
CIRCULAIRE

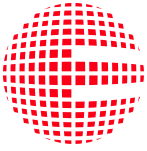
S. 2018-014

Jurisprudence sociale

28 mai 2018

Résumé

- Contrat de travail – représentant de commerce – clause de non-concurrence – présomption d’apport de clientèle
- Contrat de travail – application de la loi sur le statut unique – délai de préavis conventionnel correspondant au ‘minimum légal’
- Contrat de travail – application de la loi sur le statut unique – délai de préavis conventionnel plus favorable que le ‘minimum légal’
- Contrat de travail – licenciement pour motif grave – délai – procédure pénale
- Compétence du tribunal du travail – assurances collectives – burn-out
- Compétence – expulsion d’un concierge occupant un logement de fonction
- Licenciement – abus de droit
- Contrat de travail – dissolution et liquidation de l’employeur – prescription



Contrat de travail – représentant de commerce – clause de non-concurrence – présomption d’apport de clientèle

La circonstance que la clause de non-concurrence ne satisfasse pas aux conditions légales de validité relative à la durée d’application et aux activités prohibées, ne porte pas atteinte à la présomption d’apport de clientèle visée à l’article 105 de la loi du 3 juillet 1978.

Cour de Cassation, 19 mars 2018, JTT, 2018, 177

Contrat de travail – application de la loi sur le statut unique – délai de préavis conventionnel correspondant au ‘minimum légal’

Le texte de l’article 68, 3^{ème} alinéa, est clair et ne contient pas de termes imprécis ou ambigus. Les travaux préparatoires d’une loi ne peuvent être invoqués lorsque le texte de la loi est clair.

Compte tenu du texte clair de l’article 68, 3^{ème} alinéa, de la loi sur le statut unique, il ne peut être tenu compte d’une clause de préavis inscrite en application de l’article 82 § 5 au contrat de travail qui a pris cours avant le 1^{er} janvier 2014.

L’article 69 ne fait pas référence à des dispositions conventionnelles. La clause sur préavis ne peut donc pas s’appliquer à la deuxième partie du préavis, compte tenu du texte clair de l’article 69.

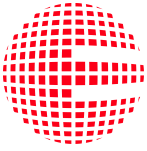
Cour du travail d’Anvers, 18 décembre 2017, JTT, 2018, 161

Contrat de travail – application de la loi sur le statut unique – délai de préavis conventionnel plus favorable que le ‘minimum légal’

Les articles 67 à 69 de la loi sur le statut unique ne sont pas clairs et nécessitent une interprétation au moyen des travaux préparatoires.

L’objectif du législateur était de prévoir des dispositions transitoires qui tiennent compte des attentes légitimes des parties, dont le contrat de travail a pris cours avant le 1^{er} janvier 2014.

Une lecture conjointe des articles 67 à 69 permet de mettre le texte légal en conformité avec ce qui a été exprimé au cours des travaux préparatoires, au moins en ce qui concerne les dispositions contractuelles plus favorables au travailleur.



Rien ne s'oppose donc à ce qu'à la lumière de l'article 67 de la loi sur le statut unique, qui groupe les deux étapes prévues aux articles 68 et 69, une clause sur préavis plus favorable au travailleur soit respectée.

Contrat de travail – licenciement pour motif grave – délai – procédure pénale

Est tardif le licenciement pour motif grave intervenu au moment où le jugement pénal est coulé en force de chose jugée, lorsque l'employeur a déjà obtenu préalablement une connaissance suffisante et certaine des faits par les aveux du travailleur au moment de son audition par l'employeur.

La présomption d'innocence ne s'oppose pas à ce que le licenciement pour motif grave intervienne avant qu'un jugement pénal coulé en force de chose jugée ne soit intervenu. Cette règle de droit non écrite est, au demeurant, une norme hiérarchique inférieure à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 qui constitue, quant à lui, une disposition impérative en faveur des deux contractants en ce qu'il impose le respect du double délai de 3 jours.

Cour du Travail de Mons, 21 novembre 2017, JTT, 2018, 130

Compétence du tribunal du travail – assurances collectives – burn-out

L'article 578,24° du Code Judiciaire, introduit par la loi du 8 mai 2014, met en place une généralisation de la compétence du tribunal du travail pour les litiges touchant les pensions complémentaires et, par extension, les litiges touchant les avantages complémentaires à la sécurité sociale accordés à des travailleurs salariés ou à des dirigeants d'entreprise ou à leurs ayants droit.

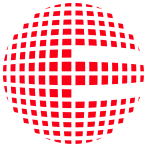
Le tribunal du travail est donc matériellement compétent pour connaître d'un litige entre un travailleur bénéficiaire d'une assurance collective « incapacité de travail » contractée par son l'employeur et l'assureur.

Le burn-out est une maladie, même s'il n'est pas reconnu comme tel par l'Organisation Mondiale de la Santé ou comme un trouble à part entière dans les classifications internationales.

Tribunal du travail francophone de Bruxelles, 9 janvier 2018, JTT, 2018, 139

Compétence – expulsion d'un concierge occupant un logement de fonction

Nonobstant le fait qu'une loge ait été occupée par un concierge en exécution d'un contrat de travail, l'action en expulsion de ce logement est de la compétence du juge de paix.



Cour du travail de Bruxelles, 4 janvier 2018, JTT, 2018, 172

Licenciement – abus de droit

Le seul fait que le travailleur a été engagé via un chasseur de tête et qu'il a été licencié peu de temps après son engagement est insuffisant pour pouvoir parler d'un comportement manifestement déraisonnable de la société.

Cour du travail de Bruxelles, 1^{er} novembre 2017, JTT, 2018, 186

Contrat de travail – dissolution et liquidation de l'employeur – prescription

L'action du travailleur contre son ancien employeur, basée sur le contrat de travail, a été introduite dans le délai de prescription prévu par l'article 15 de la loi relative aux contrats de travail.

La société (ancien employeur) a été dissoute et liquidée en cours d'instance. Lors de la clôture de la liquidation, l'assemblée générale a décidé que la responsabilité pour les dettes existantes au moment de la clôture de la liquidation incombait aux associés.

Lors de la clôture de la liquidation, la société avait des dettes à l'égard de son travailleur. Ces dettes étaient légalement dues au moment du licenciement.

Le travailleur peut réclamer les montants dus des associés qui ont repris les dettes existantes. Le délai de prescription de l'article 15 de la loi relative aux contrats de travail ne trouve pas à s'appliquer à pareille action. L'obligation des associés de reprendre et de payer les dettes, n'est pas une obligation sur base du contrat de travail mais constitue une obligation de payer les dettes de l'employeur. Par rapport à cette demande personnelle, le délai de prescription de 10 ans prévu par l'article 2262 bis § 1 du Code Civil trouve à s'appliquer, à partir de la clôture de la liquidation.

Cour du travail de Bruxelles, 18 septembre 2017, R.G. 2016 /AB/465,
www.juridat.be

■