

---

# CIRCULAIRE

S. 2017/025

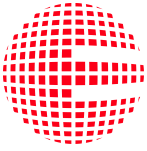
---

## Jurisprudence sociale

30 août 2017

### Résumé

- Non-discrimination – directive 2000/78/CE – religion – port du voile – politique de neutralité – aménagement raisonnable
- Législation emploi des langues – siège d’exploitation région linguistique néerlandaise – documents en français – nullité – absence de préjudice pour le travailleur
- Licenciement – travailleur protégé – conseiller en prévention – loi du 20 décembre 2002 – protection contre le licenciement – conditions – absence de longue durée
- Qualification conventionnelle – éléments non incompatibles avec la qualification de travail indépendant – maître d’hôtel dans une institution bancaire
- Modification unilatérale – lieu de travail
- Prescription – arriérés de pécules de vacances – action ‘ex delicto’ – infraction instantanée mais continuée – notion
- Prime de fin d’année – divisibilité – paiement prévu par CCT – condition d’être présent dans l’entreprise au moment du paiement – validité  
Congés extra légaux – rémunération – compensation financière en cas de licenciement



**Non-discrimination – directive 2000/78/CE – religion – port du voile – politique de neutralité – aménagement raisonnable**

L'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions au sens de cette directive.

En revanche, une telle règle interne d'une entreprise privée est susceptible de constituer une discrimination indirecte au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78 s'il est établi que l'interdiction en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données.

Cela ne sera toutefois pas le cas si cette règle interne est objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique ainsi que religieuse, et si les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires, ce qu'il appartient au juge national de vérifier.

Cour de Justice de l'Union Européenne, 14 mars 2017, JTT, 2017, 284 (à ce sujet : G. Busschaert en S. De Somer, Port de signes conventionnels au travail: la Cour de justice lève le voile ? A propos de l'arrêt Achbita n° C-157/15 du 14 mars 2017, JTT, 2017, pp. 277 tot 283).

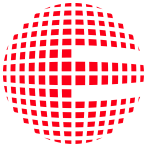
**Législation emploi des langues – siège d'exploitation région linguistique néerlandaise – documents en français – nullité – absence de préjudice pour le travailleur**

Si le siège d'exploitation auquel le travailleur est relié est situé dans la région linguistique néerlandaise, la langue à utiliser pour les relations sociales entre l'employeur et le travailleur est le néerlandais.

Des documents ou actes dans une autre langue sont nuls. Cette nullité ne peut porter préjudice au travailleur, ce qui a pour conséquence qu'il peut invoquer des clauses relatives au document nul si elles sont avantageuses pour lui, et qu'il peut invoquer la nullité des clauses qui lui sont préjudiciables.

Bien qu'une fiche de travailleur rédigée dans la mauvaise langue soit nulle, le travailleur peut invoquer une mention sur cette fiche de laquelle il ressort que l'employeur a rompu le contrat.

Cour du travail de Bruxelles, 27 janvier 2017, JTT, 2017, 191



**Licenciement – travailleur protégé – conseiller en prévention – loi du 20 décembre 2002 – protection contre le licenciement – conditions – absence de longue durée**

La matière de la rupture du contrat de travail conclu avec le conseiller en prévention est régie par la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention qui est considérée comme d'ordre public.

L'employeur peut envisager la rupture du contrat d'un conseiller en prévention, soit pour un motif qui est sans lien avec l'indépendance que lui garantit l'article 43 de la loi du 4 août 1996 soit pour un motif qui démontre qu'il serait incompetent dans l'exercice de ses missions de conseiller en prévention.

Les conditions à rencontrer pour pouvoir licencier un conseiller en prévention ne sont pas cumulatives mais alternatives.

L'absence de longue durée d'un conseiller en prévention ne peut être, en lui-même, un motif de licenciement dès lors que les missions assurées par le contrôle de service interne peuvent être confiées à un service externe tout comme il est loisible à tout employeur de conclure un contrat de remplacement pour pallier l'absence pour raison de santé d'un conseiller en prévention.

Cour du travail de Mons, 24 mars 2017, JTT, 2017, 271

**Qualification conventionnelle – éléments non incompatibles avec la qualification de travail indépendant – maître d'hôtel dans une institution bancaire**

Le fait que, en raison des prestations attendues de lui, le collaborateur ne disposait pas du temps lui permettant de satisfaire une clientèle personnelle, le fait que le commettant fixait les prix demandés aux clients et était propriétaire du fonds de commerce, de l'outillage ou l'absence de prise en charge du risque économique ou financier ou le fait que le collaborateur était intégré dans une organisation collective de travail conçue par et pour son co-contractant ne sont, ni séparément, ni conjointement, incompatibles avec une qualification de travail indépendant.

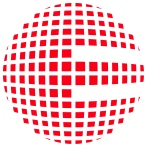
Cour du travail de Bruxelles, 5 avril 2017, JTT, 2017, 205

**Modification unilatérale – lieu de travail**

En principe, le lieu d'occupation est un élément essentiel du contrat de travail, même s'il n'est pas mentionné dans le contrat.

La modification unilatérale, effectivement appliquée qui impose à l'employé un changement peu insignifiant en ce qui concerne la distance et la durée de son déplacement, peut être invoquée comme un acte équipollent à la rupture.

Cour du travail d'Anvers (division d'Anvers), 4 octobre 2016, JTT, 2017, 256



**Prescription – arriérés de pécules de vacances – action ‘ex delicto’ – infraction instantanée mais continuée – notion**

Le non-paiement des pécules de vacances est une infraction pénale.

L’infraction consistant à ne pas avoir payé l’entièreté des pécules de vacances est consommée par le seul fait du non-paiement : le non-paiement des pécules de vacances est, en principe, une infraction instantanée. Toutefois, en cas de délit continué par unité d’intention, le délai de prescription court dès la date à laquelle le pécule aurait dû être payé.

L’existence d’un délit continué suppose donc non seulement la réitération d’infractions «instantanées» mais aussi que cette réitération procède d’une même intention délictueuse.

Cour du travail de Bruxelles, 1<sup>er</sup> mars 2017, JTT, 242

**Prime de fin d’année – divisibilité – paiement prévu par CCT – condition d’être présent dans l’entreprise au moment du paiement – validité**

**Congés extra légaux – rémunération – compensation financière en cas de licenciement**

L’exigence faite par une convention collective de travail rendue obligatoire par un arrêté royal d’être présent au moment du paiement de la prime n’est pas un évènement futur et incertain et n’est pas une condition au sens des articles 1168 et 1178 du Code Civil.

Par ailleurs, cette condition n’est pas une condition purement potestative.

La décision de licencier sans motif et moyennant indemnité n’est pas en soi fautive même si elle est prise à bref délai avant la date habituelle du paiement de la prime.

En accordant des journées supplémentaires de congés, l’employeur ne prend pas nécessairement l’engagement de donner une compensation financière au travailleur qui ne prend pas ces jours de congés et il en irait autrement que si le travailleur n’établissait l’engagement de l’employeur de convertir sous forme de rémunération les journées de congés non prises.

Cour du travail de Bruxelles, 14 mars 2017, JTT, 2017, 207

■