

Circulaire

Jurisprudence sociale

2020/004
4 mars 2020

Centre de compétence
Emploi & sécurité sociale
T +32 2 515 09 51
lp@vbo-feb.be

Table des matières

- 1 Convention collective rendue obligatoire - barèmes basés sur 'l'expérience professionnelle' - discrimination indirecte - nullité de la CCT - inapplication de l'A.R. la rendant obligatoire....2
- 2 Mise à disposition - dérogation à l'interdiction - contrat de travail à durée indéterminée entre l'utilisateur et le travailleur dès le début des travaux - rupture - base de calcul de l'indemnité - rémunération variable.....2
- 3 Licenciement - crédit-temps - motif étranger à la réduction des prestations de travail.....2
- 4 Licenciement - motif grave - gifle donnée par le directeur général pendant une rencontre amicale de football.....3
- 5 Licenciement - contrat de travail auprès d'une administration communale - audition préalable.....3
- 6 Rémunération - bonus - non-détermination des objectifs - faute contractuelle.....3
- 7 Rémunération - preuve - paiement de la main à la main.....3

1 Convention collective rendue obligatoire - barèmes basés sur 'l'expérience professionnelle' - discrimination indirecte - nullité de la CCT - inapplication de l'A.R. la rendant obligatoire

La prise en compte du nombre d'années d'expérience professionnelle pour la hauteur du barème salarial sectoriel est une discrimination indirecte sur base de l'âge.

La nullité ne frappe que la distinction entre jeunes travailleurs et travailleurs plus âgés, les autres dispositions des CCT demeurant valides.

Les CCT doivent être tenues pour CCT non déclarées obligatoires, qui lient soit directement les parties litigantes en vertu de l'article 19 de la loi sur les CCT, soit supplétivement en vertu de l'article 26 de la loi sur les CCT.

Tribunal du travail de Leuven, 11 avril 2019, JTT, 2020, 52

2 Mise à disposition - dérogation à l'interdiction - contrat de travail à durée indéterminée entre l'utilisateur et le travailleur dès le début des travaux - rupture - base de calcul de l'indemnité - rémunération variable

L'article 32 de la loi du 24 juillet 1987 instaure une dérogation à l'interdiction édictée par l'article 31 de la même loi. A défaut de remplir les conditions auxquelles cette dérogation est soumise, la mise à disposition tombe sous l'interdiction de l'article 31, même lorsqu'elle est effectuée par un employeur en dehors de ses activités normales à l'égard d'un travailleur permanent et pour une durée limitée.

Lorsqu'un utilisateur fait exécuter des travaux par des travailleurs mis à sa disposition en violation de la disposition du paragraphe 1er, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux.

La règle de l'article 39, § 1 alinéa 3 de la L.C.T. suivant laquelle, lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont variables, on prend en compte la moyenne des douze mois antérieurs, n'a pas pour effet que tout avantage ou rémunération variable payé dans les douze mois antérieurs au congé constitue une rémunération ou un avantage en cours au moment du congé.

Cour de Cassation, 6 mai 2019, JTT, 2020, 17

3 Licenciement - crédit-temps - motif étranger à la réduction des prestations de travail

La réorganisation de l'entreprise constitue un motif de licenciement dont la nature et l'origine sont étrangères à la réduction des prestations de travail.

La preuve de cette réorganisation et du fait que la réorganisation est à l'origine du licenciement est rapportée à suffisance par l'employeur par la production de plusieurs documents attestant d'un nombre important de licenciements au cours des dernières

années, par la circonstance que parmi les travailleurs licenciés la majorité n'était pas en crédit-temps et par le fait qu'il envisage positivement l'octroi de crédit-temps.

Cour du travail de Mons, 27 novembre 2018, JTT, 2019, 489

4 Licenciement - motif grave - gifle donnée par le directeur général pendant une rencontre amicale de football

Constitue un motif grave dans le chef d'un directeur général, le fait de donner une gifle à un stagiaire-travailleur en raison d'un manque d'agressivité pendant une rencontre amicale de football et de menacer de représailles les travailleurs présents qui désiraient faire une déclaration à ce sujet.

Cour du travail de Bruxelles, 18 juin 2019, JTT, 2020, 7

5 Licenciement - contrat de travail auprès d'une administration communale - audition préalable

Si la sanction du licenciement opéré par une autorité publique, sans audition préalable de l'agent contractuel, consiste en des dommages et intérêts devant réparer la perte de chance pour celui-ci de conserver son emploi, il faut que cette perte de chance, qui doit être appréciée en fonction des circonstances particulières et propres à chaque cause, soit certaine et non probable.

Cour du travail de Bruxelles, 4 novembre 2019, JTT, 2020, 47

6 Rémunération - bonus - non-détermination des objectifs - faute contractuelle

L'absence de détermination des objectifs est une faute contractuelle de l'employeur, dès lors que le plan de bonus prévoit que les objectifs qui doivent être réalisés pour obtenir le bonus sont déterminés au niveau de l'entreprise.

En omettant de déterminer ces objectifs, l'employeur a empêché la réalisation d'une condition. Le travailleur est supposé avoir atteint les objectifs.

Cour du travail de Bruxelles, 8 octobre 2019, JTT, 2019, 494

7 Rémunération - preuve - paiement de la main à la main

L'article 164, 1°, c) du Code de droit pénal social, entré en vigueur le 9 juin 2011, érige en infraction pénale, le fait pour l'employeur de ne pas soumettre à la signature du travailleur une quittance de paiement lorsque celui-ci a lieu de la main à la main.

La rémunération est présumée de manière irréfragable n'avoir pas été payée.

Cour du travail de Liège, 16 avril 2019, JTT, 2020, 47.