

---

# CIRCULAIRE

S. 2019-041

---

## Jurisprudence sociale

19 décembre 2019

### Résumé

- Transfert d'entreprise – réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice – droit pour le cessionnaire de reprendre les travailleurs de son choix
- Travailleur migrant – Règlement (CE) n° 883/2004 – détermination de la législation de sécurité sociale applicable
- Sécurité sociale des travailleurs salariés – indemnités complémentaires aux avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale
- Conventions collectives de travail – loi sur les CCT – notion d'employeur
- Travailleur protégé – sous administration provisoire – requête en reconnaissance d'un motif grave suivi d'une convention de résiliation de commun accord
- Licenciement – motif grave – voies de fait commises par un délégué syndical dans le cadre d'un conflit social
- Licenciement – motif grave – utilisation de personnel à des fins privées



**Transfert d'entreprise – réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice – droit pour le cessionnaire de reprendre les travailleurs de son choix**

Les articles 3 à 5 de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une législation nationale, telle que celle en cause au principal, qui, en cas de transfert d'une entreprise intervenu dans le cadre d'une procédure de réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice appliquée en vue du maintien de tout ou partie du cédant ou de ses activités, prévoit, pour le cessionnaire, le droit de choisir les travailleurs qu'il souhaite reprendre.

C.J.E.U., 16 mai 2019, JTT, 2019, 412

**Travailleur migrant – Règlement (CE) n° 883/2004 – détermination de la législation de sécurité sociale applicable**

Une situation dans laquelle une personne, tout en travaillant en tant que marin pour le compte d'un employeur établi dans un Etat membre, sur un navire battant pavillon d'un Etat tiers et naviguant en dehors du territoire de l'Union, a conservé sa résidence dans son Etat membre d'origine, relève du champ d'application de l'article 11, § 3, sous e), du Règlement (CE) n° 883/2004, de sorte que la législation nationale applicable est celle de l'Etat membre de résidence de cette personne.

C.J.E.U., 8 mai 2019, JTT, 2019, 425

**Sécurité sociale des travailleurs salariés – indemnités complémentaires aux avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale**

Pour être considéré comme complément aux avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale, l'indemnité doit avoir pour objet de compenser la perte des revenus du travail ou l'accroissement des dépenses provoqués par la réalisation d'un des risques couverts par les diverses branches de la sécurité sociale.

Cour de Cassation, 25 mars 2019, JTT, 2019, 430

**Conventions collectives de travail – loi sur les CCT – notion d'employeur**

Dans l'interprétation selon laquelle, par la notion «d'employeur», il faut entendre uniquement des personnes qui, au moment où une CCT est invoquée contre elles, occupent déjà du personnel sur la base d'un contrat de travail, l'article 2, § 1, alinéa 1<sup>er</sup> de la loi du 5 décembre 1968 sur les



conventions collectives de travail et les commissions paritaires viole les articles 10 et 11 de la Constitution.

Dans l'interprétation selon laquelle, par la notion «d'employeur», il faut également entendre des personnes qui, au moment où une CCT est invoquée contre elles, n'occupent pas encore de personnel sur la base d'un contrat de travail, l'article 2, § 1, alinéa 1<sup>er</sup> de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Cour Constitutionnelle, 8 mai 2019, JTT, 2019, 415

**Travailleur protégé – sous administration provisoire – requête en reconnaissance d'un motif grave suivi d'une convention de résiliation de commun accord**

L'annulation de la convention de résiliation de commun accord conclue par le travailleur protégé placé sous administration provisoire remet les parties dans la situation existante avant la convention.

Le contrat de travail n'a pas été rompu et a continué à exister, tant qu'il n'a pas été rompu par un autre acte.

La cour du travail doit, dans son appréciation des actes accomplis par les parties jusqu'à la date de l'annulation de la convention, tenir compte du fait qu'elles agissaient à ce moment sans que la nullité de convention était prononcée. Tant que cette nullité n'est pas prononcée, le fait de se prévaloir de la convention et d'en réclamer l'exécution n'équivaut pas à une volonté de rupture unilatérale.

Cour du travail d'Anvers, division Hasselt, 17 juillet 2019, JTT, 2019, 431

**Licenciement – motif grave – voies de fait commises par un délégué syndical dans le cadre d'un conflit social**

Pour que l'adage «*le criminel tient le civil en état*» s'applique, il faut que l'action publique soit intentée. Le dépôt de plainte sans constitution de partie civile ne peut suffire à neutraliser la procédure civile.

Des faits invoqués au titre de motif grave, mais dont il n'est pas démontré par l'employeur qu'ils étaient connus depuis trois jours ouvrables, peuvent être pris en compte au titre de circonstances aggravantes pour autant que les faits se situant dans le délai de trois jours ouvrables soient qualifiés de fautifs.

Constitue un motif grave, le fait, pour un délégué syndical, de briser le pare-brise du véhicule du directeur et de lui déverser de l'eau sur la tête à la fin



d'une réunion de conciliation sociale. Ces faits sont aggravés par la diffusion de déclarations et de caricatures gravement outrageantes sur Facebook, ces déclarations, qui doivent être considérées comme publiques, dépassant les limites de la liberté d'expression.

Cour du travail de Mons, 27 avril 2018, JTT, 2019, 402

**Licenciement – motif grave – utilisation de personnel à des fins privées**

Constitue un motif grave, le fait, pour une assistante de direction, d'utiliser le personnel de l'asbl au sein de laquelle elle est occupée à des fins privées, durant les heures de travail de ces travailleurs.

Constituent des circonstances aggravantes de ce motif grave, (1) le fait que les travailleurs étaient engagés dans le cadre de contrats précaires et que leur coopération a été obtenue en leur faisant espérer une reconduction de leur contrat de travail, et (2) le fait que ces travailleurs aient fait l'objet d'injures.

Cour du travail de Bruxelles, 5 juin 2019, JTT, 2019, 453

■