

CIRCULAIRE

Jurisprudence sociale

Notre référence / 2021-016
Date de publication / 28 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 Licenciement - discrimination sur la base du sexe - fausse couche	2
2 Licenciement - motif grave - port d'un voile religieux sur le lieu du travail	2
3 Licenciement - motif grave -travailleur protégé - propos tenus dans le cadre d'une conversation messenger - admissibilité de la preuve	2
4 Contrat de travail à durée déterminée - succession de contrats - extra dans le secteur de l'horeca.....	3
5 Contrat de travail à durée déterminée - succession de contrats - lien entre l'occupation et la durée d'un financement externe - non-paiement des primes d'assurance-groupe - délit continué	3
6 Sécurité sociale des travailleurs - cotisations - contrat de travail à durée déterminée entre un premier club de football et un entraîneur - paiement par un second club de football au premier club de football d'une indemnité.....	3
7 Sécurité sociale des travailleurs - lettre de démission du travailleur - début du préavis le 2 mai - déclaration de faillite de l'employeur le 4 mai - indemnité de fermeture - fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise	3

1 Licenciement - discrimination sur la base du sexe - fausse couche

Le licenciement intervenant en raison de la maternité d'une travailleuse, de son désir de maternité, de son état de grossesse, de la fausse couche qu'elle a subie ou de l'incapacité de travail résultant de cette fausse couche constitue une discrimination directe sur base du sexe.

Dès lors que la travailleuse apporte des preuves qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination (en l'espèce, la chronologie des événements), il appartient à l'employeur de démontrer, soit l'absence de discrimination (i.e. motifs étrangers), soit que la discrimination est justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Cour du travail de Liège, 21 février 2020 (division Liège), JTT, 2021, 200

2 Licenciement - motif grave - port d'un voile religieux sur le lieu du travail

Interdire le port du voile à une employée exerçant des fonctions de « pharmacienne remplaçante tant itinérante qu'attachée à une ou plusieurs officines ou pharmacienne-gérante », étant constamment en contact avec la clientèle, apparaît comme une mesure nécessaire à la réalisation de l'objectif de l'employeur de mise en œuvre d'une politique de neutralité à l'égard de la clientèle.

L'interdiction faite à la travailleuse de porter un voile sur son lieu de travail n'est pas discriminatoire et constitue une ingérence raisonnable dans son droit fondamental de manifester ses convictions religieuses.

En refusant de se conformer à un ordre légitime et en se présentant sur le lieu de travail non seulement avec un voile mais également avec une longue robe type « djellabah » dont il n'avait jamais été question, l'employée s'est rendue coupable d'une faute grave.

Cour du travail de Liège (division Liège), 30 avril 2021, www.unia.be

3 Licenciement - motif grave -travailleur protégé - propos tenus dans le cadre d'une conversation messenger - admissibilité de la preuve

Est admissible à titre de preuve, un message messenger, prenant place dans le cadre d'un échange entre des collègues de travail, porté à la connaissance de l'employeur par un tiers.

Le fait pour un travailleur, de tenir des propos peu respectueux à l'égard de son supérieur hiérarchique, constitue une faute. Pour apprécier la gravité de la faute, il doit être tenu compte d'une série d'éléments (conversation privée, milieu professionnel, attitude du supérieur visé).

Le travailleur ne peut pas former une demande reconventionnelle dans le cadre d'une procédure mue sur la base de la loi du mars 19 mars 1991.

Cour du travail de Liège (division Liège), 26 mars 2021, JTT, 2021, 237

4 Contrat de travail à durée déterminée - succession de contrats - extra dans le secteur de l'horeca

Les activités saisonnières propres au secteur de l'horeca justifient la succession de contrats de travail à durée déterminée de courte durée conclus avec des travailleurs occasionnels.

Cour du travail d'Anvers (division Hasselt), 7 décembre 2020, JTT, 2021, 231

5 Contrat de travail à durée déterminée - succession de contrats - lien entre l'occupation et la durée d'un financement externe - non-paiement des primes d'assurance-groupe - délit continué

Des contrats de travail à durée déterminée successifs sont considérés comme un contrat de travail à durée indéterminée à défaut de preuve d'un lien étroit entre un financement externe et l'occupation qui n'aurait pas été possible sans subvention.

Les cotisations patronales à l'assurance-groupe sont de la rémunération.

Le non-paiement de ces cotisations constitue un délit continué de sorte que le délai de prescription ne court qu'à partir du dernier fait délictueux.

Cour du travail de Gand (division Gand), 8 mars 2021, JTT, 2021, 241

6 Sécurité sociale des travailleurs - cotisations - contrat de travail à durée déterminée entre un premier club de football et un entraîneur - paiement par un second club de football au premier club de football d'une indemnité.

L'indemnité payée lors de la rupture du contrat de travail avant l'échéance du terme par le second club de football au premier club de football n'est pas une indemnisation pour la tierce-complicité dans la rupture du contrat, mais un engagement unilatéral de payer une indemnité à la place de l'entraîneur.

L'indemnité est un avantage évaluable en argent auquel le travailleur a droit à charge de son employeur en raison de son engagement.

Cour du travail de Bruxelles, 19 novembre 2020, JTT, 2021, 210

7 Sécurité sociale des travailleurs - lettre de démission du travailleur - début du préavis le 2 mai - déclaration de faillite de l'employeur le 4 mai - indemnité de fermeture - fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise

L'indemnité de fermeture n'est pas due en cas de démission du travailleur, même si le rapport de droit entre les parties a pris effectivement fin ultérieurement.

Cour du travail de Liège (division Liège), 3 décembre 2020, JTT, 2021, 207