
CIRCULAIRE

S. 2020-002

Jurisprudence sociale

30 janvier 2020

Résumé

- Sécurité sociale des travailleurs – rémunération – complément aux allocations familiales
- Clause de non-concurrence – notion de concurrence
- Congé – préavis – clause d’ancienneté conventionnelle remontant avant le 1er janvier 2014 – contrat de travail ayant pris cours après le 1er janvier 2014
- Congé – Loi Statut Unique – clause sur préavis plus favorable prévue dans le règlement de travail
- Congé – Loi Statut Unique – clause sur préavis plus favorable dans le contrat de travail – CCT ultérieure qui reprend le régime des préavis par la loi sur le Statut Unique
- Congé – travailleur malade – discrimination
- Congé – discrimination sur base du sexe – congé parental
- Congé – discrimination sur base du sexe – grossesse



Sécurité sociale des travailleurs – rémunération – complément aux allocations familiales

L'indemnité qui constitue un complément aux avantages qui sont accordés dans le cadre des prestations familiales légales pour compenser les dépenses supplémentaires requises pour l'éducation d'un enfant, n'est pas de la rémunération.

Encore faut-il, néanmoins, que l'enfant fasse partie de la famille du travailleur et soit à sa charge. A défaut, il s'agit de rémunération.

Cour du travail de Bruxelles, 7 février 2019, JTT, 2019, 484

Clause de non-concurrence – notion de concurrence

Pour l'application d'une clause de non-concurrence il est question de concurrence lorsque des entreprises s'adressent principalement aux mêmes clients et offrent principalement des produits ou des services qui constituent pour ces clients une alternative, dans ce sens qu'ils peuvent s'adresser à chacune de ces entreprises pour se procurer les produits ou pour bénéficier de ces services.

Cour du travail de Bruxelles, 4 octobre 2019, JTT, 2019, 490

Congé – préavis – clause d'ancienneté conventionnelle remontant avant le 1^{er} janvier 2014 – contrat de travail ayant pris cours après le 1^{er} janvier 2014

Dès lors que le contrat de travail a pris cours après le 1^{er} janvier 2014, il n'y a pas lieu d'appliquer les dispositions transitoires de la loi du 26 décembre 2013.

Le délai de préavis doit être calculé en fonction des nouvelles règles, en tenant compte de l'ancienneté reconnue conventionnellement entre parties.

Cour du travail de Liège, 20 novembre 2018, JTT, 2019, 457

Congé – Loi Statut Unique – clause sur préavis plus favorable prévue dans le règlement de travail

La clause sur préavis (grille Claeys) prévue au règlement de travail peut être appliquée pour la période de service jusqu'au 31 décembre 2013 parce qu'elle est plus favorable que le régime prévu par la loi sur le Statut Unique.

Cour du travail de Bruxelles, 1^{er} octobre 2019, JTT, 2019, 459



Congé – Loi Statut Unique – clause sur préavis plus favorable dans le contrat de travail – CCT ultérieure qui reprend le régime des préavis par la loi sur le Statut Unique

Une clause sur préavis (grille Claeys + 6 mois) prévue dans le contrat de travail peut en principe être appliquée parce qu'elle est plus avantageuse que le régime du préavis prévu par les articles 67 et 69 de la loi sur le Statut Unique.

Il y a toutefois lieu de tenir compte d'une CCT ultérieure qui a repris le régime de prévu par la loi sur le Statut Unique.

Cette disposition de la CCT a remplacé par incorporation la clause sur préavis plus favorable par application de l'article 23 de la loi sur les conventions collectives.

Cour du travail de Bruxelles, 8 octobre 2019, JTT, 2019, 460

Congé – travailleur malade – discrimination

Lorsque le licenciement du travailleur est au moins partiellement fondé sur des absences pour cause de maladie et que le travailleur est malade au moment du licenciement, il y a une présomption de discrimination sur la base de l'état de santé actuel.

L'employeur doit prouver que le licenciement était une mesure appropriée et nécessaire pour que l'organisation du travail reste tenable.

Cour du travail d'Anvers, division Hasselt, 5 juin 2019, JTT, 2019, 473

Congé – discrimination sur base du sexe – congé parental

Pour pouvoir présumer l'existence d'une discrimination, il faut, en premier lieu, que l'employeur ait connaissance de l'existence d'un critère protégé dans le chef du travailleur.

La travailleuse n'établit pas des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, lorsqu'il ne ressort pas à suffisance des éléments soumis à la cour que les périodes d'incapacité de travail en tant que telles seraient à l'origine du licenciement et que l'employeur ait eu connaissance de ce que la cause de ces incapacités de travail était en lien avec les suites de la grossesse et de l'accouchement.

Le seul critère protégé de l'état de santé actuel et futur n'empêche pas un employeur de licencier un travailleur sur la base d'un taux d'absentéisme élevé puisqu'est alors visé, en principe, l'état de santé passé.



N'établit pas l'existence de motifs étrangers à la réduction du travail du fait de l'exercice du droit au congé parental, l'employeur qui, notamment, invoque que le conseil d'administration avait déjà fait part de son intention de licencier la travailleuse avant la demande de congé parental.

Aussi longtemps qu'aucune 'volonté de rompre' n'avait été notifiée à la travailleuse, le conseil d'administration pouvait changer d'avis et renoncer à cette intention de licencier.

Cour du travail de Bruxelles, 11 septembre 2019, JTT, 2019, 477

Congé – discrimination sur base du sexe – grossesse

Une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

Dans le domaine des relations de travail, une distinction directe fondée sur le sexe ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Le lien causal entre le critère protégé et le traitement défavorable peut être partiel, et une discrimination est susceptible d'être identifiée si le traitement défavorable est en lien causal avec simultanément un critère protégé et d'autres motifs.

Cour du travail de Bruxelles, 10 septembre 2019, 2019, 482

■