

---

# CIRCULAIRE

S. 2017/028

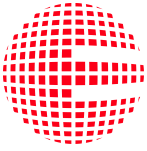
---

## Jurisprudence sociale

28 septembre 2017

### Résumé

- Procédure – qualité – organisation représentative des travailleurs
- Convention Collective – champ d’application – activité commerciale
- Qualification conventionnelle – formateur indépendant – éléments non incompatibles avec la qualification conventionnelle
- Contrat de travail – subordination – sprl – gérant de fait mandaté par le gérant statutaire
- Retenue sur rémunération – pécule de vacances – compensation – responsabilité du travailleur
- Contrat de travail – acte équipollent à rupture – accord sur une modification de la rémunération
- Contrat de travail – emploi des langues – décret Flamand – nullité – licenciement pour motif économique
- Contrat de travail – clause de stabilité d’emploi – sanction – dommage



### **Procédure – qualité – organisation représentative des travailleurs**

Une procédure dirigée contre ou entamée par une association sans personnalité juridique n'est pas recevable.

Les organisations de représentations de travailleurs sont des associations de fait qui, en règle, n'ont pas la qualité pour agir en justice sauf exceptions légales.

Cour de Cassation, 3 avril 2017, JTT, 2017, 293

### **Convention Collective – champ d'application – activité commerciale**

Il ne suit ni de l'article 26 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires qui dispose que les clauses d'une convention conclue au sein d'un organe paritaire qui ont trait aux relations individuelles entre employeurs et travailleurs lient tous les employeurs et travailleurs relevant de l'organe paritaire dans la mesure où il sont compris dans le champ d'application défini par la convention, ni de l'article 35 de cette loi suivant lequel le Roi confère la compétence d'instituer des commissions paritaires et de déterminer les personnes, la branche d'activité ou les entreprises et le cadre territorial qui sont du ressort de chaque commission, que, lorsqu'il exerce cette compétence, le Roi soit tenu d'entendre par «activité commerciale» l'achat et la vente de biens.

Cour de Cassation, 21 novembre 2016, Larquier Cassation, 2017, 129

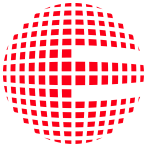
### **Qualification conventionnelle – formateur indépendant – éléments non incompatibles avec la qualification conventionnelle**

Dans le contexte du fonctionnement d'un institut de formation, la fixation de périodes de cours, l'existence de périodes de fermeture annuelle, la mise en place de plannings de même que l'organisation de réunions de staff, ne sont pas des éléments incompatibles avec la liberté d'organisation du temps de travail qui caractérise une collaboration indépendante.

L'existence d'un 'job description' (description de fonction), d'un organigramme, d'un 'staff directory' ne sont pas incompatibles avec une collaboration indépendante.

L'exécution de prestations au sein des locaux du commettant avec du matériel lui appartenant est sans incidence sur l'existence d'une éventuelle relation d'autorité dès lors que l'utilisation des locaux et du matériel appartenant découle de la nature même des formations dispensées qui nécessitent des appareils de haute technologie, très coûteux, impliquant un budget d'investissement élevé que les professeurs ne sont pas en mesure d'assumer.

Cour du travail de Bruxelles, 20 juin 2017, JTT, 2017, 294



### **Contrat de travail – subordination – sprl – gérant de fait mandaté par le gérant statutaire**

Une personne chargée de la gestion journalière d'une société peut prétendre à l'existence d'un contrat de travail lorsque son activité de gestion journalière s'exerce dans un lien de subordination, c'est-à-dire sous l'autorité d'un organe, d'un administrateur ou d'un préposé de la société. Tel est le cas du gérant de fait, mandaté par le gérant statutaire d'une sprl.

Cour du travail de Mons, 9 septembre 2015, Chr. Dr. Soc., 2016, 287

### **Retenue sur rémunération – pécule de vacances – compensation – responsabilité du travailleur**

Si, en principe, une retenue peut être effectuée sur le pécule de vacances dû à l'employé, c'est toutefois dans le respect des règles relatives à la compensation légale, judiciaire ou conventionnelle.

La compensation légale requiert la réunion de cinq conditions : l'existence de deux dettes réciproques, entre les mêmes personnes agissant en la même qualité, et qui sont fongibles, liquides et exigibles.

La compensation judiciaire est un double paiement abrégé prononcé par le juge ; elle ne produit ses effets qu'au moment de la décision judiciaire.

L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 ne limite la responsabilité du travailleur que pour les dommages causés dans l'exécution de son contrat de travail. Ceci n'est pas le cas lorsqu'il dépense sa rémunération ou lorsque, avec l'autorisation de son employeur, il utilise une voiture de l'entreprise à des fins privées.

Le travailleur ne peut être tenu de la réparation de ce dommage résultant de l'usure normale du véhicule de société.

Cour du travail de Bruxelles, 25 avril 2017, JTT, 2017, 305

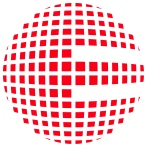
### **Contrat de travail – acte équipollent à rupture – accord sur une modification de la rémunération**

Du motif de l'arrêt que le demandeur « n'a pas invoqué l'existence éventuelle d'un acte équipollent à rupture », il ne se déduit pas qu'il constaterait l'accord de celui-ci sur la modification de certains éléments de sa rémunération.

Cour de Cassation, 14 novembre 2016, Larcier Cassation, 2017, 128

### **Contrat de travail – emploi des langues – décret Flamand – nullité – licenciement pour motif économique**

Lorsque la société employeuse, qui a un siège d'exploitation dans la région de langue néerlandaise, fait partie d'un groupe international et que le travailleur



étranger utilisait lui-même l'anglais dans ses relations professionnelles, il ne peut invoquer la nullité des documents relatifs à son évaluation, et qui sont rédigés en anglais.

Du seul fait que le travailleur n'a pas été remplacé après son licenciement, il ne peut être induit avec une certitude suffisante qu'il a été licencié pour des motifs économiques. Rien n'empêche un employeur qui a licencié un travailleur à cause de prestations insuffisantes de travail, lesquelles ne se sont pas améliorées, de décider ensuite qu'il n'est pas nécessaire de remplacer ce travailleur.

Cour du travail de Bruxelles, 22 janvier 2016, Chr. Dr. Soc., 2016, 294

### **Contrat de travail – clause de stabilité d'emploi – sanction – dommage**

Le non-respect d'une clause de stabilité d'emploi constitue une faute dans le chef de l'employeur. Le travailleur au préjudice de qui la clause de stabilité d'emploi a été violée peut prétendre à une indemnisation même si la convention collective elle-même n'a pas prévu de sanction. En ce cas, c'est au juge qu'il appartient de déterminer la réparation.

La perte d'une chance de conserver son emploi constitue un préjudice distinct du préjudice causé par la rupture du contrat de travail. Compte tenu du fait qu'en espèce, près de huit mois séparent la date du licenciement de la fin de la période de garantie d'emploi, l'évaluation forfaitaire du préjudice résultant de la perte de cette chance à six mois de rémunération est raisonnable.

Toutefois, il n'est pas justifié de qualifier les dommages et intérêts de dédommagement moral, alors que le préjudice indemnisé, qui consiste en la perte d'une chance de conserver son emploi, est de nature principalement matérielle.

Cour du travail de Bruxelles, 16 février 2016, Chr. Dr. Soc., 2016, 300

■