

CIRCULAIRE

Jurisprudence sociale

Notre référence / 2020-025

Date de publication / 25 septembre 2020

Antoine Vanden Abeele

Centre de compétence
Travail & Sécurité sociale

T +32 2 515 09 51

lp@vbo-feb.be

Table des matières

Table des matières.....	1
1 Transfert d'entreprise - maintien de l'identité de l'entité économique - poursuite effective de l'exploitation ou reprise	2
2 Rupture - ouvriers entrés en service avant 2014 - allocation de licenciement - occupation comme travailleur intérimaire	2
3 Rupture - motif grave - audition - nature des tâches	2
4 Rupture - motif grave - audition - consommation de drogues et d'alcool durant les heures de travail.....	3
5 Rupture - travailleur protégé - observations dans le registre - audition	3
6 Rupture - travailleur protégé - crédit-temps - avertissement non conforme - date de début de la protection.....	3
7 Emploi des langues en matière sociale - siège d'exploitation	4

1 Transfert d'entreprise - maintien de l'identité de l'entité économique - poursuite effective de l'exploitation ou reprise

Le critère décisif pour établir l'existence d'un transfert conventionnel d'entreprise réside dans la circonstance que l'entité économique garde son identité, ce qui résulte notamment de la poursuite effective de l'exploitation ou sa reprise.

Afin de déterminer si cette condition est remplie, il importe de prendre en considération l'ensemble des circonstances de fait qui caractérisent l'opération concernée.

La simple reprise, par une entité économique, de l'activité d'une autre entité économique ne permet pas de conclure au maintien de l'identité de cette dernière.

Cette identité ressort d'une pluralité indissociable d'éléments, tels que le personnel qui la compose, son encadrement, l'organisation de son travail, ses méthodes d'exploitation ou encore, le cas échéant, les moyens d'exploitation à sa disposition.

Cour de Justice, 27 février 2020, JTT, 2020, 310

2 Rupture - ouvriers entrés en service avant 2014 - allocation de licenciement - occupation comme travailleur intérimaire

L'article 38/1 de la loi du 12 avril 2011, qui ouvre le droit à une allocation de licenciement aux ouvriers dont le travail ininterrompu a débuté avant le 1^{er} janvier 2014, et qui sont licenciés après cette date doit, aux fins de respecter les articles 10 et 11 de la Constitution, être interprété comme tenant compte de l'occupation directement antérieure en qualité de travailleur intérimaire dans la même entreprise, lorsqu'il s'agit de déterminer la date de début du contrat de travail ininterrompu.

Cour Constitutionnel, 6 février 2020, JTT, 2020, 317

3 Rupture - motif grave - audition - nature des tâches

Le délai d'un mois, séparant l'établissement d'un rapport de synthèse sur une enquête reprochant différents faits à un travailleur et la convocation de ce travailleur à une audition pour l'entendre sur ces faits, sans qu'aucune mesure ne soit prise durant ce délai, et alors même que le travailleur est resté en service, démontre que l'employeur ne considérerait pas les faits reprochés comme suffisamment graves pour rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration entre les parties.

Un gardien de parc est un ouvrier dès lors que ses missions, telles que libellées dans son contrat de travail, laissent apparaître qu'il effectue des tâches d'ordre principalement manuel.

La qualité de chef d'équipe ne modifie pas la nature principalement manuelle du travail dès lors qu'il n'apparaît pas que cette qualité de chef d'équipe s'accompagne de tâches intellectuelles d'une telle importance qu'elles supplanteraient les tâches manuelles.

Cour du travail de Bruxelles, 19 février 2020, JTT, 2020, 278

4 Rupture - motif grave - audition - consommation de drogues et d'alcool durant les heures de travail

Ni une fiche d'intervention des services de police, ni un rapport circonstancié du chef de corps ne constituent des procès-verbaux.

Les éléments qui sont consignés dans ces documents doivent être appréciés par le tribunal comme de simples renseignements sur une situation donnée. Pour que ces renseignements puissent constituer la preuve des faits considérés comme des motifs graves, ils doivent être confirmés par des éléments objectifs et concrets.

Le défaut d'audition préalable, s'il ne peut être considéré comme automatiquement fautif, à défaut de disposition contraignant l'audition, peut résulter des circonstances entourant le licenciement.

Tribunal du travail de Liège (division Namur), 14 janvier 2020, JTT, 2020, 283

5 Rupture - travailleur protégé - observations dans le registre - audition

Bénéficiaire d'une protection contre le licenciement, le travailleur qui a consigné des observations dans le registre ad hoc, dans le cadre de la procédure de modification du règlement de travail.

Cette protection a une durée de six mois et commence à courir au moment où les observations ont été consignées.

L'employeur peut licencier pour des motifs étrangers à la consignation des observations. La charge de la preuve de l'existence de ces motifs étrangers lui incombe.

Selon les circonstances, l'employeur peut se voir reconnaître une obligation d'entendre le travailleur qu'il envisage de licencier.

A défaut de respecter cette obligation, l'employeur commet une faute.

Tel est le cas lorsqu'il est reproché au travailleur des faits d'abus sexuels, que le travailleur est occupé depuis de nombreuses années et qu'aucun comportement suspect n'avait jusqu'alors été reproché.

Le dommage résultant de cette faute peut consister en la perte de chance de pouvoir conserver son emploi, dès lors que la chance perdue est suffisamment réelle.

Tribunal du travail francophone de Bruxelles, 22 octobre 2019, JTT, 2020, 303

6 Rupture - travailleur protégé - crédit-temps - avertissement non conforme - date de début de la protection

Aucune disposition de la CCT n° 103 ne prévoit que le défaut, pour le travailleur, d'adresser à l'employeur un avertissement reprenant les mentions prescrites à l'article 12, § 8, le priverait de la protection contre le licenciement.

En tout état de cause, il échet de constater que l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 dispose que le début de la protection contre le licenciement débute le jour de la demande ou le jour de l'accord entre les parties. La protection est également applicable lorsque le travailleur est licencié alors que le crédit temps à déjà débuté.

La charge de la preuve de l'existence d'un motif étranger à la réduction du travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps incombe à l'employeur.

Cour du travail de Bruxelles, 24 février 2020, JTT, 2020, 301

7 Emploi des langues en matière sociale - siège d'exploitation

Le critère qui détermine la langue imposée pour les relations sociales est le siège d'exploitation auquel le travailleur est lié.

Le siège d'exploitation est tout établissement ou tout centre présentant une certaine permanence auquel est rattaché un membre du personnel et où se déroulent en principe les relations sociales entre l'employeur et le travailleur ; c'est là que le membre du personnel est normalement chargé de ses tâches, que lui sont données les instructions, que les communications lui sont faites et qu'il s'adresse à son employeur.

Cour du travail de Bruxelles, 11 mars 2020, JTT, 2020, 319