

Circulaire

Antoine Vanden Abeele

## Jurisprudence sociale

Notre référence / 2020-015  
Date de publication / 27 avril 2020

Centre de compétence  
Travail & Sécurité sociale  
T +32 2 515 09 51  
lp@vbo-feb.be

### Table des matières

Table des matières.....	1
1 Contrat de travail avec une association de fait - citation de son représentant - absence injustifiée - volonté de rompre.....	2
2 Licenciement - CCT 109 - cumul possible avec un licenciement abusif.....	2
3 Licenciement - CCT 109 - communication des motifs - formulaire C4.....	2
4 Licenciement - motif grave - travailleur protégé - loi du 19 mars 1991.....	3
5 Licenciement - délai de préavis - période d'essai en cours au 31 décembre 2013 mais ayant pris fin au moment du licenciement.....	3
6 Contrat de travail - requalification - critères généraux.....	3
7 Contrat de travail à durée déterminée - succession - motif légitime - outplacement.....	3

## **1 Contrat de travail avec une association de fait - citation de son représentant - absence injustifiée - volonté de rompre**

Une association de fait (un syndicat) peut agir en justice par son représentant, et un tiers (un travailleur de ce syndicat) peut citer cette association de fait en dirigeant son action (exclusivement) contre son représentant.

Un manquement, même établi, du travailleur à ses obligations contractuelles, même essentielles, ne met fin au contrat de travail que si ce manquement fait apparaître la volonté du travailleur de rompre le contrat de travail.

Cour du travail de Gand, 12 novembre 2019, JTT, 2020, 93

## **2 Licenciement - CCT 109 - cumul possible avec un licenciement abusif**

Pour l'application de la CCT n° 109, le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement.

Il porte sur les deux seules questions de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

L'employeur étant dans une large mesure libre de décider ce qui est raisonnable, il s'agit d'une appréciation marginale.

Le régime de sanction prévu par la convention collective n° 109 n'exclut pas l'application du régime de réparation d'un dommage résultant d'un abus de droit dans le cadre du licenciement.

Est constitutive de faute, l'absence de communication claire de l'employeur sur les reproches à l'employé (3.000 euro de dommages et intérêts).

Tribunal du travail francophone de Bruxelles, 7 mai 2019, JTT, 2020, 89

## **3 Licenciement - CCT 109 - communication des motifs - formulaire C4**

La communication des motifs concrets du licenciement doit être écrite. La mention « raisons économiques » n'est pas suffisamment claire et précise pour permettre au travailleur de connaître les raisons du licenciement.

Il faut toutefois éviter un formalisme excessif.

Il peut être tenu compte des motifs énoncés dans le formulaire C4 et d'une lettre de recommandation remise à la travailleuse lesquels précisent plus avant la situation économique motivant le licenciement de sorte que l'employeur, qui a ainsi communiqué les motifs d'initiative, n'est pas redevable de l'amende civile.

Tribunal du travail de Liège, division de Liège, 8 novembre 2019, JLMB, 2020, 10, 467

#### **4 Licenciement - motif grave - travailleur protégé - loi du 19 mars 1991**

L'employeur qui, après avoir obtenu des juridictions du travail la reconnaissance d'un motif grave de licenciement d'un travailleur protégé, notifie le congé à une adresse erronée, alors même que le travailleur lui avait communiqué sa nouvelle adresse, ne notifie pas valablement le motif grave.

Une seconde notification sans respecter le délai de trois jours prévus à l'article 12 de la loi du 19 mars 1991 est inopérante.

Le travailleur est donc en droit de prétendre à l'indemnité de protection prévue par la loi du 19 mars 1991.

Cour du travail de Mons, 21 juin 2019, JLMB, 2020/10, 462

#### **5 Licenciement - délai de préavis - période d'essai en cours au 31 décembre 2013 mais ayant pris fin au moment du licenciement**

Il convient de calculer la première partie du délai de préavis sur la base de l'ancienneté acquise à la date du 31 décembre 2013, sans tenir compte, pour ce calcul, de ce qu'une période d'essai était en cours au 31 décembre 2013.

Cour du travail de Bruxelles, 4 juin 2019, JTT, 2020, 96

#### **6 Contrat de travail - requalification - critères généraux**

En cas de contestation de la qualification donnée par les parties à une relation de travail, l'intitulé de la convention conclue par elles est un indice neutre.

Par contre, il faut prendre comme point de départ la qualification de la convention, écrite ou non, qui reflète la volonté commune des parties et, pour s'en écarter, à la demande d'une partie ou d'un tiers, examiner l'exécution et vérifier si des éléments inconciliables avec la qualification sont établis par référence aux critères généraux.

Si le lieu de travail peut être considéré comme un indice de subordination dans la mesure où il favorise le droit de surveillance, il n'est toutefois pas déterminant car un travailleur indépendant peut être tenu d'exécuter les prestations qui lui incombent à l'endroit où son cocontractant exerce son activité.

Le fait qu'une activité de piercing doive être effectuée dans le magasin du cocontractant n'est donc pas déterminant.

Cour du travail de Mons, 26 février 2019, JLMB, 2020/10, 458

#### **7 Contrat de travail à durée déterminée - succession - motif légitime - outplacement**

La conclusion de contrats de travail successifs pour une durée déterminée n'est pas justifiée par des raisons légitimes au sens de l'article 10 de la loi relative aux contrats de travail lorsque le conseil d'administration de l'université qui occupe le travailleur a adopté un règlement

prévoyant que les chercheurs sont engagés sous contrat à durée déterminée pour autant que leur ancienneté ne dépasse pas 6 ans, et que ce terme est dépassé.

L'absence de reclassement professionnel dans le « régime général » est indemnisée par le fait que le travailleur ne voit pas son indemnité de préavis réduite de 4 semaines pour financer l'outplacement.

Cour du travail de Liège, 14 novembre 2018, JTT, 2020, 106

■