

Licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé : seuls les motifs initialement invoqués peuvent être pris en considération

Le 20 sept 2019

Fin du contrat

La Cour de cassation a récemment rappelé un principe important, en matière de licenciement pour motif grave d'un (candidat-)délégué du personnel : dans son appréciation, le juge ne peut tenir compte que des faits et circonstances invoqués au début de la procédure, dans le délai prévu par la loi du 19 mars 1991.

1. Le licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé : un rappel

L'employeur n'est admis à licencier pour motif grave un travailleur protégé que moyennant l'autorisation préalable de la juridiction du travail.

A cette fin, l'employeur adresse une lettre recommandée au travailleur et à son organisation syndicale, dans les trois jours ouvrables suivant la connaissance des faits justifiant, selon lui, le licenciement. Cette lettre doit viser l'ensemble des faits reprochés au travailleur. Une copie est jointe au dossier de procédure.

2. La décision de la Cour

Dans l'arrêt faisant l'objet du pourvoi, la Cour du travail d'Anvers avait rejeté une demande d'autorisation de licencier pour motif grave un travailleur protégé. La Cour avait en l'espèce refusé de prendre en considération des faits exposés, pour la première fois, par l'employeur dans sa citation introductive d'instance.

La Cour de cassation confirme la décision.

En vertu de la loi du 19 mars 1991 (art. 7), la citation ne peut contenir de faits autres que ceux repris dans la lettre recommandée au travailleur et à son organisation syndicale. Aucun nouveau motif, fait ou circonstance quelconque ne peut être soumis à l'appréciation du juge, dans le cours de la procédure.

Selon la Cour de cassation, cette exigence vise les faits justifiant directement le licenciement, mais également tous faits antérieurs qui seraient évoqués à titre de circonstances.

Que retenir ?

L'employeur doit faire preuve d'une parfaite exhaustivité et précision, au moment de rédiger le courrier initial à l'attention du travailleur protégé et de son organisation syndicale. Il n'est en effet pas admis à invoquer d'autres faits ultérieurement, dans le cadre de la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991.

Source : Cass., 13 mai 2019, S.17.0090.N

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be