

CIRCULAIRE

## Jurisprudence sociale

Notre référence / 2023-001

Date de publication / 3 janvier 2023

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 Sécurité sociale - assiette des cotisations - notion de rémunération - plan d'actions .....	2
2 Sécurité sociale - notion de rémunération - frais de bureau à domicile - usage professionnel d'un téléphone privé - frais de représentation - frais pour usage professionnel d'un véhicule privé .....	2
3 Indemnité de préavis - base de calcul - avantages octroyés par la société mère .....	3
4 Droit collectif du travail - délégation syndicale - composition .....	3
5 Durée du travail - poste de confiance .....	3
6 Contrat de travail - in capacité - salaire garanti - clauses alourdissant les obligations pesant sur le travailleur .....	3
7 Licenciement - motif grave - rétention d'information .....	4
8 Indemnité due en raison d'une discrimination fondée sur l'état de santé - non imposable. Indemnité due en raison d'un licenciement manifestement déraisonnable - imposable .....	4

## **1 Sécurité sociale - assiette des cotisations - notion de rémunération - plan d'actions**

Est considéré comme rémunération au sens de l'article 2, alinéa 1, 3° de la loi concernant la protection de la rémunération pour l'assujettissement aux cotisations ONSS, les avantages évaluable en argent et à charge de l'employeur, auxquels le travailleur a droit en raison de son engagement.

Cette disposition élargit la notion de rémunération au sens de la loi relative aux contrats de travail, à savoir la contrepartie pour des prestations fournies en exécution d'un contrat de travail.

Un avantage évaluable en argent auquel le travailleur a droit en raison de son engagement, dont il n'est pas établi qu'il est alloué en contrepartie de prestations exécutées dans le cadre du contrat de travail, n'est considéré comme rémunération au sens de cette notion élargie de rémunération que lorsque le droit à cet avantage est à charge de l'employeur.

Tel est le cas lorsque l'employeur s'est engagé à octroyer cet avantage et que l'avantage est ainsi octroyé au travailleur.

Le fait que le plan d'octroi d'actions de la société mère américaine considère les travailleurs des sociétés affiliées comme travailleurs bénéficiaires pour l'application du plan, n'implique pas que la condition d'octroi « par l'employeur aux travailleurs » soit remplie.

N'est pas légalement justifiée, la décision qui considère que ces actions constituent de la rémunération au sens de l'article 2 précité au motif que le plan exclut l'existence d'un contrat d'emploi entre la société mère et les participants et qu'il s'en suit que les travailleurs belges ne peuvent donc s'adresser qu'à leur employeur belge s'ils estiment avoir été exclus à tort du bénéfice de ce plan.

Cour de Cassation, 5 septembre 2022, JTT, 2022, 389

## **2 Sécurité sociale - notion de rémunération - frais de bureau à domicile - usage professionnel d'un téléphone privé - frais de représentation - frais pour usage professionnel d'un véhicule privé**

Imposer à l'employeur de rapporter la preuve de tous les jours prestés par travailleur à domicile paraît contraire au principe du forfait qui vise à évaluer, d'une manière qui doit rester réaliste, les frais peu élevés qu'il est difficile de prouver à l'aide de justificatifs.

Le forfait de 12,50 euro octroyé aux travailleurs qui, ne disposant pas d'un GSM professionnel, communiquent leur numéro de GSM privé pour rester accessible aux autres collaborateurs est raisonnable et n'est pas de la rémunération.

Les frais exposés par les travailleurs qui, en raison de leurs fonctions, doivent assurer l'image et la représentation de l'employeur auprès des personnes avec lesquels ils sont en contact, incombent à l'employeur et peuvent être remboursés selon un système forfaitaire ; il en est de même pour les frais pour absence de commodité octroyés aux travailleurs qui doivent effectuer des déplacements professionnels de plus de quatre heures.

Les frais liés à des déplacements professionnels, que des catégories de travailleurs sont réellement amenées à exposer et qui sont remboursés forfaitairement, ne sont pas de la rémunération.

Cour du travail de Mons, 2 juin 2022, JTT, 2022, 405

### **3 Indemnité de préavis - base de calcul - avantages octroyés par la société mère**

Des avantages particuliers (cash award) auxquels le travailleur a droit, à côté de la rémunération en cours, en contrepartie des prestations effectuées en exécution du contrat de travail, qui ne sont pas octroyés par l'employeur lui-même, mais bien par la société mère, doivent être inclus dans la base de calcul de l'indemnité de préavis.

Cour du travail de Bruxelles, 4 janvier 2022, JTT, 2022, 451

### **4 Droit collectif du travail - délégation syndicale - composition**

Il résulte de la CCT n° 5 et de la CCT sectorielle applicable qu'il existe une corrélation entre le nombre de mandats à attribuer à chaque organisation syndicale au sein de la délégation syndicale et le nombre d'adhérents que chaque organisation syndicale compte au sein de l'entreprise.

La manière dont le nombre d'adhérents doit être arrêté n'est, par contre, pas déterminée.

En l'espèce, eu égard au délai important et exceptionnel, dû à la crise sanitaire, séparant le moment où la listes des électeurs a été fixée et le moment des élections sociales, il y a lieu de tenir compte de la date des élections pour le comptage des adhérents.

Cour du travail de Liège (division Namur), 28 septembre 2022, JTT, 2022, 427

### **5 Durée du travail - poste de confiance**

Un travailleur ne sera considéré comme étant investi d'un poste de confiance que s'il peut engager l'employeur vis-à-vis des tiers et si ce pouvoir porte sur des engagements d'une certaine importance.

Cour de Cassation, 27 mai 2022, JTT, 2022, 399

### **6 Contrat de travail - in capacité - salaire garanti - clauses alourdissant les obligations pesant sur le travailleur**

L'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 n'autorise pas l'employeur à imposer le mode de notification du certificat médical par le règlement de travail ni, a fortiori, à priver le travailleur de son droit au salaire garanti si ce mode de notification devait ne pas être respecté.

La disposition du règlement de travail exigeant que le certificat médical soit transmis par voie recommandée, sous peine de privation du salaire garanti, est nulle car contraire à l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978, dès lors qu'elle alourdit les obligations du travailleur.

Le même sort doit être réservé à la clause du contrat de travail exigeant du travailleur qu'il se présente sur son lieu de travail pour un contrôle médical le troisième jour ouvrable suivant le début de son incapacité de travail.

Cour du travail de Bruxelles, 1<sup>er</sup> décembre 2021, JTT, 2022, 399

## **7 Licenciement - motif grave - rétention d'information**

Constitue un motif grave, le fait pour un travailleur de se rendre coupable d'une rétention d'informations pourtant nécessaires à l'employeur pour mener à bien un projet, alors qu'il est le seul à détenir ces informations.

Le fait d'ignorer sciemment les demandes de la hiérarchie constitue un acte d'insubordination et le fait que des informations aient été communiquées de manière parcellaire constitue une circonstance aggravante.

La circonstance que la faute reprochée soit isolée ne permet pas, au vu des circonstances, de minimiser la gravité de la faute et la perte de confiance que le comportement a engendré dans le chef de l'employeur.

Cour du travail de Bruxelles, 5 janvier 2022, JTT, 2022, 415

## **8 Indemnité due en raison d'une discrimination fondée sur l'état de santé - non imposable. Indemnité due en raison d'un licenciement manifestement déraisonnable - imposable**

L'indemnité égale à 6 mois de rémunération prévue par la loi anti-discrimination, qui est due au travailleur en raison d'une discrimination fondée sur l'état de santé, dont il n'est pas établi qu'elle est destinée complètement ou partiellement à compenser une perte de revenus professionnels imposables, n'est pas imposable.

L'indemnité due en raison d'un licenciement manifestement déraisonnable visée à l'article 9 § 2 de la CCT n° 109 est de nature professionnelle et donc imposable.

Tribunal 1<sup>ère</sup> instance Anvers (division Anvers), 1<sup>er</sup> octobre 2021, JTT, 2022, 421