les droits et obligations qui résultent pour le cédant de contrats de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce celui-ci, transférés au cessionnaire.

Lorsque la rupture du contrat de travail intervient après la date du transfert, la demande du travailleur tendant à la condamnation du cédant à lui payer une indemnité de congé et une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est dénuée de fondement légal.

Cour du travail de Liège (division Neufchâteau), 17 août 2021, JLMB, 2022/19

8 Droit de grève - entraves à la circulation - charte sociale européenne

La prévention des accidents ou des dangers pour la circulation est un objectif nécessaire dans une société démocratique ; la répression des actes qui y portent gravement atteinte n'est pas disproportionnée au regard du droit de grève et des libertés d'expression et d'association, dès lors que ce droit et ces libertés peuvent s'exercer sans prêter la main aux agissements décrits ci-dessus.

Les articles 6.4 et N de la Charte sociale européenne stipulent que les Etats parties reconnaissent le droit de grève et peuvent le réglementer. Dénuées du caractère suffisamment clair et précis qui permettrait de leur reconnaître un effet direct, ces dispositions n'attribuent pas aux demandeurs, prévenus, un droit subjectif qu'ils pourraient faire valoir à l'encontre des sanctions pénales requises à leur charge.

La prévention Cour de Cassation, 23 mars 2022, P.21.1500.F, www.juportal.be