

CIRCULAIRE

Antoine Vanden Abeele

Jurisprudence sociale

Notre référence / 2020-024

Date de publication / 10 septembre 2020

Centre de compétence
 Travail & Sécurité sociale

T +32 2 515 09 51

lp@vbo-feb.be

Table des matières

Table des matières.....	1
1 Durée du travail - heures supplémentaires - arriérés de rémunération - charge de la preuve - absence d'enregistrement - employeur doit prouver que des heures n'ont pas été prestées.....	2
2 Rupture - préavis - employé ont la rémunération annuelle dépasse 32.254 € - clause de préavis valablement conclue avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 décembre 2013 (statut unique) et prévoyant un délai supérieur à celui fixé par l'article 68, alinéa 3 de ladite loi - contrariété de cet article avec les articles 10 et 11 de la Constitution	2
3 Rupture - représentation commerciale - assiette de calcul indemnité - valeur d'un voyage - chasseur de tête - apport de candidats et non de clients.....	2
4 Rupture - représentation commerciale - indemnité d'éviction - réactivation d'une clientèle - introduction d'une nouvelle gamme de produits auprès d'une clientèle existante.....	3
5 Fin du contrat de travail - modification unilatérale importante d'un élément essentiel du contrat de travail	3
6 Sécurité sociale des travailleurs salariés - cotisations - réduction groupe-cible - nouvel employeur d'un premier travailleur - employeur qui a cessé depuis au moins quatre trimestres consécutifs précédant le trimestre de l'engagement d'être soumis à la loi du 27 juin 1969 - travailleur nouvellement engagé qui remplace un travailleur qui était actif dans la même unité technique d'exploitation au cours des quatre trimestres précédant l'engagement - pas de réduction groupe -cible.....	3
7 Vacances annuelles - non-assimilation des jours de congé parental avec des jours de travail pas contraire à la directive européenne 2003/88/CE - absence de discrimination indirecte à l'égard des femmes	4

1 Durée du travail - heures supplémentaires - arriérés de rémunération - charge de la preuve - absence d'enregistrement - employeur doit prouver que des heures n'ont pas été prestées

Chaque partie doit collaborer à la charge de la preuve. En ce qui concerne la répartition de la charge de la preuve, il appartient au juge d'apprécier pour quelle partie, compte tenu des éléments concrets, l'apport de la preuve est la moins contraignante.

A la lumière de l'arrêt de la Cour de Justice du 14 mai 2019, il appartient bien à l'employeur d'établir un système objectif, fiable et accessible permettant l'enregistrement quotidien du temps de travail de chaque travailleur, de sorte qu'en cas d'absence de pareil système, il appartienne à l'employeur de démontrer quelles heures de travail ont été prestées, ou à tout le moins, de démontrer que les heures dont le travailleur soutient la réalité, n'ont pas été prestées.

Cour du travail de Bruxelles, 22 mai 2020, RG 2018/AB/424 (dans Nieuwsbrief Instituut Arbeidsrecht KUL, 2020/6)

2 Rupture - préavis - employé ont la rémunération annuelle dépasse 32.254 € - clause de préavis valablement conclue avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 décembre 2013 (statut unique) et prévoyant un délai supérieur à celui fixé par l'article 68, alinéa 3 de ladite loi - contrariété de cet article avec les articles 10 et 11 de la Constitution

L'article 68, alinéa 3 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employées en ce qui concerne les délais de préavis, viole les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce qu'à l'égard des employés supérieurs, il ne permet pas, pour le calcul de la première partie du délai de préavis liée à l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013, l'application d'une clause de préavis valable à cette date.

Cour Constitutionnelle, 6 juin 2019, JTT, 2020, 249

3 Rupture - représentation commerciale - assiette de calcul indemnité - valeur d'un voyage - chasseur de tête - apport de candidats et non de clients

Doit être incluse dans la rémunération annuelle brute de référence servant au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, la valeur d'un voyage organisé par l'employeur et proposé à l'ensemble du personnel, à titre de récompense de sa productivité.

Dès lors que le voyage ne comporte aucune activité strictement professionnelle mais qu'il s'apparente à un team building, il y a lieu de retenir, dans la rémunération annuelle de référence, 50% de la valeur objective du voyage.

Ne revêt pas la qualité de représentant de commerce, le travailleur qui est principalement chargé de rencontrer des candidats pour les clients de son employeur, et non de potentiels futurs clients pour son employeur.

Cour du travail de Bruxelles, 10 mars 2020, JTT, 2020, 275

4 Rupture - représentation commerciale - indemnité d'éviction - réactivation d'une clientèle - introduction d'une nouvelle gamme de produits auprès d'une clientèle existante

En principe, le seul maintien d'une clientèle existante ne suffit pas pour pouvoir considérer qu'il y a apport de clientèle.

Il y a, par contre, apport de clientèle en cas de réactivation d'une clientèle ou en cas d'introduction d'une nouvelle gamme de produits auprès d'une clientèle existante.

Cour du travail de Bruxelles, 18 juin 2019, JTT, 2020, 281

5 Fin du contrat de travail - modification unilatérale importante d'un élément essentiel du contrat de travail

Rrompt irrégulièrement le contrat de travail, l'employeur qui apporte unilatéralement, une modification importante à un élément essentiel du contrat de travail.

Une mise en balance des intérêts doit déterminer, eu égard aux éléments concrets du cas, ce qui peut être considéré comme essentiel.

Cette mise en balance des intérêts se trouve également à la base du critère qu'il y a lieu d'appliquer pour déterminer quand une modification d'un élément essentiel du contrat de travail est important.

Cour du travail de Bruxelles, 20 septembre 2019, JTT, 2020, 257

6 Sécurité sociale des travailleurs salariés - cotisations - réduction groupe-cible - nouvel employeur d'un premier travailleur - employeur qui a cessé depuis au moins quatre trimestres consécutifs précédant le trimestre de l'engagement d'être soumis à la loi du 27 juin 1969 - travailleur nouvellement engagé qui remplace un travailleur qui était actif dans la même unité technique d'exploitation au cours des quatre trimestres précédant l'engagement - pas de réduction groupe -cible

Un nouvel engagement ne donne pas droit à une réduction groupe-cible lorsqu'il ne s'accompagne d'aucune création d'emploi réelle.

Cour de Cassation, 13 mai 2019, JTT, 2020, 255

7 Vacances annuelles - non-assimilation des jours de congé parental avec des jours de travail pas contraire à la directive européenne 2003/88/CE - absence de discrimination indirecte à l'égard des femmes

Les dispositions belges relatives aux vacances annuelles, qui n'assimilent pas les jours de congé parental à des jours de travail pour déterminer la durée des vacances, ne sont pas contraires à l'article 7.1 de la directive européenne 2003/88/CE qui impose aux Etats membres de prendre les mesures nécessaires afin que tous les travailleurs puissent bénéficier annuellement d'au moins 4 semaines de vacances avec maintien de la rémunération.

Un minimum de 4 semaines de vacances est, en effet, garanti par l'article 17bis des lois relatives aux vacances annuelles.

Cette absence d'assimilation ne constitue pas non plus une discrimination indirecte à l'égard des femmes.

Le fait que plus ou moins 2/3 des congés parentaux soient pris par des femmes ne suffit pas pour pouvoir parler d'un désavantage particulier.

Tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles, 26 novembre 2019, JTT, 2020, 269