

koan

NEWS

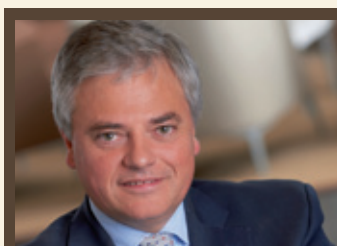
LABOUR LAW

February 2011



TEAM LABOUR LAW

1. ACTE ÉQUIPOLLENT À RUPTURE: UNE ÉVOLUTION FONDAMENTALE DE LA JURISPRUDENCE DE LA COUR DE CASSATION.
2. DE ARBEIDSRELATIESWET OPNIEUW IN DE KIJKER.
3. REDELIJKHEID IN DE CASSATIERECHTSPRAAK INZAKE WILLEKEURIG ONTSLAG.
4. PRÉAVIS RÉDUIT À 65 ANS: DISCRIMINATOIRE ?



Robert DE BAERDEMAEKER
Avocat Associé - Advocaat Vennoot
rdb@koan.eu



Hilde SMOUT
Avocat - Advocaat
hs@koan.eu



Marie KOKOT
Avocat - Advocaat
mko@koan.eu



Alice RYCKMANS
Avocat - Advocaat
ary@koan.eu



Olivier Chapelle
Avocat - Advocaat
och@koan.eu



**1. ACTE ÉQUIPOLLENT À RUPTURE:
UNE ÉVOLUTION FONDAMENTALE
DE LA JURISPRUDENCE DE
LA COUR DE CASSATION.**

ROBERT DE BAERDEMAEKER

La Cour de cassation a rendu, le 11 octobre 2010, un important arrêt concernant ce qu'il y a lieu d'entendre par acte équipollent à rupture, qui est défini comme la modification unilatérale d'un élément essentiel d'un contrat de travail entraînant automatiquement la rupture de celui-ci.

Dans ce nouvel arrêt, la Cour de cassation nuance fortement la portée du critère d'appréciation.

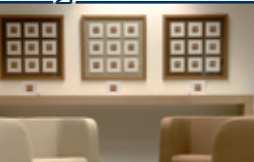
En l'occurrence, il s'agissait d'une modification unilatérale et importante apportée à la fonction d'un cadre supérieur.

La Cour de cassation rejette le pourvoi dirigé contre l'arrêt d'une cour du travail ayant constaté le caractère essentiel et d'importance stratégique de la fonction du cadre concerné, à laquelle une modification unilatérale et importante avait été apportée, et ayant décidé que celle-ci ne constituait pas un acte équipollent à rupture.

Elle motive sa décision par le fait, qu'auparavant, d'autres changements étaient intervenus et surtout que le travailleur concerné ne pouvait ignorer l'importance stratégique pour l'entreprise de la nouvelle modification apportée à ses fonctions et, qu'en outre, l'attribution de la nouvelle fonction n'impliquait pour lui « aucune dévalorisation ni aucune rétrogradation.

En d'autres mots donc, toute modification unilatérale et importante d'un élément essentiel d'un contrat de travail ne constitue pas un acte équipollent à rupture.

De quoi compliquer encore l'appréciation « en fait » à laquelle il y a lieu de procéder dans des hypothèses comme celle-là. ■



2. DE ARBEIDSRELATIESWET OPNIEUW IN DE KIJKER

HILDE SMOUT

Einde 2010 heeft het Hof van Cassatie zich voor het eerst uitgesproken over de toepassing van Titel XIII van de Programmawet (I) van 27 december 2006, afgekort de arbeidsrelatieswet. Deze wet legt vier algemene criteria vast om uit te maken of iemand arbeid verricht onder gezag dan wel op zelfstandige basis: de wil van de partijen, de vrijheid van organisatie van de werktijd, de vrijheid van organisatie van het werk en de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

Specifieke criteria voor bepaalde sectoren, beroepen of beroepsgroepen moeten worden vastgelegd door de normatieve afdeling van de nieuwe “commissie ter regeling van de arbeidsrelatie”, die eveneens een administratieve afdeling krijgt bij dewelke een ruingaanvraag kan ingediend worden. De langverwachte Koninklijke Besluiten die de samenstelling en de werking van beide afdelingen van de commissie regelen werden eindelijk uitgevaardigd op 14 december 2010 (B.S. 28 december 2010).

Nu zal moeten blijken of de normatieve afdeling van de commissie kan bijdragen tot meer rechtszekerheid en of de sociale ruling de verwachte resultaten oplevert.

Ondertussen heeft het Hof van Cassatie in arresten van 18 oktober 2010 en 6 december 2010 de arbeidsrelatieswet voor het eerst geïnterpreteerd. Beide arresten liggen in de lijn van de vroegere rechtspraak van het Hof inzake herkwalificatie, wat niet verwonderlijk is aangezien de wetgever precies aan deze vroegere rechtspraak een wettelijke basis heeft willen geven. Het gezagscriterium staat centraal, economische afhankelijkheid is niet relevant.

Op 18 oktober 2010 besliste het Hof van Cassatie dat de vrijheid om al dan niet in te gaan op een werkaanbod het bestaan van een ondergeschikt verband niet uitsluit. Van zodra de uitvoerder van arbeid het werk aanvaard heeft, kan de opdrachtgever immers beschikken over de arbeid en kan hij deze volgens de bepalingen van de overeenkomst regelen. Het Hof gaat hiermee in tegen het arbeidshof van Antwerpen dat had geoordeeld dat er in dit geval geen sprake was van de uitoefening van werkgeversgezag.

Op 6 december 2010 verbrak het Hof van Cassatie opnieuw een arrest van het arbeidshof van Antwerpen dat een vordering van de RSZ tot herkwalificatie van een overeenkomst voor zelfstandige samenwerking als arbeidsovereenkomst had afgewezen.

Het betrof de situatie van een tegelzetter die onvoldoende beroepskennis had om, zonder precieze instructies van zijn opdrachtgever, zijn taken uit te voeren. Ondanks deze vaststelling oordeelde het arbeidshof van Antwerpen dat er geen elementen waren die de uitoefening van hiërarchisch gezag ondersteunden en dat slechts een controle werd uitgeoefend op de kwaliteit van het werk.

Het Hof van Cassatie was het niet eens met deze analyse. Het feit dat de betrokkene slechts kon functioneren wanneer de opdrachtgever hem precieze instructies gaf aangaande de organisatie van het werk, impliceert volgens het Hof dat de opdrachtgever op de prestaties een controle kon uitoefenen die verder reikte dan een loutere controle van de kwaliteit van het geleverde werk en die bijgevolg onvereenigbaar was met de loutere uitvoering van een kwaliteitscontrole in het kader van een overeenkomst voor zelfstandige arbeid. Een gebrek aan beroepskennis in combinatie met het ontbreken van vrijheid in de organisatie van werk is niet verzoenbaar met een zelfstandige samenwerking. ■

European law Droit des médias Banking and finance law

Distributierecht Droit pénal Advertising law Arbeidsrecht Fiscaal recht Droit de

3. REDELIJKHEID IN DE CASSATIERYECHTSPRAAK INZAKE WILLEKEURIG ONTSLAG

HILDE SMOUT

Tot voor kort gaf het Hof van Cassatie een zeer formalistische interpretatie aan artikel 63 van de arbeidsovereenkomstenwet door te stellen dat het ontslag van een arbeider wegens zijn gedrag nooit willekeurig was en dus geen aanleiding kon geven tot de betaling van de forfaitaire vergoeding van zes maanden loon, ook al was het gedrag van deze arbeider niet foutief.

De arbeidsrechtbanken en -hoven probeerden dit weinig redelijke standpunt te omzeilen door, wanneer zij van oordeel waren dat een arbeider ontslagen werd wegens een onredelijk motief, te beslissen dat dit motief niet de werkelijke reden van het ontslag was.

In een arrest van 27 september 2010 kwam het Hof van Cassatie voorzichtig terug op zijn formalistische benadering door een beslissing te verbreken van het arbeidshof van Luik dat had geoordeeld dat een ontslag op grond van de legitieme weigering van een arbeider om een geantidateerde arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur te ondertekenen, niet willekeurig was.

Op 22 november 2010 stelde het Hof van Cassatie dan onomwonden dat een ontslag om een motief in verband met de geschiktheid of het gedrag van een arbeider willekeurig is wanneer dit motief kennelijk onredelijk is. In het voorliggende geval was een arbeider ontslagen omdat hij geweigerd had buiten in de sneeuw met hobbyhandschoenen te werken. Het ontslag werd willekeurig bevonden. ■



4. PRÉAVIS RÉDUIT À 65 ANS : DISCRIMINATOIRE ?

ALICE RYCKMANS

Les dispositions légales

Le simple fait d'atteindre l'âge de 65 ans ne met pas fin au contrat de travail et ne transforme pas automatiquement le travailleur en un pensionné. La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sanctionne, à cet égard, de nullité les clauses qui prévoiraient que le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle met fin au contrat de travail.

Cette même loi prévoit par contre des modalités de rupture dérogatoires permettant la notification de préavis réduits lorsque le travailleur atteint l'âge de 65 ans: en vertu de l'article 83 de la loi, si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat conclu pour une durée indéterminée après le moment où l'employé atteint l'âge de soixante-cinq ans, le délai de préavis est fixé à six mois si le congé est donné par l'employeur. Ce délai est réduit de moitié lorsque l'employé a moins de cinq ans de service dans l'entreprise.

Ce régime est-il compatible avec les principes de non-discrimination, et en particulier avec l'interdiction des discriminations liées à l'âge ?

L'arrêt de la Cour Constitutionnelle du 30 septembre 2010

Un travailleur invoquait la violation des principes de non-discrimination et la directive-cadre 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 créant un cadre en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, et édictant des principes relatifs aux différences de traitement liées à l'âge en ces matières.

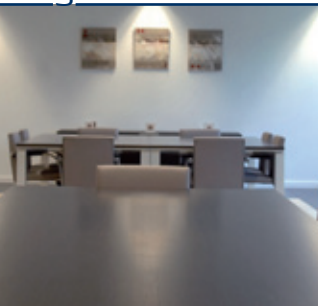
Sur base d'un examen détaillé des travaux préparatoires de la disposition attaquée et des objectifs poursuivis par le législateur, la Cour a estimé que le régime de préavis réduit prévu par l'article 83 de la loi relative aux contrats de travail n'est pas discriminatoire.

Elle constata qu'il n'est possible, ni pour un employeur ni pour un travailleur, de déterminer, de nombreux mois avant l'âge de prise de pension du travailleur, si celui-ci pourra ou souhaitera continuer à travailler au-delà dudit âge et de ce que la décision de poursuivre n'est susceptible d'être prise qu'au moment où l'âge de la pension est atteint. Dès lors, la Cour a reconnu la nécessité de créer un système adapté à l'âge du travailleur, objectif d'autant plus souhaitable que la loi interdit les clauses selon lesquelles un contrat de travail prend fin lorsque le travailleur atteint l'âge de la pension.

La Cour précisa également que le critère retenu, en l'occurrence l'âge de 65 ans, est objectif et non arbitraire, et que le but poursuivi est non seulement légitime, mais également de nature sociale. En outre, l'employeur n'est pas obligé de limiter le préavis à six mois et, enfin, la directive européenne n'exclut pas qu'un régime de ce type soit mis en place.

La jurisprudence européenne

Au niveau européen, les Etats membres se voient reconnaître une marge d'appréciation importante en matière de rupture du contrat de travail à l'âge de la retraite, pour autant toutefois que les mesures adoptées poursuivent un objectif légitime en matière de politique sociale et d'emploi, et n'aillent pas au-delà de ce qui est nécessaire à la réalisation de cet objectif. ■



KOAN LABOUR LAW

Robert De Baerdemaeker

Hilde Smout

Marie Kokot

Alice Ryckmans

Olivier Chapelle

ARE YOUR CONTACT PERSONS

rdb@koan.eu

hs@koan.eu

mko@koan.eu

ary@koan.eu

och@koan.eu

KOAN LAW FIRM

100 Boulevard du Souverain

BE 1170 Brussels

Tel. +32 (0)2 566 90 00 - Fax +32 (0)2 566 90 10

www.koan.eu

KOAN PARIS

66, avenue Victor Hugo

FR - 75116 Paris

Tél +33 (0)1 45 00 36 60 - Fax +33 (0)1 45 00 32 83

www.koan.eu

