

CIRCULAIRE

Antoine Vanden Abeele

Jurisprudence sociale

Notre référence / 2021-002

Date de publication / 4 janvier 2021

Centre de compétence
 Travail & Sécurité sociale

T +32 2 515 09 51

lp@vbo-feb.be

Table des matières

Table des matières	1
1 Travailleur migrant - législation de sécurité sociale applicable - personnel navigant exerçant une activité salariée sur le territoire de deux ou plusieurs Etats membres - certificats E101 - validité	2
2 Transfert d'entreprise - attribution des lots du marché à deux nouveaux adjudicataires - reprise d'un travailleur affecté à l'ensemble des lots du marché	2
3 Rupture - travailleurs protégés - diminution de carrière à temps partiel pour prendre soin de son enfant jusqu'à l'âge de huit ans - rémunération en cours - principe d'égalité	2
4 Rupture - travailleurs protégés - crédit-temps - indemnités calculées sur le salaire à temps partiel - discrimination indirecte potentielle	3
5 Représentation commerciale - critères - interprétation restrictive	3
6 Contrat de travail - clause de non-concurrence - violation - conditions de validité et d'applicabilité	4
7 Rupture - motif grave - travailleur protégé - requête d'appel ne mettant pas à la cause l'organisation syndicale	4
8 Rupture - motif grave - exercice d'une activité durant l'incapacité de travail	4
9 Rupture - motif grave - enquête - exercice d'une activité identique mais non concurrente	5
10 Rupture - abus de droit - licenciement manifestement déraisonnable - cumul possible ..	5

1 Travailleur migrant - législation de sécurité sociale applicable - personnel navigant exerçant une activité salariée sur le territoire de deux ou plusieurs Etats membres - certificats E101 - validité

Les juridictions d'un Etat membre, saisies dans le cadre d'une procédure judiciaire diligentée contre un employeur pour des faits de nature à révéler une obtention ou une utilisation frauduleuses de certificats E101 délivrés à l'égard de travailleurs exerçant leurs activités dans cet Etat membre, ne peuvent constater l'existence d'une fraude et écarter en conséquence ces certificats qu'après s'être assurées, d'une part, que l'institution compétente de l'Etat membre d'émission a été mise en mesure de réexaminer le bien-fondé de la délivrance desdits certificats à la lumière des éléments concrets soumis par l'institution compétente de l'Etat membre d'accueil qui donnent à penser que les mêmes certificats ont été obtenus ou invoqués de manière frauduleuse, et d'autre part, que l'institution compétente de l'Etat membre d'émission s'est abstenue de procéder à un tel réexamen et de prendre position, dans un délai raisonnable, sur ces éléments, le cas échéant, en annulant ou en retirant les certificats en cause.

Cour de Justice de l'Union Européenne, 2 mai 2020, JTT, 2020, 445

2 Transfert d'entreprise - attribution des lots du marché à deux nouveaux adjudicataires - reprise d'un travailleur affecté à l'ensemble des lots du marché

En présence d'un transfert d'entreprise impliquant plusieurs cessionnaires, l'article 3, paragraphe 1 de la directive 2001/23/CE du Conseil, doit être interprété en ce sens que les droits et les obligations résultant d'un contrat de travail sont transférés à chacun des cessionnaires, au prorata des fonctions exercées par le travailleur concerné, à condition que le scission du contrat de travail en résultant soit possible ou n'entraîne pas une détérioration des conditions de travail, ni ne porte atteinte au maintien des droits des travailleurs garanti par cette directive.

Dans l'hypothèse où une telle scission se révélerait impossible à réaliser ou porterait atteinte aux droits dudit travailleur, l'éventuelle résiliation de la relation de travail qui s'ensuivrait serait considérée, en vertu de l'article 4 de ladite directive, comme intervenue du fait du ou des cessionnaires, quand bien même cette réalisation serait intervenue à l'initiative du travailleur.

Cour de Justice de l'Union Européenne, 26 mars 2020, JTT, 507

3 Rupture - travailleurs protégés - diminution de carrière à temps partiel pour prendre soin de son enfant jusqu'à l'âge de huit ans - rémunération en cours - principe d'égalité

L'article 39 § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'est pas incompatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution, dans l'interprétation selon laquelle, en cas de licenciement d'un travailleur qui a réduit ses prestations, il convient de se baser sur la rémunération en cours correspondant aux activités réduites pour fixer le montant de l'indemnité de congé.

Il n'existe pas, entre les travailleurs qui réduisent leurs prestations dans le cadre d'une diminution de carrière pour prendre soin de son enfant jusqu'à l'âge de huit ans et les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail dans le cadre d'une diminution de carrière sans motif, une différence telle qu'il en découlerait pour le législateur une obligation de prévoir pour la première catégorie un régime dérogatoire spécifique.

Cour Constitutionnelle, 7 novembre 2019, JTT, 2020, 437

4 Rupture - travailleurs protégés - crédit-temps - indemnités calculées sur le salaire à temps partiel - discrimination indirecte potentielle

L'indemnité compensatoire de préavis ainsi que l'indemnité de protection due en vertu de la CCT n° 103 constituent de la rémunération au sens de l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne.

Le principe d'égalité des rémunérations consacré par cet article s'oppose à l'application de dispositions qui maintiennent des différences de traitement entre travailleurs masculins et travailleurs féminins en application de critères non fondés sur le sexe, dès lors que ces différences de traitement ne peuvent s'expliquer par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

En considérant que la règle de calcul des indemnités de préavis et de protection ne constitue pas une discrimination indirecte sur la base du sexe, sans vérifier si un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier de la réduction des prestations de travail pour ce motif et si la différence de traitement entre les travailleurs féminins et masculins qui serait engendrée est susceptible d'être justifiée par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, l'arrêt de la cour du travail viole l'article 157 du Traité.

Cour de Cassation, 22 juin 2020, JTT, 2020, 439

5 Représentation commerciale - critères - interprétation restrictive

L'activité de représentation commerciale dérogeant au droit commun du contrat de travail, une interprétation restrictive des dispositions y relatives s'impose.

Ne revêt pas la qualité de représentant de commerce, le travailleur dont l'activité consiste à visiter des détaillants dans le but de promouvoir les biens de l'employeur par l'intermédiaire de grossistes auprès desquels les détaillants devaient se fournir. Ces détaillants visités ne sont, en effet, pas des clients de l'employeur au sens de l'article de la loi du 3 juillet 1978.

Cour du travail de Mons, 10 décembre 2019, JTT, 2020, 461

6 Contrat de travail - clause de non-concurrence - violation - conditions de validité et d'applicabilité

Seul le travailleur peut invoquer l'absence de validité de la clause de non-concurrence en ce que son champ d'application territorial est excessif. Dès lors que le travailleur ne remet pas en cause cet élément, il doit être considéré que la clause est valable.

La circonstance que les deux sociétés exercent l'activité de gestion de fortune selon des modalités différentes n'empêche pas de conclure à la similarité de leurs activités dans la mesure où elles s'adressent à la même clientèle et sont susceptibles d'entrer en concurrence.

La clause de non-concurrence n'interdit pas seulement l'exercice d'activités identiques mais également celui d'activités similaires au profit d'une société concurrente.

Il n'est pas requis, pour constater la violation d'une clause de non-concurrence, d'établir l'existence d'un débauchage de clientèle.

Cour du travail de Bruxelles, 13 mars 2019, JTT, 2020, 456

7 Rupture - motif grave - travailleur protégé - requête d'appel ne mettant pas à la cause l'organisation syndicale

Dans le cadre de la loi du 19 mars 1999, la requête d'appel déposée dans le cadre d'une procédure en admissions de motif grave doit, qu'elle soit formée par le travailleur ou par l'employeur, viser l'organisation syndicale qui a présenté la candidature du travailleur.

Le litige n'étant pas indivisible (article 1053 Code judiciaire), cette omission n'entraîne pas l'irrecevabilité de l'appel.

Par ailleurs, cette omission ne saurait entraîner l'irrecevabilité de l'appel sur un autre fondement dès lors qu'au-delà de la circonstance que le texte légal n'a pas attaché de sanction à une telle omission, le but poursuivi par le législateur a été atteint en raison de la présence de l'organisation syndicale, laquelle a fait intervention volontaire. Cette omission n'a donc pas causé de grief à l'employeur.

Constitue un motif grave de licenciement, le fait pour un travailleur, qui avait déjà reçu un avertissement en raison du ton utilisé à l'égard du précédent DRH, d'adopter un comportement injurieux et sexiste en appelant, dans le cadre d'un courriel adressé à plusieurs personnes dans l'entreprise, un membre de la hiérarchie «Mme Tabboun», «tabboun» signifiant «vagin» en arabe-marocain.

Cour du travail de Bruxelles, 10 septembre 2019, JTT, 2020, 471

8 Rupture - motif grave - exercice d'une activité durant l'incapacité de travail

L'exercice d'une activité durant une période d'incapacité de travail est considérée comme un motif grave lorsqu'elle s'accompagne d'une des circonstances suivantes : l'activité est réalisée en violation d'une clause contractuelle, l'exercice de l'activité démontre la fausseté de l'incapacité, l'exercice de l'activité est de nature à retarder l'échéance de la guérison, l'exercice de l'activité

est par essence même révélateur de l'absence de réalité de l'incapacité (accomplissement d'un travail identique, par exemple).

L'activité consistant à passer son permis pratique de moto ne rencontre aucune de ces hypothèses. Partant, elle ne peut justifier un licenciement pour motif grave.

Le fait, pour un travailleur occupé dans un garage, de prendre des pièces qui avaient été commandées afin d'opérer une mise en conformité, couverte par la garantie, de son véhicule personnel, sans en informer son employeur, constitue certes une faute mais ne revêtant pas un degré de gravité suffisant pour constituer un motif grave de licenciement.

Cour du travail de Mons, 27 mars 2019, JTT, 2020, 475

9 Rupture - motif grave - enquête - exercice d'une activité identique mais non concurrente

N'est pas tardif, le licenciement pour motif grave notifié dans le respect du double délai de trois jours, après la tenue d'une enquête par l'employeur dans la mesure où, en l'espèce, cette enquête a permis à l'employeur d'acquiescer une certitude suffisante sur l'existence du fait et sur les circonstances de nature à lui attribuer le caractère de gravité requis.

Ne constitue pas un motif grave le fait, pour un travailleur, d'exercer au sein d'une a.s.b.l. les mêmes fonctions (recruteur) que celles exercées chez son employeur, dès lors qu'il ne s'agit pas d'activités concurrentes dans la mesure où (1) elles ne concernent pas le même secteur d'activités et où (2) elles n'ont pas nui aux intérêts de l'employeur ou de l'exécution du contrat de travail.

Par ailleurs, la circonstance que le travailleur ait minimisé les activités réellement exercées par ses soins au sein de l'a.s.b.l. ne peut davantage constituer un motif grave de licenciement. Ce comportement certes peu correct, doit s'appréhender dans le contexte de l'entretien au cours duquel les propos ont été tenus.

Cour du travail de Mons, 26 septembre 2018, JTT, 2020, 480

10 Rupture - abus de droit - licenciement manifestement déraisonnable - cumul possible

Il appartient à l'employeur qui licencie un travailleur au motif qu'il se serait envoyé lui-même des lettres de menaces de prouver que le travailleur a lui-même effectivement rédigé ces courriers. La circonstance que ni l'enquête menée en interne, ni l'information pénale n'ont permis d'épingler l'auteur des lettres, n'est pas suffisant pour considérer que l'auteur serait le travailleur lui-même.

Partant, le licenciement est manifestement déraisonnable dans la mesure où l'employeur n'apporte pas la preuve des motifs avancés pour justifier le licenciement.

Commet une faute, l'employeur qui, dans le cadre de la motivation du licenciement, accuse le travailleur d'avoir rédigé lui-même les lettres de menaces qu'il a reçues, et ce sans la moindre preuve matérielle.

Tribunal du travail du Brabant Wallon, division Wavre, 14 janvier 2020, JTT, 497