

CIRCULAIRE

Jurisprudence sociale

Notre référence / 2022-009
Date de publication / 28 février 2022

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 Temps de travail - garde en caserne par un militaire en temps de paix	2
2 Temps de travail - pompiers volontaires - garde - indemnisation.....	2
3 Egalité de traitement et non-discrimination - succession de contrats à durée déterminée et de contrats de remplacement	2
4 Licenciement - congé parental - motif suffisant - base de calcul	3
5 Licenciement - motif grave - conseiller en prévention - date erronée sur un rapport - audition préalable	3
6 Licenciement - motif grave - enseignant - propose et ressentis rapportés par des étudiants.....	4
7 Licenciement - motif grave - manipulation de dossiers en vue de permettre l'octroi de cartes de crédit - perte du droit au reclassement professionnel	4

1 Temps de travail - garde en caserne par un militaire en temps de paix

La directive 2003/88/CE concernant le temps de travail ne s'applique pas à certains domaines particuliers comme les forces armées ou la protection civile.

L'exclusion de ces domaines du champ d'application de la directive n'est cependant pas absolue.

L'activité de garde d'un militaire en caserne ne peut être exclue du champ d'application de la directive 2003/88/CE que dans quatre hypothèses : (i) lorsque la garde intervient dans le cadre de la formation initiale du militaire, d'un entraînement opérationnel ou d'une opération militaire ; (ii) lorsqu'elle constitue une activité à ce point particulière qu'elle ne se prête pas à un système de rotation des effectifs ; (iii) lorsqu'elle est exécutée à l'occasion d'événements exceptionnels nécessitant l'adoption de mesures indispensables à la protection de la vie, de la santé ou de la sécurité de la collectivité et que ces mesures sont inconciliables avec le respect de la directive ; (iv) et lorsque les systèmes de rotation ou de planification de travail qu'imposerait le respect de la directive ne pourraient se faire qu'au détriment du bon accomplissement des opérations militaires proprement dites.

Lorsque, en dehors de ces hypothèses, la directive 2003/88/CE s'applique, une période de garde imposée à un militaire qui implique sa présence continue sur son lieu de travail est considérée comme du temps de travail.

La directive ne s'oppose cependant pas à ce que les périodes de garde soient rémunérées différemment des périodes de prestations de travail effectif.

Cour de Justice de l'Union Européenne, 15 juillet 2021, JTT, 2022, 3

2 Temps de travail - pompiers volontaires - garde - indemnisation

La garde effectuée par un pompier volontaire à son domicile mais qui restreint de manière objective et très significative la faculté pour ce pompier de gérer librement le temps de la garde pendant lequel il n'est pas sollicité, est du temps de travail.

Ces périodes de garde ne doivent cependant pas nécessairement être rémunérées à même hauteur que les périodes de prestations de travail effectif.

Cour de Cassation, 21 juin 2021, JTT, 2022, 11

3 Egalité de traitement et non-discrimination - succession de contrats à durée déterminée et de contrats de remplacement

Si le travailleur et l'employeur concluent soit des contrats de travail successifs à durée déterminée, soit des contrats de remplacement successifs, les articles 10 et 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 garantissent que le travailleur peut bénéficier de la stabilité d'emploi, en principe après deux ans.

Toutefois, cette garantie ne s'applique pas si le travailleur est occupé par le même employeur successivement dans les liens de contrats de travail à durée déterminée et dans les liens de contrats de remplacement.

Il n'est pas raisonnablement justifié que la garantie de stabilité de l'emploi s'applique uniquement soit en cas de contrats de travail successifs à durée déterminée, soit en cas de contrats de

remplacement successifs, mais pas dans le cas d'une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement.

Dans l'attente d'une intervention par le législateur, le juge de renvoi peut mettre un terme à l'inconstitutionnalité constatée en appliquant les règles pour des contrats à durée indéterminée à l'égard d'un travailleur qui se trouve dans pareille situation.

Cour Constitutionnelle, 17 juin 2021, JTT, 2022, 9

4 Licenciement - congé parental - motif suffisant - base de calcul

Constitue un avantage acquis en vertu du contrat, une indemnité de frais, dès lors qu'elle est présentée par l'employeur comme faisant partie intégrante des avantages extra-légaux offerts.

Il en est de même de l'allocation familiale extra-légale et de l'abonnement de transports en commun offert au travailleur et à son conjoint.

Constitue un motif suffisant, les insuffisances professionnelles du travailleur constatées avant l'introduction de sa demande de congé parental qui avaient amené l'employeur à proposer au travailleur d'occuper une autre fonction, proposition refusée par le travailleur.

Cour du travail de Bruxelles, 3 novembre 2020, JTT, 2021, 502

5 Licenciement - motif grave - conseiller en prévention - date erronée sur un rapport - audition préalable

Constitue une faute, le fait pour un travailleur, conseiller en prévention, de communiquer à l'inspection du travail un document sur lequel il a apposé une mention volontairement incorrecte, créant une apparence trompeuse.

Il ne s'agit cependant pas d'un motif grave dans la mesure où (1) il s'agit d'une erreur d'appréciation dans le chef du travailleur qui a apposé cette mention dans le seul but de communiquer un rapport faisant état d'une date antérieure à la demande de l'inspection et (2) cette mention n'a impliqué aucun dommage pour l'employeur.

Même si le motif grave n'est pas retenu, dès lors que le travailleur, conseiller en prévention, est licencié en raison d'une faute professionnelle commise dans l'exercice de ses fonctions de conseiller en prévention, il ne peut prétendre à l'indemnité de protection instituée par la loi du 20 décembre 2002.

L'employeur, autorité administrative, est tenu d'entendre le travailleur préalablement à la décision de licenciement.

En ne procédant pas à l'audition préalable, l'employeur commet une faute, dès lors qu'il ressort du dossier que cette audition aurait pu convaincre l'employeur de ne pas le licencier.

Le travailleur qui a, de ce fait, perdu une chance de conserver son emploi peut obtenir la réparation de son dommage fixé ex aequo et bono.

Cour du travail de Bruxelles, 13 avril 2021, JTT, 2021, 512

6 Licenciement - motif grave - enseignant - propose et ressentis rapportés par des étudiants

Les propos d'étudiants qualifiant l'attitude de leur enseignant et le ressenti exprimé par ces mêmes étudiants constituent des appréciations et non des faits.

Des appréciations ne peuvent être retenues en tant que telles comme motif grave, sans que le juge vérifie si elles sont justifiées par des faits et proportionnées à ceux-ci.

Par ailleurs, le travailleur n'a pas pu faire valoir son point de vue sur les paroles qui lui sont reprochées, de telle sorte qu'il ne lui a pas été permis de démontrer qu'il ne les a pas prononcées ou de les replacer dans un contexte particulier.

Il subsiste donc un doute quant à la réalité des faits et quant à l'appréciation à porter à leur gravité.

Cour du travail de Bruxelles, 4 février 2021, JTT, 2021, 518

7 Licenciement - motif grave - manipulation de dossiers en vue de permettre l'octroi de cartes de crédit - perte du droit au reclassement professionnel

Ne constitue pas un motif grave de licenciement, même si elle présente une certaine gravité, la faute d'un travailleur consistant à avoir retiré ou fait retirer la fiche de salaire du dossier du client, permettant ainsi s'accorder le crédit au client bien qu'il ne soit titulaire que d'un contrat de travail précaire, dès lors que l'employeur a lui-même institué un relâchement dans les vérifications opérées quant à la solvabilité du demandeur de crédit.

Le travailleur licencié pour motif grave qui se voit accorder l'indemnité compensatoire de préavis par les juridictions du travail ne peut réclamer en outre une procédure de reclassement professionnel ou une compensation en lieu et place de celle-ci.

Cour du travail de Bruxelles, 9 décembre 2020, JTT, 2021, 520