

---

# CIRCULAIRE

S. 2017/021

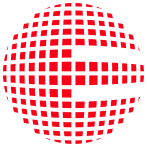
---

## Jurisprudence sociale

29 juin 2017

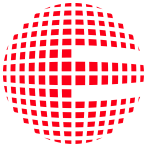
### Résumé

- Conseil d'entreprise – réunions – temps de travail effectif – rémunération – qualification du temps de travail d'une période de présence du travailleur – référence à l'interprétation de la C.J.E.U. – travailleur tenu d'effectuer une partie de ses prestations en un lieu déterminé par l'employeur et autorisé, pour l'autre partie, à effectuer ses prestations en un lieu de son choix
- Contrat de travail – congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension de l'exécution du contrat – délai de préavis ne court pas durant la suspension – disposition impérative en faveur du travailleur – interdiction de renonciation tant que subsiste la raison d'être – conséquences
- Licenciement – motif grave – délai – appréciation du juge
- Licenciement – motif grave – conditions de forme – preuve – représentant de commerce – indemnité d'éviction – apport de clientèle
- Licenciement – motif grave – vol
- Contrat – travailleurs à domicile – remboursement des frais inhérents au travail à domicile – preuve de l'exécution du travail à domicile
- Primes d'assurance de groupe – rémunération
- Procédure – intérêt à agir – employeur étant une organisation syndicale



représentative de travailleurs – recevabilité de l'action de la travailleuse contre le président national de l'organisation syndicale, mandataire de celle-ci

- Loi anti-discrimination – action en cessation – licenciement moyennant indemnité antérieure à l'intention de l'action en cessation
- Droit judiciaire – attestations écrites – respect des conditions de forme – sanction – valeur probante



**Conseil d'entreprise – réunions – temps de travail effectif – rémunération – qualification du temps de travail d'une période de présence du travailleur – référence à l'interprétation de la C.J.E.U. – travailleur tenu d'effectuer une partie de ses prestations en un lieu déterminé par l'employeur et autorisé, pour l'autre partie, à effectuer ses prestations en un lieu de son choix**

Il s'ensuit de l'article 23, alinéa 1<sup>er</sup> de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, que les séances du conseil d'entreprise, tenues en dehors des heures de travail effectif, sans réduction de celles-ci, doivent être rémunérées en sus de la rémunération ordinaire.

Il ressort de la jurisprudence de la C.J.E.U. que la qualification du temps de travail, au sens de la directive 2003/88/CE, d'une période de présence du travailleur est fonction de l'obligation pour ce dernier de se tenir à la disposition de son employeur et que le facteur déterminant est le fait que le travailleur est contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur et de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir les prestations appropriées en cas de besoin.

La durée du travail d'un travailleur qui, en vertu de son régime de travail est tenu d'effectuer une partie de prestations au lieu déterminé par l'employeur et est autorisé à effectuer l'autre partie de ses prestations en un lieu de son choix, est déterminée par le total des heures où il est à la disposition de l'employeur au lieu déterminé par celui-ci et de celles consacrées au travail effectué en dehors de ce lieu. Sauf convention contraire, le travailleur n'est pas tenu d'effectuer les prestations, qu'il est autorisé à effectuer hors de l'entreprise, aux heures d'ouverture de celle-ci.

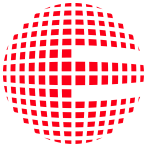
Cour de Cassation, 28 novembre 2016, JTT, 207, 167

**Contrat de travail – congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension de l'exécution du contrat – délai de préavis ne court pas durant la suspension – disposition impérative en faveur du travailleur – interdiction de renonciation tant que subsiste la raison d'être – conséquences**

En vertu de l'article 38, § 2, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension de l'exécution du contrat, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

Cette disposition impérative instaure en faveur du travailleur une protection à laquelle ce dernier ne peut renoncer aussi longtemps que subsiste sa raison d'être.

Il s'ensuit que le travailleur ne peut renoncer à la suspension du préavis qu'une fois qu'elle s'est produite et uniquement pour le temps déjà connu de cette suspension.



Cour de Cassation, 30 janvier 2017, JTT, 2017, 186

**Licenciement – motif grave – délai – appréciation du juge**

Le fait invoqué comme motif grave peut constituer un manquement instantané ou un manquement continu.

Le juge appelé à vérifier si un licenciement pour motif grave a été donné dans les délais apprécie en fait si le fait invoqué afin de justifier le licenciement pour motif grave constitue ou non un manquement continu.

La Cour se borne à vérifier si, de ses constatations, le juge ne déduit pas des conséquences qui ne seraient susceptibles, sur leur fondement, d'aucune justification.

Cour de Cassation, 12 septembre 2016, Larcier Cassation, 2017, 366

**Licenciement – motif grave – conditions de forme – preuve – représentant de commerce – indemnité d'éviction – apport de clientèle**

Sous peine de nullité, la notification du motif grave s'effectue soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier, soit par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La partie qui invoque un motif grave doit démontrer qu'elle a respecté le délai de trois jours ouvrables.

La remise d'une lettre recommandée à un service de collecte postale ne mène pas à un envoi recommandé, étant donné que ce service doit ensuite faire le nécessaire pour les formalités de l'envoi.

Dans l'appréciation du droit à une indemnité d'éviction, il peut être admis qu'une liste clients ne contient aucune information utile pour un examen des clients réellement apportés. L'apport de clientèle peut bien être démontré par des bons de commande avec mention du vendeur, des mentions dans les rapports journaliers et des déclarations de clients.

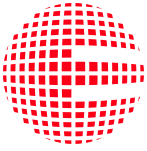
Cour du travail de Bruxelles, 14 février 2017, JTT, 2017, 188

**Licenciement – motif grave – vol**

Le fait qu'un employé se trouve en dehors de l'espace de vente en possession de biens pour lesquels il ne peut présenter aucune preuve de paiement est indubitablement de nature à rendre la collaboration immédiatement et définitivement impossible.

Dans l'appréciation du motif grave, il ne peut être tenu compte du fait que la valeur des biens que le travailleur n'a pas payés (une brioche et deux petits pains aux raisins, en tout 1,79 euro) était très faible.

Cour du travail de Bruxelles, 10 février 2017, JTT, 2017, 190



**Contrat – travailleurs à domicile – remboursement des frais inhérents au travail à domicile – preuve de l'exécution du travail à domicile**

Le remboursement des frais inhérents au travail à domicile prévu par les articles 119.3, 1<sup>o</sup>, 119.4, § 2, 4<sup>o</sup> et 119.6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est dû au travailleur qui, comme le prévoit l'article 119. 1, § 1<sup>er</sup> de la dite loi fournit sous l'autorité de l'employeur et contre rémunération, un travail à son domicile ou à un autre endroit choisi par lui.

Ces dispositions ne dispensent pas le travailleur qui demande le remboursement de ces frais de prouver l'exécution du travail à domicile qu'il allègue.

Cour de Cassation, 27 février 2017, JTT, 2017, 165

**Primes d'assurance de groupe – rémunération**

Les sommes d'argents payées à des tiers par l'employeur, lorsque le travailleur peut prétendre à ce paiement et qu'il fonde son droit sur le contrat de travail, comme les primes pour une assurance de groupe payées par l'employeur en exécution d'un règlement faisant partie du contrat de travail et destinées à alimenter un fonds de pension, font partie de la rémunération définie à l'article 2, alinéa 1, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Cour de Cassation, 12 septembre 2017, Larcier Cassation, 2017, 367

**Procédure – intérêt à agir – employeur étant une organisation syndicale représentative de travailleurs – recevabilité de l'action de la travailleuse contre le président national de l'organisation syndicale, mandataire de celle-ci**

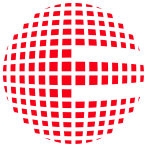
Une association de fait peut être employeur.

L'association de fait est logiquement représentée par les mandataires désignés conformément aux règles statutaires, que la désignation pour exercer l'autorité patronale soit explicite ou implicite. Ces règles précisent les compétences respectives du Bureau national, du Comité exécutif et du président national.

Cour du travail de Liège, 17 janvier 2017, JTT, 2017, 171

**Loi anti-discrimination – action en cessation – licenciement moyennant indemnité antérieur à l'intention de l'action en cessation**

L'action en cessation fondée sur la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 est dépourvue d'objet dans le cas où l'acte dont la cessation est demandée a été définitivement accompli.



La décision de licencier immédiatement, notifiée au travailleur clairement et sans vice de volonté, met fin au contrat de travail.

C'est toujours le cas, même lorsque le congé a été donné à un travailleur protégé, sans que le motif grave qui doit le justifier ait été reconnu préalablement par la juridiction du travail ; ce licenciement est illicite mais a produit ses effets définitifs.

Cour du travail de Bruxelles, 3 novembre 2016, JTT, 2017, 175

**Droit judiciaire – attestations écrites – respect des conditions de forme – sanction – valeur probante**

Les exigences de formes prévues à l'article 961/2 du Code Judiciaire ne sont pas prescrites à peine de nullité. Il en découle que des attestations méconnaissant le prescrit légal ne peuvent être déclarées nulles.

L'inaccomplissement ou le mauvais accomplissement des conditions de forme peut, par contre, affecter la valeur probante des attestations, soit leur aptitude à emporter la conviction du juge.

En l'espèce, la valeur probante des attestations demeure intacte dans la mesure où elles sont précises, concordantes et corroborées par d'autres éléments du dossier.

Cour du travail de Bruxelles, 3 novembre 2016, JT, 2017, 401

■