

---

# CIRCULAIRE

S. 2018-009

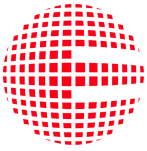
---

## Jurisprudence sociale

28 mars 2018

### Résumé

- Rupture du contrat de travail – égalité de traitement et non-discrimination – handicap
- Egalité de traitement et non-discrimination – handicap – discrimination à l'embauche
- Licenciement - motif grave – décidé par une autorité administrative – audition préalable
- Licenciement – motif grave – preuve – rapport de détective
- Preuve – système de géolocalisation – jurisprudence Antigone
- Commission paritaire – changement – conséquences
- Sécurité sociale des travailleurs salariés – cotisations – ordinateur portable



### **Rupture du contrat de travail – égalité de traitement et non-discrimination – handicap**

Peut constituer une discrimination fondée sur le handicap, le fait de rompre le contrat d'un travailleur présentant une atteinte physique, séquelles d'un accident du travail, constituant une limitation de longue durée à sa pleine participation à la vie professionnelle.

Cette discrimination prend la forme, tout d'abord, d'un refus d'aménagement raisonnable sans que l'employeur ne démontre que ceux-ci auraient impliqué des charges disproportionnées. Elle constitue également une discrimination directe fondée sur le handicap, faute de démontrer l'existence d'exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

Cour du travail de Bruxelles, 23 octobre 2017, JTT, 2018, 91

### **Egalité de traitement et non-discrimination – handicap – discrimination à l'embauche**

L'état d'obésité d'un travailleur peut constituer un 'handicap', critère protégé, lorsque cet état entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs.

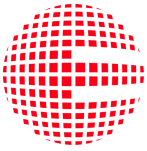
Commet une discrimination directe fondée sur le handicap, l'employeur qui refuse d'embaucher un moniteur d'auto-école en raison de son état d'obésité.

En ce qui concerne la mise en place d'aménagements raisonnables, adapter un véhicule constituait une mesure appropriée, répondant aux besoins de la situation concrète. Le prix d'achat d'un véhicule de plus grand gabarit ne suffit pas à considérer qu'il était raisonnablement impossible d'adapter le véhicule de travail afin d'exercer dans les meilleures conditions la fonction de moniteur auto-école.

Cour du travail de Liège (division Namur), 12 octobre 2017, JTT, 2018, 93

### **Licenciement - motif grave – décidé par une autorité administrative – audition préalable**

L'employeur public a l'obligation d'entendre préalablement le travailleur, le principe de l'audition préalable n'étant pas incompatible avec un licenciement pour motif grave.



Le principe «*audi alteram partem*» impose que le travailleur soit entendu, mais également qu'il ait connaissance de ce qui lui est reproché et qu'il puisse être assisté du défenseur de son choix.

Le préjudice subi par le travailleur en raison de la résiliation de son contrat de bail due à la fin du contrat de travail est sans rapport avec celui qu'indemnise l'indemnité compensatoire de préavis. Cette dernière est destinée à réparer forfaitairement le dommage matériel et le dommage moral liés à la perte de l'emploi, et non le coût résultant de frais nécessités par le départ du lieu de résidence à l'étranger.

Cour du travail de Bruxelles, 5 décembre 2017, JTT, 2018, 101

### **Licenciement – motif grave – preuve – rapport de détective**

Ni un détective, ni un huissier de justice ne peuvent effectuer à partir de la voie publique des observations et constats concernant des personnes se trouvant sur un terrain privé.

L'apport de pareille preuve est en contradiction avec la loi sur le traitement de données privées, laquelle prévoit explicitement que les personnes faisant l'objet d'un traitement de données doivent en être informées préalablement au plus tard au moment du traitement des données.

La prise de connaissance par un travailleur d'un motif grave ne peut être basée sur un rapport de détective qui est illicite.

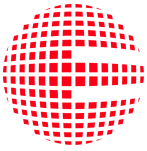
Le rapport de détective n'a pas en soi une valeur juridique particulière, pas plus qu'une certaine valeur probante. Des rapports de détective ne constituent pas en soi un début de preuve par écrit, et ne pourraient être qualifiés de déclarations de témoins.

L'exercice d'une autre activité par un travailleur au cours d'une période d'incapacité ne mène pas forcément au constat qu'il s'agit d'un comportement qui pourrait ou devrait d'office être qualifié de motif grave.

Cour du travail d'Anvers (division Hasselt), 19 juillet 2017, R.G. 2017/AH/120, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

### **Preuve – système de géolocalisation – jurisprudence Antigone**

La preuve issue de la géolocalisation d'un véhicule ne répond à aucune disposition spécifique qui serait contenue dans le code judiciaire, dans une loi, dans toute autre norme législative ou dans une convention collective de travail.



La loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel trouve à s'appliquer.

La sanction d'une irrégularité est l'écartement de la pièce produite en justice. La jurisprudence Antigone ne s'applique pas en matière civile relevant de l'ordre privé telle la matière du contrat de travail.

Cour du travail de Liège, 8 novembre 2017, R.G. 2016/AL/772, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

### **Commission paritaire – changement – conséquences**

En cas de changement de commission paritaire dû à un changement d'activité principale de l'entreprise, les conventions collectives conclues au sein de la commission paritaire initialement compétente cessent de produire leurs effets.

Cependant, par effet de l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968, le contrat de travail implicitement modifié par une convention collective de travail subsiste tel quel, sauf clause contraire dans la convention même.

Les dispositions du contrat de travail implicitement modifié ne peuvent déroger aux dispositions des CCT conclues au sein de la nouvelle commission paritaire que si elles sont plus favorables pour le travailleur.

Si, par contre, les dispositions des anciennes CCT de l'ancienne commission paritaire incorporée tacitement dans le contrat de travail des anciens travailleurs sont moins favorables que les dispositions des CCT (anciennes et nouvelles) de la nouvelle commission paritaire, elles ne pourront pas s'appliquer.

Cour du travail de Liège, 6 novembre 2017, JTT, 2018, 51

### **Sécurité sociale des travailleurs salariés – cotisations – ordinateur portable**

Lorsque l'employeur met gratuitement à la disposition du travailleur un ordinateur personnel, le travailleur est censé jouir d'un avantage en nature si l'usage de l'ordinateur est autorisé à la maison à des fins personnelles.

Cour du travail de Bruxelles, 19 octobre 2017, JTT, 2018, 57

■