
CIRCULAIRE

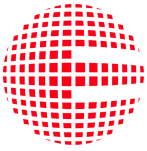
S. 2019-001

Jurisprudence sociale

8 janvier 2019

Résumé

- Délai de préavis – loi statut unique – contrat de travail ayant pris court avant le 1er janvier 2014 – clause sur préavis dans le contrat de travail – l'article 68, alinéa 3 de la loi sur le statut unique est contraire au principe constitutionnel d'égalité
- Transaction – conséquences d'une absence de concessions réciproques – renonciation – clause de non-concurrence – convention contenant un abandon de recours
- Licenciement manifestement déraisonnable – motif grave – cumul avec les dommages et intérêts pour abus du droit de licencier
- Licenciement abusif – licenciement manifestement déraisonnable – congé résultant des incapacités de travail – égalité et non-discrimination – interdiction de discriminer sur la base de l'état de santé actuel et futur – interdiction de discrimination sur la base des antécédents de santé
- Rupture – travailleur protégé – interruption de carrière – motif étranger – absences nombreuses et ponctuelles au regard de l'augmentation de la charge de travail – égalité de traitement – interdiction de discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur – absence de preuve de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination
- Fin du contrat – Acte équipollent à rupture – preuve des éléments constitutifs
- Rupture – promesse d'engagement non tenue – conséquence – indemnité compensatoire de préavis et dommages et intérêts pour licenciement abusif



Délai de préavis – loi statut unique – contrat de travail ayant pris court avant le 1^{er} janvier 2014 – clause sur préavis dans le contrat de travail – l’article 68, alinéa 3 de la loi sur le statut unique est contraire au principe constitutionnel d’égalité

Le texte de l’article 68, alinéa 3, de la loi sur le statut unique du 26 décembre 2013 est clair et univoque.

Le sens d’une disposition légale ne peut être infléchi en faisant prévaloir, sur le texte clair de cette disposition, des déclarations qui ont précédé son adoption.

L’article 68, alinéa 3 de la loi sur le statut unique du 26 décembre 2013 est néanmoins contraire au principe constitutionnel d’égalité en ce qu’il ne permet pas, à l’égard des employés supérieurs, qu’il soit fait application, pour le calcul de la première partie du délai de préavis lié à l’ancienneté acquise au 31 décembre 2013, d’une clause sur préavis valable à cette date.

Cour Constitutionnelle, 18 octobre 2018, JTT, 2018, 447.

Transaction – conséquences d’une absence de concessions réciproques – renonciation – clause de non-concurrence – convention contenant un abandon de recours

Une transaction suppose des concessions réciproques en vue de terminer ou prévenir une contestation.

Une convention qui ne contient pas pareilles concessions réciproques ne peut bénéficier des effets attachés à la qualification de transaction. Elle n’en reste pas moins valable.

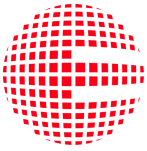
Indépendamment de la qualification de transaction, renonce implicitement mais certainement à l’application d’une clause de non-concurrence, l’employeur qui conclut une convention contenant un abandon de recours, et visant à solder définitivement et irrévocablement la relation de travail.

Cour du travail de Bruxelles, 27 juin 2018, JTT, 2018, 429.

Licenciement manifestement déraisonnable – motif grave – cumul avec les dommages et intérêts pour abus du droit de licencier

Est manifestement déraisonnable, le licenciement donné pour motif grave sans aucune preuve.

L’indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable peut être cumulée avec des dommages et intérêts pour abus du droit de licencier pour autant que l’abus ne concerne pas les motifs de licenciement.



Le cumul est possible lorsque l'abus réside dans les circonstances dans lesquelles le licenciement a été donné.

Cour du travail de Liège (division Namur), 24 avril 2018, JTT, 2018, 431.

Licenciement abusif – licenciement manifestement déraisonnable – congé résultant des incapacités de travail – égalité et non-discrimination – interdiction de discriminer sur la base de l'état de santé actuel et futur – interdiction de discrimination sur la base des antécédents de santé

Le congé donné avant 2014 en raison d'absences pour incapacités de travail fréquentes, longues et successives, bien que justifiées, n'est pas abusif et pas manifestement déraisonnable.

L'employeur n'a pas à démontrer que l'absence a désorganisé l'entreprise.

Le travailleur peut néanmoins prétendre à une indemnité pour discrimination fondée sur l'état de santé, dès lors que le travailleur a été effectivement traité moins favorablement que ses collègues qui ont également été en incapacité de travail, bien que pas pour de longues durées.

Cour du travail d'Anvers, 6 juin 2017, JTT, 2018, 458.

Rupture – travailleur protégé – interruption de carrière – motif étranger – absences nombreuses et ponctuelles au regard de l'augmentation de la charge de travail – égalité de traitement – interdiction de discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur – absence de preuve de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination

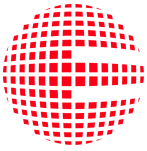
Les absences nombreuses et ponctuelles du travailleur, au regard de la nette augmentation de la charge de travail, est un motif étranger à la suspension du contrat pour interruption de carrière, qui peut justifier qu'il soit mis fin au contrat de travail.

La preuve d'une discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur n'est pas rapportée, dès lors que le travailleur ne fournit pas la preuve d'un ensemble de faits permettant de présumer l'existence d'une telle discrimination.

Cour du travail de Bruxelles, 24 mai 2018, JTT, 2018, 462.

Fin du contrat – Acte équipollent à rupture – preuve des éléments constitutifs

Il incombe à celui qui se prévaut d'un acte équipollent à rupture de démontrer la rupture unilatérale de son contrat de travail par l'autre partie.



L'application à une espèce déterminée des principes dégagés par la théorie jurisprudentielle de l'acte équipollent à rupture suppose, dans le chef de la juridiction qui est saisie, l'examen préalable de la réalité de l'existence du fait avancé comme constitutif d'acte équipollent à rupture.

Ce n'est que dans l'hypothèse où celui-ci est avéré qu'il s'impose alors d'en vérifier l'adéquation avec la qualification d'acte équipollent à rupture au regard des critères dégagés par cette théorie.

Cour du travail de Mons, 13 décembre 2018, JTT, 2018, 447.

Rupture – promesse d'engagement non tenue – conséquence – indemnité compensatoire de préavis et dommages et intérêts pour licenciement abusif

Le travailleur qui a reçu une promesse d'embauche non tenue par le futur employeur a droit à une indemnité compensatoire de préavis et à des dommages et intérêts pour licenciement abusif, si la preuve est faite que le futur employeur a fait preuve d'un manque flagrant d'égards en promettant un engagement qui ne reposait sur aucune base concrète.

Il y a toutefois lieu d'apprécier le préjudice subi par le travailleur en tenant compte du fait qu'il a réintégré son emploi précédent.

Cour du travail de Bruxelles, 25 juin 2018, JTT, 2018, 450.

■