Terra Laboris
CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)
EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 177

31 mai 2023

Chers Lecteurs,
Chères Lectrices,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin, dont la Brève est consacrée à un arrêt de la Cour du travail de Liège (div. Liège) du 7 mars 2023 (R.G. 2021/AL/267), qui s'est penché sur la question de la rémunération de base de l'indemnité compensatoire de préavis en cas d'interruption de carrière avant la modification de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 par la loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) n° 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 et interroge la Cour constitutionnelle sur le caractère potentiellement discriminatoire de la disposition.

Celui-ci contient en outre une sélection de jurisprudence récente avec un sommaire, les décisions elles-mêmes figurant sur le site de Terra Laboris (https://www.terralaboris.be/).

Nous rappelons que ces décisions sont sélectionnées parmi l'ensemble de celles régulièrement mises en ligne et ne constituent donc pas le seul accroissement jurisprudentiel du site.

Toutes les **décisions** ci-dessous, leur éventuel **commentaire**, ainsi que les différentes rubriques, sont consultables d'un simple clic.

Les suggestions en vue de l'amélioration du Bulletin sont les bienvenues. Toutes décisions inédites peuvent être envoyées à cette adresse. La mise en ligne en sera envisagée par le comité de rédaction.

Bien à vous,

Pour l'équipe rédactionnelle,
Igor SELEZNEFF

I. BREVE

Interruption de carrière : caractère discriminatoire de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 avant sa modification par la loi du 7 octobre 2022 ?

Commentaire de **C. trav. Liège (div. Liège), 7 mars 2023, R.G. 2021/AL/267**

Une travailleuse de plus de cinquante-cinq ans en crédit-temps a été licenciée.

La cour s'est interrogée, dans un premier arrêt du 2 mai 2022, sur un éventuel ancrage européen du droit aux aménagements de fin de carrière d'un travailleur âgé ainsi que sur une discrimination directe ou indirecte éventuelle en fonction de l'âge, que ce soit au regard du droit interne ou du droit européen, l'employeur ayant calculé l'indemnité compensatoire de préavis sur la base du salaire réduit en raison du crédit-temps.

La cour rappelle le régime du crédit-temps non subordonné à un motif particulier, étant l'exigence de la condition d'âge (cinquante-cinq ans minimum) et d'ancienneté (vingt-cinq années), l'âge minimum pouvant être ramené à cinquante ans dans les métiers lourds avec une longue carrière ou avec prestations dans une entreprise reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration. Le crédit-temps de fin de carrière peut être pris soit par diminution de la carrière d'un-cinquième (un jour ou deux demi-jours par semaine), soit par diminution, sous la forme d'une réduction des prestations à mi-temps. S'agissant de l'aménagement d'une fin de carrière, une interruption à temps plein n'est pas autorisée.

La cour reprend les interventions de la Cour constitutionnelle en matière d'interruption de carrière (au sens large), et particulièrement celles dans le cadre de la C.C.T. n° 77*bis* (qui a précédé la C.C.T. n° 103), s'agissant des arrêts du 10 novembre 2011 (n° 167/2011) et 15 décembre 2011 (n° 191/2011).

Elle constate cependant que l'argumentaire, dans les deux arrêts, est depuis lors dépassé par les faits et qu'un angle nouveau mérite d'être abordé, étant celui de la discrimination indirecte sur la base de l'âge et de l'article 23 de la Constitution.

Elle développe longuement la thématique, reprenant notamment l'ajout inséré par la loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) n° 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive n° 2010/18/UE du Conseil et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés. Celle-ci a ajouté à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 un § 2/1, qui dispose que, lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 25 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, et pour autant que cette modification des conditions de travail n'ait pas été conclue pour une durée indéterminée, l'on entend par « rémunération en cours » au sens du § 1er la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail. La modification est intervenue vu la jurisprudence récente de la Cour de Justice, de la Cour constitutionnelle et de la Cour de cassation.

La cour pose en conséquence la question de savoir si, dès lors que le législateur a décidé d'aligner tous les régimes d'interruption de carrière sur le congé parental dans un souci de sécurité juridique, de transparence et d'égalité de traitement, il n'y a pas rétroactivement lieu de constater une discrimination à laquelle il a depuis lors été mis un terme par la loi.

Elle décide dès lors de réinterroger la Cour constitutionnelle sur le texte de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 avant sa modification légale, s'agissant de savoir si cette disposition et/ou les articles 103*bis* ou 103*quinquies* de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales violaient ou non les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que le travailleur de cinquante-cinq ans ou plus bénéficiant d'un crédit-temps en application de la C.C.T. n° 103 (et donc en-dehors du congé parental) n'avait droit à l'époque des faits, en cas de licenciement, qu'à une indemnité de préavis calculée sur la base de la rémunération pour les prestations de travail réduites, alors que le travailleur qui bénéficiait d'une réduction de prestations dans le cadre du congé parental pouvait percevoir l'indemnité de préavis calculée sur la base de la rémunération à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas réduit ses prestations.

La cour décide également de poser une question eu égard à une éventuelle violation du droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables garanti par l'article 23 de la Constitution.

*
* *

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.
Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé

Trib. trav. Liège (div. Verviers), 7 décembre 2022, R.G. 21/408/A

Dans une maison de repos et de soins, qui doit faire face à ses obligations journalières vis-à-vis de résidents qu'elle ne peut laisser sans soins, il paraît légitime, après s'être accommodé tant bien que mal de la situation par le biais de mesures palliatives (adaptation des tableaux de planning pour reporter la charge de travail sur ses collègues, appel à des intérimaires, conclusion de CDD), de vouloir mettre fin à la désorganisation générée par les fréquentes incapacités de la travailleuse licenciée, une distinction directe pouvant, notamment, être justifiée par un but légitime et pour peu que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

2.
Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé

Trib. trav. Liège (div. Verviers), 23 novembre 2022, R.G. 21/582/A

Dès lors que l'employée a été licenciée alors qu'elle était en incapacité de travail et que le motif avancé par l'employeur est son absence due à son état de santé et à ses incapacités, celui-ci doit établir que le licenciement n'est pas discriminatoire. La décision de licencier opère en effet une distinction directe du fait que la travailleuse a perdu son emploi alors qu'elle était en maladie. Elle a ainsi subi un traitement défavorable par rapport à tout autre travailleur ne présentant pas un problème de santé ayant nécessité des incapacités de travail. La preuve à rapporter par l'employeur est que le traitement différencié était

objectivement justifié par un but légitime (contrôle de légitimité) et que les moyens de réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires (contrôle de proportionnalité).

3.
Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé

C. trav. Bruxelles, 15 février 2023, R.G. 2021/AB/60

Le fait de reprocher, même à tort, à un travailleur de déposer un certificat de complaisance ne signifie pas qu'il lui est fait grief de présenter un problème de santé. C'est, au contraire, l'absence de problème de santé qui est pointée. Il ne saurait donc être considéré que son licenciement est intervenu en raison de son état de santé actuel ou futur.

4.
Charte de l'assuré social > Obligations des institutions > Obligation d'information et de conseil > Secteurs > Chômage

C. trav. Liège (div. Liège), 21 décembre 2022, R.G. 2022/AL/167[1]

Les organismes de paiement ont une obligation générale de proactivité en vertu de la Charte de l'assuré social ainsi que des obligations, issues à la fois de celle-ci et de l'arrêté royal organique chômage, étant de conseiller gratuitement le travailleur et de lui fournir toutes informations utiles concernant ses droits et ses devoirs. Figurent parmi celles-ci les informations et formalités permettant au chômeur d'introduire en temps utile un dossier complet, de s'inscrire comme demandeur d'emploi, de déclarer sa situation personnelle et familiale et de se soumettre au contrôle des périodes de chômage complet. L'ONEm a les mêmes obligations à titre résiduaire.

5.
Charte de l'assuré social > Récupération d'indu > Secteurs > AMI

C. trav. Liège (div. Liège), 23 décembre 2022, R.G. 2022/AL/15

L'article 17, alinéa 3, de la Charte de l'assuré social, qui permet à l'organisme assureur de réviser, avec effet rétroactif, les indemnités versées à l'assuré, n'est pas d'application s'il demeure en défaut d'établir que le bénéficiaire des indemnités savait ou devait savoir, au sens de l'arrêté royal du 31 mai 1933 concernant les déclarations à faire en cas de subventions, indemnités et allocations, qu'il n'avait pas droit à l'intégralité des indemnités qui lui ont été versées durant la période litigieuse. Conformément à l'article 17, alinéa 2, de la loi précitée, cet organisme ne peut en conséquence réviser son octroi antérieur et récupérer l'indu résultant d'une telle révision.

[1] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Non-dégressivité des allocations de chômage : possibilité d'une révision avec effet rétroactif ?**

6.
Bien-être au travail > Droit de retrait

Trib. trav. fr. Bruxelles, 17 avril 2023, R.G. 20/3.866/A

L'article I.2-26 du Code bien-être au travail consacre le droit du travailleur de s'éloigner de son poste de travail et/ou d'une zone dangereuse en cas de danger grave et immédiat et qui ne peut être évité. Il s'agit du « droit de retrait », étant un droit individuel reconnu dans le chef de chaque travailleur, qui a la faculté et non l'obligation de l'exercer. Il peut être exercé de manière collective par plusieurs travailleurs. L'exercice collectif de ce droit n'est pas nécessairement antinomique avec son caractère individuel, étant entendu que le juge devra vérifier si les conditions de son exercice légitime sont remplies dans le chef de chaque travailleur l'ayant exercé. Ce droit ne peut cependant pas être utilisé pour faire valoir des revendications professionnelles, ce qui relève du droit de grève.
(Jugement non définitif)

7.
Relation de travail > Contrat d'entreprise - requalification > Critères > Organisation du temps de travail

C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 23 novembre 2022, R.G. 2021/AU/32

Les contraintes d'organisation du temps de travail (horaires de l'institution, exigences des médecins, continuité des soins) et celles liées à la réglementation AMI relative au forfait (impliquant des prestations à domicile pour des patients qui ne peuvent se déplacer, ainsi que des prestations les week-end ou en soirée) qui s'imposent au personnel travaillant pour une maison médicale ne sont, pas plus que le fait de devoir suivre certaines formations obligatoires dans ce type de structure, pas révélatrices d'un lien de subordination ou incompatibles avec le statut d'indépendant.

8.
Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Durée du contrat > Contrat à durée déterminée > Egalité dans les conditions d'emploi > Accord-cadre > Conditions d'emploi

C.J.U.E., 15 décembre 2022, Aff. n° C-40/20 et C-173/20 (PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI e.a.), EU:C:2022:985

La clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée ne s'oppose pas à une réglementation nationale (italienne en l'espèce) qui permet aux universités de conclure avec les chercheurs des contrats à durée déterminée de trois ans, prolongeables de deux ans au maximum, sans subordonner leur conclusion ni leur prolongation à des raisons objectives liées à l'existence de besoins temporaires ou exceptionnels, et ce afin de couvrir les besoins ordinaires et permanents de l'université concernée. Elle ne s'oppose par ailleurs pas à une réglementation nationale qui fixe à douze ans la durée totale des contrats de travail qu'un même chercheur peut conclure, y compris avec des universités et des instituts différents, et même de manière non consécutive.

9.
Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Durée du contrat > Contrat à durée déterminée > Contrats successifs (CDD) > Jurisprudence nationale > Raisons légitimes

C. trav. Liège (div. Liège), 22 novembre 2022, R.G. 2022/AL/54

Le fait que l'employeur soit confronté à des difficultés économiques comme à des cocontractants puissants et à de l'inquiétude à propos des fluctuations du volume de travail ne constitue pas des raisons légitimes qui justifieraient de maintenir le personnel occupé dans la situation précaire de la conclusion de contrats à durée déterminée successifs. Il importe peu à cet égard que l'employeur n'ait pas voulu éluder intentionnellement la législation sociale ou ait mal été informé par son secrétariat social, ces considérations étant étrangères au droit du travailleur de voir ses droits respectés.

10.
Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Notion d'ancienneté

Trib. trav. Liège (div. Liège), 15 novembre 2022, R.G. 21/3.511/A[2]

La condition de 6 mois d'ancienneté doit se comprendre comme contrebalançant la suppression de la clause d'essai et l'allongement des délais de préavis, principalement dans le chef des ouvriers et, de façon très limitée, dans celui des employés dont l'ancienneté atteint 3 mois qui ne sont plus susceptibles d'être licenciés durant la période d'essai moyennant préavis réduit. Elle consacre, en quelque sorte, le droit à l'erreur de l'employeur dans le cadre du processus d'engagement, lequel peut néanmoins toujours, s'il a exercé ce droit de manière fautive, être sanctionné en application de la théorie de l'abus de droit.

11.
Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Indemnité > Cumul > Indemnités conventionnelles

C. trav. Bruxelles, 21 décembre 2022, R.G. 2020/AB/702

L'indemnité de stabilité d'emploi due dans le secteur bancaire en application de la convention collective de travail du 2 juillet 2007 constitue bel et bien une indemnité « due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail » au sens de l'article 9, § 3, de la CCT n° 109 et ne peut être assimilée à aucune des quatre indemnités pour lesquelles le cumul serait permis en application de celui-ci. Que l'indemnité de stabilité d'emploi puisse sanctionner un comportement différent de l'employeur et qu'elle vise aussi un dommage distinct de celui couvert par l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas de nature à justifier une autre lecture dudit article, dont le texte clair ne prête pas à une autre interprétation.

[2] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Licenciement manifestement déraisonnable : condition d'ancienneté de six mois**.

12.
Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Congé de paternité

C. trav. Bruxelles, 21 décembre 2022, R.G. 2020/AB/702

Pourvu que le licenciement soit fondé sur des motifs étrangers à la prise du congé de paternité, rien n'oblige un employeur à faire précéder sa décision de rompre d'un quelconque avertissement, ni même d'attendre l'écoulement du délai de protection visé à l'article 30, § 4, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978. Sous cet angle, s'il n'est pas établi que le licenciement est lié à la prise du congé de paternité, il n'y a pas, dans le chef de l'employeur, d'abus de son droit de rompre, même si le travailleur a été licencié avec effet immédiat à son retour de congé de paternité sans avoir jamais reçu le moindre avertissement et que, d'une certaine manière, l'annonce du licenciement a pu lui paraître brutale.

13.
Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué syndical > Secteur privé

C. trav. Liège (div. Liège), 18 novembre 2022, R.G. 2021/AL/663

Il ressort de **l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 10 février 2003** que, parce que n'exerçant pas de mandat, un délégué suppléant ne fait pas partie de la délégation syndicale et, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par C.C.T. sectorielle ou d'entreprise, ne bénéficie donc de la protection assurée à ses membres que s'il remplace le délégué effectif, pour la durée de ce remplacement. La matière étant d'ordre public et imposant des contraintes à l'employeur, pareilles C.C.T. ne peuvent toutefois faire l'objet d'une interprétation extensive. Ainsi doit-on considérer que si, en adoptant la C.C.T. du 26 mars 2014 régissant les principes relatifs à la délégation syndicale au sein de la commission paritaire des entreprises de travail adapté, les partenaires sociaux avaient voulu étendre la protection aux membres suppléants, ils l'auraient clairement mentionné, ce d'autant que l'article 3 de ladite C.C.T. prévoit que, lorsqu'elles ne peuvent désigner un membre de la délégation syndicale qui n'a pas été candidat aux dernières élections sociales ou si aucun candidat ne manifeste son intérêt pour le mandat, les organisations syndicales s'engagent à ne pas augmenter le nombre de protégés dans l'entreprise, ce qui démontre leur volonté de limiter leur nombre et non de l'étendre, comme, par exemple, aux suppléants.

14.
Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué du personnel (loi 1991) > Protection > Bénéficiaires > Candidat non élu

C. trav. Bruxelles, 21 décembre 2022, R.G. 2017/AB/477

On n'aperçoit pas en quoi l'équivalence de protection dont disposent les candidats non élus et les candidats élus contrevient au droit de travailler et à la liberté d'exercer une profession librement choisie ou acceptée ou à la liberté d'entreprise consacrée par les articles 15 et 16 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.
Comme l'a jugé la Cour Constitutionnelle (arrêt n° 115/12 du 10 octobre 2012), le législateur belge a dans le cadre de son pouvoir d'appréciation en matière socio-économique, élaboré une solution équilibrée quant à la protection à reconnaître aux travailleurs qui, en raison de leurs tâches de représentants du

personnel au sein du comité pour la prévention et la protection au travail, risquent d'être l'objet de mesures de représailles de la part des employeurs et a étendu cette protection au bénéfice des candidats non élus, lesquels pourraient également faire l'objet de pareilles mesures. La procédure de licenciement à respecter n'entrave d'aucune manière la liberté d'établissement des entreprises.

15.
Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué du personnel (loi 1991) > Protection > Indemnité > Hauteur

C. trav. Bruxelles, 21 décembre 2022, R.G. 2017/AB/477

Il ne peut être soutenu que les articles 4, 5 et 16 et 17 de la loi du 19 mars 1991 sont contraires aux articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'ils traitent de manière similaire des catégories d'entreprises différentes par leur taille, en prévoyant le même montant en ce qui concerne l'indemnité de protection à verser, sans tenir compte de leur taille ainsi que de leur capacité financière, faisant peser sur les petites et micro-entreprises un risque disproportionné par rapport au but et à l'esprit de la loi .
Dès lors que le législateur vise un effet dissuasif déterminé par la hauteur des indemnités pour éviter des licenciements injustifiés tant des candidats élus que des candidats non élus, il ne saurait être question d'un risque disproportionné que le législateur ferait courir aux employeurs de plus petite taille par rapport au but et à l'esprit de la loi. Il suffit aux entreprises, quelle que soit leur taille, de respecter la procédure de licenciement prévue par la loi du 19 mars 1991 pour éviter que le risque financier se réalise.

16.
Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Clause de stabilité d'emploi > Secteur des banques

C. trav. Bruxelles, 21 décembre 2022, R.G. 2020/AB/702

En soi, il pourrait sans doute être défendu que l'indemnité de stabilité d'emploi propre au secteur bancaire ne constitue pas, à strictement parler, une indemnité prévue « *dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement* » au sens de l'article 30, § 4, de la loi du 3 juillet 1978. En effet, elle trouve sa cause, non pas dans le licenciement lui-même, mais plus sûrement, en amont de la décision de licencier, dans le non-respect par l'employeur de la procédure qu'il était tenu de suivre dès lors qu'il envisageait de procéder au licenciement du travailleur. En revanche, l'indemnité de protection liée au congé de paternité constitue bien une (autre) « indemnité de protection » légale avec laquelle l'indemnité de stabilité d'emploi ne peut être cumulée en application de l'article 2, § 3, alinéa 2, de la C.C.T. sectorielle du 2 juillet 2007. Quand bien même les deux indemnités ne poursuivraient pas le même objectif et ne répareraient pas le même dommage, cela ne serait pas de nature à justifier une autre lecture dudit article dont le texte clair ne prête pas à une autre interprétation.
Au demeurant et en tout état de cause, l'indemnité de protection liée au congé de paternité et l'indemnité de stabilité d'emploi du secteur bancaire partagent un objectif commun, celui de protéger l'emploi en incitant à sa conservation. L'existence éventuelle d'un objectif dérivé additionnel propre à l'indemnité de protection liée au congé de paternité ne contredit pas le fait que les deux indemnités poursuivent un même objectif.

17.
Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Conditions de l'abus de droit > Dommage > Nature du dommage > Dommage moral > Sentiment d'humiliation/injustice

C. trav. Bruxelles, 21 décembre 2022, R.G. 2020/AB/702

Le sentiment d'injustice ressenti par le travailleur licencié, qui est probablement commun à la plupart des ruptures décidées unilatéralement par l'employeur, ne constitue pas en soi un dommage moral distinct de celui déjà couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

18.
Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Conditions de l'abus de droit > Faute contractuelle

C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 23 novembre 2022, R.G. 2021/AU/17

Il apparaît évident que, en vertu du principe d'exécution de bonne foi des conventions, commet une faute l'employeur qui signe un avenant au contrat d'un travailleur réduisant ses prestations de travail à un mi-temps, ce alors qu'il savait qu'il allait licencier l'intéressé le lendemain.

19.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Cas de figure > Manquement > Travailleur

C. trav. Liège (div. Liège), 28 novembre 2022, R.G. 2021/AL/169

Le fait de ne pas avoir averti son employeur de son incapacité ou de ne l'en avoir averti que tardivement ne constitue, en tout état de cause, pas un acte équipollent à rupture mais un simple manquement contractuel, susceptible au demeurant de donner lieu à un refus du bénéfice du salaire garanti.

20.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Eléments de la cause > Préjudice de l'employeur

Cass., 6 février 2023, n° S.18.0095.N

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'exige pas que l'employeur ait subi un préjudice en conséquence de la faute grave du travailleur. Toutefois, rien n'empêche le juge, dans l'appréciation du manquement allégué, de vérifier également si celui-ci a causé un préjudice à l'employeur ou si ce dernier a subi un dommage.

21.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Matériel de l'entreprise > Vol

C. trav. Bruxelles, 11 janvier 2023, R.G. 2020/AB/621

Le fait qu'une réceptionniste dont la fonction exige qu'elle manipule quotidiennement de l'argent pour le compte de son employeur se soit approprié, en connaissance de cause, de l'argent que lui avait remis un client en paiement de sa place de parking constitue une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de confiance qui doit exister entre employeur et travailleur.

22.
Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Paiements à la rupture > Nature > Indemnité pour non-concurrence

C. trav. Bruxelles, 22 novembre 2022, R.G. 2021/AB/647

La rémunération brute visée à l'article 65, § 2, alinéas 6 et 7, de la loi du 3 juillet 1978 comprend non seulement la rémunération de base, mais également tous les autres éléments de nature rémunératoire et avantages accordés en vertu du contrat. L'indemnité correspondante doit dès lors inclure non seulement la rémunération qui constitue la contrepartie du travail fourni, c'est-à-dire la rémunération en espèces et les avantages en nature, mais également les avantages octroyés en vertu du contrat qui ne constituent pas cette contrepartie, ainsi le double pécule de vacances.

23.
Rémunération / Avantages / Frais > Eléments constitutifs > Bonus

C. trav. Bruxelles, 21 décembre 2022, R.G. 2020/AB/702

Rien n'interdit de déroger par convention au principe de la divisibilité d'un bonus en subordonnant sa débition à la condition d'être en service au moment de son octroi. Aucune disposition de la loi du 3 juillet 1978, dont son article 6, n'interdit de subordonner le droit à un bonus à une telle condition. En outre, la condition de présence dans l'entreprise n'est pas une condition purement potestative interdite par l'article 1174 de l'ancien Code civil, dans le sens où cette condition dépendrait uniquement de la volonté de la partie qui s'oblige, vu que le maintien du contrat de travail ou plutôt sa dissolution n'est pas un événement qu'il est du pouvoir du seul employeur de faire arriver ou d'empêcher et qu'il existe plusieurs modes de dissolution des contrats de travail qui ne dépendent pas nécessairement de la volonté unilatérale de l'employeur. De plus, le départ de l'entreprise peut être décidé par le travailleur lui-même et l'employeur, qui dispose du droit de licencier, peut aussi prendre cette décision pour divers motifs et non d'une manière purement arbitraire, dans le seul but d'échapper au paiement d'un bonus ou d'une prime. Il s'ensuit aussi que le simple choix fait par l'employeur de licencier moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ne constitue pas la preuve d'une faute dans son chef.

24.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Rupture pour force majeure > Autres cas

Trib. trav. Liège (div. Liège), 21 novembre 2022, R.G. 22/347/A[3]

Il est admis en cas d'incendie de l'entreprise, qu'il y a force majeure à trois conditions, étant (i) que celui-ci ne résulte pas d'une faute de l'employeur, (ii) qu'il entraîne la cessation des activités et (iii) que les travailleurs à l'égard desquels la force majeure est constatée soient touchés par cette cessation. Statuant en l'espèce dans le cas d'inondations (juillet 2021), le tribunal conclut à une force majeure définitive, l'exécution du contrat de travail étant devenue impossible, et ce vu l'ampleur des dégâts. La preuve est apportée par l'employeur que les eaux avaient atteint un niveau d'un mètre quatre-vingts dans les lieux et que les fours (dont une partie était enfouie) ainsi que les armoires électriques et l'armoire de gestion de l'énergie étaient sinistrés à 100%. L'activité ne pouvait dès lors reprendre dans les lieux, les machines de production n'étant plus utilisables, en tout cas avec des garanties suffisantes au niveau de la sécurité.
Il rappelle également qu'il y a lieu de tenir compte uniquement de l'événement en lui-même et non d'une indemnité éventuelle à laquelle l'événement donnerait droit dans le futur.

25.
Rémunération / Avantages / Frais > Paiement > Preuve

Trib. trav. Liège (div. Liège), 15 novembre 2022, R.G. 21/3.511/A[4]

L'article 47*bis* de la loi du 12 avril 1965 ne peut s'analyser en une présomption réfragable de non-paiement de la rémunération ayant pour effet de faire reposer la charge de la preuve sur l'employeur, ce qui est déjà le cas en vertu du droit commun de la preuve (C. civ., art. 1315, al. 2). Il s'analyse donc soit en une présomption irréfragable, soit comme une fiction. Dans un cas comme dans l'autre, la rémunération payée de la main à la main, sans quittance, en violation de l'article 5 de la loi est considérée comme ne l'ayant pas été, sans que l'employeur puisse prouver le contraire.

26.
Travail et famille > Congé de paternité

C. trav. Bruxelles, 15 novembre 2022, R.G. 2019/AB/428[5]

Le droit de pouvoir choisir les dates de prise d'un congé de paternité étant expressément prévu par l'article 30, § 2, L.C.T., un travailleur ne commet, en soi, aucun abus en respectant cette modalité légale et, le texte dudit article ne le prévoyant nullement, n'a à se justifier ni quant aux dates choisies, ni quant à la nécessité d'exercer son droit.

---

[3] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Inondations de juillet 2021 : existence d'une force majeure définitive entraînant la rupture du contrat de travail**.

[4] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Licenciement manifestement déraisonnable : condition d'ancienneté de six mois**.

[5] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Congé de naissance : y a-t-il un délai pour avertir l'employeur ?**

27.
Accidents du travail > Procédure judiciaire > Spécificités dans le secteur public > Caractère contraignant de la décision du MEDEX ou de l'OML

Trib. trav. fr. Bruxelles, 4 avril 2023, R.G. 20/668/A

Le tribunal considère, dans le cadre de l'arrêté royal PJPol, que si le taux d'I.P.P. est un élément du dommage subi, la date de consolidation est, elle, une condition d'octroi de l'I.P.P. Il s'ensuit que la décision du MEDEX n'a pas de force contraignante sur ce point. Statuer autrement reviendrait à créer une distinction entre les policiers (soumis à l'arrêté royal PJPol) et les autres agents de la fonction publique (soumis aux arrêtés royaux des 24 janvier 1969, 12 juin 1970 et 13 juillet 1970). Une telle distinction ne serait pas justifiée et constituerait une discrimination.

28.
Chômage > Octroi des allocations > Caractère involontaire du chômage > Non-présentation / Présentation tardive à une convocation

Cass., 6 février 2023, n° S.22.0039.N

L'article 51, § 1er, alinéa 2, 4°, de l'arrêté royal organique chômage dispose que par « chômage par suite de circonstances dépendant de la volonté du travailleur », il faut entendre le défaut de présentation, sans justification suffisante, au Service de l'Emploi et/ou de la Formation professionnelle compétent, si le chômeur a été invité par ce service à s'y présenter. Il ne résulte pas de ces dispositions qu'un chômeur complet qui peut justifier son absence mais qui n'a pas informé le service de l'emploi ou de la formation professionnelle qui l'a convoqué en temps utile de son absence justifiée est réputé être au chômage en raison de circonstances dépendant sur sa volonté. Il ne résulte pas non plus des articles 52 à 54 du même texte que le chômeur complet qui peut justifier son absence à la convocation au service précité puisse être sanctionné parce qu'il n'a pas informé celui-ci à temps de son absence.

29.
Chômage > Suppression / Dégressivité des allocations > Aides à l'emploi groupes-cibles

C. const., 27 avril 2023, n° 69/2023

Les articles 28, 2°, et 36 du décret de la Région wallonne du 2 février 2017 « relatif aux aides à l'emploi à destination des groupes-cibles » ne violent pas l'article 23, alinéa 3, 2°, de la Constitution, lu en combinaison avec l'article 12.1 de la Charte sociale européenne révisée. Pour la Cour, la suppression du complément de reprise du travail conduit à une réduction du nombre d'aides à l'emploi dont bénéficient les groupes-cibles, tout en s'inscrivant dans une réforme plus globale dans laquelle l'ensemble du système des aides à l'emploi des groupes-cibles est remanié. De ce fait, cette mesure permet de rendre plus « lisible » un système d'aides à l'emploi des groupes-cibles jugé trop complexe et de rendre les mesures d'aides à l'emploi plus efficaces, c'est-à-dire plus faciles à mettre en œuvre par les acteurs du marché de l'emploi, ce qui est de nature à favoriser l'embauche des travailleurs des groupes-cibles. Le décret du 2 février 2017 s'inscrit dans une réforme globale à la suite du transfert aux régions de la compétence en matière de politique de l'emploi axée sur des groupes-cibles et le législateur décrétal a suffisamment atténué les effets de la suppression du complément de reprise du travail par un régime transitoire qui permet aux bénéficiaires du complément de reprise du travail de continuer à le percevoir pendant trois ans au maximum après l'entrée en vigueur du décret du 2 février 2017.

(Réponse à **Trib. trav. Liège, div. Liège, 22 février 2022, R.G. 20/2.601/A et 20/2.904/A**)

30.
Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Courriels / Internet / Documents sur ordinateur

C. trav. Bruxelles, 31 janvier 2023, R.G. 2019/AB/461

Même si c'est par erreur qu'un courriel destiné à un membre de la direction a été envoyé à la personne de qui il y était question, reste que celui-ci lui a bel et bien été envoyé et que son destinataire fortuit n'en a pas pris connaissance par un quelconque moyen illicite ni déloyal. Il s'ensuit que la production de cette pièce par l'intéressé n'est pas constitutive d'infraction pénale et que son action n'est pas fondée sur une information obtenue en violation des règles constitutionnelles et supranationales relatives à la protection de la vie privée et au secret des correspondances et des communications téléphoniques.

*
* *

Editeur responsable : Mireille JOURDAN, 63 rue des Templiers, 1301 Bierges.

Disclaimer : Copyright et conditions d'utilisation du site.