
CIRCULAIRE

S. 2017/035

Jurisprudence sociale

Résumé

- Contrat de travail – licenciement – audition préalable d'un agent contractuel
- Travailleur protégé – conseiller en prévention – licenciement collectif – discrimination – question préjudicielle
- Travailleur protégé – motif grave – loi du 19 mars 1991 – incapacité de travail
- Contrat de travail – préavis – nullité – demande en justice
- Clause de non-concurrence – renonciation – indemnité – prescription
- Travailleur indépendant – prestations d'interprète à la demande des tribunaux
- Contrat de formation professionnelle en entreprise – rupture anticipée sans information préalable d'Actiris



Contrat de travail – licenciement – audition préalable d’un agent contractuel

Les articles 32, 3°, et 37, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, interprétés comme faisant obstacle au droit d’un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, violent les articles 10 et 11 de la Constitution.

Les mêmes dispositions, interprétées comme ne faisant pas obstacle au droit d’un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Cour Constitutionnelle, arrêt 86/2017, 6 juillet 2017, www.const-court.be

Travailleur protégé – conseiller en prévention – licenciement collectif – discrimination – question préjudicielle

L’article 4, 3° de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution en excluant à l’égard du conseiller en prévention licencié dans le cas d’un licenciement collectif, auquel s’appliquent les procédures fixées en vertu du chapitre VII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l’emploi, l’application des procédures prévues par la loi du 20 décembre 2002 pour le conseiller en prévention dont le licenciement individuel est envisagé ?

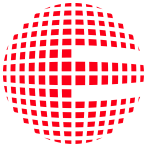
L’article 4, 3° de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution en excluant l’application de ces procédures de protection à l’égard de tout conseiller en prévention dans le cas précité de licenciement collectif, sans distinguer selon que l’employeur reste ou non tenu de disposer d’un conseiller en prévention au sein du personnel après le licenciement collectif, suivant qu’il occupe à ce moment au moins vingt ou, au contraire, moins de vingt travailleurs ?

Cour de Cassation, 29 mai 2017, JTT, 2017, 418

Travailleur protégé – motif grave – loi du 19 mars 1991 – incapacité de travail

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave.

Le fait de ne pas informer l’employeur d’une incapacité de travail dans le délai réglementaire est un manquement instantané qui fait courir le délai dans lequel doit être entamé la procédure en admission de motif grave, mais le fait de ne pas justifier l’incapacité est un manquement continu qui perdure jusqu’à ce qu’il y soit mis fin : c’est à ce moment que prend cours le délai de trois jours.



L'absence de communication du travailleur vers son employeur en matière d'incapacité de travail n'est pas un motif grave si elle n'est imputable qu'à la négligence et non à la désinvolture.

Cour du travail de Bruxelles, 15 juin 2017, JTT, 2017, 423

Contrat de travail – préavis – nullité – demande en justice

La modification en cours d'instance de la qualification donnée aux faits ou à la chose demandée n'est pas une demande nouvelle. Il en va de même de la prise en compte de faits allégués par les parties à l'appui de leurs prétentions, même si elles n'en tiraient pas de conséquences juridiques ou des conséquences différentes.

La nullité du préavis irrégulier notifié par l'employeur est absolue et d'ordre public. Que cette nullité découle du non-respect de la forme de la notification ou des mentions qui doivent obligatoirement y figurer, elle n'affecte pas la validité du congé. Celui-ci subsiste en sorte que le contrat de travail prend en principe immédiatement fin, même si la lettre de congé mentionne une date ultérieure, sauf la faculté pour les parties de renoncer à leur droit de se prévaloir du congé immédiat auquel cas le contrat se poursuit jusqu'à ce qu'il y soit autrement mis fin.

Le travailleur qui a continué à travailler pendant un délai de trois mois après la notification d'un préavis nul a renoncé à se prévaloir de la conséquence de cette nullité marquant ainsi son accord sur la poursuite de l'exécution du contrat jusqu'à une date déterminée.

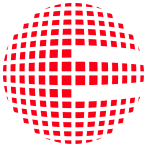
Cour du travail de Liège (division Namur), 9 mai 2017, JTT, 2017, 414

Clause de non-concurrence – renonciation – indemnité – prescription

Si la renonciation de l'employeur à l'application de la clause de non-concurrence n'est soumise à aucune formalité particulière, elle doit toutefois intervenir dans le délai de quinze jours à partir du moment de la cessation du contrat et, fût-ce sur la base d'une convention entre les parties antérieure à la prise de cours de ce délai ; il ne peut se déduire du non-paiement par l'employeur de l'indemnité compensatoire dans le délai susdit que cet employeur aurait renoncé, à ce moment, à l'application de la clause.

L'obligation de respecter la clause de non-concurrence stipulée dans un contrat de travail résulte du contrat et la demande à laquelle cette obligation donne lieu constitue une action naissant du contrat. Cette demande est soumise au délai de prescription prévu à l'article 15 précité, étant entendu que le délai d'un an prévu à cette disposition prend cours au jour où la période d'application de la clause de non-concurrence arrive à expiration et où l'obligation précitée prend fin.

Cour du travail de Mons, 25 avril 2017, JTT, 2017, 427



Travailleur indépendant – prestations d'interprète à la demande des tribunaux

Il n'existe pas de lien de subordination entre le SPF Justice et l'intéressé dans le cadre de ses missions d'interprète ; les contraintes inhérentes à l'exercice d'une profession imposées par ou en vertu d'une loi ne peuvent être prises en considération pour apprécier la nature de la relation de travail.

Cour du travail de Bruxelles, 8 septembre 2017, JTT, 2017, 446

Contrat de formation professionnelle en entreprise – rupture anticipée sans information préalable d'Actiris

Si, en l'absence de contrat de travail, la décision de mettre fin à un contrat de formation professionnelle avant la fin de celle-ci ne peut entraîner le droit de réclamer quelque indemnité compensatoire de préavis sur la base de la loi du 3 juillet 1978 pour le travailleur, celui-ci est toutefois en droit de postuler des dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par le non-respect de la promesse d'engagement et de la rupture intempestive de la formation.

Le dommage subi par le travailleur consiste tant dans la perte de rémunération qu'il aurait dû percevoir au cours de la période minimale d'occupation, qu'en la perte d'une expérience professionnelle, objectif poursuivi par le contrat en prévoyant un engagement postérieur à la formation.

Cour du travail de Bruxelles, 6 juin 2017, JTT, 2017, 425

■