

CIRCULAIRE

Jurisprudence sociale

Notre référence / 2020-030

Date de publication / 25 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 Durée du travail - personnel de direction ou de confiance - A.R. du 10 février 1965	2
2 Contrat de travail à durée déterminée - conditions de forme - photocopie du contrat - force probante	2
3 Contrat de travail à durée déterminée - succession - motif lié à la nature du travail ou à d'autres raisons légitimes	2
4 Rupture - licenciement manifestement déraisonnable - ancienneté de 6 mois - contraire au principe d'égalité.....	2
5 Rupture - licenciement manifestement déraisonnable - clause de stabilité d'emploi	3
6 Rupture - motif grave - travailleur protégé - demande reconventionnelle du travailleur tendant à obtenir les indemnités protectionnelles.....	3
7 Rupture - motif grave - précision des motifs	3
8 Rupture - acte équipollent à rupture - modification unilatérale d'un élément essentiel - fonction - délai raisonnable	4

1 Durée du travail - personnel de direction ou de confiance - A.R. du 10 février 1965

Doit être considéré comme personnel de confiance, le travailleur, employé comme comptable, exerçant seul cette fonction au sein de l'employeur, et ce de manière autonome, sans être dirigé ni contrôlé par un autre comptable.

La circonstance que l'arrêté royal du 10 février 1965 ne reprenne pas, dans son énumération l'énoncé exacte de cette fonction, est sans incidence.

Cour du travail de Bruxelles, 8 janvier 2019, JTT, 2020, 371

2 Contrat de travail à durée déterminée - conditions de forme - photocopie du contrat - force probante

L'écrit requis par l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 est solennel, de manière telle que l'apposition de la signature des deux parties avant l'entrée en service est déterminante dans l'appréciation de l'existence du contrat.

La copie d'un acte sous seing privé, tel un contrat de travail, n'a de force probante que si sa conformité à l'original n'est pas contestée.

Une copie dont la conformité à l'original est contestée (ce qui est le cas lorsque l'existence même de l'original est contestée) ne vaut qu'à titre de présomption.

Cour du travail de Mons, 22 mai 2019, JTT, 395

3 Contrat de travail à durée déterminée - succession - motif lié à la nature du travail ou à d'autres raisons légitimes

Il appartient à l'employeur de démontrer que la succession de contrats à durée déterminée était justifiée par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

Les craintes d'un employeur quant aux fluctuations du volume de travail ne constituent pas, en elles-mêmes, une raison légitime au sens de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978.

Cour du travail de Bruxelles, 14 novembre 2018, JTT, 2020, 414

4 Rupture - licenciement manifestement déraisonnable - ancienneté de 6 mois - contraire au principe d'égalité

L'exclusion de l'application de la CCT n° 109 durant les six premiers mois d'ancienneté, comme prévue par l'article 2 § 2 premier tiret de la CCT, est contraire au principe d'égalité.

Ni le rapport précédent la CCT, ni le commentaire sur l'article 2 mentionnent pourquoi les travailleurs n'ayant pas cette ancienneté, doivent être exclus du bénéfice de cette CCT.

Tribunal du travail francophone de Bruxelles, 3 septembre 2020, R.G. 19/1116/A

5 Rupture - licenciement manifestement déraisonnable - clause de stabilité d'emploi

N'est pas manifestement déraisonnable le licenciement justifié par des problèmes relationnels du travailleur avec ses collègues et par une attitude vis-à-vis de la hiérarchie heurtant le pouvoir d'autorité de l'employeur.

La clause de stabilité d'emploi prévue au sein de la commission paritaire n° 202 ne s'applique que lorsque le licenciement repose sur une insuffisance professionnelle, et non lorsque, comme en l'espèce, il est justifié par la conduite du travailleur.

Cour du travail de Mons, 17 septembre 2018, JTT, 2020, 376

6 Rupture - motif grave - travailleur protégé - demande reconventionnelle du travailleur tendant à obtenir les indemnités protectionnelles

Les juridictions du travail, saisies d'une procédure en admission d'un motif grave, statuent «comme en référé».

Dans le cadre de leur mission strictement limitée par la loi du 19 mars 1991, elles peuvent uniquement statuer sur la régularité de la procédure en admission de motif grave et sur la reconnaissance de ce motif.

Cette procédure est inconciliable avec l'introduction d'une demande incidente. Une demande reconventionnelle tendant au paiement des indemnités protectionnelles ne peut être diligentée selon les formes du référé.

Cour du travail de Mons, 15 novembre 2019, JTT, 2020, 413

7 Rupture - motif grave - précision des motifs

Le courrier énonçant le motif grave doit être considéré comme rencontrant l'exigence de précision lorsque le travailleur a compris les faits qui lui étaient reprochés et que la juridiction est à même (1) de vérifier si les faits allégués dans le courrier s'identifient avec ceux invoqués par l'employeur et (2) d'apprécier la gravité du motif.

Commet une négligence grave, constitutive d'un motif grave, le travailleur, occupé depuis 29 ans et disposant de toutes les formations adéquates, qui décide lors d'un recontrôle d'un véhicule, de valider sa remise en circulation, alors que lors du contrôle de la veille effectué par ses collègues, le véhicule avait été interdit de circuler, sans que les réparations aient été effectuées entretemps.

Cour du travail de Bruxelles, 24 octobre 2018, JTT, 2020, 373

8 Rupture - acte équipollent à rupture - modification unilatérale d'un élément essentiel - fonction - délai raisonnable

Commet un acte équipollent à rupture, l'employeur qui modifie unilatéralement la fonction du travailleur, en le rétrogradant de sa fonction de «visual merchandiser» à sa fonction initiale de conseiller en vente.

L'appréciation du délai raisonnable endéans lequel le travailleur doit dénoncer la modification unilatérale ne doit pas se faire de manière théorique à l'aide du seul facteur temps, mais doit intégrer l'ensemble des circonstances de l'espèce.

Cour du travail de Bruxelles, 24 octobre 2018, JTT, 2020, 415