



RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)
EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 201

15 juin 2024

Chères Lectrices,
Chers Lecteurs,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin.

Celui-ci contient une sélection de jurisprudence récente relative à la fin du contrat de travail, les décisions elles-mêmes figurant sur le site de Terra Laboris (<https://www.terralaboris.be/>).

Nous rappelons que ces décisions sont sélectionnées parmi l'ensemble de celles régulièrement mises en ligne et ne constituent donc pas le seul accroissement jurisprudentiel du site.

Toutes les **décisions** ci-dessous, ainsi que les différentes **rubriques**, sont consultables d'un simple clic.

Les suggestions en vue de l'amélioration du Bulletin sont les bienvenues. Toutes décisions inédites peuvent être envoyées à cette adresse. La mise en ligne en sera envisagée par le comité de rédaction.

Bien à vous,

L'équipe rédactionnelle

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Amende civile > Motifs concrets](#)

Trib. trav. Liège (div. Liège), 15 janvier 2024, R.G. 22/1.561/A

Les simples termes « réorganisation du service », s'ils peuvent être admis comme motif du chômage, sont insuffisants comme « motifs concrets » ayant justifié le licenciement.

2.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Indemnité > Hauteur](#)

C. trav. Bruxelles, 17 janvier 2024, R.G. 2022/AB/124

Un licenciement fondé à la légère sur des faits graves mais non démontrés qui mettent en cause la probité du travailleur justifie le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable égale à dix-sept semaines de rémunération.

3.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Contrôle judiciaire > Employeur normalement prudent](#)

Trib. trav. Liège (div. Liège), 22 janvier 2024, R.G. 22/4.100/A

Placé dans une situation conflictuelle, un employeur normal et prudent aurait tenté de remédier à la situation en convoquant le travailleur pour lui faire part des problèmes engendrés par son comportement et mettre en place des mesures pour améliorer celle-ci. De même, il aurait également dû réagir au manque de rigueur de l'intéressé dans l'exécution de certaines tâches plutôt que de se contenter de constater, de réunion en réunion, mois après mois, que certaines tâches demandées n'étaient toujours pas réalisées. Il aurait également dû lui adresser un avertissement ou rappel écrit et individualisé quant aux reproches qui sont les motifs invoqués pour justifier son licenciement.

4.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Conseiller en prévention > Indemnité](#)

Trib. trav. Liège (div. Liège), 12 janvier 2024, R.G. 22/2.224/A

La protection contre le licenciement prévue par l'article 2 de la loi du 20 décembre 2002 est également applicable à qui n'est chargé que d'une partie des missions de conseiller en prévention, raison pour laquelle l'indemnité de protection qu'elle instaure est réduite au prorata de la durée minimale des prestations pour une occupation en cette qualité.

5.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué du personnel \(loi 1991\) > Réintégration](#)

[C. trav. Bruxelles, 13 février 2024, R.G. 2020/AB/519](#)

Suivant l'article 14 de la loi du 19 mars 1991, la réintégration doit être demandée soit par le travailleur, soit par l'organisation qui a présenté sa candidature. Comme la plupart des dispositions de cette loi, instituée dans l'intérêt général, cet article relève de l'ordre public et doit donc être interprété strictement. Il est dès lors exclu que cette demande soit introduite par le mandataire (soit le représentant de la centrale professionnelle) que cette organisation a désigné pour le dépôt des listes de candidats, mandat limité à cet acte et, éventuellement, aux opérations électorales.

6.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Cas de figure > Modification unilatérale d'une condition essentielle du contrat > Poursuite des relations après modification](#)

[C. trav. Bruxelles, 20 décembre 2023, R.G. 2021/AB/736](#)

A partir du moment où le travailleur a refusé de signer l'avenant réduisant la durée hebdomadaire de ses prestations et a réclamé le respect de ses heures contractuelles (ou, si cela s'avérait impossible, sa mise en chômage économique), le fait qu'il ait ultérieurement continué à effectuer ses prestations de travail, sans acter un acte équipollent à rupture dans le chef de son employeur, ne constitue pas une preuve suffisante de ce qu'il aurait finalement marqué son accord sur cette réduction et renoncé à réclamer la réparation du dommage en lien de causalité avec la faute liée à cette diminution.

7.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Eléments de la cause > Pouvoir d'autorité](#)

[C. trav. Bruxelles, 6 décembre 2023, R.G. 2020/AB/399](#)

Le fait pour un travailleur d'avoir massé, contre la volonté de cette dernière, les épaules d'une personne de sexe féminin porteuse d'un handicap sur laquelle il disposait d'un pouvoir d'autorité, constitue une faute grave de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de la collaboration professionnelle.

8.

[Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Conditions de l'abus de droit > Dommage > Nature du dommage > Dommage moral > Atteinte à l'honneur](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 12 janvier 2024, R.G. 22/724/A](#)

L'information que, dans le but légitime d'éviter qu'elle ne leur parvienne par d'autres canaux moins officiels, un employeur donne aux membres du personnel au sujet du licenciement d'un de leur collègues et de ses motifs en des termes succincts et dénués de toute considération dénigrante ou offensante, ne

peut être considérée comme une forme de publicité inutile et attentatoire entraînant un dommage moral spécifique lié aux circonstances qui ont entouré ce licenciement.

9.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Démission > Expression de la volonté de rompre](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 16 mai 2024, R.G. 23/1.588/A](#)

Le congé, qui est un acte unilatéral, n'est soumis à aucune exigence de forme. En ce qui concerne l'extériorisation de la volonté de mettre fin au contrat de travail, sa notification peut se faire oralement, par écrit ou implicitement. La manifestation de la volonté de mettre fin au contrat de travail doit cependant être certaine et sans équivoque. Ne constituent pas l'expression d'une telle volonté des propos publiés sur Facebook par une travailleuse en incapacité de travail selon lesquels elle ne travaille plus au salon de bronzage qui l'occupe.

10.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Préavis > Durée > Statut unique > Effets > Sur les clauses d'ancienneté](#)

[C. trav. Bruxelles, 24 janvier 2024, R.G. 2020/AB/508](#)

Le fait qu'une ancienneté conventionnelle remontant avant le 1^{er} janvier 2014 ait été octroyée est sans incidence sur la prise de cours du contrat. Elle vise le calcul de l'ancienneté qui, pour déterminer le délai de préavis, prend cours, non pas à la date de conclusion du contrat mais à une date antérieure, sans modifier le mode de calcul de celui-ci, qui est prévu par la loi du 26 décembre 2013 sur la base de l'unique critère de l'ancienneté pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2014.

11.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Compétence de l'auteur de l'acte](#)

[C. trav. Bruxelles, 10 janvier 2024, R.G. 2021/AB/329](#)

Le délai écoulé entre le jour du dépôt d'une plainte par la victime de faits de harcèlement et la date de la notification, à l'auteur de ces faits, de son congé pour motif grave est sans incidence quant à la détermination du moment auquel l'employeur a eu une connaissance effective des faits, seul point de départ du délai de notification du motif grave.

De même, la connaissance (partielle) des faits que pouvaient avoir eue d'autres travailleurs de l'entreprise (dont la personne ayant mené des tentatives de conciliation entre les parties) au cours des années précédentes, pas plus que les dates auxquelles les messages litigieux ont été envoyés, n'impliquent, en soi, que la personne ayant le pouvoir de licencier en aurait eu connaissance à une date antérieure de plus de trois jours ouvrables à celle de la notification du congé.

12.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Délai > Connaissance > Audition](#)

[C. trav. Bruxelles, 10 janvier 2024, R.G. 2021/AB/329](#)

Dès lors que le travailleur lui-même a sollicité une seconde entrevue, il ne peut invoquer le fait que, en lui accordant ce nouvel entretien, son employeur a artificiellement tenté de postposer la prise de cours du délai de notification du congé pour motif grave jusqu'à la date de celui-ci, puisque, ce faisant, l'intéressé n'a fait qu'accéder à sa demande, lui permettant ainsi d'apporter toute précision ou élément complémentaire utile. Dans ces circonstances, à supposer même que ce second entretien n'ait apporté aucun élément nouveau de connaissance des faits qui seraient invoqués au titre de motif grave, son employeur ne pouvait le deviner avant cette nouvelle audition, qui ne constitue donc pas une mesure d'instruction d'emblée inutile, mais aurait, au contraire, pu lui permettre de disposer de tous les éléments nécessaires à asseoir sa conviction.

13.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Délai > Connaissance > Preuve](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 12 janvier 2024, R.G. 21/1.666/A](#)

Il résulte de la combinaison du dernier alinéa de l'article 35 L.C.T., de l'article 870 C.J. et de l'article 8.4 C. civ. nouveau qu'il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a eu connaissance des faits dans le délai de trois jours ouvrables précédant le licenciement mais que, une fois cette preuve rapportée, il appartient au travailleur qui soutient le contraire de le prouver. La preuve d'un fait négatif étant particulièrement difficile et chaque partie ayant la charge de prouver ses propres allégations, il ne peut, en effet, être exigé d'un employeur qu'il prouve une absence de connaissance antérieure. Si l'article 35 met à charge de l'employeur la preuve de la connaissance du fait constitutif de motif grave dans un délai de trois jours ouvrables avant la notification du congé, il ne dispense donc pas le travailleur d'apporter, conformément à l'article 870 C.J., la preuve des faits qu'il allègue pour démontrer une connaissance antérieure à ce délai.

14.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Délai > Point de départ > Informations collectées par un tiers](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 12 janvier 2024, R.G. 21/1.666/A](#)

Les éventuels manquements commis par le conseil de l'entreprise ne peuvent rejaillir sur elle. Un avocat n'est, en effet, présumé bénéficier d'un mandat de son client que pour les actes qu'il pose dans le cadre d'une procédure judiciaire (art. 440 C.J.) ; il n'agit, en revanche, pas au nom de son client lorsqu'il pose des actes hors procédure, ainsi lorsque celui-ci, interpellé par la police à propos d'une affaire à laquelle le travailleur serait partie et n'obtenant pas d'informations précises quant à ce, lui demande de se renseigner plus avant. Les éventuels manquements commis par l'intéressé dans le cadre de cette collecte ne peuvent être imputés à l'employeur qui, ayant confié une mission à un professionnel du droit, a raisonnablement pu se fier aux démarches auxquelles celui-ci a décidé de procéder pour l'accomplir et attendre leur résultat avant de prendre attitude à l'égard du travailleur. Ceci d'autant plus lorsque, comme

en l'espèce, il ne suspectait pas nécessairement des faits constitutifs d'un motif grave lorsqu'il a demandé à son conseil de se renseigner.

15.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Régularité](#)

[C. trav. Bruxelles, 24 janvier 2024, R.G. 2020/AB/508](#)

Il résulte de la lecture l'article 35, alinéas 5 à 7, que le congé pour motif grave n'est, en tant que tel, pas soumis à des conditions de forme. Seules sont prévues des formalités pour la notification des motifs qui justifient le congé immédiat. Le congé pour motif grave peut, quant à lui, être donné verbalement.

16.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du motif grave > Exigence de précision](#)

[C. trav. Bruxelles, 10 janvier 2024, R.G. 2021/AB/329](#)

Le caractère peu détaillé des motifs invoqués (étant, en l'espèce, des « actes répétés d'agression et de menaces verbales et écrites » constituant un « comportement inadéquat sur une longue durée de temps ») peut être pallié en annexant à la lettre de congé des extraits d'e-mails échangés, via leur adresse professionnelle, entre l'auteur de ces actes et leur destinataire, qui permettent, eux, à la fois, de déterminer le (type de) contenu incriminé et, ces e-mails étant tous datés, de les situer dans le temps, en manière telle que le travailleur ne pouvait ignorer ce qui lui était reproché.

17.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Eléments de la cause > Dysfonctionnement collectif](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 8 janvier 2024, R.G. 21/275/A](#)

Il est difficile de reprocher à une seule personne, au demeurant clairement surmenée, un mode de fonctionnement qui a défailli à tous les niveaux. Même si elle a commis d'importantes négligences, ne sont, dans ce contexte, constitutifs de motif grave ni le fait de n'avoir pas assumé de manière rigoureuse la tenue et la gestion de la caisse, ni celui d'avoir, pendant deux ans et sans en avoir averti personne, abandonné la tenue du livre de caisse et les dépôts de l'argent en banque.

18.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Eléments de la cause > Gestes déplacés](#)

[C. trav. Bruxelles, 25 janvier 2024, R.G. 2021/AB/506](#)

Adopter à plusieurs reprises, dans le cadre professionnel, des comportements indésirables à caractère sexuel envers des membres du personnel, collègues ou subordonnées, constitue un motif grave. Il y va

d'un manquement à l'obligation d'assurer et d'observer le respect des convenances pendant l'exécution du contrat, dont la gravité n'est pas atténuée par l'existence de relations intimes entretenues avec certaines des victimes de ces comportements, dès lors que ces derniers n'étaient pas consentis ; la position hiérarchique élevée de l'intéressé au sein de la société, qui l'obligeait à observer une attitude exemplaire, constitue en revanche une circonstance aggravante : l'autorité implique, en effet, d'autant plus de faire preuve d'exemplarité qu'elle est susceptible d'ouvrir la porte à des formes plus ou moins détournées d'abus.

19.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Comportement > Faits de la vie privée](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 12 janvier 2024, R.G. 21/1.666/A](#)

Des faits commis dans le cadre de la vie privée et en dehors de toute sphère professionnelle peuvent constituer un motif grave s'ils sont de nature à rompre la confiance que l'employeur place en son travailleur. Ainsi en va-t-il lorsque ces faits témoignent d'un manque de respect de règles fondamentales de la vie en société, de la commission d'infractions pénales sur des personnes (étant ici des faits de harcèlement envers son ex-compagne) et d'un manque de respect de l'autorité des instances judiciaires (en l'espèce, le non-respect des conditions imposées par le juge d'instruction dans le cadre d'une libération conditionnelle) ainsi que des forces de l'ordre (rébellion, entrave méchante à la circulation, etc.).

20.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Atteinte à l'image de son employeur](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 10 janvier 2024, R.G. 22/130/A](#)

Rien n'empêche une assistante en pharmacie d'être critique vis-à-vis des mesures prises par les autorités lors de la crise liée au COVID-19 et d'exprimer son opinion dans les limites du raisonnable et à condition de continuer à exercer ses fonctions dans le respect des règles édictées par son employeur pour se conformer à celles posées par la cellule de crise. La seule question à se poser consiste, en fait, à savoir si, par ses propos, elle a entaché la renommée de son employeur ou porté atteinte à la confiance de sa clientèle, ce qui n'est pas le cas lorsqu'elle n'a ni incité celle-ci à ne pas respecter les mesures sanitaires imposées ni dit qu'elle ne les respectait pas elle-même, se bornant simplement à exprimer une opinion personnelle au sujet de la crise traversée, sans aucun dénigrement de son employeur.

21.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Manque de droiture / loyauté](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 8 janvier 2024, R.G. 21/275/A](#)

En dissimulant volontairement un trou de caisse à son employeur, le travailleur commet une faute constitutive de motif grave que ni la peur d'assumer ses responsabilités, ni une ambiance de travail décrite comme difficile, ni quelques périodes de suspension du contrat ne peuvent expliquer, et encore moins excuser.

22.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Incapacité de travail > Activité pendant une période d'incapacité](#)

[C. trav. Bruxelles, 11 janvier 2024, R.G. 2021/AB/872](#)

Commet un motif grave rendant impossible la poursuite de la collaboration entre les parties le travailleur qui a exercé une activité professionnelle identique, ou à tout le moins similaire, à celle qu'il exerçait pour le compte de son employeur, pendant les horaires normaux de travail pour son employeur, alors qu'il était censé être en incapacité de travail, et donc incapable d'exercer des prestations dans le cadre de son contrat de travail, et percevait un salaire garanti à charge de son employeur.

23.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Résolution judiciaire](#)

[C. trav. Bruxelles, 6 mars 2024, R.G. 2021/AB/76](#)

Porte une responsabilité certaine dans le fait que son assistante n'ait pu accomplir son travail dans des conditions convenables au point de vue de sa santé et de sa sécurité, la gérante d'une S.P.R.L. qui a laissé sa relation privée avec son compagnon déborder dans la sphère professionnelle et a tardé à porter plainte contre lui du chef de coups et blessures à son encontre et de menaces verbales (dont certaines proférées à l'endroit de cette assistante tant au sein des locaux professionnels que sur le trottoir face à ceux-ci). Il y a là un manquement suffisamment grave pour justifier la résolution judiciaire du contrat de l'intéressée aux torts exclusifs de l'employeur.

24.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Résolution judiciaire](#)

[C. trav. Bruxelles, 5 mars 2024, R.G. 2020/AB/582¹](#)

L'article 1184, alinéa 3, de l'ancien Code civil ne fait pas obstacle à ce qu'en cas d'inexécution suffisamment grave pour justifier la résolution judiciaire, le créancier décide à ses risques et périls de résoudre le contrat par une notification au débiteur. Cet acte unilatéral de résolution produit effet tant qu'il n'a pas été déclaré inefficace par un juge.

25.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Rupture conventionnelle > Transaction > Notion](#)

[C. trav. Bruxelles, 11 janvier 2024, R.G. 2021/AB/90](#)

S'apparente à une quittance pour solde de tout compte la clause d'une convention transactionnelle disposant que « moyennant l'exécution de la convention, le travailleur marque son accord exprès pour que la présente convention vaille pour solde de tout compte et déclare renoncer à toute contestation

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir : [Résolution judiciaire du contrat de travail à l'initiative du travailleur](#).

ultérieure (arriérés de salaires, conditions de travail, etc.) à la date de signature de celle-ci ». Elle fait apparaître une renonciation claire à réclamer des arriérés de salaires ou des éléments relatifs aux conditions de travail. Le « etc. » pourrait éventuellement être interprété comme visant le délai de préavis faisant l'objet d'une dispense de prestation. En revanche, à défaut de mention dans cette convention que le travailleur aurait fait état de sa volonté de renoncer à réclamer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et/ou une indemnité pour licenciement abusif et qu'elle avait aussi pour objet de trancher ce genre de contestation, on peut difficilement conclure à l'irrecevabilité de ses demandes relativement à ces droits.

On rappelle en effet (i) que les renonciations à un droit ne se présument pas, sont de stricte interprétation et ne peuvent se déduire que de faits non susceptibles d'une autre interprétation et (ii) que, en vertu de l'article 2048 du Code civil, la renonciation qui est faite dans une transaction à tous droits, actions et prétentions, ne s'entend que de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu.

26.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Clause de stabilité d'emploi > Source > Convention sectorielle > Assurances](#)

C. trav. Bruxelles, 3 janvier 2024, R.G. 2020/AB/411

La C.C.T. conclue le 6 décembre 2010 au sein de la C.P. 306 relativement à la sécurité d'emploi met à charge de la société différentes obligations dont celles (i) d'informer la délégation syndicale ou la délégation du personnel de l'existence des reproches visés à l'article 4, a), susceptibles d'être invoqués ultérieurement à l'appui d'une procédure de licenciement et (ii) d'organiser, entre le travailleur (éventuellement assisté par un ou deux délégués syndicaux) et sa hiérarchie ainsi qu'une personne en charge des ressources humaines, un entretien au cours duquel les éléments reprochés transcrits dans la lettre d'avertissement seront abordés et des points d'amélioration en relation avec les résultats attendus seront convenus (art. 4*bis*, § 1^{er}, 2^o, a, b et c).

Les articles 4 et 4*bis* contiennent des obligations distinctes, dont le non-respect des unes ou des autres entraîne la déduction de l'indemnité de sécurité d'emploi. Le fait que la C.C.T. ne prévoit pas que l'avertissement soit précédé d'un certain nombre d'écrits ne le contredit pas : d'une part, le texte de l'article 4, a), n'oblige pas que les reproches soient faits par écrit, en manière telle qu'une information verbale donnée au travailleur suffit ; d'autre part, il n'est pas exclu qu'en présence d'éléments de reproches tout récents, un employeur entame la procédure décrite à l'article 4*bis* sans, par hypothèse, s'être retrouvé en présence d'éléments de comportement antérieurs ayant nécessité le respect de l'article 4 de la C.C.T.

Quant à l'entretien, il ne peut pas être concomitant à l'envoi ou la remise de l'avertissement écrit prescrit au § 1^{er}, 1^o, de ce même article.

Cette conclusion n'est pas remise en question par la circonstance que la délégation syndicale ne se serait jamais plainte auprès de l'employeur du non-respect de la procédure ou de la motivation du licenciement, comme le prévoit l'article 4, d), de la C.C.T.

27.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Reclassement professionnel > Sources > Loi du 5 septembre 2001](#)

C. trav. Bruxelles, 24 janvier 2024, R.G. 2020/AB/508

Selon l'article 11/3 de la loi, le droit au reclassement professionnel n'est pas accordé lorsque le travailleur est licencié pour motif grave. Le fait que le licenciement pour motif grave n'ait pas été validé ne donne

toutefois pas automatiquement droit à des dommages et intérêts pour absence de reclassement professionnel.

28.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Reclassement professionnel > Sources > Loi du 5 septembre 2001](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 8 mars 2024, R.G. 22/747/A²](#)

En cas de réengagement immédiat, dès lors que l'ex-employeur n'a exposé aucune dépense dans le cadre d'une mesure de reclassement professionnel, qu'il n'a fait appel à aucun prestataire,... il ne pouvait retenir les quatre semaines de préavis prévues par la loi.

29.

[Fin du contrat de travail > Prescription > Interruption > Modes interruptifs](#)

[Cass., 22 avril 2024, n° S.22.0081.F](#)

En vertu de l'article 2244, § 2, alinéa 1^{er}, de l'ancien Code civil, sans préjudice de l'article 1146, la mise en demeure envoyée par l'avocat du créancier, par l'huissier de justice désigné à cette fin par le créancier ou par la personne pouvant ester en justice au nom du créancier en vertu de l'article 728, § 3, du Code judiciaire, par envoi recommandé avec accusé de réception, au débiteur dont le domicile, le lieu de résidence ou le siège social est situé en Belgique interrompt la prescription dans la mesure et aux conditions prévues audit § 2.

Dès lors qu'aucune disposition ne règle autrement la manière dont doit être rapportée la preuve du fait juridique de l'envoi de ce pli recommandé avec accusé de réception, cette preuve peut être faite par toutes voies de droit, présomptions comprises.

30.

[Fin du contrat de travail > Prescription > Interruption > Modes interruptifs](#)

[C. trav. Bruxelles, 19 février 2024, R.G. 2022/AB/424](#)

La question est débattue de savoir si, lorsque la créance porte sur une somme d'argent, l'exigence énoncée à l'article 2244, § 2, alinéa 4, 4^o, de l'ancien Code civil, de la mention de la « justification », de manière « complète et explicite », de « tous les montants réclamés au débiteur, y compris les dommages et intérêts et les intérêts de retard », peut se satisfaire de l'indication d'un montant provisionnel. Il faudrait, pour certains, que le débiteur puisse connaître non seulement le montant qui lui est réclamé, mais encore les raisons pour lesquelles ce montant serait dû et jusqu'aux calculs qui ont permis au créancier de le déterminer, avec pour conséquence que l'effet interruptif de la mise en demeure ad hoc ne s'étendra à aucune réclamation complémentaire implicite ; d'autres, plus souples, semblent admettre que cette condition ne signifie pas qu'un montant précis doit être indiqué et que l'indication d'une indemnité exprimée en semaines peut suffire.

² Pour de plus amples développements sur la question, voir : [Reclassement professionnel : obligations de l'employeur en cas de réengagement du travailleur](#).

Si la première solution a le mérite de s'inscrire dans la droite ligne du respect d'un formalisme strict que paraît appuyer l'enseignement de la Cour de cassation (arrêt du 15 juin 2020, n° S.19.0055.N), et qui trouve même écho dans les travaux préparatoires, l'autre voie proposée semble pouvoir s'autoriser d'une approche plus téléologique et systémique mise en exergue par la Cour constitutionnelle (arrêt n° 44/2021 du 11 mars 2021, dont l'enseignement paraît pouvoir être transposé à l'espèce) et qui se nourrit également des travaux préparatoires.

Vu cette dualité, la cour estime devoir interroger la Cour constitutionnelle sur la question de savoir si la « justification de tous les montants réclamés » requise par l'article précité, (i) interprétée comme exigeant de voir chiffrer avec précision la créance qui porte sur une somme d'argent, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution, en cela qu'un créancier d'une somme d'argent qui se limiterait à ne mentionner, dans sa mise en demeure, qu'une créance chiffrée provisoirement à 1 euro ne remplirait pas la condition posée, avec pour suite que l'acte serait dépourvu d'effet interruptif de prescription, alors qu'un autre créancier, détenteur d'une même créance, qui en réclamerait le paiement en justice par citation ou par une requête contradictoire et qui se limiterait à n'y mentionner qu'une créance chiffrée provisoirement à 1 euro bénéficierait pleinement de l'effet interruptif de prescription attaché à l'acte introductif d'instance par l'article 2244, § 1^{er}, ou (ii) est conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution dans l'interprétation selon laquelle elle ne pose pas l'exigence de voir chiffrer avec précision la créance qui porte sur une somme d'argent et s'accommode de la mention d'une créance chiffrée provisoirement à 1 euro.

*
* *

Editeur responsable : Mireille JOURDAN, 63 rue des Templiers, 1301 Bierges.

Disclaimer : [Copyright et conditions d'utilisation du site](#).