

---

# CIRCULAIRE

S. 2019-009

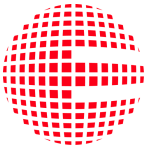
---

## Jurisprudence sociale

28 février 2019

### Résumé

- Représentant de commerce – indemnité d'éviction – apport de clientèle
- Rupture pour motif grave – déception exprimée à des supérieurs hiérarchiques – abus de droit – sanction de l'usage proportionné de la liberté d'expression – dommage moral distinct de celui couvert par l'indemnité de rupture – sécurité d'emploi – commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail – licenciement fondé sur des insuffisances professionnelles
- Fin du contrat – modification unilatérale – fonction – interdiction, même dans le secteur public – rupture irrégulière – indemnité – licenciement manifestement déraisonnable – fondé sur le refus de changement d'affectation – licenciement intervenu après contestation du changement de fonction et introduction d'une procédure judiciaire
- Fin du contrat – modification unilatérale – fonction - retour au travail suite à une incapacité de travail
- Licenciement – travailleur protégé – congé parental – charge de la preuve des motifs étrangers au congé parental
- Sécurité sociale des travailleurs salariés – traitement du sol en vue de sa stabilisation – commission paritaire – ressort – critères



### **Représentant de commerce – indemnité d'éviction – apport de clientèle**

Il y a apport de clientèle dans les situations suivantes :

- La réactivation d'une clientèle, c'est-à-dire l'obtention de nouvelles commandes d'un client qui n'a plus commandé depuis tellement longtemps qu'il ne peut plus être considéré comme un client existant ;
- L'introduction d'une toute nouvelle gamme de produits auprès des clients existants de l'employeur.

L'augmentation du chiffre d'affaires que l'employeur réalise auprès de la clientèle existante suite aux efforts du représentant de commerce ne peut, en principe, pas être considérée comme apport de clientèle.

Pourrait, par contre, être considéré comme un client apporté, le client existant auprès duquel le représentant de commerce réalise une forte croissance du volume d'affaires, alors que celui-ci était négligeable au moment de l'entrée en service du représentant de commerce.

Cour du travail de Bruxelles, 23 mars 2018, *JTT*, 2019, 35.

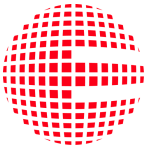
### **Rupture pour motif grave – déception exprimée à des supérieurs hiérarchiques – abus de droit – sanction de l'usage proportionné de la liberté d'expression – dommage moral distinct de celui couvert par l'indemnité de rupture – sécurité d'emploi – commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail – licenciement fondé sur des insuffisances professionnelles**

Ne constitue pas une faute grave, le fait pour un travailleur d'exprimer à des supérieurs hiérarchiques sa déception tout en s'excusant dans le même courrier électronique, a fortiori lorsque le travailleur dispose d'une ancienneté importante et sans reproches.

Le licenciement pour motif grave d'un travailleur faisant un usage proportionné de sa liberté d'expression constitue, dans les circonstances de l'espèce, un abus du droit de licencier.

Portant inutilement atteinte à la réputation professionnelle et à l'intégrité du travailleur, il cause un dommage moral distinct de celui réparé par l'indemnité de rupture.

L'«insuffisance professionnelle» visée par la convention collective sectorielle instaurant une stabilité d'emploi dans la commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail ne couvre pas uniquement les comportements fautifs et comprend les hypothèses dans lesquelles un employeur est insatisfait du comportement d'un travailleur en rapport aux exigences de sa fonction.



La légalité du licenciement pour motif grave n'ayant pas été reconnue, l'employeur ne peut s'en prévaloir pour échapper à l'application de la clause de stabilité d'emploi prévue par la convention collective.

Cour du travail de Bruxelles, 23 mai 2018, *JTT*, 2019, 37.

**Fin du contrat – modification unilatérale – fonction – interdiction, même dans le secteur public – rupture irrégulière – indemnité – licenciement manifestement déraisonnable – fondé sur le refus de changement d'affectation – licenciement intervenu après contestation du changement de fonction et introduction d'une procédure judiciaire**

L'employeur ne peut se prévaloir des prérogatives que lui confèrent les principes généraux de droit administratif pour modifier les conditions de travail de son personnel contractuel.

Les nécessités du service ne sont pas de nature à autoriser l'employeur, fût-il public, à modifier unilatéralement les conditions de travail convenues avec son personnel contractuel.

Est manifestement déraisonnable, le licenciement résultant du refus, par le travailleur, d'être réaffecté à d'autres fonctions, dès lors qu'aucun employeur normal et raisonnable n'aurait jamais décidé de procéder au licenciement pour ce seul motif.

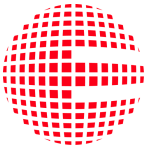
Constitue un abus de droit, le fait d'avoir licencié un travailleur après que ce dernier ait opposé un refus légitime à la modification de fonction mais également après qu'il ait introduit une procédure en justice dans le cadre de laquelle il sollicitait le respect de son contrat.

Tribunal du travail de Bruxelles, 20 juin 2018, *JTT*, 2019, 49.

**Fin du contrat – modification unilatérale – fonction - retour au travail suite à une incapacité de travail**

Un retour au travail après une période d'incapacité de travail implique que le travail convenu soit repris. Dans l'espèce, la modification unilatérale du contrat de travail concerne les obligations de l'employée de la banque. Ses responsabilités ont clairement changé : plus de contact avec les clients, isolement dans une salle d'archives, travail d'archivage répétitif, pas de ligne téléphonique ni d'ordinateur...

Une rétrogradation aussi importante qui concerne un élément essentiel du contrat de travail entraîne la résolution du contrat de travail à charge de l'employeur.



Le caractère temporaire de cette modification unilatérale est sans incidence pour l'appréciation de l'acte équipollent à rupture.

Cour du travail Bruxelles, 27 février 2018, *Oriëntatie* 2019/2, 51.

**Licenciement – travailleur protégé – congé parental – charge de la preuve des motifs étrangers au congé parental**

De ce que l'article 15 de la C.C.T. n° 64 du 19 avril 1997, instituant un congé parental, instaure une interdiction de licenciement de principe, il découle que c'est à l'employeur qu'il revient de démontrer l'existence de motifs justifiant la levée de cette interdiction.

Cour du travail de Bruxelles, 11 septembre 2018, *JTT*, 2019, 62.

**Sécurité sociale des travailleurs salariés – traitement du sol en vue de sa stabilisation – commission paritaire – ressort – critères**

La ressort d'une commission paritaire est, en principe, déterminé par l'activité principale de l'entreprise concernée, sauf si un autre critère est fixé par l'arrêté d'institution, tel que l'activité habituelle ou normale de l'entreprise.

Cour du travail de Liège, 24 août 2018, *JTT*, 2019, 59.

■