

Centre de compétence

Emploi & sécurité sociale

T +32 2 515 09 51

F +32 2 515 09 13

CIRCULAIRE

S. 2019-032

Jurisprudence sociale

26 septembre 2019

Résumé

- Discrimination fondée sur l'âge – renversement de la charge de la preuve – condition
- Contrat de travail – subordination – associé actif – «centraliste» dans un service de dispatching – prescription – point de départ – demandes fondées sur la requalification d'une convention indépendante en contrat de travail – employeurs formant une même unité économique d'exploitation
- Licenciement – travailleur protégé – motif grave – activité complémentaire accomplie pendant une période d'incapacité de travail pour maladie
- Licenciement – travailleur protégé – motif grave – non-respect de règles de procédure importantes malgré des avertissements
- Licenciement – motif grave – valeur probante de données obtenues en violation de la législation relative à la protection de la vie privée – communication d'information confidentielle à un concurrent de l'employeur
- Maladie-invalidité – indemnités – cumul avec une indemnité de congé à mi-temps
- Règlement de travail – modification – conséquences
- Contrat de travail – chômage temporaire pour raisons économiques – recours à des sous-entrepreneurs



Discrimination fondée sur l'âge – renversement de la charge de la preuve – condition

Il ne peut être question d'un renversement de la charge de la preuve que lorsque la victime a prouvé des faits qui laissent présumer une discrimination.

Il ne suffit pas que la personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement défavorable.

Elle doit également prouver que ce traitement défavorable est inspiré par des motifs illicites.

Cour du travail de Bruxelles, 18 décembre 2018, *JTT*, 2019, 317.

Contrat de travail – subordination – associé actif – «centraliste» dans un service de dispatching – prescription – point de départ – demandes fondées sur la requalification d'une convention indépendante en contrat de travail – employeurs formant une même unité économique d'exploitation

À supposer que la souscription à des parts sociales suffise à considérer que les parties ont eu l'intention de collaborer sous le statut d'indépendant, cette qualification est contredite par les instructions données en matière de congé, d'horaire ou d'absence, ainsi que par l'absence de liberté au niveau de l'organisation du travail.

Ces indices de subordination sont renforcés par le fait que les mêmes prestations aient ensuite été accomplies, suivant les mêmes modalités, dans le cadre d'un contrat de travail.

Une demande de requalification d'une convention indépendante en contrat de travail est soumise au délai de prescription annuel de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978.

Les relations de travail s'étant ensuite poursuivies dans le cadre d'un contrat de travail avec une société formant une seule et même unité économique d'exploitation avec le cocontractant initial, le délai de prescription n'a commencé à courir qu'à l'expiration du contrat de travail.

Cour du travail de Bruxelles, 19 décembre 2018, *JTT*, 2019, 305.

Licenciement – travailleur protégé – motif grave – activité complémentaire accomplie pendant une période d'incapacité de travail pour maladie



Ne constitue pas un motif grave, l'exercice limité d'une activité accessoire de coiffeur et de gérant d'un salon de coiffure pendant une absence pour maladie, dont il n'est pas prouvé qu'il contredirait l'absence pour maladie et violerait une clause d'exclusivité.

Cour du travail de Bruxelles, 23 novembre 2018, *JTT* 2019, 312.

Licenciement – travailleur protégé – motif grave – non-respect de règles de procédure importantes malgré des avertissements

Constitue un motif grave, le non-respect, par un transporteur de fonds/agent ATM, de règles de procédure, dont l'importance a été soulignée tant dans le contrat de travail que dans une charte qu'il a signée, et ce malgré plusieurs avertissements.

Cour du travail de Bruxelles, 23 novembre 2018, *JTT*, 2019, 315.

Licenciement – motif grave – valeur probante de données obtenues en violation de la législation relative à la protection de la vie privée – communication d'information confidentielle à un concurrent de l'employeur

Ce n'est que lorsque l'irrégularité commise ne compromet pas le droit à un procès équitable, n'entache pas la fiabilité de la preuve et ne méconnaît pas une formalité prescrite à peine de nullité que le juge peut, pour décider qu'il y a lieu d'admettre des éléments irrégulièrement obtenus, prendre en considération la circonstance que l'illicéité commise est sans commune mesure avec la gravité de l'infraction dont l'acte irrégulier a permis la constatation.

Constitue un motif grave, la communication d'informations confidentielles, telles que des factures, à un concurrent de l'employeur.

Cour du travail de Bruxelles, 8 février 2018, *JTT*, 2019, 321.

Maladie-invalidité – indemnités – cumul avec une indemnité de congé à mi-temps

Pendant une période couverte par une indemnité compensatoire de préavis correspondant à un contrat à mi-temps, l'assuré social conserve le droit à la moitié de ses indemnités d'incapacité de travail, sur la base du contrat à mi-temps qui avait pris fin précédemment.

Cour du travail de Bruxelles, 16 novembre 2016, *Chron. Dr. Soc.*, 2018/09-10, 387.





Règlement de travail – modification – conséquences

Il ne suffit pas que l'employeur suive la procédure légale pour modifier le règlement de travail, il est également tenu de respecter les dispositions en matière de publication du règlement de travail, en remettant notamment une copie du règlement modifié au travailleur.

A défaut, le règlement de travail ne pourra pas être invoqué contre le travailleur, et le refus de payer le salaire garanti sera non fondé.

Cour du travail de Mons, 12 mars 2019, Oriëntatie, 2019/6, 210.

Contrat de travail – chômage temporaire pour raisons économiques – recours à des sous-entrepreneurs

L'employeur qui recourt à des sous-entrepreneurs pendant une période de chômage temporaire pour raisons économiques commet une faute s'il ne peut pas démontrer que le sous-entrepreneur n'exécutait pas les tâches habituelles du personnel engagé.

Il est redevable de la rémunération brute pour les jours pour lesquels il n'a pas fourni de tâches aux travailleurs.

Cour du travail d'Anvers, 20 novembre 2018, Chron. Dr. Soc., 2019/01, 24

■