

CIRCULAIRE

Jurisprudence sociale

Notre référence / 2022-016

Date de publication / 4 juillet 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 Contrat de travail - qualification - nouvelle économie - coursiers délivrant des repas....	2
2 Rémunération - droit pénal social - indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (CCT n° 109) - infraction à une convention collective rendue obligatoire	2
3 Directive temps de travail 2003/88/CE - prestations en dehors de l'horaire à temps partiel.....	2
4 Directive temps de travail 2003/88/CE - heures supplémentaires - preuve.....	3
5 Directive temps de travail 2003/88/CE - heures supplémentaires - preuve.....	3
6 Licenciement - motif grave - pouvoir de licencier - fautes multiples ou répétées - faits antérieurs constatés après le licenciement.	3
7 Licenciement - motif grave - non-respect de l'obligation de porter un masque	4
8 Licenciement - discrimination sur base de l'état de santé actuel ou futur	4
9 Licenciement - manifestement déraisonnable - discrimination - cumul	4

1 Contrat de travail - qualification - nouvelle économie - coursiers délivrant des repas

Bien que l'examen des critères spécifiques établis par l'arrêté royal du 29 octobre 2013 révèle une forte subordination économique des coursiers, l'examen des critères généraux confirment l'absence de subordination juridique, de sorte que la présomption établie par la présence de 6 critères spécifiques sur 8 doit être considérée comme renversée en l'espèce et qu'il ne peut pas être conclu à l'existence d'un contrat de travail dans le chef des coursiers.

Tribunal du travail francophone de Bruxelles, 8 décembre 2021, JTT, 2022, 210

2 Rémunération - droit pénal social - indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (CCT n° 109) - infraction à une convention collective rendue obligatoire

L'article 162 du Code pénal social qui incrimine le non-paiement de la rémunération s'applique lorsque la rémunération est due dans le cadre de l'exécution ou de la suspension de l'occupation, mais pas aux indemnités dues en raison de la fin de cette occupation.

Ne constituent dès lors pas de la rémunération au sens de l'article 162 précité, l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

En vertu de l'article 189, alinéa 1 du Code pénal social, est puni d'une sanction de niveau 1, l'employeur qui, en violation de la loi sur les conventions collectives de travail, enfreint une convention collective dont la force obligatoire a été étendue, et dont le non-respect n'est pas déjà sanctionnée par une autre disposition du Code.

Bien que la CCT n° 109 prévoit effectivement le droit, dans le chef du travailleur, à une indemnité lorsque son licenciement est manifestement déraisonnable, elle ne contient pas en tant que telle une interdiction de licenciement manifestement déraisonnable.

Le travailleur qui réclame une indemnité pour licenciement déraisonnable ne formule donc pas une demande sur pied de l'article 189, alinéa 1^{er} du Code pénal social pour violation de la CCT n° 109, mais ne fait que solliciter l'application de cette convention collective.

Cour de Cassation, 20 décembre 2021, JTT, 2022, 145

3 Directive temps de travail 2003/88/CE - prestations en dehors de l'horaire à temps partiel

Suivant la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, la directive temps de travail, et plus précisément la disposition relative aux limites du temps de travail et au droit à un repos journalier et hebdomadaire, telle que prévue également par la Charte des droits fondamentaux, s'oppose au règlement d'un Etat membre qui n'imposerait pas aux employeurs un système d'enregistrement du temps de travail.

Cependant, aucune de ces dispositions ne concerne le non-paiement de prestations de travail réalisées en dehors de l'horaire de travail à temps partiel convenu.

Le travailleur à temps partiel qui soutient avoir été occupé à temps plein doit démontrer les prestations réalisées.

Cour du travail de Gand (division Gand), 1^{er} mars 2021, JTT, 2022, 158

4 Directive temps de travail 2003/88/CE - heures supplémentaires - preuve

Suivant la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, la directive temps de travail du 4 novembre 2003, et plus précisément la disposition relative aux limites du temps de travail et au droit à un repos journalier et hebdomadaire, telle que prévue également par la Charte des droits fondamentaux, s'oppose au règlement d'un Etat membre qui n'imposerait pas aux employeurs un système d'enregistrement du temps de travail.

Il n'en découle pas d'obligation directe pour les employeurs d'instaurer un tel système, ni de déplacement de la charge de la preuve vers l'employeur pour les heures supplémentaires alléguées, en l'absence d'un tel système d'enregistrement.

Cour du travail d'Anvers (division Anvers), 26 avril 2021, JTT, 2022, 159

5 Directive temps de travail 2003/88/CE - heures supplémentaires - preuve

Suivant la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, la directive temps de travail, et plus précisément la disposition relative aux limites du temps de travail et au droit à un repos journalier et hebdomadaire, telle que prévue également par la Charte des droits fondamentaux, s'oppose au règlement d'un Etat membre qui n'imposerait pas aux employeurs un système d'enregistrement du temps de travail.

Cette jurisprudence, pas plus que la directive dépourvue d'effet direct horizontal, ne saurait modifier le droit belge de la preuve.

En l'état, le travailleur qui réclame le paiement d'heures supplémentaire doit les démontrer même en l'absence de système d'enregistrement du temps de travail.

L'employeur reste cependant tenu, en vertu du Code Civil, de collaborer à l'administration de la preuve.

Cour du travail de Bruxelles, 17 novembre 2021, JTT, 2022, 161

6 Licenciement - motif grave - pouvoir de licencier - fautes multiples ou répétées - faits antérieurs constatés après le licenciement.

Lorsque l'employeur est une personne morale, seul l'organe par lequel elle est représentée (le conseil d'administration dans une société anonyme) est, en principe habilité à procéder au licenciement d'un travailleur occupé par la société.

Toutefois, si une personne est chargée par les statuts de la gestion journalière de la société, il peut être considéré que le pouvoir de licencier, tout au moins un travailleur subalterne, fait partie de cette gestion journalière.

Lorsqu'il est reproché au travailleur des fautes multiples ou répétées, 'employeur dispose de 3 jours ouvrables à partir de la connaissance du dernier fait commis pour licencier le travailleur. Ce dernier fait et sa nature fautive doivent cependant être prouvé.

Si cette preuve n'est pas rapportée, le congé qui est donné plus de 3 jours après que les autres faits ont été connus est tardif.

Les faits antérieurs mais constatés après le licenciement ne pourraient être pris en considération que si ces faits aggravent le caractère fautif de ceux, de même nature, sur lesquels se fonde le congé pour motif grave.

Cour du travail de Liège (division Liège), 17 février 2022, JTT, 2022, 146

7 Licenciement - motif grave - non-respect de l'obligation de porter un masque

Constitue un motif grave, le fait pour un travailleur de ne pas respecter l'obligation légale du port du masque dans l'entreprise malgré plusieurs avertissements.

Tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles, 11 janvier 2022, JTT, 2022, 169

8 Licenciement - discrimination sur base de l'état de santé actuel ou futur

Il y a discrimination sur base de l'état de santé actuel ou futur lorsque le licenciement intervient immédiatement après l'attestation d'une incapacité de travail médicale et l'employeur n'apporte pas la preuve des autres motifs invoqués.

Cour du travail d'Anvers (division Anvers), 14 juin 2021, JTT, 2022, 152

9 Licenciement - manifestement déraisonnable - discrimination - cumul

L'article 9 § 3 de la CCT n° 109 interdit le cumul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et « tout autre » indemnité due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception de 4 indemnités.

En vertu de la doctrine et de la jurisprudence, une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ne peut être cumulée avec une indemnité de protection, dont une indemnité sur base d'une discrimination.

Compte tenu de cette interdiction de cumul, le tribunal considère qu'en présence de plusieurs demandes ayant le même objet, à savoir octroyer une indemnité suite à un licenciement fondé sur un motif inadéquat, il y a lieu d'accorder l'indemnité la plus favorable.

Tribunal du travail francophone de Bruxelles, 24 janvier 2022, www.unia.be