

---

# CIRCULAIRE

S. 2018-027

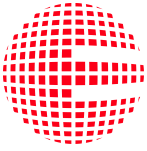
---

## Jurisprudence sociale

5 novembre 2018

### Résumé

- Motivation formelle des actes administratifs – licenciement – absence de discrimination si non applicable
- Licenciement travailleur protégé – loi du 19 mars 1991 – travailleur licencié moyennant un préavis réduit de 6 mois en vue de son arrivée à l'âge de la pension – préavis « à prester » – naissance du droit à l'indemnité de protection
- Licenciement pour motif grave – travailleur protégé – loi du 19 mars 1991 – refus de fermer un blog – insubordination
- Acte équipollent à rupture – délai raisonnable de réflexion – modification unilatérale du lieu de travail ayant pour conséquence la perte du bénéfice d'un régime fiscal et de sécurité sociale plus avantageux – modification importante d'un élément essentiel du contrat de travail
- Force majeure – fin du contrat – non-renouvellement d'une carte de légitimation – agent de gardiennage
- Préavis – durée – sportif rémunéré – pas de discrimination
- Discrimination fondée sur la conviction syndicale
- Représentation commerciale – indemnité d'éviction – charge de la preuve – apport de clientèle – augmentation du chiffre d'affaires



**Motivation formelle des actes administratives – licenciement – absence de discrimination si non applicable**

Dans l'interprétation suivant laquelle elle ne s'appliquerait pas au licenciement des contractuels de la fonction publique, la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Cour Constitutionnelle, 5 juillet 2018, *JTT*, 2018, 345.

**Licenciement travailleur protégé – loi du 19 mars 1991 – travailleur licencié moyennant un préavis réduit de 6 mois en vue de son arrivée à l'âge de la pension – préavis « à prester » – naissance du droit à l'indemnité de protection**

En cas de licenciement avec préavis notifié à un travailleur protégé au cours de la période de protection sans respecter les conditions et procédures établies par la loi, lorsque le travailleur n'a pas demandé sa réintégration, l'indemnité de protection visée à l'article 16 de la loi lui est due dès l'expiration du délai de 30 jours au cours duquel il aurait pu demander sa réintégration.

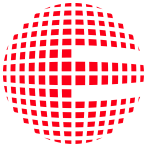
Ce délai de 30 jours prenant cours à la date de la notification du préavis, l'indemnité de protection est due, dans ce cas, le 31<sup>e</sup> jour qui suit la date de la notification du préavis.

Lorsque l'employeur a notifié au travailleur protégé son licenciement avec préavis au cours de la période de protection, sans avoir respecté les conditions et procédures imposées par la loi du 19 mars 1991, et que le travailleur n'a pas demandé sa réintégration, les articles 2 et 16 de la loi confèrent à celui-ci le droit de réclamer une indemnité de protection égale à 4 ans de rémunération.

Cour du travail de Bruxelles, 22 mars 2018, *JTT*, 2018, 311.

**Licenciement pour motif grave – travailleur protégé – loi du 19 mars 1991 – refus de fermer un blog – insubordination**

Il est licite et légitime que les représentants du personnel donnent, en cette qualité, des informations à leurs collègues et entretiennent une communication avec ceux-ci sans que l'employeur n'y ait accès.



Ne constitue pas une insubordination fautive, le fait de refuser l'ordre de fermer un blog destiné à l'information et à la communication entre les représentants du personnel et les travailleurs de l'entreprise.

L'ordre de fermer le blog n'est en effet pas licite au regard de la liberté d'expression, de la liberté d'association et de la liberté syndicale.

Cour du travail de Bruxelles, 21 juin 2018, *JTT*, 2018, 335.

**Acte équipollent à rupture – délai raisonnable de réflexion – modification unilatérale du lieu de travail ayant pour conséquence la perte du bénéfice d'un régime fiscal et de sécurité sociale plus avantageux – modification importante d'un élément essentiel du contrat de travail**

N'a pas dépassé le délai de réflexion raisonnable, le travailleur qui, suite à un épuisement émotionnel et physique dû à la situation au travail, n'a pas constaté la rupture du contrat de travail que 3 mois après la modification unilatérale.

Constata à juste titre un acte équipollent à rupture, le travailleur dont le lieu du travail est modifié unilatéralement, ce qui entraîne la perte du bénéfice d'un régime fiscal et de sécurité sociale plus avantageux.

Tribunal du travail de Bruxelles, 24 mai 2018, *JTT*, 2018, 375.

**Force majeure – fin du contrat – non-renouvellement d'une carte de légitimation – agent de gardiennage**

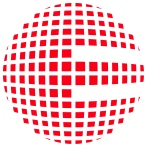
Constitue un cas de force majeure, rendant définitivement impossible la poursuite du contrat de travail, la décision définitive de non-renouvellement d'une carte de légitimation pour un agent de gardiennage.

Cour du travail de Bruxelles, 31 juillet 2018, *JTT*, 2018, 330.

**Préavis – durée – sportif rémunéré – pas de discrimination**

Se fondant sur une différence objective entre les sportifs rémunérés et les travailleurs soumis à la loi du 3 juillet 1978, la différence de traitement entre les sportifs rémunérés et les autres travailleurs en termes d'indemnisation en cas de licenciement n'est pas contraire au principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination.

Cour du travail de Mons, 13 février 2018, *JTT*, 2018, 339.



### **Discrimination fondée sur la conviction syndicale**

Un travailleur qui, au cours d'un entretien avec le repreneur, son éventuel futur employeur, indique qu'à l'avenir il se fera assister par une organisation syndicale, fait l'objet d'une discrimination sur base de sa "conviction syndicale" si le repreneur décide de ne plus l'occuper pour cette raison.

La cour estime que l'appartenance à un syndicat n'est pas nécessaire pour faire l'objet d'une discrimination sur base du critère de la "conviction syndicale".

Cour du travail de Bruxelles, 19 juin 2018, *Oriëntatie*, 2018/7, 211.

### **Représentation commerciale – indemnité d'éviction – charge de la preuve –apport de clientèle – augmentation du chiffre d'affaires**

Si la charge de la preuve de l'exercice d'une activité de représentation commerciale à titre principal repose sur le travailleur, l'employeur doit collaborer loyalement à l'administration de la preuve, ne pouvant se contenter d'adopter une attitude passive.

L'augmentation du chiffre d'affaire est un fait qui, pris isolément, est indifférent pour déterminer l'apport de clientèle. Néanmoins, la lecture conjointe d'un ensemble de pièces et de faits en découlant peut permettre de retenir qu'une telle augmentation procède du démarchage du travailleur.

Cour du travail de Bruxelles, 1<sup>er</sup> juin 2018, *JTT*, 2018, 372.

■