



Terra Laboris ■

CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)

EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 212

15 décembre 2024

Chères Lectrices,
Chers Lecteurs,

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 (<https://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, leur éventuel **commentaire**, ainsi que les différentes **rubriques**, sont consultables d'un simple clic.

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

Nous vous informons que le prochain numéro du Bulletin paraîtra le 15 janvier prochain.

D'ici-là, toute l'équipe de Terra Laboris vous souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année !

Bien à vous,

Sophie REMOUCHAMPS

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Droits fondamentaux > Droit au respect de la vie privée et familiale > Vie privée](#)

[C. trav. Bruxelles, 30 mai 2024, R.G. 2024/AB/189](#)

Aux termes de l'arrêté royal du 23 mai 2003 relatif aux modalités de surveillance et de contrôle des jeux de hasard, la vidéosurveillance fait partie des fondamentaux au sein de tout établissement de jeux de hasard. Il n'existe donc pas, dans le chef du personnel – qui sait que la manière dont il intervient aux tables de jeu et les surveille fait l'objet d'une vidéosurveillance –, d'attente raisonnable au respect de sa vie privée, ce qui est un préalable à l'application des dispositions de la Convention européenne des droits de l'homme relatives à la protection de la vie privée.

2.

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

[C.J.U.E., 4 octobre 2024, Aff. n° C-314/23 \(SINDICATO DE TRIPULANTES AUXILIARES DE VUELO DE LÍNEAS AÉREAS \(STAVLA\), MINISTERIO FISCAL c/ AIR NOSTRUM, LÍNEAS AÉREAS DEL MEDITERRÁNEO SA ET ALII\), EU:C:2024:842](#)

L'article 2, paragraphe 1, sous e), et l'article 4 de la Directive n° 2006/54/CE doivent être interprétés en ce sens que d'une part, des indemnités journalières compensant de manière forfaitaire certains frais exposés par des travailleurs en raison de leurs déplacements professionnels constituent un élément de leur rémunération et, d'autre part, une différence entre le montant de telles indemnités, selon qu'elles sont accordées à un groupe de travailleurs composé majoritairement d'hommes ou à un groupe de travailleurs composé majoritairement de femmes, n'est pas prohibée par cette directive lorsque ces deux groupes de travailleurs n'exercent pas le même travail ou un travail auquel est attribuée une valeur égale. (Extrait du dispositif)

3.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Âge > Embauche > Accès profession libérale](#)

[C.J.U.E., 17 octobre 2024, Aff. n° C-408/23 \(RECHTSANWÄLTIN UND NOTARIN c/ PRÄSIDENTIN DES OBERLANDESGERICHTS HAMM\), EU:C:2024:901](#)

L'article 6, paragraphe 1, de la Directive n° 2000/78/CE, lu à la lumière de l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui prévoit une limite d'âge maximale de soixante ans pour la première nomination à un poste d'avocat-notaire, pour autant que cette réglementation poursuive un objectif légitime de politique de l'emploi et du marché du travail et que, dans le contexte législatif dans lequel celle-ci s'insère et au regard de l'ensemble des situations auxquelles elle s'applique, ladite réglementation soit appropriée et nécessaire à la réalisation de cet objectif. (Extrait du dispositif)

4.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Âge > Âge de la retraite > Fin de la relation de travail](#)

[C.J.U.E., 17 octobre 2024, Aff. n° C-349/23 \(HB c/ BUNDESREPUBLIK DEUTSCH-LAND\), EU:C:2024:889](#)

L'article 2, paragraphe 2, sous a), de la Directive n° 2000/78/CE doit être interprété en ce sens qu'une réglementation nationale en vertu de laquelle les juges fédéraux ne peuvent pas reporter leur départ à la retraite alors que des fonctionnaires fédéraux et des juges des Länder le peuvent n'instaure pas une différence de traitement directement fondée sur l'âge, au sens de cette disposition. (Extrait du dispositif)

5.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé > Règles de preuve](#)

[C. trav. Mons, 15 mars 2024, R.G. 2023/AM/90](#)

Confronté à un faisceau de présomptions d'existence d'une discrimination directe sur la base de l'état de santé (licenciement intervenu pendant une période d'incapacité de travail due à un état de dépression consécutif à des faits de harcèlement avec, sur le formulaire C4, mention expresse de cette incapacité prolongée et de l'impossibilité de concevoir un nouveau poste adapté à la situation du travailleur comme motif du licenciement), l'employeur doit, pour éviter d'avoir à payer l'indemnité protectionnelle, démontrer que ce licenciement était légitime et constituait une mesure appropriée et nécessaire.

Ceci eu égard en l'espèce au constat, communiqué au conseiller en prévention-médecin du travail, de ce qu'il était impossible d'adapter le poste de travail de l'intéressé conformément à ses recommandations. La présomption n'est pas renversée dès lors qu'il s'avère que cette impossibilité relève de la pure pétition de principe contredite dès lors qu'il s'avère que, malgré ce que l'employeur en dit, un autre poste aurait pu être proposé au travailleur, mais que rien n'établit le suivi donné à cette option ni n'indique qu'il aurait été soumis à l'avis de celui-ci et qu'il ne semble, par ailleurs, pas avoir exploité les possibilités qui se manifestaient sur le plan de son retour au travail suite à l'intention manifestée par le harceleur de quitter son poste.

6.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé > Règles de preuve](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 21 mai 2024, R.G. 23/342/A](#)

Un licenciement est présumé à suffisance être en lien avec l'état de santé du travailleur lorsque c'est uniquement parce que celui-ci était en incapacité de travail que l'employeur a mandaté un bureau de détectives privés et un huissier de justice, intervenants dont la mission consistait précisément à vérifier la réalité de ladite incapacité.

7.

[Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Définitions > Harcèlement moral > Eléments constitutifs > Harcèlement / \(Hyper\) Conflit](#)

[C. trav. Bruxelles, 16 mai 2024, R.G. 2023/AB/448](#)

L'existence d'un hyperconflit n'est pas de nature à infirmer le constat selon lequel une travailleuse a été victime de harcèlement moral, dont un collègue est à tout le moins en partie l'auteur. Le fait que celui-ci aurait lui-même également été victime de harcèlement moral n'est pas de nature à influencer sur le constat que l'intéressé est l'auteur d'actes de harcèlement, la seule question pertinente pour reconnaître un harcèlement étant celle de savoir si l'on se trouve ou non face aux comportements décrits par l'article 32ter, 2°, de la loi, ce qui n'exclut pas la possibilité de harcèlement croisé (voy. [C. trav. Liège 10 septembre 2018, R.G. 2017/AL/496](#)).

8.

[Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Définitions > Harcèlement sexuel](#)

[C. trav. Mons, 15 mars 2024, R.G. 2023/AM/90](#)

Pour qu'il y ait harcèlement sexuel, il faut qu'il y ait un comportement non désiré, verbal, non verbal ou corporel, à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ainsi en va-t-il d'actes de rapprochement laissant peu de place au doute sur les intentions précises de leur auteur. En l'espèce, ces actes ne pouvaient se justifier par la complicité qui a pu unir les protagonistes lors de moments informels vécus à l'occasion d'un voyage professionnel, la proximité qui peut se développer à l'occasion de moments de détente ne pouvant être invoquée pour justifier des gestes et messages qui font indubitablement partie d'une démarche à connotation sexuelle agressive, ôtant tout consentement éclairé à leur victime. Ceux-ci ont, du reste, fait l'objet d'excuses de la part de leur auteur et, sauf à considérer que ce dernier ne disposait pas des capacités mentales requises pour apprécier la portée concrète de ses agissements, il est clair qu'il se serait abstenu de les présenter si, d'aventure, il n'avait pas fait montre d'un comportement sexuel inapproprié.

9.

[Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Indemnisation > Evaluation du préjudice](#)

[C. const., 24 octobre 2024, n° 103/2024](#)

L'article 32decies, § 1^{er}/1, alinéas 2 à 5, de la loi du 4 août 1996 « relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail » ne viole pas les articles 10, 11 et 12, alinéa 2, de la Constitution, lus en combinaison ou non avec les articles 6, paragraphe 1, et 7 de la Convention européenne des droits de l'homme. (Dispositif)

Le législateur a raisonnablement pu considérer que les problèmes particuliers relatifs à la preuve que rencontrent les victimes d'actes de violence au travail justifient de leur permettre d'opter pour une indemnisation forfaitaire. Le constat de la gravité de ces problèmes et le souci d'y remédier relèvent du pouvoir d'appréciation du législateur. (B.11)

10.

[Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Obligations / Responsabilité de l'employeur > Remise au travail](#)

[C. trav. Mons, 15 mars 2024, R.G. 2023/AM/90](#)

Fait preuve d'une insuffisance coupable dans l'adoption des mesures concrètes susceptibles de permettre la réintégration d'une victime de harcèlement l'employeur qui, alors même que le conseiller en prévention-aspects psychosociaux recommandait de l'affecter à un autre département – et que l'auteur du harcèlement avait, pour sa part, émis le souhait de quitter son poste de travail –, se borne à séparer son bureau de celui de ce dernier. Ce faisant – et en négligeant de s'entretenir personnellement avec l'intéressée pour lui soumettre les mesures concrètes à adopter dans le cadre de sa demande d'intervention psychosociale ou les possibilités concrètes de réintégration suite au trajet initié par ses soins –, il a négligé de tenir compte des attentes professionnelles précises émises par celle-ci, qui entendait reprendre son activité professionnelle sans plus devoir affronter la présence de son harceleur.

11.

[Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Obligations / Responsabilité de l'employeur > Responsabilité personnelle / du fait d'autrui](#)

[C. trav. Bruxelles, 16 mai 2024, R.G. 2023/AB/448](#)

La responsabilité de l'employeur peut être engagée pour des faits de harcèlement commis par ses travailleurs sur la base de l'article 1384 de l'ancien Code civil. Il peut, ainsi, être amené à devoir payer l'indemnisation en tant que civilement responsable des fautes commises par ceux-ci, mais pourrait se retourner contre eux *a posteriori*, sous réserve de l'application éventuelle des règles d'immunité de responsabilité du travailleur. Elle peut également l'être sur la base de l'article 1382 du même code s'il n'a pas pris les mesures adéquates alors qu'il était informé d'une situation de harcèlement moral ou d'une situation psychosociale autre. En cas de fautes concurrentes, chaque faute doit, conformément à la théorie de l'équivalence des conditions, faire l'objet d'une appréciation distincte sur le plan de la causalité. En d'autres termes, il convient de se demander pour chacune des fautes si, sans elle, le dommage tel qu'il se présente *in concreto* se serait ou non réalisé, nonobstant l'intervention d'une autre faute.

12.

[Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Obligations / Responsabilité de l'employeur > Responsabilité personnelle / du fait d'autrui](#)

[C. trav. Mons, 15 mars 2024, R.G. 2023/AM/90](#)

La responsabilité de l'employeur, qui peut être engagée sur la base de l'article 1382 de l'ancien Code civil s'il n'a pas pris les mesures adéquates alors qu'il est informé d'une situation de harcèlement (moral ou sexuel), peut également l'être sur pied de son article 1384, alinéa 3. Rien ne s'oppose, en effet, à ce qu'un travailleur se prévale dudit article à l'égard de celui-ci en raison d'un dommage causé par un de ses collègues dans les fonctions auxquelles il était employé. En ce cas, le travailleur, victime du dommage, est un tiers à la relation liant son collègue à leur employeur commun, lequel peut alors, si les faits de harcèlement sont avérés, être redevable de l'indemnité prévue par l'article 32*decies*, § 1/1, de la loi du 4 août 1996.

13.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Sanctions disciplinaires](#)

[C. trav. Mons, 26 avril 2024, R.G. 2022/AM/296](#)

Le règlement de travail doit définir les actions et omissions qui, imputées au travailleur, au terme d'une procédure disciplinaire, sont constitutives de fautes disciplinaires. Les manquements commis ne doivent cependant pas y être limitativement énumérés, sauf en ce qui concerne l'amende pécuniaire. Le principe de légalité des peines est d'application, les seules sanctions disciplinaires possibles étant celles indiquées dans le règlement de travail. Il ne peut par conséquent y être dérogé par convention individuelle ou collective. Le même manquement peut donner lieu à des sanctions de gravité différente, et ce en raison de circonstances aggravantes ou atténuantes ou d'une éventuelle récidive. Enfin, les pénalités doivent être licites.

14.

[Relation de travail > Mise à disposition / Intérim / Travail temporaire > Mise à disposition](#)

[C. trav. Mons, 5 mars 2024, R.G. 2023/AM/38](#)

Dans l'hypothèse où une mise à disposition s'avère irrégulière, l'article 32, § 4, de la loi du 24 juillet 1987 rend l'utilisateur solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, de la rémunération, des indemnités et des avantages qui en découlent. Il n'a toutefois pas pour effet de le rendre solidairement responsable du paiement des avantages unilatéralement alloués par l'employeur du travailleur mis à disposition. Pour sa part, l'article 31 de cette même loi n'emporte qu'une solidarité de l'utilisateur avec les sommes dont l'employeur serait redevable à l'égard du travailleur mis à disposition, et non l'inverse. Au surplus, le § 4 de celui-ci ne rend l'utilisateur solidairement responsable du paiement de ces sommes que pendant la période de mise à disposition.

15.

[Temps de travail et temps de repos > Dépassement de la durée du travail > Heures supplémentaires > Preuve](#)

[C. trav. Bruxelles, 11 juin 2024, R.G. 2020/AB/666](#)

Si le droit belge ne contient pas de système de partage de la preuve entre le salarié et son employeur quant à l'accomplissement d'heures supplémentaires, la difficulté d'établir celles-ci dans le chef du travailleur peut cependant être tempérée, d'une part, par l'obligation de collaboration à l'administration de la preuve existant dans le chef de toute partie – et donc également dans celui de l'employeur – et, d'autre part, par l'article 8.4, alinéa 5, du (nouveau) Code civil, qui permet au juge, après avoir ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve, de contrebalancer, dans des circonstances exceptionnelles, les difficultés rencontrées par le travailleur en dérogeant à la règle de principe selon laquelle c'est à qui réclame le paiement d'heures supplémentaires de supporter la charge de la preuve de celles-ci.

16.

[Temps de travail et temps de repos > Directive n° 2003/88/CE > Travail de nuit](#)

[C.J.U.E., 29 juillet 2024 \(Ord.\), Aff. n° C-435/23 \(GLAVNA DIREKTSIA « GRANICHNA POLITSIA » KAM MINISTERSTVO NA VATRESHNITE RABOTI c/ BO\), EU:C:2024:671](#)

L'article 12, sous a), de la Directive n° 2003/88/CE ainsi que les articles 20 et 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation qui opère, s'agissant de la durée normale du travail de nuit, une différence de traitement d'un groupe de travailleurs du secteur public chargés des missions essentielles de protection de l'ordre public et de protection de la population par rapport à un autre groupe de travailleurs du secteur public chargés des mêmes missions ou des travailleurs du secteur privé, sauf si cette différence de traitement est fondée sur un critère objectif et raisonnable, c'est-à-dire qu'elle est en rapport avec un but légalement admissible poursuivi par cette législation, et qu'elle est proportionnée à ce but. (Extrait du dispositif)

17.

[Temps de travail et temps de repos > Travail à temps partiel > Obligation de conservation des documents](#)

[C. trav. Bruxelles, 18 avril 2024, R.G. 2023/AB/297 \(NL\)](#)

Une copie du contrat de travail du travailleur à temps partiel ou un extrait de ce contrat avec les horaires de travail conforme à l'article 157 de la loi programme du 22 décembre 1989 doivent être conservés sur chaque lieu d'exécution du travail afin de pouvoir être présentés à l'occasion de tout contrôle sur ce lieu d'occupation. Ceci concerne également les travailleurs qui ne sont pas constamment à l'extérieur de l'entreprise et ne quittent qu'occasionnellement celle-ci pour livrer des marchandises à des clients.

Le fait qu'une copie ou un extrait du contrat de travail du travailleur à temps partiel doit être conservé(e) *sur chaque lieu de travail* exclut l'obligation pour l'O.N.S.S. de se rendre au siège social ou d'exploitation de l'entreprise pour vérifier si les documents, qui n'ont pas pu être présentés sur le lieu de travail, y sont disponibles.

Raisonnement autrement est non seulement contraire à la jurisprudence de la Cour suprême, mais empêche également tout contrôle immédiat des horaires des travailleurs à temps partiel, ce qui est contraire à la *ratio legis* de l'article 157 de la loi-programme du 22 décembre 1989, qui doit permettre un contrôle efficace des services effectivement prestés par les travailleurs à temps partiel, en vue de prévenir et de lutter contre le travail non déclaré.

18.

[Travail et famille > Allocations familiales > Régionalisation > Communauté germanophone](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 26 août 2024, R.G. 2021/AL/270 \(AL\)¹](#)

Suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 19 janvier 2023 (n° 10/2023), la cour du travail conclut que le décret germanophone relatif aux prestations familiales du 24 avril 2018 viole la Constitution (articles 10 et 11). En ce qui concerne l'existence d'une éventuelle cause d'exonération (erreur invincible plaidée par la Communauté germanophone vu l'avis du Conseil d'État), la cour précise que le silence du Conseil d'État dans sa mission d'organe d'avis n'offre pas une garantie de constitutionnalité. Elle rejette l'erreur

¹ Décision rendue en langue allemande. Pour la synthèse en français faite par la cour, voir [Synthèse de l'arrêt](#).

invincible, d'autant que le sort des familles recomposées avait été évoqué durant les travaux préparatoires.

19.

[Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Taux des allocations > Allocations majorées > Types > Supplément pour famille monoparentale](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 19 avril 2024, R.G. 2023/AL/332](#)

Même si la mère, attributaire des allocations familiales majorées (supplément social) a vécu en cohabitation légale avec un tiers pendant la période litigieuse, il ne peut être conclu à une cohabitation au sens du Décret wallon du 8 février 2018 relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales, dans la mesure où il est établi à suffisance (selon la cour, ne serait-ce que par présomptions et par simple vraisemblance, s'agissant d'un fait négatif) que le couple n'a pas cohabité au sens socio-économique du terme, à défaut pour la mère d'avoir bénéficié d'aucun avantage économique-financier de la part de ce tiers.

20.

[Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Récupération d'indu > Prescription > Délai](#)

[C. trav. Bruxelles, 27 juin 2024, R.G. 2022/AB/686](#)

En cas de fraude, dès lors que la caisse agit dans les cinq ans de la connaissance, elle respecte les règles de prescription. Elle ne peut pas remonter indéfiniment dans le temps pour récupérer l'indu et doit s'en tenir à un délai de cinq ans maximum à partir du dernier paiement indu lié à la fraude (la période située entre le dernier paiement et la connaissance de la fraude, qui peut n'intervenir que longtemps après, étant ainsi neutralisée).

21.

[Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Récupération d'indu > Intérêts](#)

[C. trav. Bruxelles, 27 juin 2024, R.G. 2022/AB/678](#)

Les intérêts doivent être calculés au taux d'intérêt légal en matière civile (et non au taux d'intérêt légal en matière sociale de 7% tel que prévu à l'article 2, § 3, de la loi du 5 mai 1865). Ce taux de 7% n'a pas vocation à s'appliquer sur les prestations sociales dues ou à récupérer.

Dès lors que la cour admet l'existence d'une fraude sociale, les intérêts sont dus à dater de chaque paiement indu, conformément à l'article 21 de la loi du 11 avril 1995 instituant la Charte de l'assuré social.

22.

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > Réduction des cotisations > Octroi > Premier engagement \(loi-programme \(I\) du 24 décembre 2002\) > Unité technique d'exploitation > Les critères > Critères économiques et sociaux](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 4 mars 2024, R.G. 2023/AL/198](#)

Les critères sociaux se rapportent à la politique du personnel, les éléments organisationnels, la cohésion sociale et la concertation sociale. Les liens économiques visent les activités de l'entreprise, leur similarité ou complémentarité, la composition de la direction, l'organisation et la politique de l'entreprise, le matériel, la composition du capital et la forme juridique.

23.

[Assujettissement - Salariés > Sanctions forfaitaires](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 21 mars 2024, R.G. 2023/AN/82²](#)

La cotisation de solidarité due en cas d'absence de déclaration DIMONA a un caractère indemnitaire, visant à instaurer un mode particulier de réparation ou de restitution de nature civile. Elle a été créée dans l'intérêt du financement de la sécurité sociale en vue d'indemniser le préjudice administratif subi par l'O.N.S.S. du fait de la non-déclaration de certaines prestations par la déclaration immédiate de l'emploi, et ce afin de mettre fin à une situation contraire à la loi. Elle n'a pas de fonction répressive, car elle s'explique par le souci du législateur de réparer un dommage évalué forfaitairement.

24.

[Assujettissement - Indépendants > Obligations > Obligations du travailleur indépendant](#)

[C. trav. Bruxelles, 12 avril 2024, R.G. 2022/AB/385³](#)

L'article 37 de l'arrêté royal du 19 décembre 1967 portant exécution de l'arrêté royal n° 38 permet à certains travailleurs indépendants exerçant à titre principal l'assimilation avec ceux exerçant à titre complémentaire, et ce aux fins d'alléger le montant des cotisations sociales à payer, celles-ci pouvant être réduites ou supprimées. Tel est le cas pour les personnes au profit desquelles sont garantis pour l'année faisant l'objet de la demande des droits à des prestations dans un régime obligatoire de pension, d'allocations familiales et d'assurance contre la maladie et l'invalidité, secteur des soins de santé, au moins égaux à ceux du statut social des travailleurs indépendants. Un travailleur indépendant peut dès lors bénéficier de la disposition en cas de mariage ouvrant de tels droits.

La cour du travail rappelle que le travailleur indépendant est tenu d'informer sa caisse de tout changement par rapport aux informations données dans sa déclaration d'affiliation et que si ces informations sont disponibles via la Banque-Carrefour, la caisse n'est pas tenue de procéder à une vérification systématique, à défaut de laquelle il y aurait une faute dans son chef.

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Absence de déclaration DIMONA : nature et calcul de la cotisation de solidarité](#).

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Petit rappel des obligations du travailleur indépendant en cas de modification de la situation exposée dans sa déclaration d'affiliation](#).

25.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de retraite > Travailleurs salariés > Carrière > Périodes assimilées > Etudes](#)

[Cass., 7 octobre 2024, n° S.22.0024.F](#)

Les grades délivrés par l'enseignement supérieur de promotion sociale en Communauté française qui sont de niveau équivalent à ceux de l'enseignement supérieur de plein exercice constituent des diplômes de l'enseignement non universitaire de plein exercice au sens de l'article 7, § 1^{er}, alinéa 2, 1^o, a), de l'arrêté royal du 21 décembre 1967. Le moyen, qui soutient que le travailleur salarié ne peut régulariser aucune période d'études sanctionnée par un diplôme de l'enseignement de promotion sociale, manque en droit.

26.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension complémentaire](#)

[C. const., 14 novembre 2024, n° 122/2024](#)

Les articles 14/1, 14/2, § 1^{er}, et 14/3, § 1^{er}, 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 » ne violent pas les articles 10, 11 et 23 de la Constitution, lus en combinaison avec les articles 13 et 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et avec l'article 1^{er} du Premier Protocole additionnel à cette Convention. (Dispositif)

Compte tenu des différences entre les critères de distinction susceptibles de fonder une différence de traitement dans la matière des pensions complémentaires, le législateur pouvait considérer qu'il s'imposait de prévoir un délai suffisant pour permettre à la concertation sociale d'effacer progressivement les différences de traitement reposant sur ce critère, alors qu'un tel aménagement progressif ne s'imposait pas pour l'utilisation d'autres critères pouvant fonder des différences de traitement. (B.19) (Réponse à [C. trav. Bruxelles, 16 octobre 2023, R.G. 2019/AB/888](#))

27.

[Droit judiciaire et preuve > Frais liés à la procédure > Dépens > Indemnité de procédure > Montant > Montant fixé > Demande \(non\) évaluable en argent](#)

[Cass., 4 novembre 2024, n° S.23.0082.F](#)

L'action qui tend à l'annulation de la décision d'une autorité administrative d'infliger une amende administrative porte sur une demande évaluable en argent.

28.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Caméras](#)

[C. trav. Bruxelles, 30 mai 2024, R.G. 2024/AB/189](#)

Un système de vidéosurveillance adapté doit, aux termes de l'arrêté royal du 23 mai 2003 relatif aux modalités de surveillance et de contrôle des jeux de hasard, être installé dans les établissements de jeux, lesquels sont tenus d'informer correctement personnel et clients de son existence et de son

fonctionnement et, lorsque des irrégularités sont constatées et filmées, doivent en informer la Commission des jeux de hasard, qui se prononce alors sur la procédure à suivre et l'utilisation de ces enregistrements. Rien n'impose toutefois à l'exploitant de l'établissement de devoir attendre la décision de celle-ci avant de pouvoir faire usage des images obtenues à l'effet de prouver en justice les faits qu'il reproche à l'un de ses travailleurs, ce que, à l'estime de la cour, il est habilité à faire même si l'information donnée au conseil d'entreprise est irrégulière au regard des lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative. Cette irrégularité n'entache, en effet, pas la fiabilité des enregistrements et ne compromet pas le droit de l'intéressé à un procès équitable.

29.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La décision judiciaire > Exécution provisoire du jugement](#)

[C. trav. Bruxelles, 24 juin 2024, R.G. 2024/AB/276](#)

En appel, le débat sur l'exécution provisoire n'est possible que dans un nombre restreint de cas. Ainsi, la possibilité de demander au juge d'appel d'écarter, sur pied de l'article 1402 du Code judiciaire et dans le cadre de débats succincts, l'exécution provisoire attachée à un jugement définitif rendu contradictoirement n'est envisageable que si le premier juge l'a accordée, par une décision spécialement motivée ou non, dans une hypothèse où elle n'était pas légalement de droit.

30.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Surséance à statuer](#)

[C. trav. Bruxelles, 30 mai 2024, R.G. 2024/AB/189](#)

Aucune norme n'impose aux juridictions du travail de se conformer à une décision prise par la Commission des jeux de hasard. Celle-ci n'est pas susceptible de prendre une décision en matière pénale. Rien ne leur impose donc de surseoir à statuer dans l'attente d'une décision à prendre par ladite commission.

31.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Vérification d'écritures](#)

[C. trav. Bruxelles, 24 juin 2024, R.G. 2024/AB/276](#)

L'activation d'une procédure en faux civil ne revêt aucune utilité lorsque le juge estime être en mesure de trancher le fond du litige sans avoir égard à la pièce arguée de faux ; il n'y a alors pas lieu d'y procéder.

*
* *

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

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