

CIRCULAIRE

Jurisprudence sociale

Notre référence / 2022-017

Date de publication / 1er septembre 2022

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 Loi relative au bien-être des travailleurs - champ d'application	2
2 Preuve - conversation téléphonique enregistrée - recevabilité	2
3 Egalité de traitement - maternité - garderie	2
4 Egalité de traitement - handicap - aménagements raisonnables	2
5 Discrimination fondée sur un handicap - exigence d'une limitation durable	2
6 Emploi des langues - matière judiciaire - (candidat) délégué du personnel	3
7 Fermeture d'une division - loi du 19 mars 1991	3
8 Fermeture d'une division - transfert d'entreprise - loi du 19 mars 191 - égalité de traitement	3
9 Rémunération - réduction unilatérale de la prime à l'assurance hospitalisation	4

1 Loi relative au bien-être des travailleurs - champ d'application

La loi relative au bien-être des travailleurs ne protège pas seulement le bien-être des travailleurs, mais concerne également le bien-être des clients de l'employeur.

Cour de Cassation, 13 janvier 2022, JTT, 2022, 157

2 Preuve - conversation téléphonique enregistrée - recevabilité

Sauf disposition légale expresse contraire, la preuve obtenue illégalement ne doit être écartée que si l'examen concret de la cause aboutit à considérer que l'obtention illégale de cette preuve en affecte la crédibilité ou porte atteinte au droit à un procès équitable.

Cour de Cassation, 14 juin 2021, JTT, 2022, 200

3 Egalité de traitement - maternité - garderie

La notion de maternité visée à l'article 4 § 1 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, ne vise pas le fait d'être mère en général, mais uniquement la période située immédiatement après l'accouchement au cours de laquelle l'état biologique de la femme et la relation particulière avec l'enfant est protégé.

Il s'en suit qu'un problème de garderie de l'enfant ne tombe pas sous la notion de maternité au sens de l'article 4 § 1 précité.

Cour de Cassation, 4 avril 2022, S.20.0025.N, www.juportal.be

4 Egalité de traitement - handicap - aménagements raisonnables

L'obligation de l'employeur de mettre en place des aménagements raisonnables à la demande d'un travailleur affecté d'un handicap inclut l'obligation de réaffecter ce travailleur à un autre poste s'il dispose des compétences, de la capacité et des disponibilités pour cet autre poste et si cette réaffectation n'engendre pas pour l'employeur une charge disproportionnelle.

Cour de Justice de l'Union Européenne, 20 février 2022, JTT, 2022, 181

5 Discrimination fondée sur un handicap - exigence d'une limitation durable

On entend par handicap une limitation des capacités résultant d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base d'égalité avec les autres travailleurs.

En l'absence de preuve du caractère durable de la limitation, le travailleur ne peut invoquer un handicap comme motif de discrimination.

Lorsque l'employeur a licencié le travailleur non pas en raison de la maladie mais bien en raison de l'impact de l'absentéisme causé par la maladie sur l'organisation du travail, il est question d'une distinction indirecte fondée sur l'état de santé.

La poursuite d'une bonne organisation du travail est un but légitime.

L'employeur doit toutefois également prouver que le licenciement est approprié et nécessaire pour la bonne organisation du travail.

Cour du travail de Gand (division Gand), 13 juin 2022, JTT, 2022, 265

6 Emploi des langues - matière judiciaire - (candidat) délégué du personnel

Lorsqu'un employeur introduit son affaire devant le président du tribunal du travail dans le délai de trois jours ouvrables prévu à l'article 4 § 1 de la loi du 19 mars 1991 par une requête prévue à l'article 4 § 2 de cette loi et que cette requête est déclarée nulle sur base de l'article 40 alinéa 1^{er} de la loi du 15 juin 1935, cette requête nulle interrompt le délai précité, de sorte que l'employeur concerné dispose d'un nouveau délai, qui correspond au délai initial dont il disposait pour introduire son affaire devant le président du tribunal du travail dans le respect de la loi précitée.

Cour de Cassation, 4 octobre 2021, JTT, 2022, 241

7 Fermeture d'une division - loi du 19 mars 1991

A défaut de décision de l'organe paritaire compétent au sujet de l'existence de raisons d'ordre économique ou technique pour pouvoir procéder au licenciement et avant la reconnaissance de l'existence de telles raisons par les juridictions du travail, l'employeur ne peut licencier un (candidat) délégué du personnel qu'en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise (article 3 § 2 alinéas 3 et 4 de la loi du 19 mars 1991).

Est considéré comme une fermeture pour l'application de cette loi, la cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci (article 1 § 2, 6° de cette même loi).

Ne constitue pas une fermeture d'une division d'une entreprise au sens de cette loi, la continuation de l'activité principale de l'entreprise par d'autres travailleurs de l'entreprise, sans cessation de cette activité.

Cour de Cassation, 4 octobre 2021, JTT, 2022, 285

8 Fermeture d'une division - transfert d'entreprise - loi du 19 mars 1991 - égalité de traitement

Il y a fermeture d'une division d'entreprise lorsque la division disparaît et ne saurait plus exercer l'activité quel que soit le sort futur de cette activité.

A l'exception du cas particulier d'une faillite, le fait d'être en présence d'un cas avéré de transfert d'entreprise au sens de la CCT 32bis, implique que l'on ne soit pas en présence d'une fermeture d'entreprise ou d'une division d'entreprise.

Le critère décisif pour établir l'existence d'un transfert conventionnel d'entreprise réside dans la circonstance que l'entité économique garde son identité, ce qui résulte notamment de la poursuite effective de l'exploitation ou de sa reprise.

Le seul fait que la clientèle et le genre de menu soit identique est insuffisant à établir qu'il y a eu véritablement cession d'un ensemble organisé.

L'article 3 § 2 de la loi du 19 mars 1991 implique une obligation dans le chef de l'employeur de ne pas discriminer (négativement ou positivement) le travailleur en considération de sa qualité de délégué ou candidat délégué du personnel.

Le juge doit refuser les raisons d'ordre économique et technique si l'absence de discrimination n'est pas démontrée par l'employeur.

Cour du travail de Liège (division Namur), 20 décembre 2021, JTT, 2022, 163

9 Rémunération - réduction unilatérale de la prime à l'assurance hospitalisation

La cotisation patronale à l'assurance hospitalisation est de la rémunération et fait partie des éléments essentiels du contrat de travail.

L'employeur ne peut la réduire unilatéralement.

Sa modification unilatérale donne droit à des dommages et intérêts.

Cour du travail de Bruxelles, 26 octobre 2021, JTT, 2022, 187