

CIRCULAIRE

Jurisprudence sociale

Notre référence / 2021-021

Date de publication / 31 août 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 Délégation syndicale - commission paritaire de l'industrie chimique - nullité de la disposition de la CCT qui exclut les employés non barémisés.....	2
2 Rupture - indemnité - assiette - rémunération en cours - voiture de société - "phantom shares"	2
3 Rupture - conseiller en prévention - écartement indemnité - renonciation	2
4 Contrat de travail - qualification - présomption réfragable de la qualification donnée par les parties à leur relation - harcèlement - enregistrement - recevabilité de la preuve ...	3
5 Rémunération - paiement de la main à la main - absence de quittance - présomption irréfragable de non-paiement.....	3
6 Egalité de traitement et non-discrimination - discrimination directe sur base de la conviction religieuse - exigences professionnelles essentielles et déterminantes - interdiction de porter le voile - politique de neutralité » dans le secteur public - cessation - indemnisation forfaitaire en cas de refus d'embauche	3
7 Egalité de traitement et non-discrimination - discrimination indirecte sur base de la religion - interdiction de porter le voile - politique de neutralité dans le secteur privé - objectif légitime - mesure justifiée.....	4

1 Délégation syndicale - commission paritaire de l'industrie chimique - nullité de la disposition de la CCT qui exclut les employés non barémisés

Est nulle, parce que contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution, la disposition de la CCT relative à la délégation syndicale, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie chimique, qui exclut, pour la représentation du personnel employé syndiqué, les employés non barémisés.

Cour du travail d'Anvers (division Anvers), 13 janvier 2021, JTT, 2021, 258

2 Rupture - indemnité - assiette - rémunération en cours - voiture de société - "phantom shares"

L'indemnité de congé comprend la rémunération en cours et les avantages acquis en vertu du contrat, dont l'utilisation d'un véhicule de société à des fins privées.

Cet avantage doit être calculé en fonction de l'économie réalisée effectivement par l'employé.

Les « Phantom Shares » constituent un avantage pécuniaire tel que visé par l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail, indépendamment de l'identité du débiteur de cet avantage (l'employeur ou la société mère de l'employeur).

Cet avantage n'est exigible qu'au moment de vesting.

Doivent dès lors uniquement être pris en considération pour le calcul de la rémunération en cours, les « Phantom Shares » qui 'vestent' pendant la période de douze mois précédant la rupture du contrat.

Font également et dans la même mesure partie de la rémunération en cours, les dividendes payés sur lesdits « Phantom Shares ».

Cour du travail de Bruxelles, 9 février 2021, JTT, 2021, 273

3 Rupture - conseiller en prévention - écartement indemnité - renonciation

Le fait de ne pas être titulaire de la formation exigée constitue un cas d'incompétence et non un cas de force majeure. L'employeur peut, dans une telle hypothèse, écarter le conseiller en prévention, en respectant les règles fixées par la loi du 22 décembre 2002, et donc en versant l'indemnité prévue.

Les dispositions de la loi du 22 décembre 2002 portant sur le paiement des indemnités revêtent un caractère impératif, de sorte que le travailleur peut y renoncer après son écartement ou son licenciement.

Cour du travail de Liège (division Liège), 18 mars 2021, JTT, 2021, 268

4 Contrat de travail - qualification - présomption réfragable de la qualification donnée par les parties à leur relation - harcèlement - enregistrement - recevabilité de la preuve

Il existe une présomption réfragable que la qualification donnée par les parties à leur relation de travail correspond à leur intention commune.

Cette qualification ne peut être écartée qu'en cas de fraude ou d'erreur ou si la qualification est incompatible avec le vécu contractuel.

Ne sont pas recevables à titre de preuve, des enregistrements de conversations faits à l'insu de son interlocuteur.

Ceci est d'autant plus le cas lorsqu'ils sont produits après plusieurs années, entachant donc leur fiabilité et ne permettant pas à l'interlocuteur de savoir si ces enregistrements sont complets et s'ils correspondent à ce qui a effectivement été dit.

Le fait pour un employeur de recadrer un travailleur, par courriel, lorsqu'il ne respecte pas les directives, relève de l'exercice normal de l'autorité par l'employeur et ne constitue pas du harcèlement moral.

Cour du travail de Liège (division Liège), 18 mars 2021, JTT, 266

5 Rémunération - paiement de la main à la main - absence de quittance - présomption irréfragable de non-paiement

L'employeur qui soutient avoir procédé au paiement de la rémunération de la main à la main et qui a omis de faire signer une quittance n'est pas admissible à apporter la preuve contraire.

Le serment litisdécisoire ne saurait être invoqué contre une présomption se fondant sur l'ordre public.

Cour du travail de Bruxelles, 17 mars 2021, JTT, 2021, 294

6 Egalité de traitement et non-discrimination - discrimination directe sur base de la conviction religieuse - exigences professionnelles essentielles et déterminantes - interdiction de porter le voile - politique de neutralité » dans le secteur public - cessation - indemnisation forfaitaire en cas de refus d'embauche

Dès lors que la STIB ne démontre pas que le refus d'embauches de candidats intérimaires à des fonctions administratives internes est fondé sur une véritable politique de neutralité, mise en œuvre dans un texte réglementaire propre à l'employeur, ils constituent des distinctions directes fondées sur la conviction religieuse.

Les objectifs de neutralité vis-à-vis des usagers, d'égalité, de diversité au sein de son personnel et de paix sociale, qui sous-tendent la politique de neutralité, sont légitimes.

En revanche, la mise en œuvre concrète de ces objectifs, se traduisant par une politique de neutralité exclusive et une interdiction générale et indifférenciée du port de tout signe convictionnel, n'est pas proportionnée.

Chacun des refus d'embauche donne lieu à une indemnisation forfaitaire distincte.

En outre, le règlement apparemment neutre d'interdiction générale de tout signe convictionnel est susceptible de frapper plus durement les femmes qui portent un signe convictionnel.

Elles subissent donc une distinction indirecte en raison du genre.

Cette distinction indirecte, qui n'est pas justifiée par l'employeur, est discriminatoire.

Le préjudice résultant d'une discrimination intersectionnelle (fondée sur la conviction religieuse et sur le genre) est réparé par l'octroi d'une seule indemnité forfaitaire (6 mois), sauf pour la victime à démontrer un dommage réel plus important lorsque la discrimination a été opérée sur la base de deux critères protégés.

Tribunal du travail de Bruxelles (référé), 3 mai 2021, JTT, 2021, 318

7 Egalité de traitement et non-discrimination - discrimination indirecte sur base de la religion - interdiction de porter le voile - politique de neutralité dans le secteur privé - objectif légitime - mesure justifiée

Constitue une distinction indirectement fondée sur la religion, le fait pour une ASBL de Promotion de la santé dans l'enseignement (PSE) d'interdire dans son règlement de travail, le port de tout signe extérieur visible d'appartenance à une opinion religieuse, politique, philosophique ou culturelle.

Cette distinction n'est cependant pas discriminatoire à l'égard des infirmières qui, pour l'exercice de leurs fonctions, sont amenées à répondre à des questions délicates ou intimes posées par les élèves.

L'objectif de neutralité est légitime, dès lors que l'employeur vise à permettre aux élèves d'être accueillis dans un environnement de confiance pour assurer sa mission de promotion de la santé et veut pouvoir collaborer avec la plupart des écoles quelle que soit leur orientation.

Les mesures prises pour atteindre cet objectif sont appropriées, nécessaires et proportionnées.

Cour du travail de Bruxelles, 7 mars 2020, JTT, 2021, 305