



RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)
T. : 0032(0)2/653.36.80
F. : 0032(0)2/652.37.80
EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 8

30 décembre 2015

Madame,
Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin.

Celui-ci contient une sélection de jurisprudence récente avec un sommaire, les décisions elles-mêmes figurant sur le site de Terra Laboris (www.terralaboris.be). Nous rappelons que ces décisions sont sélectionnées parmi l'ensemble de celles régulièrement mises en ligne et ne constituent donc pas le seul accroissement jurisprudentiel du site. Toutes les décisions ci-dessous, ainsi que les différentes rubriques, sont consultables d'un simple clic.

Nous avons choisi pour ce numéro de mettre en exergue une ordonnance rendue par la chambre des référés du Tribunal du travail de Bruxelles le 18 novembre dernier en matière de discrimination.

Pour ce qui est de la sélection de jurisprudence, celle-ci concerne (exceptionnellement) la seule cour du travail de Bruxelles.

Les suggestions en vue de l'amélioration de cette publication sont les bienvenues. Toutes décisions inédites peuvent également être envoyées à cette adresse. La mise en ligne en sera envisagée par le comité de rédaction.

Bien à vous,

Pour l'équipe rédactionnelle,
Igor SELEZNEFF

I. JURISPRUDENCE ANNOTÉE / ARTICLE

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Convictions religieuses](#)

Interdiction du port du voile islamique au travail : discrimination ?

Prés. trav. Bruxelles, Chambre des Référés, 16 novembre 2015, R.G. 13/7.830/A

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Droits fondamentaux > Droits procéduraux fondamentaux > Droit à un procès équitable](#)

C. trav. Bruxelles, 1^{er} juillet 2015, R.G. 2014/AB/787

Le respect des droits de la défense englobe le principe du contradictoire. L'exigence du débat contradictoire est une composante du droit au procès équitable garanti par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Le respect du caractère contradictoire de la procédure exige que chaque partie ait non seulement la faculté de faire connaître les éléments qui sont nécessaires à sa défense et au succès de ses prétentions, mais aussi celle de prendre connaissance et de discuter toute pièce ou observation présentée au juge en vue d'influencer sa décision.

2.

[Droits fondamentaux > Droits procéduraux fondamentaux > Délai raisonnable](#)

C. trav. Bruxelles, 24 juin 2015, R.G. 2013/AB/834

Le non-fondement de la demande n'est une sanction adéquate du dépassement du délai raisonnable qu'en cas de violation des droits de la défense, lorsque le défendeur peut légitimement faire valoir que le temps a provoqué une déperdition effective de moyens de preuve et que, sans cette déperdition, il aurait eu de grandes chances de pouvoir faire triompher son point de vue. En-dehors de cette hypothèse assez exceptionnelle, le dépassement du délai raisonnable peut justifier une suspension du cours des intérêts.

3.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Types de contrat > Sportif rémunéré](#)

C. trav. Bruxelles, 10 juin 2015, R.G. 2009/AB/51.967

Les dispositions impératives du droit étatique applicable au contrat de travail prévalent sur les règlements des fédérations sportives, dispositions de droit privé inférieures comme telles dans la hiérarchie des normes, et ne peuvent, dès lors, contrevenir au droit du joueur d'ester en justice devant les juridictions sociales pour y faire respecter les droits civils dont il dispose en tant que travailleur et que le club avec lequel il est lié s'est engagé à respecter en signant le contrat qui fait référence aux lois contenant ces droits civils.

4.

[Relation de travail > Nature de la relation de travail > Contrat de travail / Contrat d'entreprise > Conditions de la requalification > Critères > Autorité > Administrateur / Directeur](#)

C. trav. Bruxelles, 25 juin 2015, R.G. 2013/AB/608

Dès lors que l'exercice d'un mandat d'administrateur dans une société anonyme n'exclut pas l'exercice d'une autre fonction dans celle-ci, se pose la question de savoir quel est l'organe ou la personne qui, dans la société, aurait pu exercer l'autorité nécessaire à l'existence d'un contrat de travail sur l'administrateur qui revendique la qualité de salarié au titre de cette autre fonction.

En vertu de l'article 522, § 1^{er}, du Code des sociétés, c'est le conseil d'administration de la S.A. qui a le pouvoir d'accomplir tous les actes nécessaires ou utiles à la réalisation de l'objet social de la société, à l'exception de ceux que la loi réserve à l'assemblée générale. Il est difficile de concevoir que, dans une société dont le C.A. ne compte que deux personnes disposant de pouvoirs égaux, l'une d'entre elles exerce l'autorité sur l'autre.

Par ailleurs, sauf à établir que, en réalité, l'assemblée générale s'occupait de la gestion journalière, celle-ci n'a pas la compétence d'exercer les fonctions du C.A. et, du reste, ne se réunit, en principe, qu'une fois par an, ce qui exclut qu'elle exerce l'autorité patronale sur l'administrateur délégué.

5.

[Fin du contrat de travail > Abus du droit de rupture > Critères de l'abus de droit > Exercice anormal > Absence d'intérêt raisonnable et suffisant](#)

C. trav. Bruxelles, 22 juin 2015, R.G. 2014/AB/710 (NL)

Un abus de droit ne peut être reproché à un employeur qui, confronté à un conflit permanent entre membres de son personnel, choisit raisonnablement de procéder au licenciement du travailleur à l'origine de cette situation conflictuelle. Telle rupture se fonde tant sur le comportement de l'intéressé que sur les nécessités de bon fonctionnement de l'entreprise.

6.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Harcèlement > Début de la protection](#)

C. trav. Bruxelles, 15 juin 2015, R.G. 2013/AB/220

Un travailleur qui estime être l'objet d'un comportement inadmissible ne sera protégé contre le licenciement que i) s'il a, préalablement au dépôt de sa plainte, eu au moins un entretien personnel avec la personne de confiance et/ou le conseiller en prévention et ii) si sa plainte contient une description des faits avec des précisions sur l'endroit et le moment de leur survenance.

En conséquence, pour apprécier si la protection légale joue ou non en faveur du travailleur licencié, le juge doit, avant même d'envisager la question de la preuve de motifs étrangers à la plainte, vérifier si celle-ci est motivée avec la précision requise, l'imprécision des faits avancés pouvant être une indication d'un manque de griefs réels ou de l'inconsistance de ce qui est invoqué à l'encontre de la personne mise

en cause et, ainsi, constituer un indice de la volonté du déposant de se ménager abusivement une protection contre le licenciement.

7.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Violence/conflit au travail](#)

C. trav. Bruxelles, 24 juin 2015, R.G. 2011/AB/703

Le seul fait d'avoir eu, pendant quelques instants, une altercation avec un(e) collègue ne peut constituer un motif admissible de licenciement. La survenance de conflits entre travailleurs sur les lieux de travail est, en effet, un aléa normal de la vie de l'entreprise, auquel il revient à l'employeur de remédier autrement qu'en licenciant immédiatement un des protagonistes, solution expéditive, voire abusive lorsqu'en outre les faits ne sont vérifiés qu'après le licenciement.

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Vol](#)

C. trav. Bruxelles, 20 mai 2015, R.G. 2013/AB/563

Il ne peut pas être permis au personnel de grandes surfaces de reprendre des marchandises, même périmées, sans le respect d'une procédure interne, permettant de constater qu'il a agi en toute bonne foi et de manière transparente en le signalant au gérant ou à son responsable et en ne le cachant pas non plus à un agent de sécurité au moment de sortir des locaux à la fin de son service.

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Caractéristiques du congé > Caractère définitif](#)

C. trav. Bruxelles, 4 juin 2015, R.G. 2012/AB/422

Un licenciement pour motif grave notifié postérieurement à la remise d'un document dans lequel la société indique qu'elle met fin au contrat moyennant préavis qui ne sera pas presté mais donnera lieu au versement d'une indemnité compensatoire ne peut être pris en compte dans la mesure où il intervient à un moment où les relations de travail ont déjà pris fin.

10.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Délai > Connaissance > Audition](#)

C. trav. Bruxelles, 2 juin 2015, R.G. 2013/AB/803

L'enquête sur les faits, l'audition du travailleur ou toute autre mesure d'instruction n'ont pour effet de postposer la prise de cours du délai dont l'employeur dispose pour licencier que pour autant que ces mesures soient nécessaires pour lui permettre d'acquérir une connaissance suffisante au sujet des faits.

Le délai pour donner congé ne peut être différé par des vérifications superflues. Il prend cours dès que la connaissance suffisante des faits est acquise.

11.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul des cotisations de sécurité sociale > Avantages en nature](#)

C. trav. Bruxelles, 5 mai 2015, R.G. 2013/AB/852

Ne peuvent être considérés comme 'outils de travail' - et, de ce fait, échapper à la perception de cotisations de sécurité sociale – les abonnements, gratuits ou à prix réduit, qu'un groupe de presse consent, à l'ensemble de son personnel, sur la gamme de produits qu'il offre au public lorsque, d'une part, les membres des différentes rédactions disposent également de toute documentation utile à l'exercice de leur profession sur leur lieu de travail et que, d'autre part, ces abonnements, étant adressés aux intéressés à leur domicile, y sont accessibles aux membres de leur famille à des fins autres que professionnelles.

12.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul des cotisations de sécurité sociale > Compléments aux avantages de sécurité sociale](#)

C. trav. Bruxelles, 18 juin 2015, R.G. 2013/AB/540 (NL)

Un employeur peut, en sus du complément d'entreprise dont il leur est redevable, attribuer des chèques-cadeau à ceux de ses travailleurs qui partent en prépension sans que le caractère unique de leur octroi leur fasse perdre leur caractère de complément aux avantages de sécurité sociale. Il n'est, en effet, nullement requis qu'un avantage complémentaire de sécurité sociale fasse l'objet de versements mensuels.

13.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul des cotisations de sécurité sociale > Indemnités diverses](#)

C. trav. Bruxelles, 18 juin 2015, R.G. 2013/AB/540 (NL)

Le fait pour un employeur de ne pas respecter le principe d'égalité entre travailleurs (L. du 27 juin 1969, art. 45) dans l'octroi volontaire d'avantages extra-légaux aux membres de son personnel n'implique pas pour autant que lesdits avantages soient à considérer comme rémunération passible de cotisations sociales.

14.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis > Avantages rémunérateurs](#)

Exemples d'évaluation des avantages rémunérateurs dans la jurisprudence

	Voiture de société		Carte essence	PC
CT Bxl, 09/07/2014, AR 2013/AB/746	Ford Fiesta	300 €/mois		
CT Bxl, 01/06/2015, AR 2014/AB/508	Toyota Prius	350 €/mois		
CT Bxl, 30/06/2015, RG 2012/AB/53	Classe 2	500 €/mois		360 €/an
CT Bxl, 08/09/2015, RG 2013/AB/50	BMW 5	400 €/mois	780 €/an	
CT Mons, 20/10/2015, RG 2014/AM/311	BMW 525D	950 €/mois		
CT Liège, 12/11/2015, RG 2014/AN/154	?	200 €/mois		15 €/mois

15.

[Accidents du travail* > Champ d'application de la loi et compétence des juridictions du travail > Exigence d'un contrat de travail](#)

C. trav. Bruxelles, 29 juin 2015, R.G. 2013/AB/440, 2013/AB/485 et 2014/AB/98

Le fait qu'un contrat de travail n'ait pas fait l'objet d'une déclaration régulière aux organismes de sécurité sociale ne fait nullement obstacle à l'application de la loi. La preuve des éléments constitutifs du contrat de travail peut être rapportée par toute voie de droit. Les déclarations de la victime ne doivent pas être écartées automatiquement au motif qu'il est une des parties à la cause dès lors qu'elles ne présentent pas d'in vraisemblances ni de contradictions. Il y a lieu de vérifier si elles sont corroborées ou au contraire contredites par les autres éléments du dossier.

16.

[Sécurité d'existence > Prestations familiales garanties > Récupération d'indu](#)

C. trav. Bruxelles, 10 juin 2015, R.G. 2013/AB/1.032

Un travailleur salarié ouvre le droit aux allocations familiales pour ses frères et sœurs ne faisant pas partie de son ménage, à la condition que ceux-ci ne soient pas encore bénéficiaires d'allocations familiales. Pour ce motif, une maman de 4 enfants, dont l'un a quitté le domicile familial et a entrepris une activité salariée, ne peut plus percevoir des prestations familiales garanties pour ses autres enfants. Ces dernières ont en effet un caractère résiduaire : elles ne sont dues que si les allocations familiales ne peuvent pas être accordées sur une autre base légale. Les prestations familiales garanties pouvant être plus élevées que les allocations familiales pour travailleurs salariés (ainsi, perception d'un supplément social en sus des prestations familiales garantie), il peut être procédé à la récupération de ce supplément. Dans la mesure où ne sont pas démontrées des manœuvres frauduleuses ou des déclarations fausses, le délai de prescription pour récupérer, à charge de cette maman, ce supplément social est de 3 ans.

17.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Emploi des langues > Requête d'appel](#)

C. trav. Bruxelles, 4 juin 2015, R.G. 2012/AB/422

Il suit de l'article 38 de la loi du 15 juin 1935 que, lorsque le greffier doit joindre une traduction à la notification de la requête, c'est à lui qu'il appartient de faire établir une traduction de l'acte, de sorte que la requête n'est pas nulle au motif que l'appelant n'y a pas joint de traduction.

*
* *

Editeur responsable : Mireille JOURDAN, 63 rue des Templiers, 1301 Bierges.

Disclaimer : [Copyright et conditions d'utilisation du site.](#)