
CIRCULAIRE

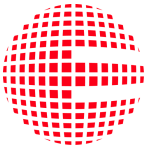
S. 2018-030

Jurisprudence sociale

29 novembre 2018

Résumé

- Contrat de travail – suspension – chômage pour cause économique – absence de communication à l'ONEm – droit à la rémunération
- Fin du contrat de travail – force majeure – conditions – ne pas trouver sa source dans le comportement fautif de celui qui l'invoque – absence de système de gestion des risques et d'analyse des risques
- Preuve – recueillie illégalement – documents échangés à titre confidentiel entre deux avocats
- Protection contre le licenciement – mandat politique
- Convention illicite – infraction pénale
- Travail intérimaire – contrat de travail à durée déterminée – discrimination



Contrat de travail – suspension – chômage pour cause économique – absence de communication à l'ONEm – droit à la rémunération

L'employeur qui ne se conforme pas à l'obligation de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'ONEm, la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause économique est redevable, à ce travailleur, de la rémunération pour ces jours de suspension.

La prescription annale de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 s'applique à l'action en dommages et intérêts introduite par l'employeur pour les dommages occasionnés par le travailleur au véhicule de société.

Cour du travail de Mons, 16 février 2018, JTT, 2018, 379.

Fin du contrat de travail – force majeure – conditions – ne pas trouver sa source dans le comportement fautif de celui qui l'invoque – absence de système de gestion des risques et d'analyse des risques

Pour pouvoir être invoquée comme cause de rupture du contrat de travail, la force majeure suppose la survenance d'un événement soudain, imprévisible, totalement indépendant de la volonté de la partie qui s'en prévaut et qui rend totalement impossible l'exécution d'une obligation.

Le seul fait que l'événement invoqué au titre de force majeure trouve sa source dans le comportement fautif de celui qui l'invoque suffit pour ne pas pouvoir considérer cet événement comme une force majeure mettant fin au contrat de travail.

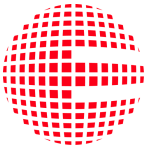
Le fait de ne pas disposer d'un système de gestion des risques et de ne pas procéder à une analyse des risques est constitutif d'une faute distincte de la constatation erronée d'une force majeure, entraînant un dommage distinct de celui qui découle de la rupture du contrat de travail.

Cour du travail de Bruxelles, 22 mai 2018, JTT, 2018, 387.

Preuve – recueillie illégalement – documents échangés à titre confidentiel entre deux avocats

Les échanges entre avocats et clients bénéficient d'une protection renforcée : leur confidentialité empêche leur production en justice.

Cour du travail de Bruxelles, 5 juin 2018, JTT, 2018, 393.



Protection contre le licenciement – mandat politique

Même s'il n'informe pas, par lettre recommandée son employeur de sa candidature à un mandat public, le travailleur élu bénéficie de la protection légales.

Pour déjouer la protection contre le licenciement, l'employeur doit établir la réalité des motifs du licenciement qu'il invoque et l'absence de lien entre ces motifs et l'élection du travailleur ou l'exercice du mandat politique pour lesquels ce travailleur a droit à des congés politiques.

Cour du travail de Bruxelles, 9 février 2018, Orientations, 2018/9, 21.

Convention illicite – infraction pénale

Un accord qu'invoque (sans le démontrer) un employeur selon lequel le travailleur aurait accepté que ses primes de fin d'année lui soient payées par le biais de « remboursement de frais » est contraire au droit.

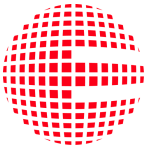
L'éventualité d'un tel accord doit être écartée et ce, dans l'intérêt de l'employeur qui, sans cela, s'exposerait à une communication sur pied de l'article 29 du Code d'instruction criminelle.

Cour du travail de Bruxelles, 13 mars 2018, Orientations, 2018/9, 22.

Travail intérimaire – contrat de travail à durée déterminée – discrimination

Selon l'article 10, alinéa premier de la loi sur le travail intérimaire, la rémunération – dont font partie les chèques repas – du travailleur intérimaire ne peut être inférieure à la rémunération à laquelle il aurait eu droit s'il avait été engagé directement par l'utilisateur aux mêmes conditions.

Vu la nature de son contrat de travail, il y a lieu de faire la comparaison avec un travailleur au service de l'utilisateur, lié par un contrat à durée déterminée. Lorsque la convention collective d'entreprise de l'utilisateur accorde des chèques repas uniquement aux travailleurs liés par un contrat de travail à durée indéterminée, il y a lieu de vérifier en application de l'article 4, alinéa premier de la loi du 5 juin 2002 s'il y a des raisons objectives qui justifient un traitement moins favorable des travailleurs liés par un contrat de travail à durée déterminée. Si tel n'est pas le cas, comme dans l'espèce, le travailleur intérimaire aura droit aux chèques repas.



L'exclusion par l'article 3, alinéa 2 de la loi du 5 juin 2002 ne peut être invoqué contre le travailleur intérimaire, étant donné que cette disposition n'empêche que la comparaison directe entre le travailleur intérimaire et un travailleur lié par un contrat de travail à durée indéterminée.

Cour du travail de Gand, 8 octobre 2018, www.juridat.be

■