
CIRCULAIRE

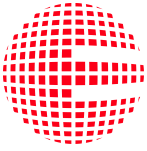
S. 2018-016

Jurisprudence sociale

28 juin 2018

Résumé

- Sécurité sociale des travailleurs salariés – cotisations – travailleurs détachés – prolongation du détachement – réglementation en matière de sécurité sociale – législation de l'Etat d'où les travailleurs sont détachés – condition – formulaire E 102 – pouvoir du juge
- Convention d'immersion professionnelle – objet – Distinct de l'objet du contrat de travail – nécessité d'un écrit – absence d'écrit – effet
- Contrat de travail – existence – convention tripartite conclue entre un candidat médecin généraliste, son maître de stage et l'a.s.b.l. C.C.F.F.M.G. (Centre de coordination francophone pour la formation en médecine générale) – nature – pas de contrat de travail – conséquences
- Rémunération variable – conditions d'octroi – pouvoir discrétionnaire de l'employeur – limite
- Harcèlement moral – indemnité de protection – motif du licenciement – étranger à la plainte
- Contrat de travail – nullité en raison de l'erreur dans le chef de l'employeur et du dol du travailleur – nullité – conséquences
- Convention collective de travail – modification



Sécurité sociale des travailleurs salariés – cotisations – travailleurs détachés – prolongation du détachement – réglementation en matière de sécurité sociale – législation de l’Etat d’où les travailleurs sont détachés – condition – formulaire E 102 – pouvoir du juge

En cas de contestation de la validité de la prolongation du détachement, il appartient aux instances judiciaires de l’Etat membre où le travail est effectué de vérifier si les conditions d’application de cette prolongation sont remplies.

Cour de Cassation, 20 novembre 2017, JTT, 2018, 219

Convention d’immersion professionnelle – objet – Distinct de l’objet du contrat de travail – nécessité d’un écrit – absence d’écrit – effet

La convention d’immersion professionnelle diffère du contrat de travail en ce qu’elle a pour objet la formation et non la prestation d’un travail contre une rémunération.

L’absence de l’écrit exigé par les articles 105, § 1^{er}, et 106, 8^o, de la loi programme du 2 août 2002, n’a pas nécessairement pour effet que la convention constitue un contrat de travail.

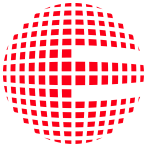
Cette absence d’écrit peut, par contre, constituer une présomption de l’homme contribuant à la preuve que la convention qualifiée par les parties de convention d’immersion a, en réalité, pour objet la prestation d’un travail contre rémunération et non la formation du prestataire et constitue par conséquent un contrat de travail.

Cour de Cassation, 11 décembre 2017, JTT, 177

Contrat de travail – existence – convention tripartite conclue entre un candidat médecin généraliste, son maître de stage et l’a.s.b.l. C.C.F.F.M.G. (Centre de coordination francophone pour la formation en médecine générale) – nature – pas de contrat de travail – conséquences

Aux termes de l’arrêté royal du 21 avril 1983, fixant les modalités de l’agrément des médecins spécialistes et des médecins généralistes, tel que modifié par arrêté royal du 17 juillet 2009, les candidats médecin généraliste doivent accomplir un stage auprès d’un maître de stage ou au sein d’un service de stage, agréé à cet effet, sous le couvert d’une convention de formation.

La convention conclue entre un candidat médecin en formation et son maître de stage ou entre le candidat médecin en formation et le centre de coordination pour la formation en médecine générale n’est pas un contrat de travail, puisque les candidats médecin effectuent des prestations de travail que



dans un but de formation professionnelle, en vue d'acquérir l'aptitude professionnelle requise.

Il ressort des dispositions de l'arrêté royal du 17 juillet 2009, ainsi que des conventions entre parties, qu' en cas de litige entre le maître de stage et le candidat médecin généraliste, l'un et l'autre sont tenus d'abord de soumettre la contestation à l'a.s.b.l. C.C.F.F.M.G., constituée, conformément à l'arrêté royal susmentionné, par les 3 facultés de médecine (U.C.L., U.L.B., ULiège) dans le but de gérer les conventions appliquées dans le cadre de la formation professionnelle des candidats médecin généraliste inscrits dans une des trois universités de la Communauté française.

Cour du travail de Bruxelles, 19 décembre 2017, JTT, 2018, 188

Rémunération variable – conditions d'octroi – pouvoir discrétionnaire de l'employeur – limite

Les clauses qui font que l'employeur peut par l'exercice de son pouvoir discrétionnaire décider de façon arbitraire si le travailleur a droit ou non à un bonus peuvent ne pas être ou ne pas être entièrement appliquées par le juge. Ce contrôle du juge repose sur l'effet modérateur de la bonne foi.

Cour du travail de Bruxelles, 13 octobre 2017, JTT, 2018, 202

Harcèlement moral – indemnité de protection – motif du licenciement – étranger à la plainte

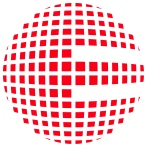
L'appréciation par le juge du motif du licenciement étranger à la plainte pour harcèlement moral sur les lieux de travail est un contrôle marginal. Il appartient au juge de vérifier s'il s'agit d'un motif valable, en d'autres termes, si un employeur raisonnable licencierait ou non sur la base d'un tel motif.

Cour du travail de Bruxelles, 30 juin 2017, JTT, 2018, 203

Contrat de travail – nullité en raison de l'erreur dans le chef de l'employeur et du dol du travailleur – nullité – conséquences

Les vices de consentement d'erreur et de dol entraînent la nullité du contrat de travail lorsque le travailleur qui sollicite un emploi, non seulement dissimule un burn-out de longue durée mais met, en outre, une situation en scène comme s'il était encore réellement au travail chez son employeur.

Le juge a un pouvoir de modération et peut limiter les obligations de restitution en considérant, dans le cas d'un contrat à prestations successives, que celles-ci sont en équilibre.



Cour du travail de Bruxelles, 10 octobre 2017, JTT, 2018, 203

Convention collective de travail – modification

Une convention collective de travail signée par une organisation syndicale suffit pour modifier une convention collective signée par trois organisations syndicales. À cet égard, il convient de respecter les exigences de l'article 16 de la loi sur les conventions collectives de travail, sous peine de nullité relative de la convention collective.

Bien qu'en cas de violation de l'article 16 de la loi sur les conventions collectives une organisation syndicale puisse en faire constater la nullité relative, les travailleurs devront introduire eux-même une action devant les tribunaux afin d'obtenir une compensation.

Tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles, 8 juin 2017 et 8 décembre 2017, Oriëntatie, 2018/5, 150

■