

CIRCULAIRE

Jurisprudence sociale

Notre référence / 2022-026

Date de publication / 2 novembre 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 Licenciement - motif grave - entendre le travailleur - principe d'égalité	2
2 Faillite - travail effectué après la faillite sur base d'un contrat de travail conclu avant la date de la faillite	2
3 Prescription - transfert conventionnel d'entreprise	2
4 Mise à disposition - clause de non-concurrence - violation	2
5 Arriérés de rémunération - reconnaissance de dette - responsabilité secrétariat social .	3
6 Sécurité sociale des travailleurs salariés - fils comme gérant, père comme employé - acquittement correctionnel pour assujettissement frauduleux	3
7 Licenciement - motif grave - compléter lettre d'énonciation des motifs - courrier non remis	3
8 Licenciement - motif grave - homicide	4

1 Licenciement - motif grave - entendre le travailleur - principe d'égalité

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ne constitue pas une violation du principe d'égalité en ce qu'il ne garantit pas à l'employé du secteur privé à qui l'employeur envisage de notifier un congé pour motif grave en application de cette disposition, le droit d'être entendu par son employeur avant de recevoir ce congé.

Cour Constitutionnel, 27 octobre 2022, arrêt 137/2022, R.G. 7518, www.const-court.be

2 Faillite - travail effectué après la faillite sur base d'un contrat de travail conclu avant la date de la faillite

Les revenus qui proviennent de prestations de travail exécutées par le failli après la date de la faillite sont exclus de l'actif de la faillite, même si le contrat de travail a été conclu avant la faillite.

Cour de Cassation, 31 mars 2022, JTT, 2022, 301

3 Prescription - transfert conventionnel d'entreprise

En cas de transfert conventionnel d'entreprise, le délai de prescription visé à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 commence à compter de la fin de l'occupation auprès du cessionnaire, en ce compris lorsque l'objet de la réclamation concerne une période où le travailleur était encore occupé par le cédant.

Cour du travail de Bruxelles, 19 janvier 2022, JTT, 2022, 308

4 Mise à disposition - clause de non-concurrence - violation

Le travailleur qui souhaite écarter l'application d'une clause de non-concurrence contenue dans son contrat de travail au motif qu'il aurait été mis illicitement à la disposition d'un autre employeur et pourrait invoquer l'application de l'adage « nemo auditur propriam turpitudinem allegans » doit démontrer l'existence d'une telle mise à disposition illicite.

Pour les travailleurs dont la rémunération annuelle brute est comprise entre 16.100 euro et 32.200 euro (montants indexés chaque années), l'article 65 § 2 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que la clause de non-concurrence n'est valable que si une CCT sectorielle a été adoptée, définissant les catégories de fonctions pour lesquelles la clause peut s'appliquer.

A défaut d'une telle CCT, un accord entre employeur et les organisations représentatives de travailleurs peut fixer, au niveau de l'entreprise, ces catégories de fonctions.

L'entreprise qui ressortit à la commission paritaire 200 où aucune CCT n'a été conclue à ce propos, peut avoir valablement identifié, en concertation avec les organisations représentatives de travailleurs, des catégories de fonctions pour lesquelles une clause de non-concurrence peut être convenue.

Le travailleur qui est lié par une clause de non-concurrence et qui démissionne pour exercer une activité similaire auprès d'un employeur exerçant une activité concurrente à celle de son employeur, viole ladite clause de non-concurrence.

Il doit, dans ce cas, rembourser l'indemnité de non-concurrence perçue et payer une somme équivalente à son précédent employeur.

Le juge peut s'écarter de cette valorisation forfaitaire si les circonstances de la cause le justifient.

Cour du travail de Bruxelles, 25 janvier 2022, JTT, 2022, 292

5 Arriérés de rémunération - reconnaissance de dette - responsabilité secrétariat social

La prescription de l'action du travailleur en paiement d'arriérés de salaires peut être interrompue par une reconnaissance de dette tacite de l'employeur, laquelle peut être déduite d'un ensemble de circonstances, telles que le fait que l'employeur a payé les montants corrects pour l'avenir sans réserve pour le passé, invité son secrétariat social à calculer le montant des arriérés et envisagé un financement bancaire pour le règlement de ceux-ci.

L'employeur victime de la faute de son secrétariat social, qui a incorrectement calculé les salaires barémiques durant plusieurs années, peut obtenir la condamnation de ce dernier, entre autres, à l'établissement des fiches de paie rectificatives, aux intérêts échus sur les rémunérations arriérées, ainsi qu'à la réparation de la perte de la chance d'adapter la gestion de son budget en fonction du coût réel du travail du salarié, perte évaluée ex aequo et bono.

Toutefois, la faute du secrétariat social ne relève pas l'employeur qui en est victime de son obligation de limiter son dommage dans la mesure du possible. S'il a tardé à régulariser la situation du travailleur, il a manqué à cette obligation, notamment pour ce qui concerne les intérêts dus au salarié et les majorations de cotisations O.N.S.S., qui auraient pu être évitées dans une certaine mesure.

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

6 Sécurité sociale des travailleurs salariés - fils comme gérant, père comme employé - acquittement correctionnel pour assujettissement frauduleux

L'acquiescement, qui a autorité de chose jugée en matière répressive, n'interdit pas à l'ONSS de laisser trancher la question de la simulation ou non de la qualité de travailleur salarié par les juridictions du travail, qui examinent au moyen de la loi-programme du 257 décembre 2006 si l'intéressé a ou non été assujéti de manière justifiée au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Cour du travail d'Anvers (division Hasselt), 2 avril 2021, JTT, 2022, 315

7 Licenciement - motif grave - compléter lettre d'énonciation des motifs - courrier non remis

Si le courrier d'énonciation des motifs graves peut être complété par une référence à des éléments ou des documents connus du travailleur licencié, il ne peut être suppléé à l'imprécision du courrier par des témoignages.

La circonstance que le courrier énonçant les motifs graves, quoiqu'envoyé à une adresse correcte, ne soit jamais parvenu au travailleur, en raison d'une faute imputable aux services postaux, ne peut avoir pour effet de rendre le licenciement pour motif grave irrégulier.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ne fait pas peser sur l'employeur d'obligation de résultat quant à la remise effective du courrier au travailleur.

Cour du travail de Liège (division Neufchâteau), 23 février 2022, JTT, 2022, 329

8 Licenciement - motif grave - homicide

Un homicide constitue incontestablement une faute revêtant un caractère grave.

Cependant, dans l'appréciation concrète du cas d'espèce, il apparaît que cette faute n'était pas de nature à entraîner la rupture immédiate et définitive de la confiance, tenant compte des éléments suivants :

- (1) le fait que l'homicide est intervenu dans un contexte familiale particulier qui ne présentera pas sur le lieu de travail rendant le risque de récurrence improbable ;
- (2) le fait que les faits n'ont jamais été niés par le travailleur,
- (3) qu'il a tenu l'employeur au courant de la situation,
- (4) qu'il était compétent et
- (5) apprécié de ses collègues avec lesquels il n'a jamais eu le moindre problème relationnel.

Finalement, il doit être tenu compte du fait que l'employeur avait connaissance du contexte familial dans lequel le travailleur évoluait.

Cour du travail de Liège (division Namur), 17 mars 2022, JTT, 2022, 327.