

CIRCULAIRE

Antoine Vanden Abeele

Jurisprudence sociale

Notre référence / 2022-020

Date de publication / 30 septembre 2022

Centre de compétence
Travail & Sécurité sociale

T +32 2 515 09 51

lp@vbo-feb.be

Table des matières

Table des matières	1
1 Référé - intérêt légitime - communication par l'employeur de certains documents et informations au conseil d'entreprise	2
2 Licenciement - secteur public - travailleur contractuel - audition préalable	2
3 Licenciement manifestement déraisonnable - indemnité	2
4 Licenciement manifestement déraisonnable - amende civile - indemnité	2
5 Licenciement manifestement déraisonnable - abus de droit	3
6 Licenciement - motif grave - régularité	3
7 Licenciement - motif grave - notification - manifestement déraisonnable	3
8 Durée du travail - heures supplémentaires - preuve	4
9 Déclaration Dimona - formulaire A1	4

1 Référé - intérêt légitime - communication par l'employeur de certains documents et informations au conseil d'entreprise

Les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise et les organisations syndicales disposent d'un intérêt légitime, né et actuel à agir aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur à communiquer des documents et informations pour assurer une mise en œuvre effective des obligations d'information et de consultation de l'employeur au cours de la phase 1 de la procédure dite « Renault ».

Ne contrevient pas au principe du provisoire, le fait d'ordonner la communication de divers documents et informations et d'imposer aux parties un calendrier précis encadrant cette phase d'information et consultation.

La décision n'empêche en effet pas l'employeur de poursuivre la réorganisation envisagée et ne se prononce pas sur la qualification de transfert conventionnel d'entreprise opposant les parties.

Cour du travail de Bruxelles (référé), 3 février 2022, JTT, 2022, 269

2 Licenciement - secteur public - travailleur contractuel - audition préalable

Il est acquis depuis les arrêts de la Cour Constitutionnelle 86/2017 et 22/2018 que l'employeur public qui ne procède pas avant le licenciement du travailleur pour un motif lié à son comportement, à son audition, commet une faute.

Le même constat doit être posé s'agissant d'un licenciement décidé après l'arrêt de la cour de Cassation du 12 octobre 2015 et avant les arrêts de la Cour Constitutionnelle susvisés, dès lors qu'à cette période la jurisprudence et la doctrine étaient divergentes quant à l'existence d'une telle obligation.

Dans de telles circonstances, un employeur public normalement prudent et raisonnable aurait procédé à une audition préalable.

Cour du travail de Bruxelles, 2 mars 2022, JTT, 2022, 258

3 Licenciement manifestement déraisonnable - indemnité

Dès lors qu'il est constaté que le licenciement est manifestement déraisonnable, le travailleur est en droit de prétendre au paiement de l'indemnité forfaitaire de 17 semaines.

Il incombe à l'employeur d'exposer les motifs pour lesquels il convient de la réduire.

Tribunal du travail du Brabant Wallon (division Wavre), 27 mars 2020, JTT, 2022, 249

4 Licenciement manifestement déraisonnable - amende civile - indemnité

L'amende civile est due lorsque l'employeur n'a pas communiqué de motifs de licenciement suffisamment concrets sur le formulaire C4, ne démontre pas avoir adressé ce formulaire par courrier recommandé et n'a pas réservé de réponse à la demande de notification des motifs adressée par courrier recommandé par l'avocat du travailleur licencié.

L'employeur qui n'a pas communiqué valablement les motifs du licenciement, que ce soit spontanément ou à la demande régulière du travailleur, supporte la charge de la preuve de la réalité des motifs invoqués, de leur lien causal avec le licenciement et de l'absence de caractère manifestement déraisonnable.

En l'absence de toute preuve établissant la réalité du motif invoqué, l'indemnité maximale de 17 semaines est accordée.

Cour du travail de Bruxelles, 19 janvier 2022, JTT, 2022, 296

5 Licenciement manifestement déraisonnable - abus de droit

Le travailleur licencié qui n'a pas adressé une demande régulière de notification des motifs de son licenciement à son employeur supporte la charge du caractère déraisonnable du licenciement et ce, même si l'employeur lui avait préalablement communiqué spontanément les motifs.

Commet un abus de droit, l'employeur qui s'est engagé au sein du conseil d'entreprise à ce que les travailleurs soient informés de leurs manquements et reçoivent la possibilité de s'améliorer avant d'être licenciés, et qui licencie ensuite un travailleur de manière brusque, sans avertissement préalable.

Le dommage moral du travailleur doit être indemnisé et peut être évalué ex aequo et bono.

Cour du travail de Bruxelles, 14 avril 2021, JTT, 2022, 279

6 Licenciement - motif grave - régularité

L'absence de remise effective du courrier recommandé notifiant au travailleur le motif grave en raison d'une erreur de BPost qui a erronément procédé à un retour à l'expéditeur n'a pas pour effet d'invalider le licenciement décidé par l'employeur.

Il ne peut être considéré que l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail fait peser sur l'employeur une obligation de résultat quant à la remise effective du courrier au travailleur.

Cour du travail de Liège (division Neufchâteau), 23 février 2022, JLMB, 2022/30

7 Licenciement - motif grave - notification - manifestement déraisonnable

Lorsqu'un employeur recourt au service « Collect & Stamp » de BPost pour notifier le motif grave au travailleur et qu'il existe une discordance entre d'une part, la date du cachet «Franking Factory » et, d'autre part, celle reprise sur l'envoi recommandé adressé au travailleur et sur la version électronique du récépissé, la première date doit être retenue car elle correspond à la date d'introduction dans le circuit postal.

Lorsqu'un employeur souhaite rompre le contrat de travail pour motif grave dans le chef du travailleur, il doit agir avec modération ou pondération et sans précipitation ou réaction excessive.

Le congé pour motif grave ne peut être donné quand les parties auraient pu aplanir le différend par une mise au point, une discussion voire un avertissement.

Compte tenu de la spécificité du problème relevant de la charge psychosociale et de sa composante relationnelle interpersonnelle, l'employeur ne peut pas licencier sur-le-champ pour motif de harcèlement moral sans avoir respecté la procédure de prévention prévue par la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail.

La demande d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable ou licenciement abusif d'un travailleur contractuel d'une autorité publique doit être appréciée à l'aune du droit commun des obligations qui prohibe l'abus de droit et de la convention collective de travail n° 109 concernant la motivation du licenciement appliquée par analogie. Le juge n'exerce qu'un contrôle marginal des motifs.

Cour du travail de Liège (division Liège), 19 avril 2022, JLMB, 2022/30

8 Durée du travail - heures supplémentaires - preuve

Le travailleur qui réclame le paiement d'heures supplémentaires doit en établir la réalité et l'importance avec un degré minimum de certitude et doit démontrer qu'elles ont été prestées à la demande ou avec l'approbation de l'employeur.

Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit, y compris par des présomptions de fait, lesquelles peuvent consister en un indice unique ou plusieurs indices concordants.

Pour sanctionner le refus fautif d'une des parties de collaborer à l'administration de la preuve, le juge peut, par une décision motivée, déterminer qui supportera la charge (et donc le risque) de l'administration de la preuve (article 8.4, alinéa 5 Code Civil).

L'employeur qui ne collabore pas loyalement à l'administration de la preuve et, pire, fait obstruction à la manifestation de la vérité judiciaire, pourrait s'exposer à une décision de ce type.

Cette mesure n'est cependant pas nécessaire lorsque le travailleur apporte la preuve du bienfondé de sa prétention avec un degré raisonnable de certitude.

Cour du travail de Bruxelles, 17 janvier 2022, JTT, 2022, 274

9 Déclaration Dimona - formulaire A1

L'obligation de déclaration Dimona n'a pas pour seule finalité d'assurer l'application correcte du droit de la sécurité sociale, mais à également pour objectif d'assurer une application utile du droit du travail.

Eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union Européenne, il s'ensuit qu'un formulaire A1 émis par l'institution étrangère compétente n'exclut pas l'application de l'obligation de déclaration Dimona.

Cour de Cassation, 19 avril 2022, JTT, 2022, 253