

CIRCULAIRE

Jurisprudence sociale

Notre référence / 2021-011

Date de publication / 29 mars 2021

Antoine Vanden Abeele

Centre de compétence
Travail & Sécurité sociale

T +32 2 515 09 51

lp@vbo-feb.be

Table des matières

Table des matières	1
1 Préavis - ancienneté - notion de “même employeur”	2
2 Licenciement - longue absence pour cause de maladie - discrimination	2
3 Licenciement - personnel de direction et de confiance - rémunérations des heures prestées au-delà de l'horaire convenu contrat de travail - base de calcul de l'indemnité de rupture et de protection crédit-temps - discrimination indirecte - levelling up - rémunération à temps plein.....	2
4 Licenciement - motif grave - preuve - recours à un détective privé	3
5 Rémunération - 13 ^{ème} mois - requalification contrat d'agence commerciale	3

1 Préavis - ancienneté - notion de “même employeur”

Il n’y a pas d’interruption de l’ancienneté lorsque dans un groupe de sociétés qui participent à une même activité économique ou dont les activités sont complémentaires, un travailleur est transféré à la demande du groupe d’une société à une autre.

Cour du travail de Bruxelles, 5 septembre 2019, JTT, 2021, 70

2 Licenciement - longue absence pour cause de maladie - discrimination

La notion « état de santé actuel » au sens de l’article 3 de la loi anti-discrimination est claire et vise l’état de santé au moment du licenciement.

La référence, comme motif du licenciement sur le formulaire C4, à la longue absence, qui ne peut être causée que par la maladie en cours, laisse présumer qu’il y a discrimination en raison de l’état de santé actuel.

Il appartient à l’employeur d’apporter la preuve contraire, à savoir que le licenciement n’est pas fondé sur la maladie mais est dû à des problèmes d’organisation du travail.

Cour du travail de Bruxelles, 18 février 2020, JTT, 2021, 49

3 Licenciement - personnel de direction et de confiance - rémunérations des heures prestées au-delà de l’horaire convenu contrat de travail - base de calcul de l’indemnité de rupture et de protection crédit-temps - discrimination indirecte - levelling up - rémunération à temps plein

Le principe d’exécution de bonne foi permet au travailleur membre du personnel de direction ou de confiance de réclamer une indemnisation sur la base de l’article 1135 du Code civil lorsque la rémunération convenue est sans commune mesure avec ce qu’exige la fonction exercée. Il convient de prendre en considération la volonté exprimée des parties et l’ensemble du package salarial.

En matière de crédit-temps pour prendre soin de son enfant de moins de 8 ans, la restriction de la base de calcul des indemnités de rupture et des indemnités de protection d’une travailleuse, même si elle est formulée de manière neutre (article 39, §1er de la loi du 3 juillet 1978), désavantage en réalité un nombre beaucoup plus élevé de travailleurs de sexe féminin par rapport aux travailleurs de sexe masculin.

Par conséquent, l’existence d’une discrimination indirecte fondée sur le sexe peut être présumée. Ne constitue une telle justification ni le fait que la décision de solliciter un crédit-temps pour ce motif relève d’un choix personnel du travailleur, ni le fait que juger discriminatoire la prise de crédit-temps majoritairement par les femmes crée une possible discrimination à l’égard des hommes. L’employeur n’avance aucune autre cause de justification, de sorte que la discrimination indirecte est établie.

En application du mécanisme de levelling up, la rémunération de référence à prendre en compte pour la détermination des indemnités de rupture et de protection dues constitue sa rémunération de référence fictive à temps plein.

Cour du Travail de Liège, 11 décembre 2020, R.G.19/AL/131, www.juportal.be

4 Licenciement - motif grave - preuve - recours à un détective privé

Ne viole pas le droit au respect de la vie privée, l'employeur qui recourt à un détective privé à seulement trois reprises, afin de s'assurer de la réalité de l'incapacité de travail d'un travailleur et ce, dans le respect de la loi du 19 juillet 1991.

Le rapport d'un détective privé constitue un traitement de données à caractère personnel. Le principe de finalité du traitement est rencontré dès lors que la surveillance a porté sur l'exercice d'une activité parallèle au cours d'une période d'incapacité de travail (nécessaire à la réalisation de l'intérêt légitime de l'employeur).

Une mission de surveillance depuis la voie publique constitue une collecte indirecte de données. Il en résulte que l'obligation d'information ne doit être remplie qu'au moment de la transmission des données à un tiers, soit en l'espèce le tribunal.

Constitue un motif grave, le fait de profiter d'une incapacité de travail pour réaliser une activité générant un profit alors que l'on bénéficie en même temps d'un salaire garanti.

Tribunal du travail de Liège (division Namur), 20 mai 2019, JTT, 2021, 102

5 Rémunération - 13^{ème} mois - requalification contrat d'agence commerciale

En cas de requalification d'un contrat d'agence commerciale en un contrat de travail, il y a lieu de calculer le 13^{ème} mois dû selon la CCT applicable non pas sur la base de la rémunération minimum prévue par cette CCT, mais bien sur la base de la rémunération annuelle convenue dans le contrat d'agence commerciale divisée par 12.

Ce montant peut être diminué de la cotisation sociale que le travailleur a payé en tant qu'indépendant.

Cour du travail de Bruxelles, 17 mars 2020, JTT, 2021, 67