

CIRCULAIRE

Jurisprudence sociale

Notre référence / 2023-008
Date de publication / 31 janvier 2023

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 Commission paritaire - industrie chimique - demande d'extension de la représentation syndicale aux cadres - conflit collectif - ne fait pas partie de la juridiction et de la compétence des cours et tribunaux	2
2 Transfert d'entreprise - contrat de travail à durée indéterminée conclu avec le cessionnaire avant le transfert - convention de rupture de commun accord conclue avec le cédant après le transfert.....	2
3 Licenciement - durée du préavis - ancienneté conventionnelle - décret sur l'emploi des langues du 19 juillet 1973 - contrat de travail à caractère transfrontalier	2
4 Licenciement - motif grave - audition - novation du contrat de travail.....	2
5 Contrat de travail - suspension - force majeure - retrait d'agrément.....	3
6 Bien-être au travail et harcèlement - action en cessation - procédure disciplinaire	3
7 Droit judiciaire social - emploi des langues en matière judiciaire - travailleur protégé ..	4

1 Commission paritaire - industrie chimique - demande d'extension de la représentation syndicale aux cadres - conflit collectif - ne fait pas partie de la juridiction et de la compétence des cours et tribunaux

Les juridictions du travail ne sont pas compétentes pour connaître des conflits collectifs qui peuvent survenir en relation avec les conventions collectives applicables.

La demande visant à annuler la disposition de la CTT sur la représentation syndicale qui prévoit l'exclusion des employés non soumis à une échelle barémique pour la représentation des employés affiliés à un syndicat, et à étendre le champ d'application de la CCT à tous les employés - y compris les cadres - constitue un conflit collectif qui échappe à la compétence des cours et tribunaux.

Cour de Cassation, 12 décembre 2022, JTT, 2022, 521

2 Transfert d'entreprise - contrat de travail à durée indéterminée conclu avec le cessionnaire avant le transfert - convention de rupture de commun accord conclue avec le cédant après le transfert

Une convention de rupture de commun accord conclue entre le travailleur et le cédant postérieurement au transfert ne peut mettre fin au contrat de travail dès lors qu'à ce moment, le cédant n'a plus la qualité d'employeur.

Le contrat de travail conclu entre le cessionnaire et le travailleur avant le transfert ne peut avoir pour effet de priver le travailleur du bénéfice de la CCT n° 32bis. Cette dernière ayant un caractère impératif, le travailleur ne peut y renoncer à l'avance.

Cour du travail de Liège (division Liège), 20 juin 2022, JTT, 2022, 457

3 Licenciement - durée du préavis - ancienneté conventionnelle - décret sur l'emploi des langues du 19 juillet 1973 - contrat de travail à caractère transfrontalier

Lorsque ce que l'employeur entendait par l'octroi d'une ancienneté complémentaire de 7 ans pour déterminer la durée du préavis n'est pas clair, il y a lieu, en application de l'article 1162 du Code Civil, de fixer le délai de préavis selon l'article 37/2 LCT et non selon les dispositions transitoires de la loi du 26 décembre 2013.

Le décret du 19 juillet 1973 n'est pas applicable, bien que le travailleur ait été occupé en Belgique par un employeur établi en Belgique, dès lors que cet employeur fait partie d'un groupe international qui exploite des hôtels dans plusieurs pays.

Cour du travail de Bruxelles, 7 septembre 2021, JTT, 2022, 464

4 Licenciement - motif grave - audition - novation du contrat de travail

Ce n'est que lorsqu'elle s'avère nécessaire à l'acquisition d'une certitude dans le chef de l'employeur que l'audition du travailleur postpose le point de départ du délai de trois jours.

Tel n'est pas le cas d'une audition qui est menée alors qu'avant celle-ci, l'employeur s'est déjà forgé une conviction définitive sur le caractère de motif grave des faits.

Les parties ne peuvent plus se prévaloir d'un contrat de travail lorsque ce dernier a fait l'objet d'une novation.

Tel est le cas lorsque les parties ont substitué au contrat initial, par un accord bilatéral verbal, un nouveau contrat de travail.

Celui-ci fait disparaître le contrat de travail initial.

Par contre, l'ancienneté acquise au cours du contrat de travail initial doit être prise en compte pour déterminer le délai de préavis.

Cour du travail de Mons, 7 décembre 2021, JTT, 2022, 511

5 Contrat de travail - suspension - force majeure - retrait d'agrément

L'employeur est tenu de fournir au travailleur du travail.

S'il entend s'exonérer de cette obligation, il a la charge de le prouver l'existence d'un cas de force majeure.

Le retrait d'agrément d'une société de titres-services qui n'est pas reconnu par l'ONEm comme une situation de force majeure permettant de suspendre le contrat de travail ne permet pas de libérer l'employeur de son obligation de fournir du travail.

En invoquant de manière irrégulière la force majeure, l'employeur a commis une faute, laquelle l'oblige à réparer le dommage subi par le travailleur, à savoir la perte de rémunération durant la période de suspension du contrat.

Cour du travail de Mons, 18 janvier 2022, JTT, 2022, 527

6 Bien-être au travail et harcèlement - action en cessation - procédure disciplinaire

La victime peut diriger l'action en cessation tant contre l'auteur des actes incriminés qu'à l'égard de son employeur.

L'hyperconflit n'exclut pas le harcèlement moral au travail, lorsque les conditions de celui-ci sont réunies.

Tout au plus, le caractère plus bilatéral qu'unilatéral peut entrer en ligne de compte pour l'appréciation du caractère abusif des conduites envisagées.

Eu égard au contexte, est abusif le fait d'avoir actionné une procédure disciplinaire, c'est-à-dire une procédure lourde, alors qu'une médiation avait été recommandée, et qu'elle avait été acceptée par la plaignante.

La voie de la médiation aurait été choisie, comme première intention, par un employeur prudent et avisé.

Les mesures ordonnées dans le cadre d'une action en cessation ne peuvent être que provisoires, le tribunal ne pouvant se substituer aux prérogatives de l'employeur.

Tribunal du travail du Brabant Wallon (division Wavre, référé), 7 octobre 2022, JTT, 2022, 468

7 Droit judiciaire social - emploi des langues en matière judiciaire - travailleur protégé

Est nulle, de nullité absolue, la notification d'un jugement reconnaissant l'existence d'un motif grave dans le chef d'un travailleur protégé qui ne contient pas de traduction en langue française alors même qu'étant rédigé en langue néerlandaise, le jugement devait être notifié en région de langue française, compte tenu du domicile du travailleur.

La nature de la nullité (relative ou absolue) doit être appréciée en fonction du texte de l'article 40 de la loi du 15 juin 1935 applicable à la date du constat judiciaire de la nullité.

Il résulte du constat opéré de nullité de la notification, que le délai d'appel fixé par l'article 11 de la loi du 19 mars 1991 n'a pas commencé à courir.

Le licenciement pour motif grave a donc été notifié sans respecter les conditions et procédures fixées par la loi précitée.

Il est donc irrégulier, et le travailleur peut bénéficier de l'indemnité de protection.

Cour du travail de Liège (division Liège), 30 août 2022, JTT, 481