

Centre de compétence

Emploi & sécurité sociale

T +32 2 515 09 51

F +32 2 515 09 13

CIRCULAIRE

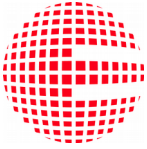
S. 2019-026

Jurisprudence sociale

3 juillet 2019

Résumé

- Protection contre le licenciement d'un délégué syndical exerçant les missions du CPPT – constitutionnalité
- Contrat de travail – licenciement – préavis insuffisant – indemnité complémentaire de préavis – indemnité de protection conseiller en prévention – contre-préavis – perte du droit à l'indemnité complémentaire de préavis – maintien du droit à l'indemnité de protection.
- Pensions complémentaires – sortie de service du travailleur – obligation de l'employeur – apurer les déficits
- Contrat de travail – rémunération – paiement de la main à la main – pas de quittance par l'employeur – déclarations à l'O.N.S.S. – paiement du précompte professionnel et des cotisations sociales
- Contrat de travail – restructuration avec plan social – prépension – réduction du délai de préavis – absence de preuve écrite – droit à l'indemnité complémentaire à charge de l'employeur – perte d'avantages – remboursement
- Contrat de travail – université – assistant en travaux pratiques – contrats successifs à durée déterminée – interprétation stricte – renouvellement – tâches autres que des exercices pratiques – abus – requalification



Protection contre le licenciement d'un délégué syndical exerçant les missions du CPPT - constitutionnalité

Conformément à l'article 52 de la loi sur le bien-être, un délégué syndical qui, à défaut d'un CPPT, exerce les missions du CPPT, est protégé contre le licenciement par la loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel.

Ni l'argument selon lequel un employeur qui dispose à la fois d'un CPPT et d'une délégation syndicale dans son entreprise ne doit pas garantir cette protection contre le licenciement à l'égard des membres de la délégation syndicale, ni l'argument selon lequel un employeur qui ne dispose d'aucun CPPT doit garantir cette protection en toutes circonstances, que les membres de la délégation syndicale exercent également ou non les missions du CPPT dans la pratique, ne sont de nature à créer une différence de traitement injustifiée.

Cour Constitutionnelle, 14 février 2019, n° 29/2019, Oriëntatie 2019/5, 179.

Contrat de travail – licenciement – préavis insuffisant – indemnité complémentaire de préavis – indemnité de protection conseiller en prévention – contre-préavis – perte du droit à l'indemnité complémentaire de préavis – maintien du droit à l'indemnité de protection.

Le droit à l'indemnité complémentaire de préavis, en cas de licenciement moyennant un préavis insuffisant, est perdu dans l'hypothèse d'un contre-préavis notifié par l'employé.

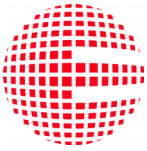
Le droit à l'indemnité de protection auquel le conseiller en prévention licencié irrégulièrement a droit est, par contre, maintenu.

Cour de Cassation, 10 décembre 2018, JTT, 2018, 225.

Pensions complémentaires – sortie de service du travailleur – obligation de l'employeur – apurer les déficits

Il résulte des articles 24 et 30 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, qu'au moment de la sortie de service du travailleur, l'employeur est tenu d'apurer les manques de réserves acquises ainsi que le déficit par rapport aux garanties visées à l'article 24, quelle que soit l'origine de ce déficit.

Cour de Cassation, 6 mars 2017, Chron. Dr.Soc. 2018, 301.



Contrat de travail – rémunération – paiement de la main à la main – pas de quittance par l’employeur – déclarations à l’O.N.S.S. – paiement du précompte professionnel et des cotisations sociales

En l’absence de quittance produite par l’employeur, une fiche de rémunération, dont la bande attestant du paiement a été découpée, n’est pas une preuve suffisante de la réception du paiement par le travailleur.

De même, le fait que l’employeur ait versé le précompte professionnel et les cotisations sociales dues sur la rémunération, et qu’il ait fait les déclarations requises à l’O.N.S.S., n’est pas une preuve suffisante que le travailleur ait effectivement perçu celle-ci.

Cour du travail d’Anvers, 7 juin 2017, Chr. Dr. Soc. 2018, 306.

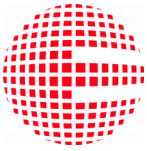
Contrat de travail – restructuration avec plan social – prépension – réduction du délai de préavis – absence de preuve écrite – droit à l’indemnité complémentaire à charge de l’employeur – perte d’avantages – remboursement

Conformément à l’article 37/11 de la loi du 3 juillet 1978, le délai de préavis peut être réduit moyennant l’accord de l’employeur et du travailleur, obtenu par la procédure de concertation prévue par la C.C.T. n° 17 du 19 décembre 1974. Cet accord doit être exprès. La preuve de l’accord de réduction du délai de préavis dans le cadre d’un plan social en cas de restructuration ne peut être fournie de manière implicite par des actes accomplis par le travailleur, comme le fait qu’il a demandé les allocations de chômage, ni par le fait qu’un délai fixé unilatéralement par l’employeur est échu. L’accord ne vaut que s’il a été passé après le licenciement.

Le fait que le travailleur ait demandé les allocations de chômage et le fait qu’il n’ait pas réagi à temps à un courrier de l’employeur ne prouvent pas un choix explicite du régime de prépension et n’impliquent pas une renonciation au droit à l’indemnité complémentaire à charge de l’employeur.

Des avantages déjà acquis et des avantages futurs liés au système d’allocations de chômage avec complément d’entreprise peuvent faire objet d’un remboursement.

Cour du travail d’Anvers, 7 juin 2017, Chr. Dr. Soc. 2018, 308.



**Contrat de travail – université – assistant en travaux pratiques –
contrats successifs à durée déterminée – interprétation stricte –
renouvellement – tâches autres que des exercices pratiques – abus –
requalification**

Les articles 10, 10bis et 11 de la loi du 3 juillet 1978 doivent être lus en combinaison avec l'accord-cadre européen du 18 mars 1999, qui contient, dans sa clause 5, une disposition anti-abus, à savoir que le contrat à durée indéterminée est considéré comme étant la relation de travail normale, alors que les contrats à durée déterminée sont typiques de certains secteurs, professions ou activités.

En engageant un assistant en travaux pratiques durant 11 ans, par le biais de contrats renouvelables, et en le chargeant de tâches autres que des exercices pratiques, l'université a abusé du décret flamand du 12 juin 1991 relatif aux universités. De l'exécution donnée à la relation de travail, il ressort que celle-ci doit être requalifiée en un contrat de travail.

Cour du travail de Bruxelles, 5 juillet 2018, Chr. Dr. Soc. 2018, 329.

■