

CIRCULAIRE

Jurisprudence sociale

Notre référence / 2021-014
Date de publication / 3 mai 2021

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 Nature des relations de travail - chauffeur uber - contrat de travail.....	2
2 Rupture - contrat de travail - déduction pour outplacement	2
3 Contrat de travail - heures supplémentaires - enregistrement de conversation - vie privée	2
4 Durée du travail - pompiers volontaires - services de garde à domicile - droit à la rémunération.....	3
5 Contrat de travail - pouvoir publique - audition du travailleur	3
6 Contrat de travail - modification unilatérale - dépistage maladie - vie privée	3

1 Nature des relations de travail - chauffeur uber - contrat de travail

Compte tenu des éléments produits par un chauffeur exerçant ses activités de chauffeur V.T.C. pour la plateforme Uber, la relation de travail est présumée, jusqu'à preuve contraire, être exécutée dans les liens d'un contrat de travail.

Les éléments produits ne permettent pas de renverser cette présomption au regard des critères généraux de la loi programme du 27 décembre 2006, car les modalités d'exécution de la relation de travail sont incompatibles avec la qualification de relation de travail indépendant.

Commission administrative du règlement de la Relation de travail, 26 octobre 2020, JLMB, 2021/15

2 Rupture - contrat de travail - déduction pour outplacement

Les "4 semaines de rémunérations" pour la mesure d'outplacement prévue par l'article 11/5, § 1 de la loi du 5 septembre 2001 ne font pas référence à la rémunération en cours de l'article 39, § 1, premier alinéa de la Loi relative aux contrats de travail, ni aux avantages acquis en vertu du contrat de travail (comme l'assurance groupe) au sens de l'article 39, § 1, deuxième alinéa de la Loi relative aux contrats de travail.

L'employeur ne peut dès lors intégrer la valeur de l'assurance groupe dans les 4 semaines de rémunérations imputées sur l'indemnité de préavis, et encore moins une valeur augmentée.

Cour du travail de Gand, 12 février 2021, dans Nieuwsbrief Instituut Arbeidsrecht KU Leuven, 2021/3

3 Contrat de travail - heures supplémentaires - enregistrement de conversation - vie privée

La loi n'octroie pas au personnel de direction et de confiance le droit à être rémunéré pour le travail supplémentaire.

Lorsque le contrat de travail exclut, légalement, l'application des dispositions légales relatives au temps de travail, les dérogations qu'elles conviennent ultérieurement sont des exceptions à ce principe et doivent être interprétées de manière stricte. De ce que les parties ont convenu que les heures supplémentaires seraient compensées par des repos ou par le biais d'avantages en nature, il ne résulte pas qu'elles se seraient mises d'accord pour que ces heures soient payées en espèce.

Un enregistrement d'une conversation privée est interdit car contraire au droit au respect de la vie privée lorsque l'usage qui en est fait est contraire à ce droit. Pour apprécier l'usage qui en est fait, il est tenu compte notamment de l'attente raisonnable de l'interlocuteur quant au respect de sa vie privée, au vu des circonstances dans lesquelles s'est déroulée la conversation et de son contenu. Une mise en balance des droits de chacun est nécessaire.

S'il ressort de cette première analyse que l'enregistrement ne peut être a priori utilisé en justice car il est contraire au droit au respect de la vie privée, cette preuve peut cependant être reçue en justice dans les limites de la jurisprudence Antigone, applicable en matière civile.

La preuve doit être rejetée, notamment lorsque, compte tenu des circonstances de l'espèce, l'enregistrement violerait le droit au procès équitable en ce qu'il fausserait le débat.

Tribunal du travail de Liège (division Liège), 6 novembre 2020, JLMB, 2021/15

4 Durée du travail - pompiers volontaires - services de garde à domicile - droit à la rémunération

Dès lors que le pompier volontaire se voit imposer des règles de rappel très contraignantes (intervention dans un très bref délai, proximité géographique imposée, caractère obligatoire du respect de l'astreinte sous peine de sanction disciplinaires et de poursuites pénales), les périodes d'astreinte doivent être considérées comme du temps de travail.

La directive 2003/88 ne règle pas la question de la rémunération des travailleurs. Si ladite directive ne s'oppose pas à ce que des heures de garde soient, le cas échéant, rémunérées à un taux inférieur à celui en vigueur pour des prestations ordinaires, elle n'est, toutefois, pas de nature à justifier des différences de rémunération entre catégories comparables de travailleurs pour des prestations similaires.

Les gardes à domicile étant constitutives de prestations au sens du règlement organique, elles donnent droit à une rémunération à 100%.

Cour du travail de Mons, 20 décembre 2019, JTT, 2021, 117

5 Contrat de travail - pouvoir public - audition du travailleur

L'employeur pouvoir public a l'obligation d'entendre le travailleur engagé pour une durée indéterminée avant de procéder à son licenciement.

Il en va de même lorsque l'autorité administrative croit erronément être liée par un contrat conclu pour une durée déterminée qui arrive à son terme alors que les parties avaient irrégulièrement conclu des contrats de travail à terme successifs et étaient, de ce fait, liées par un contrat verbal à durée indéterminée.

En ne procédant pas à l'audition préalable, l'employeur a commis une faute qui a privé le travailleur de la chance de conserver son poste de travail. Cette chance peut être évaluée à 25 pour cent sur une durée de cinq ans.

Cour du travail de Bruxelles, 9 mars 2021, JLMB, 2021/15

6 Contrat de travail - modification unilatérale - dépistage maladie - vie privée

L'établissement hospitalier qui informe une travailleuse, engagée « comme personnel volant », qu'elle pourra reprendre sa fonction d'aide-soignante au terme de son incapacité de travail mais pas dans le service où elle était affectée depuis trente ans, à savoir la maternité, ne porte pas atteinte à sa fonction lorsque cette affectation, qui n'est pas un élément essentiel du contrat, n'a pas été convenue entre les parties.

Le pouvoir de modification unilatérale doit cependant être exercé de bonne foi. L'employeur ne manque pas à la bonne foi contractuelle lorsqu'il prend cette décision en considération du fait que la travailleuse est indiscutablement porteuse d'une bactérie et qu'il est probable qu'il s'agisse d'une souche identique à celle ayant causé la contamination d'enfants.

En revanche, une fois que la travailleuse ne présente plus de risque particulier, de sorte qu'il n'existe pas de raison justifiant son écartement d'un service de maternité, la modification d'affectation paraît excessive eu égard à la longue ancienneté de la travailleuse dans ce service.

L'établissement hospitalier qui procède à un dépistage d'une maladie contagieuse sur son personnel, fût-ce avec le consentement de celui-ci, sans se conformer aux conditions de forme et de procédure de l'arrêté royal du 28 mai 2003, qui réserve cet examen au conseiller en prévention médecin du travail commet une faute.

Par répercussion, cette faute entraîne une violation de la vie privée du personnel, puisque l'employeur a, de ce fait, accès à des informations médicales de celui-ci.

Une travailleuse dont le contrat est suspendu pour cause d'incapacité de travail mais à qui l'employeur a annoncé qu'il n'accepterait pas qu'elle réintègre le même poste de travail à sa reprise, peut se prévaloir de ce que le droit qu'elle invoque est gravement menacé.

Sa demande de voir condamner l'employeur à la réintégrer au sein du service où elle travaillait lorsque son incapacité de travail aura pris fin peut ainsi être admise à titre déclaratoire, au sens de l'article 18, alinéa 2, du Code judiciaire.

Cour du travail de Liège (division Namur), 5 janvier 2021, JLMB, 2021/15