

CIRCULAIRE

Jurisprudence sociale

Notre référence / 2021-015
Date de publication / 1er juin 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 Travailleurs migrants - législation de sécurité sociale applicable - notion d'employeur - chauffeurs routiers exerçant une activité salariée dans deux ou plusieurs Etats membres	2
2 Licenciement - refus de respecter l'interdiction du port du voile - discrimination indirecte.....	2
3 Licenciement - motif grave - refus de participer à un trajet de réintégration	2
4 Licenciement - manifestement déraisonnable - refus d'une modification de la rémunération.....	2
5 Licenciement - délai de préavis - clause d'ancienneté conventionnelle - motivation abstraite du licenciement	3
6 Contrat de travail - télétravail - travail à domicile - indemnité de frais	3
7 Contrat de travail - clause de non-concurrence - renonciation.....	3
8 Contrat de formation-insertion - responsabilité de l'utilisateur.....	3

1 Travailleurs migrants - législation de sécurité sociale applicable - notion d'employeur - chauffeurs routiers exerçant une activité salariée dans deux ou plusieurs Etats membres

L'employeur d'un chauffeur routier international, au sens de l'article 14, point 2 sous a), du règlement (CEE) n° 1408/71 et de l'article 13, paragraphe 1 sous b), du règlement (CE) n° 883/2004, est l'entreprise qui exerce l'autorité effective sur ce chauffeur routier, supporte, en fait, la charge salariale correspondante et dispose du pouvoir effectif de le licencier, et non l'entreprise avec laquelle ledit chauffeur routier a conclu un contrat de travail et qui est formellement présentée dans ce contrat comme étant l'employeur de ce même chauffeur.

Cour de Justice de l'union Européenne, 16 juillet 2020, JTT, 2021, 189

2 Licenciement - refus de respecter l'interdiction du port du voile - discrimination indirecte

La discrimination indirecte basée sur la conviction religieuse ou philosophique exige une distinction indirecte qui désavantage en particulier des personnes qui adhèrent à une religion ou une conviction déterminée par rapport à d'autres personnes.

Il n'y a pas de distinction et donc pas de discrimination indirecte lorsque des personnes de toutes les tendances sont soumises à la même interdiction, c'est-à-dire de porter sur le lieu de travail des signes distinctifs de leur conviction politique, philosophique ou religieuse et eu égard au fait qu'il ne peut être tenu compte de la question de savoir si une pratique est ou n'est pas considérée comme obligatoire ou même comme importante.

Cour du travail de Gand (division Gand), 12 octobre 2020, JTT, 2021, 154

3 Licenciement - motif grave - refus de participer à un trajet de réintégration

Le refus répété et sans raison sérieuse de participer à un trajet de réintégration constitue un motif grave dans le chef du travailleur.

Tribunal du travail de Gand (division Gand), 1^{er} juillet 2020, TGR, 2020, afl. 3, 142

4 Licenciement - manifestement déraisonnable - refus d'une modification de la rémunération

Est manifestement déraisonnable, le licenciement d'une travailleuse motivé par le refus de celle-ci d'accepter une diminution de sa rémunération, dès lors que cette diminution n'est pas justifiée par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, mais par le souhait de l'employeur de rétablir un salaire juste et équilibré par rapport au marché.

Cour du travail de Liège, 12 février 2020, JTT, 2021, 132

5 Licenciement - délai de préavis - clause d'ancienneté conventionnelle - motivation abstraite du licenciement

Une clause établissant une ancienneté conventionnelle est de stricte interprétation par rapport à son objet.

En cas de doute sur sa portée, il convient de rechercher quelle a été la commune intention des parties en l'insérant dans la convention.

Le courrier de motivation du licenciement qui fait référence à un 'motif économique' et à une 'situation financière délicate' ne renvoie pas à des motifs concrets dans la mesure où il ne contient aucun élément factuel tangible et ne fait apparaître aucun lien entre la réorganisation annoncée et le licenciement.

Cour du travail de Liège, 16 juin 2020, JTT, 2021, 176

6 Contrat de travail - télétravail - travail à domicile - indemnité de frais

Il résulte des dispositions de la CCT n° 85 et du titre VI de la loi sur les contrats de travail que l'article 119.6 LCT qui fixe une indemnité de frais forfaitaire qui est due au travailleur à domicile ne peut être appliqué qu'au travailleur qui n'est pas un télétravailleur au sens de la CCT n° 85, et que la seule circonstance que l'employeur et le travailleur n'ont pas conclu un contrat par écrit conformément à l'article 6 § 1 de la CCT n° 85 n'exclut pas que la CCT n° 85 s'applique à la relation de travail.

Cour de Cassation, 5 octobre 2020, JTT, 2021, 199

7 Contrat de travail - clause de non-concurrence - renonciation

Est un mode valable d'application de la clause de non-concurrence, la disposition selon laquelle l'employeur avertira le travailleur dans les 15 jours après la rupture du contrat qu'il entend appliquer la clause de non-concurrence ;

L'absence de notification dans ce délai constitue une renonciation valable à l'application de la clause.

Tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles, 5 octobre 2020, JTT, 2021, 137

8 Contrat de formation-insertion - responsabilité de l'utilisateur

Le FOREM a le pouvoir de décider, au terme du contrat de formation-insertion, que le stagiaire n'est pas apte à exercer l'activité professionnelle chez l'utilisateur.

Une telle décision du FOREM libère l'utilisateur de l'obligation d'engager et de faire travailler le stagiaire dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée.

Cour de Cassation, 22 juin 2020, JTT, 2021, 169