



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](mailto:info@terralaboris.be)

## - Le Bulletin -

N° 102

31 janvier 2020

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 ([www.terralaboris.be](http://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.

Bien à vous,

Pour l'équipe rédactionnelle,  
Igor SELEZNEFF

## **SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE**

1.

[Droits fondamentaux > Droit de grève > Modalités : piquets de grève et occupation d'entreprise > Procédure judiciaire](#)

**Prés. T.P.I. Leuven, 19 décembre 2019, R.G. 19/2.128/A**

Dans la mesure où les pièces déposées ne sont pas susceptibles d'établir que les actions de grève projetées étaient à ce point problématiques qu'il y avait absolue nécessité de prendre des mesures qui ne pouvaient être adoptées que via une demande introduite par une requête unilatérale et que par ailleurs la société n'établissait pas qu'une action en référés (éventuellement introduite avec abréviation des délais) n'aurait pas permis d'atteindre l'objectif souhaité, la demande originaire est rejetée, la tierce opposition étant ainsi recevable et fondée.

2.

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

**C.J.U.E., 7 novembre 2019, Aff. n° C-396/18 (CAFARO c/ DQ)**

L'article 2, § 5, de la Directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 ne s'oppose pas à une réglementation nationale (italienne), qui prévoit la cessation automatique de la relation de travail des pilotes employés par une société exploitant des aéronefs dans le cadre d'activités liées à la protection de la sécurité nationale d'un État membre lorsqu'ils atteignent l'âge de 60 ans, pour autant qu'une telle réglementation soit nécessaire à la sécurité publique, au sens de cette disposition (ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier).

Son article 4, § 1<sup>er</sup>, ne s'oppose pas à la cessation automatique de la relation de travail des pilotes employés par une société exploitant des aéronefs dans le cadre d'activités liées à la protection de la sécurité nationale d'un État membre lorsqu'ils atteignent l'âge de 60 ans, pour autant qu'une telle réglementation soit proportionnée, au sens de cette disposition (ce qu'il appartient également à la juridiction de renvoi de vérifier).

3.

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

**Trib. trav. Hainaut (div. Charleroi), 15 mars 2019, R.G. 17/1.290/A<sup>1</sup>**

Dès lors que le règlement d'une institution hospitalière contient pour les médecins indépendants qu'elle emploie un principe (fin des activités à 65 ans) et une exception (prolongation d'un an, renouvelable cinq fois, entraînant ainsi une fin d'activités à 70 ans maximum), une telle clause (qui n'aurait pu exister dans un contrat de travail, s'agissant d'une clause résolutoire liée à l'âge), place ceux-ci dans une situation moins favorable que s'ils avaient été liés à l'hôpital dans le cadre d'un contrat de travail. La fin du contrat de collaboration intervenant automatiquement à 65 ou 70 ans peut être considérée comme une distinction liée à l'âge.

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Convention de collaboration indépendante entre un médecin et un hôpital : la rupture à 65 ans est-elle discriminatoire ?](#)

Il faut vérifier si la distinction est justifiée. En l'espèce, les justifications qui sont présentées permettent de retenir une certaine logique (une certaine mixité des âges étant ressentie comme nécessaire dans une équipe médicale, motif donné dès le départ et figurant d'ailleurs dès l'élaboration du projet de budget, où il avait été souligné que le rajeunissement du staff semblait une réelle nécessité).

#### 4.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Conditions de travail > Temps partiel](#)

[C.J.U.E., 15 octobre 2019, Aff. n° C-439/18 et C-472/18 \(OH et ER c/ AGENCIA ESTATAL DE LA ADMINISTRACION TRIBUTARIA – AEAT\) \(ordonnance\)](#)

La clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, conclu le 6 juin 1997 ainsi que l'article 14, § 1<sup>er</sup>, de la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006 s'opposent à une réglementation et à une pratique d'entreprise nationales (loi espagnole en l'espèce) dès lors que celles-ci, s'agissant des travailleurs à temps partiel de type vertical cyclique, ne prennent en compte que les périodes effectivement travaillées et excluent ainsi les périodes non travaillées du calcul de l'ancienneté requise pour pouvoir percevoir des primes triennales en tant que compléments de rémunération, alors que les travailleurs à temps plein ne sont pas soumis à une telle réglementation ni à une telle pratique.

#### 5.

[Bien-être au travail > Charge psychosociale > Violence et harcèlement au travail > Obligations de l'employeur](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 20 juin 2019, R.G. 18/1.196/A<sup>2</sup>](#)

En matière de risques psychosociaux, l'absence de suite réservée à une demande d'un membre du personnel peut, sur la base de l'article 34quater de la loi du 4 août 1996, aboutir à une condamnation à des dommages et intérêts. L'article 32quater concerne en effet les mesures de prévention de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail et impose à l'employeur de déterminer celles-ci sur la base d'une analyse des risques et en tenant compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise. Un minimum de mesures est fixé dans la loi, étant les mesures matérielles ou organisationnelles aux fins de prévenir ces risques et les procédures d'application dès lors que des faits sont signalés, de même encore que les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention.

En l'espèce, il est jugé qu'il appartenait à l'employeur de prendre les mesures permettant à l'intéressée de solliciter une intervention auprès du conseiller en prévention, voire même de déposer plainte, et ce quel que soit le sort de celle-ci ultérieurement.

Il y a dès lors une faute avérée, étant que l'employeur n'a pas mis en vigueur des procédures simples et efficaces pour permettre l'information, la prévention et la recherche de solutions en matière de risques psychosociaux. Le dommage qui en découle est à réparer par l'octroi de l'indemnité légale.

---

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Obligations de l'employeur en matière de harcèlement au travail et sanction légale](#).

6.

[Bien-être au travail > Surveillance de la santé des travailleurs > Examen de reprise du travail](#)

**[C. trav. Mons, 15 novembre 2019, R.G. 2018/AM/317](#)**

Dès lors que le travailleur a refusé de se soumettre à un examen de reprise tel qu'exigé par l'article 35 de l'A.R. du 23 mai 2003, c'est à bon droit que son employeur a fait application de l'article 13 du même arrêté, lui interdisant de mettre ou de maintenir au travail une personne qui se soustrait à un examen médical obligatoire préalable à la reprise de ses activités en qualité de titulaire d'un poste de sécurité ou de vigilance. Il s'ensuit que l'intéressé ne saurait revendiquer le bénéfice de sa rémunération pour la période au cours de laquelle il n'a, de son fait, assuré aucune prestation.

7.

[Relation de travail > Contrat d'entreprise - requalification > Commission administrative de la relation de travail](#)

**[Trib. trav. fr. Bruxelles, 3 juillet 2019, R.G. 18/2.076/A<sup>3</sup>](#)**

La loi-programme (I) du 27 décembre 2006 dispose qu'aucune décision ne peut intervenir au niveau de la Commission de la relation de travail lorsqu'au moment de l'introduction de la demande les services compétents des institutions de sécurité sociale ont ouvert une enquête ou une instruction pénale concernant la nature de la relation de travail ou lorsqu'une juridiction du travail a été saisie ou s'est déjà prononcée sur celle-ci. Pour le tribunal, le législateur a visé toute enquête administrative ouverte par une inspection sociale et toute enquête pénale. La C.R.T. ne pouvait dès lors rendre de décision sur la demande du travailleur. Celle-ci est annulée. Le tribunal considère qu'il lui appartient de se prononcer sur la nature de la relation de travail et ainsi de substituer sa décision à celle de la C.R.T.

8.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Communication du motif](#)

**[C. trav. Liège \(div. Liège\), 8 novembre 2019, R.G. 2019/AL/726](#)**

Le formulaire C4, dont le destinataire est certes l'ONEm, a toutefois, comme premier bénéficiaire, le travailleur qui peut, par ce biais, prendre connaissance des motifs de son licenciement. La volonté des partenaires sociaux ayant été de ne pas imposer un cadre trop formaliste aux employeurs, il n'y a pas plus de raison d'écarter ce type de communication que d'ignorer l'existence d'une lettre de recommandation, remise au travailleur pour lui servir dans sa recherche d'un nouvel emploi, qui, en excluant l'existence du moindre reproche à son égard, confirme, pour autant que de besoin, que les motifs concrets du licenciement tiennent aux raisons économiques mentionnées dans ledit formulaire.

---

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Recours contre une décision de la Commission administrative de règlement de la relation de travail : compétence des juridictions du travail](#).

9.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué du personnel\\* \(loi 1991\) > Motifs encadrés par la loi > Motif grave > Faits à prendre en compte](#)

**[C. trav. Bruxelles, 21 février 2019, R.G. 2018/AB/1.048<sup>4</sup>](#)**

Les faits constitutifs de motif grave ne peuvent être liés à l'exercice du mandat de délégué du personnel. Il s'agit des faits liés à l'exercice du mandat de délégué d'une manière conforme à la loi. Des actes fautifs qui empêcheraient immédiatement et définitivement la poursuite des relations professionnelles ne sont pas couverts, ne relevant pas de l'exercice par le délégué de son mandat d'une manière conforme à la loi. Ils peuvent aboutir à un licenciement pour motif grave même s'ils ont été commis à l'occasion de l'exercice du mandat.

N'est pas fautif le fait que le travailleur ait participé à diverses réunions auprès d'une société externe pour le compte de son organisation syndicale, dont une réunion relative à l'examen des comptes annuels. En outre, les démarches effectuées auprès de cette société pour soutenir deux travailleurs de l'entreprise ne sont pas nécessairement fautives à l'égard de l'employeur, étant étrangères à la relation de travail avec celui-ci.

10.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Préavis > Suspension](#)

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 4 mars 2019, R.G. 17/3.004/A<sup>5</sup>](#)**

La règle selon laquelle le délai de préavis cesse de courir ne s'applique que dans les cas où la loi prévoit la suspension de ce délai (vacances annuelles, repos de maternité (et périodes assimilées par les articles 41 à 45 de la loi sur le travail), détention préventive, incapacité de travail, intempéries, ou encore manque de travail résultant de causes économiques) et non d'autres hypothèses de suspension, ainsi un congé de paternité.

11.

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

**[C. trav. Liège \(div. Liège\), 20 décembre 2019, R.G. 2019/AL/151](#)**

Le fait de répondre à la demande d'un client, ayant exprimé sa volonté de résilier deux polices d'assurance, en lui procurant un formulaire type, du reste disponible sur le site de la compagnie, et en préparant l'enveloppe à destination de celle-ci, n'est pas de nature à provoquer une impossibilité de poursuivre la collaboration professionnelle. Il n'a, malgré la perte des commissions pour les polices en cause, pas une incidence à ce point décisive sur les rapports entre parties qu'il ne peut déboucher que sur la rupture instantanée et irréversible des relations de travail.

---

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Motif grave et exercice du mandat de délégué du personnel](#).

<sup>5</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Le congé de paternité suspend-il le préavis à prester ?](#)

12.

[Rémunération / Avantages / Frais > Paiement > Preuve](#)

[C. trav. Bruxelles, 6 février 2019, R.G. 2017/AB/230<sup>6</sup>](#)

L'article 47bis de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, tel qu'en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011, prévoit qu'en cas de violation des articles 4 à 6, 11, alinéas 2 et 3, 13, 14, 16 et 17 de la loi (et des arrêtés pris en exécution de ces dispositions), la rémunération est considérée comme n'étant pas payée. La présomption de non-paiement de rémunération est une présomption irréfragable. C'est en effet, eu égard aux règles générales régissant la charge de la preuve, à l'employeur d'établir le paiement. Il serait inutile d'introduire dans la loi une présomption réfragable qui aurait pour effet de faire reposer la charge de la preuve sur l'employeur, alors que tel est déjà le cas en l'absence de celle-ci.

13.

[Rémunération / Avantages / Frais > Fixation > Réglementation sectorielle > Régularisation barémique](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 18 octobre 2019, R.G. 18/191/A](#)

Le travailleur qui a accepté d'assumer une fonction inférieure à celle à laquelle il pourrait théoriquement prétendre en fonction du diplôme dont il est titulaire, ne peut, le niveau de rémunération étant déterminé par la réalité des tâches exercées, se baser sur celui-ci pour prétendre ultérieurement à un ajustement barémique.

14.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Libre circulation > Exercice d'une profession spécifique](#)

[C.J.U.E., 10 octobre 2019, Aff. C-703/17 \(KRAH c/ UNIVERSITÄT WIEN\)](#)

L'article 45, § 1<sup>er</sup>, T.F.U.E. s'oppose à une réglementation d'une université d'un Etat membre (autrichienne en l'espèce) qui, aux fins de l'établissement du classement salarial d'un travailleur en qualité de maître de conférences postdoctoral auprès de cette université, ne prend en compte qu'à concurrence d'une durée totale de quatre années au maximum les périodes antérieures d'activité accomplies dans un autre Etat membre, si cette activité était équivalente, voire identique, à celle qu'il est tenu d'exercer dans le cadre de cette fonction.

L'article 45 T.F.U.E. et l'article 7, § 1<sup>er</sup>, du Règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011, relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union ne s'opposent pas à une telle réglementation si l'activité antérieurement accomplie dans cet autre Etat membre n'était pas équivalente, mais s'avérait simplement utile à l'exercice de ladite fonction de maître de conférences postdoctoral.

---

<sup>6</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Non-délivrance d'une quittance constatant le paiement de la rémunération : caractère irréfragable de la présomption légale.](#)

15.

[Chômage > Types de chômage > Chômage temporaire](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 24 octobre 2019, R.G. 17/1.189/A](#)

En cas de perte de la carte de contrôle ou de remplissage erroné de celle-ci, une demande d'obtention d'un duplicata se situant plus de douze mois après la précédente ne revêt pas le caractère répétitif qui, aux termes de directives internes, permet au directeur du bureau de chômage de ne pas y donner suite, privant ainsi le demandeur de son droit aux allocations de chômage temporaire.

16.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité accessoire > Charge de la preuve](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mouscron\), 18 octobre 2019, R.G. 10/661/A et 10/662/A](#)

Le fait pour le demandeur de recourir à du personnel, qui plus est de manière non occasionnelle, suffit à démontrer, à l'encontre de la comptabilité et des déclarations fiscales produites pour justifier d'une activité limitée, que celle-ci ne pouvait être considérée comme accessoire et, partant, qu'elle est incompatible avec le bénéfice des allocations des chômage.

17.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité accessoire > Obligations du chômeur](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mouscron\), 18 octobre 2019, R.G. 10/661/A et 10/662/A](#)

Le fait pour le bénéficiaire d'allocations d'avoir communiqué à l'ONEm des pièces qui ne reflètent pas fidèlement l'activité exercée permet de retenir une fraude manifeste qui (i) exclut toute bonne foi dans son chef et, par conséquent, les possibilités de limiter la récupération de l'indu (art. 169, al. 2 et 5), (ii) entraîne l'application d'un délai de prescription de 5 ans pour la récupération de celui-ci (A.-L. du 28 décembre 1944, art. 7, § 13, al. 2), (iii) empêche d'accorder des termes et délais pour le remboursement et (iv) justifie une sanction d'exclusion de taux maximal.

18.

[Maladie / Invalidité > Paiement > Montant > Intervention majorée](#)

[C. const., 5 décembre 2019, n° 197/2019](#)

L'article 126 (relatif à l'inscription de la personne à charge) de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution. L'absence de disposition législative permettant de prendre en compte, lors de la détermination du plafond de revenus en ce qui concerne l'octroi d'une intervention majorée de l'assurance soins de santé, la charge effectivement assumée par chaque parent dans l'hébergement et dans l'éducation de leurs enfants, lorsque ces enfants sont hébergés de manière égalitaire par les parents, viole les articles 10 et 11 de la Constitution.

19.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Exigence d'une capacité de gain](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 26 avril 2019, R.G. 2017/AL/432<sup>7</sup>](#)

Vu le silence du législateur quant au moment où doit s'apprécier la capacité de gain au sens de l'article 100, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi coordonnée le 14 juillet 1994, cette preuve peut être apportée par l'ensemble des éléments versés au dossier, même si l'intéressée ne peut prouver, pour l'époque concernée, des prestations de travail effectives de plusieurs mois.

20.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Règles générales d'octroi du R.I.S. > Conditions d'octroi > Résidence](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 12 novembre 2019, R.G. 16/2.416/A](#)

La condition de résidence effective en Belgique peut être considérée comme étant respectée dans le chef de l'allocataire qui effectue à l'étranger un stage d'insertion professionnelle, ce dans le cadre d'un « Contrat de mobilité stages européen Actiris international » destiné à augmenter significativement ses chances d'insertion sur le marché du travail.

A cet égard, la seule circonstance que l'intéressé se soit fait inscrire dans le *Basisregistratie Personen* par la commune sur le territoire de laquelle il a résidé pendant son stage aux Pays-Bas est insuffisante pour constater l'existence d'une rupture de liens avec sa commune de résidence habituelle en Belgique, cette inscription résultant de l'obligation néerlandaise de s'inscrire audit registre pour tout séjour d'au moins 4 mois, fût-ce aux fins d'études ou de stage.

21.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Règles générales d'octroi du R.I.S. > Conditions d'octroi > Ressources > Ressources propres](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 12 novembre 2019, R.G. 16/2.416/A](#)

La bourse communautaire à charge du Fonds social européen à laquelle a droit, à charge d'Actiris, l'allocataire qui effectue à l'étranger un stage d'insertion professionnelle dans le cadre d'un « Contrat de mobilité stages européen Actiris international » est incontestablement une prime d'encouragement telle que visée par l'article 22, § 1<sup>er</sup>, e), de l'arrêté royal du 11 juillet 2002. Elle doit donc être exonérée comme ressource et ne peut ainsi intervenir dans l'appréciation du droit au R.I.S.

Tel n'est, en revanche, pas le cas de l'indemnité mensuelle que lui alloue l'entreprise au sein de laquelle il effectue son stage, laquelle constitue une ressource dont il y a lieu de tenir compte dans le calcul du revenu d'intégration auquel il a droit.

---

<sup>7</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Absence de capacité de travail dans le secteur AMI : la position de la Cour du travail de Liège](#).

22.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Impossibilité absolue de retour > Impossibilité médicale absolue](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 17 avril 2019, R.G. 18/1.543/A<sup>8</sup>](#)

Pour les étrangers qui, pour des raisons indépendantes de leur volonté, sont empêchés de rentrer dans leur pays d'origine, il entre dans la mission des C.P.A.S. de leur assurer l'aide sociale, et ce jusqu'au moment où ils seront en mesure de quitter effectivement le territoire. Entrent dans cette hypothèse les étrangers qui ne peuvent être contraints de quitter le territoire pour des raisons médicales, pour des raisons indépendantes de leur volonté, ou encore en vertu d'une disposition légale interdisant leur éloignement. Il doit s'agir d'une impossibilité absolue. Dans l'hypothèse de raisons médicales, celles-ci s'apprécient par rapport à la gravité de l'état de santé et, également, après examen de la disponibilité tant médicale qu'économique d'un traitement adéquat dans le pays, celui-ci pouvant par ailleurs exister et être appliqué mais n'être concrètement accessible sur le plan économique qu'à une partie infime de la population.

23.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Règles générales d'octroi du R.I.S. > Conditions d'octroi > Résidence](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 5 novembre 2019, R.G. 2019/AN/60](#)

Peut se prévaloir de circonstances exceptionnelles au sens de l'article 23, § 5, de la loi le bénéficiaire du R.I.S qui, au cours d'un séjour à l'étranger dûment signalé au C.P.A.S. compétent, doit y subir inopinément un traitement médical dont la durée l'amène à dépasser la limite autorisée et, informé de ce que ce traitement ne pourrait être poursuivi en Belgique (les médicaments y étant différents), estime nécessaire de rester sur place plutôt que de rentrer avant l'échéance des quatre semaines durant lesquelles le paiement dudit revenu lui est garanti.

24.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Voies de recours > Appel > Objet](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 12 novembre 2019, R.G. 2019/AN/151](#)

L'appel revient à un réexamen complet du litige, non limité à la validité de la décision du premier juge, qui permet aux plaideurs de réparer les erreurs intervenues dans la défense de leurs intérêts en première instance. Il les met en position de présenter de nouvelles pièces, de nouvelles preuves, d'invoquer de nouveaux moyens de fait et de droit, voire, dans une certaine mesure, d'introduire des demandes incidentes.

\*  
\* \*

---

<sup>8</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Qu'entend-on par « séjour illégal » ?](#)

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

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