

CIRCULAIRE

Jurisprudence sociale

Notre référence / 2020-029

Date de publication / 4 novembre 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 Vie privée - vidéosurveillance - procès équitable	2
2 Délégation syndicale - exclusion d'employés non barémisés du droit d'être candidat et d'élire - discrimination	2
3 Travail à domicile - télétravail - indemnité de frais.....	2
4 Rupture - délai de préavis insuffisant - droit à une indemnité complémentaire de préavis - extinction du droit	3
5 Rupture - motif grave - travailleur protégé - loi du 19 mars 1991	3
6 Rupture - motif grave - pluralité de motifs - insubordination.....	3
7 Rupture - motif grave - comportement injurieux - faits antérieurs de même nature.....	3
8 Contrat de travail - clause non-concurrence - dommages - calcul	4

1 Vie privée - vidéosurveillance - procès équitable

Des travailleurs, informés de la surveillance par des caméras visibles, peuvent raisonnablement s'attendre à ne pas faire l'objet d'une vidéosurveillance par d'autres caméras, secrètes.

La licéité de la vidéosurveillance au regard de l'article 8 de la Convention des droits de l'homme s'apprécie au moyen des critères suivants : information, ampleur de la surveillance et degré d'intrusion dans la vie privée, motifs légitimes, possibilité de mesures moins intrusives, conséquences pour l'employé surveillé, existence de garantie.

Est licite, la vidéosurveillance opérée en raison de soupçons suites à des pertes importantes, limitée aux caisses, dans l'espace ouvert à un large public, durant toute la journée de travail pendant 10 jours, utilisée aux seuls fins de découvrir les responsables des pertes et de les sanctionner par un licenciement, et ce malgré le manquement de l'employeur à son obligation d'information préalable prévue par le droit interne.

La prise en compte d'une preuve obtenue par vidéosurveillance en méconnaissance de l'obligation d'information préalable prévue par le droit interne ne viole pas le droit au procès équitable lorsque le justiciable a eu accès aux enregistrements et a eu la possibilité d'en contester l'authenticité et de s'opposer à leur utilisation en tant que preuve et lorsqu'il existait d'autres éléments de preuve, notamment la reconnaissance des faits par le justiciable après avoir pris connaissance des images filmées.

Cour Européenne des Droits de l'Homme, 17 octobre 2019, JTT, 2020, 325

2 Délégation syndicale - exclusion d'employés non barémisés du droit d'être candidat et d'élire - discrimination

La convention collective de travail sectorielle qui exclut les employés non barémisés du droit d'être candidats et d'élire les membres de la délégation syndicale instituée dans le cadre de la convention collective n° 5 est contraire à cette convention collective, à la liberté d'association garantie par les articles 27 de la Constitution et 11 de la Convention européenne des droits de l'homme et par la loi du 24 mai 1921, au droit de négociation collective consacré par les articles 23 de la Constitution et 6 de la Charte sociale européenne révisée et aux articles 10 et 11 de la Constitution.

La limitation de la reconnaissance légale des organisations syndicales aux trois organisations estimées les plus représentatives par le législateur n'est pas contraire à la liberté syndicale. D'autres organisations, telle la CNC, sont libres de représenter leurs membres dans un cadre informel étranger à la convention collective de travail n° 5

Cour du travail de Mons, 15 mars 2019, JTT, 2020, 350

3 Travail à domicile - télétravail - indemnité de frais

L'article 119.6 de la Loi relative aux contrats de travail ne peut être appliqué pour autant que le travailleur à domicile ne peut être considéré comme un travailleur en télétravail au sens de la CCT n° 85.

Le fait que l'employeur et le travailleur n'aient pas conclu une convention écrite au sens de l'article 6 § 1 de la CCT n° 85, n'exclut pas que cette relation de travail tombe sous le champ d'application de la CCT n° 85.

Cour de Cassation, 5 octobre 2020, S.19.0008.N/1 (cité dans Nieuwsbrief Instituut Arbeidsrecht KUL, 27.10.2020)

4 Rupture - délai de préavis insuffisant - droit à une indemnité complémentaire de préavis - extinction du droit

Le droit à une indemnité complémentaire en cas de délai de préavis insuffisant n'a plus de raison d'être lorsque le contrat de travail ne prend plus fin suite au préavis donné avec un délai insuffisant, mais bien suite à une rupture ultérieure entraînant l'extinction du droit même au préavis.

Cour du travail de Bruxelles, 12 avril 2019, JTT, 2020, 322

5 Rupture - motif grave - travailleur protégé - loi du 19 mars 1991

Dans l'appréciation du fait qui justifie le licenciement sans préavis, le juge ne peut tenir compte des faits ou circonstances qui ne sont pas mentionnés dans la lettre visée à l'article 4, § 1 de la loi du 19 mars 1991, tels que des faits antérieurs qui pourraient constituer un éclaircissement ou une circonstance aggravante du fait invoqué.

Cour de Cassation, 13 mai 2019, JTT, 2020, 347

6 Rupture - motif grave - pluralité de motifs - insubordination

En cas de pluralité de motifs, l'employeur qui soutient que l'ensemble de ceux-ci constitue un motif grave unique est tenu de prouver que le dernier fait intervenu dans le délai légal de trois jours constitue en lui-même une faute ;

Est une faute grave constitutive d'un motif grave, le grief déduit du défaut de transmission de rapports journaliers couplé aux nombreux avertissements antérieurs portant la même demande.

Cour du travail de Mons, 19 novembre 2019, JTT, 2020, 336

7 Rupture - motif grave - comportement injurieux - faits antérieurs de même nature

Constitue un motif grave, le fait pour un travailleur d'insulter et d'agresser un de ses collègues de travail, dès lors qu'il ne s'agit en l'espèce pas d'un acte isolé, le travailleur ayant par le passé fait l'objet de plusieurs rappels à l'ordre pour des faits similaires. Il y a donc lieu de constater l'existence d'une succession de faits fautifs qui confèrent à l'ensemble de ces griefs, le caractère de fautes graves constitutives de motif grave.

Cour du travail de Mons, 5 septembre 2019, JTT, 2020, 342

8 Contrat de travail - clause non-concurrence - dommages - calcul

Le travailleur, à qui l'indemnité compensatoire égale à 6 mois de rémunération n'a pas été payée, ne doit pas, en cas de violation de la clause de non-concurrence, rembourser cette indemnité, mais bien un montant correspondant à cette indemnité, soit 6 mois de rémunération.

Cette indemnité comprend non seulement la rémunération de base, mais également les éléments de rémunération complémentaires ainsi que les avantages acquis en vertu du contrat de travail.

Cour du travail de Bruxelles, 6 septembre 2019, JTT, 2020, 347