

CIRCULAIRE

Jurisprudence sociale

Notre référence / 2023-010
Date de publication / 28 février 2023

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 - nature des relations de travail - UBER	2
2 Contrat de travail - sanction disciplinaire	2
3 Contrat de travail - clause de non-concurrence - opposabilité	2
4 Rupture - concurrence déloyale - débauchage de clientèle	2
5 Rémunération - heures supplémentaires - preuve - CCT n° 109	3
6 Licenciement - motif grave - violation vie privée d'un client.....	3
7 Licenciement - motif grave - preuve - conversation Messenger privée - propos critiques	3

1 Contrat de travail - nature des relations de travail - UBER

L'examen des quatre critères généraux de la loi sur les relations de travail confirme l'absence de lien juridique de subordination entre un chauffeur Uber et l'entreprise plateforme, de sorte que la présomption d'insubordination fondée sur les critères spécifiques est renversée.

Selon le tribunal, on ne peut donc conclure à l'existence d'un contrat de travail entre Uber et le chauffeur.

Tribunal du travail francophone de Bruxelles, 21 décembre 2022, R.G. 21/632/A

2 Contrat de travail - sanction disciplinaire

Le règlement de travail peut prévoir, en matière d'infliction de sanctions disciplinaires, des formalités particulières de procédure plus strictes que celles prévues dans la loi du 8 avril 1965.

Dans une telle hypothèse, l'employeur est tenu de les respecter.

A défaut la sanction disciplinaire infligée est irrégulière et doit, partant être annulée.

Le travailleur mis à pied peut, sur la base de l'article 1382 du Code Civil, obtenir la réparation du dommage subi en raison de la faute de l'employeur, ce dommage correspondant à l'absence de travail et corrélativement à la rémunération perdue durant la mise à pied.

Cour du travail de Mons, 2 novembre 2021, JTT, 25

3 Contrat de travail - clause de non-concurrence - opposabilité

En l'absence d'une référence explicite quant à l'opposabilité de la clause de non-concurrence dérogatoire en cas de licenciement, le régime d'opposabilité de la clause de non-concurrence ordinaire s'applique.

La dérogation aux conditions d'opposabilité applicables aux clauses de non-concurrence ordinaires doit en effet être explicitement prévue dans la clause dérogatoire.

Cour du travail de Mons, 23 mars 2021, JTT, 2023, 9

4 Rupture - concurrence déloyale - débauchage de clientèle

Le débauchage de clientèle accompli après la fin du contrat de travail ne constitue un acte de concurrence déloyale que lorsqu'il se combine à d'autres circonstances qui lui confèrent un caractère illicite, tels que l'entretien d'une confusion avec l'ancien employeur, une publicité dénigrante en référence à l'ancien employeur, une violation des secrets d'affaires ou de fabrication ou encore l'utilisation de documents ou de fichiers clients qui ne font pas partie du domaine public.

A défaut de démontrer que de telles circonstances illicites existent, l'employeur ne peut reprocher à son ancien travailleur d'approcher ses clients, le démarchage de la clientèle après la fin des relations de travail n'étant pas, en soi, fautif.

Cour du travail de Mons, 2 novembre 2021, JTT, 2023, 27

5 Rémunération - heures supplémentaires - preuve - CCT n° 109

Il appartient au travailleur qui se prévaut de la prestation d'heures supplémentaires d'en apporter la preuve, au moyen d'écrits ou à défaut de présomptions précises et concordantes.

Les constatations matérielles faites dans un procès-verbal établi par l'inspection sociale ne bénéficient d'une valeur probante particulière que lorsque certaines conditions sont réunies. A défaut, il ne vaut qu'à titre de simple renseignement.

Une notification écrite des motifs sur le certificat de chômage peut être considérée comme une notification spontanée et valable des motifs au sens de la CCT n° 109, à la condition qu'elle permette au travailleur d'être informé des motifs concrets justifiant son licenciement.

Par défaut, l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable doit être fixée à 10 semaines de rémunération.

L'indemnité ne sera fixée à la hausse ou à la baisse qu'en présence de facteurs atténuants prouvés par l'employeur ou aggravants démontrés par le travailleur.

Cour du travail de Mons, 11 mai 2022, JTT, 2022, 530

6 Licenciement - motif grave - violation vie privée d'un client

En règle, la faute doit être imputable personnellement au travailleur.

Est imputable au travailleur, la faute commise par son mandataire dans l'exercice de son mandat et la faute commise par un tiers à l'instigation du travailleur.

Commets une faute grave, le travailleur qui emporte les données personnelles d'un client en vue de le contacter ou de le faire contacter par un tiers pour lui faire des reproches.

Cour du travail de Mons, 4 janvier 2022 JTT, 2023, 6

7 Licenciement - motif grave - preuve - conversation Messenger privée - propos critiques

Est recevable à titre d'élément de preuve d'un motif grave, une conversation Messenger, dès lors que même si cette conversation était privée, l'employeur n'y a pas eu accès par un moyen frauduleux, le contenu ayant été librement présenté par un autre travailleur, membre du groupe Messenger.

Le fait de formuler des critiques à l'encontre de l'employeur et de suggérer à ses collègues de chercher un autre emploi est certes fautif mais les circonstances du cas d'espèce ne permettent pas de conclure à une rupture immédiate et définitive de la relation de travail (propos tenus dans le cadre d'une communication spontanée entre collègues, propos non insultants, propos qui ne témoignent pas d'une intention de nuire mais plutôt d'un malaise ressenti au sein du personnel).

Cour du travail de Mons, 2 mars 2022, JTT, 2023, 12