
CIRCULAIRE

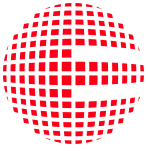
S. 2017/008

Jurisprudence sociale

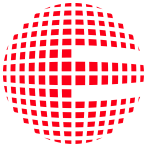
27 février 2017

Résumé

- Contrat de travail – lien de subordination – critères généraux – possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique – notion.
- Contrat de travail – rupture – motif grave – délai de 3 jours – notification recommandé postal – divergence entre la date figurant sur l'enveloppe et celle figurant sur le récépissé postal.
- Contrat de travail – rupture – motif grave – délai de 3 jours – obligation de respecter une procédure interne préalable au licenciement – organe collégial compétent pour licencier.
- Contrat de travail – rupture – motif grave – délai de 3 jours – notion de jour ouvrable – jour férié tombant un dimanche – pas de report du délai de 3 jours.
- Contrat de travail – rupture – motif grave – preuve – données recueillies par un huissier de justice – fichiers figurant sur le disque dur d'un ordinateur – demande adressée au travailleur d'imprimer des fichiers – recevabilité – respect de la vie privée.
- Contrat de travail – démission pour motif grave – retards répétés dans le paiement de la rémunération – dommages et intérêts – équivalent à une indemnité de congé.
- Contrat de travail – acte équipollent à rupture – contrat de détachement – fin anticipée à l'initiative de l'employeur – proposition de réaffectation dans un emploi équivalent – refus de l'employé.



- Référé – ius variandi de l'employeur – apparence de droit.
- Contrat de travail – rémunération – option sur actions – allouée au lieu de paiement d'une rémunération variable – refus du travailleur – plus de droit à un paiement en argent.
- Contrat de travail – paiements indus par l'employeur – action en récupération – prescription – délai.



Contrat de travail – lien de subordination – critères généraux – possibilité d’exercer un contrôle hiérarchique – notion.

La constatation qu’une des parties dans une relation de travail dispose du droit d’infliger des sanctions disciplinaires à une autre partie exclut la possibilité d’exercice d’une collaboration indépendante, à moins que ce droit de sanctionner soit inhérent à l’exercice de la profession et soit imposé par ou en vertu de la loi.

Cour de Cassation, 10 octobre 2016, JTT, 2016, 463.

Contrat de travail – rupture – motif grave – délai de 3 jours – notification recommandé postal – divergence entre la date figurant sur l’enveloppe et celle figurant sur le récépissé postal.

L’expression selon laquelle le cachet de la poste fait foi, perd de son sens lorsque la date figurant sur la vignette d’affranchissement préalablement collée sur l’enveloppe diffère de celle figurant sur le récépissé de dépôt de l’envoi recommandé.

En pareil cas, il convient de privilégier la date apposée par le programme informatique par rapport à celle apposée manuellement.

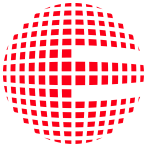
Cour du travail de Mons, 28 avril 2015, Chr. Dr. Soc., 2016, 191.

Contrat de travail – rupture – motif grave – délai de 3 jours – obligation de respecter une procédure interne préalable au licenciement – organe collégial compétent pour licencier.

L’application d’une procédure préalable au licenciement prévue par un ordre de service interne, norme inférieure à la loi, ne dispense pas l’employeur de respecter le prescrit impératif de l’article 35, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978.

Dès lors qu’il est possible que le Conseil de l’Aide Sociale, organe compétent pour licencier la travailleuse pour motif grave, ait eu connaissance des faits à une date antérieure à celle à laquelle il s’est réuni pour prendre la décision de la licencier pour motif grave, il convient de considérer que le licenciement est survenu en dehors du délai de trois jours ouvrables.

Cour du travail de Bruxelles, 2 juin 2015, Chr. Dr. Soc., 2016, 192.



Contrat de travail – rupture – motif grave – délai de 3 jours – notion de jour ouvrable – jour férié tombant un dimanche – pas de report du délai de 3 jours.

Au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, il faut entendre par jour ouvrable le jour susceptible d'être travaillé. En principe, tous les jours de la semaine, en ce compris les samedis, sont des jours ouvrables, sauf les dimanches et les jours fériés. Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, le jour de remplacement du jour férié doit être considéré comme un jour ouvrable, s'il s'agit d'un jour habituel de travail, et non comme un jour férié.

Cour du travail de Liège (division Namur), 12 novembre 2015, Chr. Dr. Soc., 2016, 194.

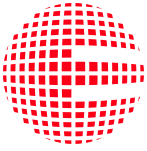
Contrat de travail – rupture – motif grave – preuve – données recueillies par un huissier de justice – fichiers figurant sur le disque dur d'un ordinateur – demande adressée au travailleur d'imprimer des fichiers – recevabilité – respect de la vie privée.

Le fait, pour l'employeur, de demander à un travailleur d'ouvrir et d'imprimer des fichiers de nature exclusivement professionnelle, puisqu'ayant trait à une activité concurrente à celle de son employeur, et stockés, sans indication d'un caractère privatif, sur le disque dur de l'ordinateur qui est la propriété de l'employeur qui l'a mis à disposition du travailleur concerné à des fins professionnelles, alors que cette demande est faite en présence d'un huissier de justice et que l'intéressé y accède sans émettre de réserve ni être soumis à une contrainte démontrée, ne constitue pas une ingérence prohibée dans son droit à la vie privée tel qu'il résulte des articles 22 de la Constitution et 8 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Cour du travail de Liège, 17 novembre 2016, Chr. Dr. Soc., 2016, 204.

Contrat de travail – démission pour motif grave – retards répétés dans le paiement de la rémunération – dommages et intérêts – équivalent à une indemnité de congé.

Le fait pour un employeur de payer la rémunération avec près d'un mois de retard malgré une mise en demeure adressée par le travailleur constitue une faute. Le fait que l'employeur réitère cette même faute quatre mois plus tard, en ne procédant pas au paiement de deux mois de salaire, constitue une nouvelle faute qui, en raison de son caractère répétitif dans une courte période, rend immédiatement et irrémédiablement impossible la poursuite de la relation de travail. C'est dès lors à juste titre que le travailleur a démissionné pour motif grave.



La partie qui rompt le contrat pour motif grave ne peut que réclamer des dommages et intérêts, à charge pour elle de démontrer son dommage conformément à l'article 1382 du Code Civil. Le travailleur a subi un dommage consistant en la perte de son emploi en raison de la faute grave commise par son employeur.

Ce dommage est adéquatement réparé par l'octroi de dommages et intérêts équivalents à l'indemnité de congé à laquelle il aurait pu prétendre s'il avait été licencié.

Tribunal du travail de Bruxelles, 26 mai 2015, Chr. Dr. Soc., 2016, 220.

Contrat de travail – acte équipollent à rupture – contrat de détachement – fin anticipée à l'initiative de l'employeur – proposition de réaffectation dans un emploi équivalent – refus de l'employé.

Le directeur général, détaché à l'étranger, qui refuse d'être réintégré dans une fonction en Belgique, ne commet pas d'acte équipollent à rupture lorsque c'est l'employeur qui a décidé unilatéralement de mettre fin, de manière anticipée, à son détachement, sans lui offrir une fonction au moins équivalente.

En l'espèce, la fonction offerte ne rencontrait pas au moins deux des critères d'équivalence les plus importants, à savoir le niveau de fonctions et des responsabilités qui y sont attachées, et la rémunération correspondante.

Cour du travail de Liège, 6 novembre 2016, Chr. Dr. Soc., 2016, 198.

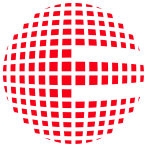
Référé – ius variandi de l'employeur – apparence de droit.

Le juge des référés ne peut porter préjudice au fond du litige et doit se fonder sur une apparence suffisante de droit.

Dans l'appréciation du ius variandi, il y a parfois lieu de faire la distinction entre la modification des conditions de travail et la modification des circonstances de travail.

Compte tenu des dispositions du contrat de travail et notamment la disposition selon laquelle le secteur et la gamme des produits ne sont pas considérés comme essentiels par les parties, l'apparence de droit est insuffisante pour ordonner la suspension des modifications unilatérales.

Cour du travail de Bruxelles, 5 juillet 2016, JTT, 2016, 476.



Contrat de travail – rémunération – option sur actions – allouée au lieu de paiement d’une rémunération variable – refus du travailleur – plus de droit à un paiement en argent.

Lorsque le travailleur refuse une option sur action, qui lui est allouée au lieu du paiement d’une rémunération variable, l’employeur rempli par cet octroi son obligation et le travailleur, à défaut d’avoir exprimé des réserves afin de recevoir malgré tout un paiement en argent, ne peut plus demander un tel paiement.

Cour du travail de Bruxelles, 17 novembre 2015, Chr. Dr. Soc., 2015, 209.

Contrat de travail – paiements indus par l’employeur – action en récupération – prescription – délai.

L’action qui tend au remboursement par le travailleur de ce qui a été payé indûment par l’employeur n’est pas une action naissant du contrat de travail ; cette action est soumise au délai de prescription ordinaire.

Cour de Cassation, 10 octobre 2016, JTT, 2016, 464. ■