



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° zéro

18 juin 2015

L'A.S.B.L. Terra Laboris est un centre de recherche en droit social dont vous pouvez consulter le site à l'adresse www.terralaboris.be.

Celui-ci contient une [banque de données](#) essentiellement de jurisprudence, qui est régulièrement augmentée.

Dans un souci de plus grande accessibilité encore de notre banque de données, nous avons décidé de présenter régulièrement, dans un courriel, les mises en ligne récentes.

Des demandes nous ont en effet été adressées en ce sens et il nous semble actuellement possible de les rencontrer.

Nous envisageons donc l'envoi de ce Bulletin à raison de deux fois par mois aux personnes intéressées par cette mise à jour « groupée ».

Les décisions y reprises auront déjà été intégrées sur le site. Des liens hypertextes permettront de les atteindre directement dans la rubrique correspondante.

Le Bulletin pourra contenir également de brefs articles ou commentaires juridiques sur une problématique donnée et être ouvert à des correspondants externes.

Le premier numéro sera envoyé le 15 septembre, soit à la rentrée judiciaire.

Pour recevoir Le Bulletin, il suffit d'en faire la demande à l'adresse bulletin@terralaboris.be.

Toutes décisions inédites peuvent également être envoyées à cette adresse. La mise en ligne en sera envisagée par le comité de rédaction.

Cordialement,

Pour Terra Laboris,

Sophie REMOUCHAMPS,
Présidente

*
* *

I. JURISPRUDENCE ANNOTÉE

[Sécurité d'existence](#) > [C.P.A.S.](#) > [Situation des étrangers](#) > [Demandeurs d'asile](#) > [Saturation du réseau](#) > [Suppression du lieu d'inscription](#)

Le CPAS est-il tenu de fournir une aide sociale à un candidat réfugié dont le lieu obligatoire d'inscription a été supprimé par FEDASIL ?

Laurent MASSAUX

II. DERNIÈRES DÉCISIONS MISES EN LIGNE

1.

[Droits fondamentaux](#) > [Égalité et non-discrimination](#) > [Relations de travail](#) > [Action en cessation](#)

C. trav. Bruxelles, 16 février 2015, R.G. 2012/AB/185

Pour pouvoir être imputé à la société faisant l'objet de l'action, il importe que le comportement discriminatoire émane d'une personne légalement habilitée à engager celle-ci de par les fonctions qu'elle exerce en son sein ou qui, même sans disposer de ce pouvoir, se comporte publiquement comme tel. La société ne peut, en revanche, être mise en cause en cas de déclaration discriminante émanant d'une personne ne disposant d'aucun pouvoir décisionnel en son sein ou dont le public ne pouvait supposer qu'il s'exprimait qualitativement.

2.

[Droits fondamentaux](#) > [Égalité et non-discrimination](#) > [Relations de travail](#) > [Critères protégés](#) > [Âge](#)

C.J.U.E., 28 janvier 2015, Aff. n° C-417/13 (ÖBB PERSONENVERKEHR AG vs. GOTTHARD STARJAKOB)

La directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail s'oppose à une réglementation nationale qui, pour mettre fin à une discrimination en fonction de l'âge, prend en compte les périodes de service antérieures à l'âge de 18 ans, mais qui, simultanément, comporte une règle, n'ayant vocation en réalité à s'appliquer qu'aux victimes de cette discrimination, qui rallonge d'un an la période requise pour l'avancement dans chacun des trois premiers

échelons de rémunération et qui, ce faisant, maintient définitivement une différence de traitement en fonction de l'âge. L'article 16 de ladite directive doit être interprété en ce sens qu' :

- une réglementation nationale, qui vise à mettre fin à une discrimination en fonction de l'âge, ne doit pas nécessairement permettre à un agent dont les périodes de travail antérieures à son 18^e anniversaire n'ont pas été prises en compte dans le calcul de son avancement, d'obtenir une compensation financière correspondant au versement de la différence entre la rémunération qu'il aurait obtenue en l'absence d'une telle discrimination et celle qu'il a effectivement perçue. Néanmoins, en pareil cas et aussi longtemps qu'un système supprimant la discrimination en fonction de l'âge d'une manière conforme à ce que prévoit la directive n'est pas adopté, le rétablissement de l'égalité de traitement implique l'octroi aux agents dont l'expérience a été, ne serait-ce qu'en partie, acquise avant l'âge de 18 ans des mêmes avantages que ceux dont ont pu bénéficier les agents ayant obtenu, après avoir atteint cet âge, une expérience de même nature et d'une durée comparable, en ce qui concerne la prise en compte des périodes de service accomplies avant l'âge de 18 ans, mais également l'avancement dans l'échelle des rémunérations ;
- il ne s'oppose pas à ce que le législateur national prévoie, aux fins de la prise en compte de périodes de service accomplies avant l'âge de 18 ans, une obligation de coopération en vertu de laquelle l'agent doit fournir à son employeur les preuves afférentes auxdites périodes. Néanmoins, ne constituent pas un abus de droit le fait qu'un agent refuse de coopérer aux fins de l'application d'une législation nationale comportant une discrimination fondée sur l'âge, non plus que son action visant à obtenir un paiement destiné à rétablir l'égalité de traitement par rapport aux agents qui ont obtenu, après avoir atteint cet âge, une expérience de même nature et d'une durée comparable à la sienne.

3.

[Charte de l'assuré social > Récupération d'indu](#)

C. trav. Bruxelles, 13 février 2015, R.G. 2013/AB/1.115

Le fait, pour un organisme de sécurité sociale, d'allouer des prestations indues suite à une erreur de calcul commise par lui constitue une décision au sens de l'article 17 de la Charte. Il s'ensuit donc qu'il ne peut être procédé à récupération de l'indu à l'encontre de l'assuré social. Cette interprétation, qui se déduit implicitement mais certainement des arrêts n° 66/2012 et 132/2012 rendus par la Cour constitutionnelle les 24 mai et 30 octobre 2012, revient in fine à faire peser sur les institutions coopérantes de sécurité sociale les conséquences financières d'erreurs imputables aux organismes assureurs. Il appartient toutefois au seul législateur de modifier la réglementation pertinente afin de faire peser, totalement ou partiellement, les conséquences financières d'une telle erreur sur les organismes assureurs, responsables du versement de l'indu à l'assuré social, ou de modifier, dans un sens accru, les règles de contrôle des organismes assureurs.

4.

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

C. trav. Liège (div. Namur), 10 février 2015, R.G. 2013/AN/34 et 2013/AN/40

1. Avant modification par la loi du 28 février 2014, la définition donnée au harcèlement impliquait, contrairement à la violence, que les conduites reprochées soient abusives et répétées. Désormais, il n'est plus question que d'un ensemble abusif de plusieurs conduites, ce qui signifie que, si l'exigence de répétition de conduites est toujours présente, le caractère abusif peut découler de leur ensemble plutôt que d'être requis dans le chef de chacune d'entre elles. Ces conduites — qui peuvent se manifester par

des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux objectivés dans le temps et l'espace — doivent avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne qui en l'objet. Il importe donc peu qu'elles soient volontaires ou involontaires.

2. Un rapport d'évaluation défavorable largement fondé sur des déclarations tenues dans la presse par le travailleur et sur les réactions, avérées et spontanées, qu'elles avaient suscitées ne relève pas de la conduite abusive constitutive de harcèlement. Le fait que de précédentes évaluations, données hors contexte de critique publique et directe de la hiérarchie, aient été favorables ne remet pas en cause cette appréciation.

5.

[Fin du contrat de travail > Abus du droit de rupture > Articulation avec motif grave](#)

C. trav. Bruxelles, 11 février 2015, R.G. 2013/AB/351

L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut, alors même que cette mesure est fondée sur des motifs liés au comportement, fût-il non fautif, de l'intéressé ou aux nécessités du travail, résulter de l'exercice du droit de rupture d'une façon qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent. Il en va ainsi dans le chef de qui, après avoir reconnu le caractère infondé du grief de détournement invoqué à titre de motif grave, persiste dans diverses procédures (saisie immobilière conservatoire, double plainte avec constitution de partie civile, appel de la décision du tribunal du travail) qui, en raison de leur absence totale de justification, ont non seulement porté atteinte à l'honorabilité du travailleur mais encore contraint l'intéressé à se défendre face à toutes ces attaques qui manquaient de fondement et, ce faisant, a créé dans le chef de l'intéressé un préjudice moral non réparé par l'indemnité compensatoire de préavis due pour défaut de motif grave avéré.

6.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif* > Protections particulières contre le licenciement > Harcèlement > Examen du motif](#)

C. trav. Bruxelles, 3 février 2015, R.G. 2013/AB/409

Doit être considéré comme étranger au dépôt d'une plainte pour harcèlement le licenciement motivé par le mécontentement au sujet du comportement et des prestations de l'auteur de celle-ci, exprimé de longue date avant son dépôt par ses supérieurs hiérarchiques successifs.

7.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Contrôle de proportionnalité](#)

C. trav. Bruxelles, 10 février 2015, R.G. 2013/AB/422

Une insatisfaction par rapport aux prestations d'un travailleur pouvant se prévaloir d'une ancienneté importante (29 ans) et, jusqu'alors, sans reproche justifie que, avant de recourir à la sanction suprême que constitue le licenciement pour motif grave, l'employeur envisage une mise au point des manquements

— réels ou supposés — par le biais d'une discussion avec l'intéressé, voire d'une mise en demeure ou d'un avertissement.

8.

[Fin du contrat de travail > Procédure préalable au licenciement > Audition](#)

C. trav. Mons, 10 février 2015, R.G. 2014/AM/37

L'obligation d'audition préalable en cas de licenciement d'un agent contractuel des services publics ne s'applique que dans les cas où une mesure grave est prise à l'encontre d'un agent en raison de son comportement. Elle ne s'impose pas lorsque, d'une part, le licenciement de l'intéressé est lié à son inaptitude à exercer le travail convenu et assurer son service dans les postes auxquels il a été réaffecté et que, d'autre part, son employeur a tenté de trouver l'occupation qui serait la plus adaptée à son état, notamment en modifiant son affectation à deux reprises.

9.

[Fin du contrat de travail > Procédure préalable au licenciement > Clause de stabilité d'emploi > Convention d'entreprise](#)

C. trav. Bruxelles, 3 février 2015, R.G. 2013/AB/153

L'évaluation de ses prestations de travail ne peut être retenue pour justifier le licenciement d'un travailleur remplissant par ailleurs les conditions lui permettant de bénéficier de la stabilité de l'emploi à laquelle l'entreprise s'est engagée par convention conclue dans le cadre d'opérations de fusion/absorption.

10.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Reprise du travail](#)

C. const., 19 février 2015, n° 21/2015

En estimant que l'article 101 de la loi AMI créerait une discrimination entre les travailleurs qui reprennent le travail à temps partiel et ceux qui le reprennent à temps plein, au motif que, tandis qu'en cas de reprise partielle de travail la récupération de l'indu serait limitée aux jours ou à la période de travail non autorisé, une telle limitation serait inexistante en cas de reprise complète de travail, le juge se livre à une lecture manifestement erronée dudit article. En visant le titulaire reconnu incapable de travailler ayant effectué un travail sans l'autorisation préalable du médecin conseil, ledit article n'opère aucune distinction selon que l'intéressé a repris le travail à temps partiel ou à temps plein.

*
* *

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

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