

---

# CIRCULAIRE

S. 2017/011

---

## Jurisprudence sociale

30 mars 2017

### Résumé

- Convention collective de travail 32bis – pas de transfert des droits des travailleurs aux prestations de pension à titre de régimes complémentaires de prévoyance sociale – modification des conditions de rémunération.
- Licenciement – motif grave – bagarre violente au sein de l'entreprise – jugement d'acquiescement du travailleur – principe général du droit de l'autorité erga omnes de la chose jugée en matière pénale.
- Licenciement – motif grave – moyens de preuve illicites.
- Licenciement manifestement déraisonnable – CCT 109 – contrôle du caractère manifestement déraisonnable.
- Licenciement – ouvrier – licenciement abusif.
- Emploi des langues – exigence de traduire des documents de travail – abus de droit.
- Représentant de commerce – indemnité d'éviction – apport de clientèle – bonus – divisibilité de la rémunération variable – condition.
- Non-discrimination – handicap – refus des aménagements raisonnables – indemnité forfaitaire.
- Sécurité sociale des travailleurs salariés – assiette des cotisations – rémunération – assurance automobile gratuite offerte par la compagnie d'assurance à certains employés.
- Sécurité sociale des travailleurs salariés – cotisations – primes d'habillements.



**Convention collective de travail 32bis – pas de transfert des droits des travailleurs aux prestations de pension à titre de régimes complémentaires de prévoyance sociale – modification des conditions de rémunération**

Par application de l'article 7 de la C.C.T. 32bis, le cessionnaire ne peut modifier les conditions de rémunération en vigueur dans l'entreprise cédée sans l'accord du travailleur.

Il suit de la disposition de l'article 4 de la convention collective de travail 32bis que le cessionnaire n'est pas tenu de poursuivre les systèmes d'assurance de groupe existant au sein de l'entreprise cédée.

Cour de Cassation, 14 novembre 2016, JTT, 2017, 74.

**Licenciement – motif grave – bagarre violente au sein de l'entreprise – jugement d'acquiescement du travailleur – principe général du droit de l'autorité erga omnes de la chose jugée en matière pénale**

Le jugement rendu par le tribunal correctionnel d'avoir acquitté le demandeur de la prévention d'avoir volontairement fait des blessures ayant causé une maladie ou une incapacité de travail, n'exclut pas que le demandeur ait commis une faute constitutive de motif grave autre que celle visée par l'infraction de coups et blessures volontaires.

En considérant que le demandeur a commis la faute d'avoir participé à une bagarre particulièrement violente au sein de l'entreprise et que cette faute justifie son licenciement pour motif grave sur base de l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail, l'arrêt ne méconnaît pas le principe général du droit de l'autorité erga omnes de la chose jugée en matière pénale.

Cour de Cassation, 31 octobre 2016, JTT, 2017, 7.

**Licenciement – motif grave – moyens de preuve illicites**

Les courriers dans la boîte mail du travailleur sur l'ordinateur qu'il a à sa disposition dans l'entreprise bénéficient de la protection de la vie privée.

Compte tenu de la gravité des infractions commises par l'employeur et de la manière dont il les a obtenus, les courriers trouvés dans la boîte mail du travailleur ne peuvent servir à établir la preuve des faits que l'employeur a invoqué comme motif grave.

Cour de travail de Bruxelles, 9 septembre 2016, JTT, 2017, 14.



### **Licenciement manifestement déraisonnable – CCT 109 – contrôle du caractère manifestement déraisonnable**

Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement.

Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit en outre d'un contrôle marginal.

Tribunal du travail de Gand (division Sint-Niklaas), 28 juin 2016, JTT, 2017, 30.

### **Licenciement – ouvrier – licenciement abusif**

Le «Facteur Bradford» est un outil qui permet d'analyser l'absentéisme des travailleurs en mettant l'accent sur les absences fréquentes de courte durée.

Lorsqu'il est nécessaire de procéder à une réduction des effectifs pour cause de diminution du chiffre d'affaires ou dans le cadre d'une restructuration de l'entreprise, il est légitime d'opérer une sélection en se fondant sur le critère d'efficacité des différents travailleurs. Il n'y a donc aucun comportement générateur d'un abus de droit dans le chef de l'employeur qui effectue une telle sélection en se fondant sur un critère d'efficacité et en choisissant de licencier celui ou celle dont le rendement, indépendamment de toute faute, est incontestablement affecté par des absences répétées du chef de maladie ou d'incapacité, ces absences fussent-elles dûment justifiées par des certificats médicaux.

Cour du travail de Mons, 10 janvier 2017, 2015/AM/306, Juridat, F20170110-3.

### **Emploi des langues – exigence de traduire des documents de travail – abus de droit**

En exigeant de son employeur une traduction en néerlandais ou en français de manuels et documents de travail rédigés en anglais, fondée sur la loi sur l'emploi des langues, le travailleur commet un abus de droit.

On peut en effet attendre de quelqu'un qui exerce une fonction informatique qu'il ait une bonne connaissance de l'anglais, langue universellement utilisée dans l'informatique.

Le juge peut empêcher l'exercice déraisonnable d'un droit qui impose en outre un coût déraisonnable à l'employeur.

Cour du travail de Bruxelles, 5 septembre 2016, JTT, 2017, 43.



**Représentant de commerce – indemnité d'éviction – apport de clientèle – bonus – divisibilité de la rémunération variable – condition**

L'extension d'une clientèle existante ne peut en principe pas être considérée comme un apport de clientèle qui donne droit à l'octroi d'une indemnité d'éviction, sauf si le représentant de commerce a réalisé une très importante croissance du volume d'affaires avec ce client. Pour pouvoir parler d'un client apporté, il doit exister une possibilité de commandes futures.

Un bonus s'obtient au fur et à mesure que le travail est effectué et est donc en principe divisible. Rien n'empêche toutefois qu'une disposition dans un contrat de travail individuel ou dans une convention collective de travail prévoie qu'il puisse être renoncé à cette divisibilité de principe.

Cour du travail de Bruxelles, 21 octobre 2016, JTT, 2017, 63.

**Non-discrimination – handicap – refus des aménagements raisonnables – indemnité forfaitaire**

La remise d'un C4 mentionnant que le contrat de travail a pris fin par force majeure suite à une incapacité de travail définitive et permanente en réaction à une demande de réinsertion doit être considérée comme un refus d'aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

L'indemnité forfaitaire visée à l'article 18, § 2, 2° de la loi antidiscrimination est due.

Cour du travail de Bruxelles, 24 juin 2016, JTT, 2017, 65.

**Sécurité sociale des travailleurs salariés – assiette des cotisations – rémunération – assurance automobile gratuite offerte par la compagnie d'assurance à certains employés**

En décidant que l'assurance automobile gratuite offerte à tout ou en partie par la compagnie d'assurances, demanderesse, à certains de ses employés constitue une rémunération au sens des articles 19 et suivants de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 sans vérifier si et dans quelle mesure cet avantage constitue une réduction sur le prix normal des assurances fournies par la demanderesse, exclue de ladite notion de rémunération en vertu de l'article 19, §2 19° de l'arrêté royal précité, l'arrêt viole cette dernière disposition.

Cour de Cassation, 31 octobre 2016, JTT, 2017, 8.



**Sécurité sociale des travailleurs salariés – cotisations – primes  
d’habillements**

Un vêtement qui n’est pas imposé par la réglementation relative à la protection du travail et qui peut usuellement être porté dans la vie courante, ne peut être considéré comme un vêtement de travail.

Cour du travail de Bruxelles, 23 novembre 2016, JTT, 2017, 75. ■