

---

# CIRCULAIRE

S. 2019-012

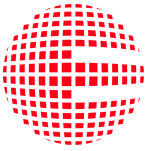
---

## Jurisprudence sociale

28 mars 2019

### Résumé

- Rupture – travailleur protégé – conseiller en prévention – absence de protection en cas de licenciement collectif – non discriminatoire
- Sécurité sociale des travailleurs salariés – Règlement (CEE) n° 1408/71 – champ d’application matériel – système de garantie prévu par l’article 13 de la CTT n° 36bis – Directive 96/71/CE – Conditions de travail et d’emploi – législation applicable
- Licenciement – motif grave – délai – connaissance suffisante des faits – moment où les administrateurs qui ne connaissent pas le néerlandais prennent connaissance de la traduction des courriels établis en néerlandais
- Contrat de travail – licenciement – incapacité de travail de plus de six mois – état de santé actuel ou futur – état de santé temporaire – pas de handicap – pas de discrimination
- Contrat de travail – licenciement – discrimination – loi du 10 mai 2007 – état de santé ‘actuel ou futur’ – C.C.T. N° 95 – passé médical – autres motifs non discriminatoires
- Contrat de travail – licenciement – handicap – cancer d’un ganglion lymphatique – décision précipitée – pas d’examen des possibilités d’aménagements raisonnables – discrimination
- Contrat de travail – accès à l’emploi – discrimination à l’embauche – homme ou femme
- Prescription – délai – action de l’employeur en remboursement de sommes indûment payées au travailleur



**Rupture – travailleur protégé – conseiller en prévention – absence de protection en cas de licenciement collectif – non discriminatoire**

La loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention instaure un mécanisme destiné à garantir leur indépendance, en imposant notamment des procédures particulières devant être respectées par tout employeur voulant les licencier.

Toutefois, aux termes de son article 4, 3°, les procédures évoquées ne s'appliquent pas dans le cas d'un licenciement collectif.

Cette dernière disposition ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Cour Constitutionnelle, 7 juin 2018, *JTT*, 2019, 67.

**Sécurité sociale des travailleurs salariés – Règlement (CEE) n° 1408/71 – champ d'application matériel – système de garantie prévu par l'article 13 de la CTT n° 36bis – Directive 96/71/CE – Conditions de travail et d'emploi – législation applicable**

Le système de garantie qui tend à la protection des travailleurs intérimaires contre le non-respect par l'entreprise de travail intérimaire de son obligation de paiement des rémunérations qui leur reviennent et de l'indemnité pour leurs prestations de travail ne tombent pas dans le champ d'application matériel du règlement (CEE) n° 1408/71.

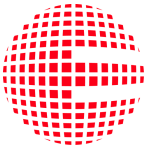
L'entreprise de travail intérimaire ne doit pas appliquer, en ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi dans les matières visées à l'article 3 § 1, alinéa 1<sup>er</sup>, de la directive 96/71/CE, la loi nationale de l'Etat de détachement des travailleurs.

Cour de Cassation, 8 octobre 2018, *JTT*, 2019, 65.

**Licenciement – motif grave – délai – connaissance suffisante des faits – moment où les administrateurs qui ne connaissent pas le néerlandais prennent connaissance de la traduction des courriels établis en néerlandais**

Les administrateurs qui ont le pouvoir de licencier et qui ne connaissent pas le néerlandais ont le droit de reporter leur décision jusqu'à ce qu'ils aient connaissance du dossier dans sa totalité, en ce compris la traduction des courriels établis en néerlandais, même si ceux-ci ne contiennent pas d'éléments complémentaires.

Cour du travail de Gand, 13 novembre 2017, *JTT*, 2019, 75.



**Contrat de travail – licenciement – incapacité de travail de plus de six mois – état de santé actuel ou futur – état de santé temporaire – pas de handicap – pas de discrimination**

Des problèmes de santé temporaires ne constituent pas un handicap.

En utilisant, dans la loi du 10 mai 2007, les termes «état de santé actuel ou futur», le législateur n'a voulu viser que la discrimination en raison de tests génétiques ; il ne visait pas un état de santé passé.

Un licenciement après une incapacité de travail de six mois sur la base de l'article 78 ancien de la loi du 3 juillet 1978 n'est pas discriminatoire dès lors qu'il se fonde sur une situation passée. Dans la mesure où il se fonde sur l'état actuel, il est justifié par une disposition légale.

Cour du travail de Bruxelles, 17 janvier 2017, *Chr. Dr. Soc.*, 2018/05-06, 198.

**Contrat de travail – licenciement – discrimination – loi du 10 mai 2007 – état de santé 'actuel ou futur' – C.C.T. N° 95 – passé médical – autres motifs non discriminatoires**

Le fait que la loi du 10 mai 2007 n'interdise que le licenciement en raison d'un état de santé «actuel ou futur» est indifférent, dès lors que la convention collective de travail n° 95 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail prévoit en son article 2 comme critère de distinction interdit, de manière générale «le passé médical».

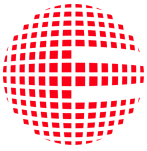
Le licenciement d'un travailleur sur la base d'un critère interdit doit être considéré comme discriminatoire même s'il peut être justifié par des motifs non discriminatoires.

Cour du travail d'Anvers, 6 juin 2017, *Chr. Dr. Soc.*, 2018/05-06, 204.

**Contrat de travail – licenciement – handicap – cancer d'un ganglion lymphatique – décision précipitée – pas d'examen des possibilités d'aménagements raisonnables – discrimination**

Le cancer d'un ganglion lymphatique est une affection physique de longue durée qui empêche l'intéressé de participer à la vie professionnelle intégrale, effective et sur pied d'égalité avec les autres travailleurs. Il s'agit d'un handicap au sens de la loi du 10 mai 2007.

La proposition de reprise progressive du travail et le fait qu'après son licenciement, l'intéressé ait dû suivre un accompagnement spécialisé en vue de sa remise au travail indiquent aussi une telle limitation.



La circonstance que l'organisme de placement, à défaut de demande en ce sens, ne l'ait pas reconnue comme ayant droit à des mesures de soutien de la remise à l'emploi, est indifférente.

La décision précipitée, prise après un contact qu'elle avait eu avec le responsable du magasin, de licencier la travailleuse, n'a pas permis d'examiner les possibilités d'aménagement raisonnables du poste de travail. L'employeur est dès lors redevable de l'indemnité forfaitaire de six mois.

Cour du travail de Bruxelles, 20 février 2018, *Chr. Dr. Soc.*, 2018/05-06, 235.

### **Contrat de travail – accès à l'emploi – discrimination à l'embauche – homme ou femme**

Lorsque l'employeur fait savoir à un candidat masculin qu'il est à la recherche d'une collègue féminine, et qu'il ne démontre pas les raisons objectives qu'il a eues d'engager une femme, il est redevable d'une indemnité calculée sur base de la rémunération annuelle de la personne de référence.

Tribunal du travail de Louvain, 4 janvier 2018, *Chr. Dr. Soc.*, 2018/05-06, 245.

### **Prescription – délai – action de l'employeur en remboursement de sommes indûment payées au travailleur**

L'action par laquelle l'employeur poursuit, contre le travailleur, le remboursement de sommes qu'il lui a payées indument ne dérive pas du contrat de travail, mais des dispositions du Code civil relatives à la répétition de l'indu.

Cette demande est soumise au délai de prescription général.

Un paiement n'est pas indu que lorsqu'il est dépourvu de cause.

La requalification d'une convention de collaboration indépendante en contrat de travail n'a pas pour conséquence de rendre indues les commissions versées en exécution de cette convention.

Cour du travail de Bruxelles, 6 novembre 2018, *JTT*, 2019, 73.

■