

CIRCULAIRE

S. 2019-024

Jurisprudence sociale

5 juin 2019

Résumé

- Vice de consentement – démission donnée sous la menace d'un licenciement pour motif grave – article 1115 du Code civil – invocation tardive de la violence
- Contrat de travail – preuve – acte sous seing privé – demande de vérification d'écriture – non indispensable si éléments de fait suffisamment probants et sûrs
- Référé – condition de l'action en référé – urgence, caractère provisoire, apparence de droits – moment de l'appréciation de l'urgence – modification de fonction – pouvoir de l'employeur
- Contrat de travail – bonus – absence d'objectifs
- Sécurité sociale des travailleurs salariés – champ d'application – sociétés liées – conditions d'application de l'article 5bis de la loi relative aux contrats de travail
- Amendes administratives – travail à temps partiel – conservation d'une copie du contrat de travail – lieu de travail – voiture – contrôle – pas au siège de l'entreprise si personne n'y est présent

Vice de consentement – démission donnée sous la menace d'un licenciement pour motif grave – article 1115 du Code civil – invocation tardive de la violence

Une convention de démission ne peut plus être attaquée pour cause de violence morale lorsqu'elle n'est pas invoquée immédiatement, notamment parce que le travailleur ne s'est plus présenté au travail pendant une période de quatre mois.

Cour du travail de Bruxelles, 26 novembre 2018, *JTT*, 2019, 107.

Contrat de travail – preuve – acte sous seing privé – demande de vérification d'écriture – non indispensable si éléments de fait

Formulation d'un contrat non indépendant et éléments de fait suffisamment probants et sûrs

Il appartient à la partie qui se prévaut d'une convention de solliciter une procédure en vérification d'écriture, conformément à l'article 1323 du Code Civil, lorsque l'autre partie conteste avoir signé cette convention.

Elle n'y est cependant pas contrainte pour voir valider la convention litigieuse, pouvant faire seulement état d'éléments suffisamment pertinents pour étayer sa thèse.

Le juge n'est pas tenu de recourir à la procédure de vérification d'écriture si les éléments de fait produits lui semblent suffisamment probants et sûrs.

Cour du travail de Bruxelles, 10 décembre 2018, *JTT*, 2019, 110.

Référé – condition de l'action en référé – urgence, caractère provisoire, apparence de droits – moment de l'appréciation de l'urgence – modification de fonction – pouvoir de l'employeur

Il y a urgence – pour l'application de l'article 584, alinéa 2, du Code Judiciaire – dès que la crainte d'un préjudice d'une certaine gravité, voire d'inconvénients sérieux, rend une décision immédiate souhaitable. Le juge d'appel vérifie l'urgence à la date à laquelle le premier juge des référés s'est prononcé, ainsi qu'au moment où il est lui-même appelé à statuer.

En matière de référé, «provisoire» ne signifie pas nécessairement «temporaire». La mesure «provisoire» ne doit pas nécessairement être limitée dans le temps, ni subordonnée à l'introduction d'une procédure au fond.

Si les conditions de l'action en référé sont remplies, le juge des référés peut suspendre provisoirement l'exécution de la décision de l'employeur de modifier unilatéralement un élément essentiel du contrat de travail. L'injonction d'exécuter un contrat de travail dans les conditions convenues est une injonction de «faire» portant sur l'exécution en nature du contrat de travail.

La nature de la fonction exercée par le travailleur constitue, en principe, un élément essentiel du contrat de travail, à moins que le contraire puisse être déduit de la convention ou de l'exécution que les parties lui ont donnée.

La décision de réintégrer le travailleur dans sa fonction antérieure n'est pas nécessairement impossible à exécuter, dès lors que, si l'objet de cette fonction a disparu, une autre fonction d'un niveau comparable peut être exécutée.

Cour du travail de Bruxelles, 21 décembre 2018, *JTT*, 2019, 125.

Contrat de travail – bonus – absence d'objectifs

En ne fixant pas pendant plusieurs années les objectifs par rapport à un bonus consenti, l'employeur a empêché qu'une condition essentielle pour obtenir le salaire variable se réalise.

L'article 1178 du Code Civil dispose qu'une condition est réputée accomplie lorsque c'est le débiteur, obligé sous cette condition, qui en a empêché l'accomplissement.

Cela suppose un comportement fautif dans le chef du débiteur.

L'absence de fixer des objectifs constitue une faute contractuelle dans le chef de l'employeur.

Le travailleur est alors censé avoir respecté la condition pour obtenir le salaire variable.

Cour du travail de Bruxelles, 8 janvier 2019, R.G. 2017/AB/661, www.juridat.be.

Sécurité sociale des travailleurs salariés – champ d’application – sociétés liées – conditions d’application de l’article 5bis de la loi relative aux contrats de travail

L’article 5bis de la loi relative aux contrats de travail doit être interprété strictement, et ne peut être appliqué que dans la relation entre un employeur et un travailleur.

L’O.N.S.S. peut pour établir que le prestataire de services et le bénéficiaire de ces services sont liés par un contrat de travail, démontrer que le travailleur concerné a plusieurs employeurs dans le cadre d’un seul contrat de travail, pour autant qu’il soit prouvé que tous les employeurs partagent leurs compétences patronales et sont étroitement liés entre eux.

Le fait que les sociétés (auxquelles la société dont le travailleur est gérant a facturé) font partie d’un seul et même groupe, que le travailleur est le directeur financier de ces sociétés et que les frais de personnel de ce travailleur ont été répartis entre les différentes sociétés ne suffit pas.

Tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles, 16 octobre 2018, *JTT*, 2019, 123.

Amendes administratives – travail à temps partiel – conservation d’une copie du contrat de travail – lieu de travail – voiture – contrôle – pas au siège de l’entreprise si personne n’y est présent

A l’égard des travailleurs qui sont pratiquement en permanence sur la route et qui ont ainsi un lien limité avec le siège de l’entreprise, une copie du contrat de travail, comprenant les horaires de travail, doit être conservée dans la voiture, qui doit en ce cas, pour la conservation et la présentation des documents sociaux, être considérée comme le lieu de travail.

Les divers lieux de distribution ne peuvent être considérés comme lieux de travail.

Les services d’inspection ne sont pas tenus de prendre d’abord contact avec l’employeur au siège de l’entreprise, lorsqu’il est établi que personne n’y est présent à cette heure de la journée.

Tribunal du travail de Gand (div. Oudenaarde), 2 mars 2017, *Chr. D.S.*, 2018, 287.

■