



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° 14

31 mars 2016

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.

Dans ce numéro, nous avons mis en exergue une réflexion de Madame **Andrée DEBRULLE** sur l'entrée en vigueur le 10 avril prochain de la Convention 156 de l'OIT sur le congé parental. Madame Andrée DEBRULLE est un ancien membre du service d'études national de la CSC-ACV et a une expérience importante de négociation à l'OIT, où elle a participé pendant de nombreuses années avec le Président de la CSC aux travaux de la commission d'application des normes de l'OIT.

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

I. JURISPRUDENCE ANNOTÉE / ARTICLE

[Travail et famille > Congé parental*](#)

La mise en œuvre de la Convention 156 de l'OIT en Belgique, Andrée DEBRULLE, ancien membre du service d'études national de la CSC-ACV, Andrée DEBRULLE, ancien membre du service d'études national de la CSC-ACV

*
* *

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Sécurité sociale > Chômage](#)

C.J.U.E., 17 novembre 2015, C-137/15 (MARIA PILAR PLAZA BRAVO c/ SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL DIRECCION PROVINCIAL DE ALAVA)¹

En l'absence de données statistiques précises relatives aux effets d'une règle nationale (en l'occurrence le mode de calcul des allocations de chômage), il ne peut être conclu que celle-ci conduit à l'existence d'une discrimination indirecte dont les femmes seraient victimes au motif qu'elles sont plus nombreuses que les hommes à occuper des postes à temps partiel.

2.

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

C. trav. Liège (div. Liège), 10 décembre 2015, R.G. 2014/AL/139

L'article 32^{ter} de la loi relative au bien-être ne s'applique pas aux hypothèses d'(hyper)conflit, situations dans la survenance desquelles les protagonistes portent chacun une part de responsabilité et où il n'existe pas de déséquilibre entre parties, ce qui, en revanche, est le propre du harcèlement, lequel présuppose que la personne harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a ni provoqués, ni entretenus par sa propre attitude.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Un nouvel arrêt de la Cour de Justice sur la notion de discrimination indirecte en sécurité sociale](#).

3.

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

C. trav. Liège (div. Liège), 20 novembre 2015, R.G. 2014/AL/605

Un contrat de travail intérimaire peut être signé dans les deux jours ouvrables à compter de l'entrée en service du travailleur. A défaut de respecter ce délai, le contrat d'intérim existe néanmoins, la seule conséquence étant que le contrat est conclu à durée indéterminée avec la possibilité pour l'intérimaire de le dénoncer moyennant un préavis réduit (espèce dans laquelle un accident du travail est intervenu avant la conclusion).

4.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Durée du préavis > Exigence d'un statut unique](#)

C. const., 3 février 2016, n° 19/2016

Avant les modifications introduites par la loi du 26 décembre 2013, bien que des conventions relatives aux délais de préavis pour les employés 'supérieurs' ne pouvaient être conclues avant la notification du congé, la faculté d'invoquer la nullité de telles conventions appartenait exclusivement à l'employé, celle-ci n'étant pas autorisée à l'employeur (renvoi à Cass., 7 avril 2008, S. 07.0098.F). Cette règle doit être considérée comme s'appliquant également à l'ouvrier, l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 étant seulement impératif en faveur de celui-ci. Ceci valait tant pour les conventions collectives de travail que pour les conventions individuelles dérogeant aux préavis prévus par ou en vertu de la loi et cette faculté n'était pas donnée aux employeurs. Il en découle que l'article 82, § 3, de la loi ne violait pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

5.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Cas d'espèce > Manquement > Travailleur](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 6 novembre 2015, R.G. 2014/AL/446

Ne manifeste pas sa volonté implicite mais certaine de mettre un terme aux relations contractuelles le travailleur qui, au terme d'une période de détachement, émet des réserves quant aux propositions de nouvelle affectation que lui fait son employeur au motif que celles-ci ne sont pas conformes aux conventions passées avant son départ pour l'étranger.

6.

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

C. trav. Liège (div. Namur), 12 novembre 2015, R.G. 2014/AN/154

Le fait que l'employeur décide de fermer son entreprise un lundi afin de permettre à son personnel de ne pas perdre un jour de congé légal coïncidant avec le dimanche qui précède n'a pas pour effet que ce jour devient un jour férié au même titre que celui qu'il compense. Par rapport au prescrit de l'article 35 LCT, il

est et reste un jour ouvrable dont il fallait tenir compte pour le calcul du délai de trois jours prévu par ledit article.

7.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du motif grave > Exigence de précision](#)

C. trav. Bruxelles, 29 septembre 2015, R.G. 2013/AB/983

La précision des motifs imposée à l'auteur de la rupture ne doit pas être portée à un niveau tel qu'elle excéderait le double objectif qui est le sien, étant, d'une part, de permettre à la partie qui se voit notifier un motif grave d'être informée des causes de la rupture et, d'autre part, de mettre le juge à même d'apprécier la réalité de leur gravité ainsi que de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient à ceux énoncés dans la notification. Si elle ne peut être réduite à l'énoncé vague d'un comportement général, la description des faits ne doit donc pas rentrer dans les moindres détails, ni comprendre une argumentation complète destinée à les établir et justifier leur gravité, cette double démonstration devant, elle, être apportée dans le cadre du débat judiciaire.

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Manquements professionnels / Incompétence](#)

C. trav. Bruxelles, 17 novembre 2015, R.G. 2013/AB/1.175

Se rend coupable de manquements professionnels l'assistant du gérant d'un établissement faisant partie d'une chaîne de restauration rapide qui (i) non seulement contrevient à des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire dont il ne pouvait ignorer qu'elles font l'objet de contrôles de la part d'organismes extérieurs et qu'il était dans l'obligation de respecter de manière stricte, (ii) mais encore, en laissant une collaboratrice seule dans un bureau dans lequel se trouvaient de l'argent et des documents confidentiels, a rendu possibles la manipulation de sommes et la consultation de données confidentielles de la société par un membre du personnel qui n'aurait pu y avoir accès.

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Manquements professionnels / Incompétence](#)

C. trav. Mons, 18 janvier 2016, R.G. 2009/AM/21.901

S'il paraît évident que de simples négligences ne peuvent justifier un licenciement pour motif grave, il en va, bien évidemment, autrement si le travailleur refuse de faire preuve de responsabilité professionnelle en faisant amende honorable et qu'il reproduit quelque temps plus tard le même comportement que celui qui fut dénoncé aux termes d'un avertissement sévère, de telle sorte que les manquements dont le travailleur se rend coupable traduisent en réalité une désinvolture délibérée dans son chef, constitutive de motif grave.

10.

[Temps de travail et temps de repos > Normes sectorielles > Secteur des taxis](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 9 octobre 2015, R.G. 2014/AL/196²

Dans la jurisprudence de la Cour de Justice, le temps de travail est la période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions (étant les trois éléments constitutifs de la définition), et ce même s'il y a absence de prestations effectives de travail.

La durée du travail est définie dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail (article 19, alinéa 1^{er}, alinéa 2 et alinéa 3, 1^o), étant qu'il faut entendre par là le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur. Dans le secteur des taxis, est du temps de travail celui pendant lequel le chauffeur ne transporte pas de clients mais est néanmoins disponible pour une prise en charge éventuelle (s'agissant de temps d'attente). N'est pas du temps de travail le temps de pause réel, étant celui où le taxi est fermé et où le chauffeur n'est pas dans le véhicule.

11.

[Temps de travail et temps de repos > Travail à temps partiel > Présomption d'occupation à temps plein](#)

Cass., 12 octobre 2015, n° S.14.0101.N (NL)

Pour que la présomption de travail à temps plein ne trouve pas à s'appliquer, l'employeur doit conserver les documents légalement exigés sur le lieu de travail dans un endroit facilement accessible pour les travailleurs, où le règlement de travail peut être consulté. Ceci ne signifie pas que lors d'un contrôle de l'inspection sociale ces documents doivent pouvoir être présentés immédiatement aux contrôleurs (art. 22^{ter}, al. 2, de la loi du 27 juin 1969).

12.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul des cotisations de sécurité sociale > Outils ou vêtements de travail](#)

Cass., 9 novembre 2015, n° S.14.0004.N (NL)

En vertu de l'article 19, § 2, 5^o, de l'A.R. du 28 novembre 1969, les avantages accordés sous la forme d'outils ou de vêtements de travail ne sont pas considérés comme rémunération. Cette règle s'applique indépendamment de la question de savoir qui octroie cet avantage, que ce soit l'employeur lui-même ou un tiers, la constatation qu'il s'agit de tels avantages suffisant.

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Notion de temps de travail dans le secteur des taxis](#).

13.

[Accidents du travail* > Obligations de l'employeur > Obligation d'assurance > Type de contrat](#)

C. trav. Bruxelles, 14 octobre 2015, R.G. 2013/AB/381³

Une assurance « gens de maison » faisant référence à la loi du 10 avril 1971 est une assurance contre les accidents du travail. En ce qui concerne la question du risque assuré, il ne peut être opposé au travailleur une cause d'exclusion d'intervention. La législation est en effet d'ordre public. Tous les risques définis aux articles 7 et 8 de la loi doivent dès lors être couverts. La seule cause légale d'exclusion est l'accident causé intentionnellement (art. 48). L'assureur doit dès lors intervenir par application de l'article 46, § 2, de la loi et ne peut se retrancher derrière les limitations de risques repris dans la police.

14.

[Accidents du travail* > Définitions > Accident du travail \(général\) > Evénement soudain > Typologie > Stress](#)

C. trav. Bruxelles, 26 octobre 2015, R.G. 2010/AB/89⁴

Le stress, c'est-à-dire les circonstances particulièrement énervantes ou éreintantes dans lesquelles la victime a été placée, peut constituer l'événement soudain. Les relations humaines peuvent être tendues et détériorées sur le lieu du travail et il a de longue date été admis que celles-ci peuvent être retenues comme étant des situations stressantes ayant pu entraîner la lésion. La jurisprudence a également admis que peuvent aussi constituer un tel événement une discussion au cours de laquelle des reproches sont adressés à la victime, ainsi que l'état d'énerverment d'un employé consécutif au refus de l'employeur de lui donner des congés et les circonstances dans lesquelles ce refus est intervenu.

15.

[Accidents du travail* > Réparation > Consolidation](#)

C. trav. Mons, 19 octobre 2015, R.G. 2014/AM/273

La consolidation est essentiellement une notion médicale. Il n'est pas exigé que la possibilité d'évolution ultérieure des lésions soit totalement exclue, ces modifications étant alors prises en compte dans le cadre de la procédure en revision ou par le biais de l'allocation d'aggravation. Partant, la date de consolidation est, en règle, unique. L'ordre public ne s'oppose cependant pas à l'entérinement de deux dates successives de consolidation s'il y a accord des parties.

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [L'assurance 'gens de maison' est-elle une assurance contre les accidents du travail ?](#)

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Une situation de stress peut-elle être l'élément déclencheur d'un accident du travail ?](#)

16.

[Accidents du travail* > Immunités > Bénéficiaires de l'immunité > Cas particuliers > Formation](#)

C. const., 24 mars 2016, n° 51/2016

Les articles 1^{er}, 2 et 46 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que l'employeur ne peut invoquer le régime d'immunité civile prévu à l'article 46 lorsque la victime d'un accident du travail est une personne qui suit chez lui une formation professionnelle individuelle, au sens des articles 90 et suivants de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle.

17.

[Chômage > Contrôle de la recherche active d'emploi > Sanctions > Non-présentation à une convocation](#)

Cass., 5 octobre 2015, n° S.14.0055.F⁵

En vertu de l'article 59sexies, § 1^{er}, alinéas 1, 3 et 4, de l'A.R. du 25 novembre 1991, le chômeur qui ne donne pas suite à la convocation par recommandé pour le troisième entretien est assimilé à un chômeur qui n'a pas respecté l'engagement souscrit dans le contrat écrit et est exclu du bénéfice des allocations conformément aux dispositions du § 6.

L'article 143 de l'arrêté royal autorise par ailleurs le directeur à prendre des décisions sur le droit aux allocations à l'égard du travailleur qui n'a pas reçu ou demandé d'allocations le jour où la décision est prise, le jour où elle a été notifiée ou le jour où elle doit produire ses effets.

18.

[Chômage > Sanctions > Infraction à la réglementation > Abandon d'une formation](#)

C. trav. Mons, 22 octobre 2015, R.G. 2015/AM/54

L'abandon d'une formation professionnelle sans motif légitime peut donner lieu à une sanction d'exclusion allant de 4 à 52 semaines. La formation proposée via la cellule pour l'emploi et la formation professionnelle sont en effet, pour l'application de cette disposition, assimilées à un emploi. En cas d'abandon lié à une situation conflictuelle amplifiée par la situation personnelle du chômeur (personnalité fragile) il peut, compte tenu du principe de proportionnalité et des circonstances de la cause, être décidé de la fixer à 8 semaines (sans sursis en l'espèce).

19.

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > Réduction des cotisations](#)

C. trav. Bruxelles, 22 octobre 2015, R.G. 2014/AB/788 (NL)

L'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 n'est pas applicable en tant que tel pour déterminer la notion de nouvel employeur, sa finalité étant de déterminer si dans les différentes entités constituant une même

⁵ Pour de plus amples développements sur cette question, voir [Procédure de suivi du comportement actif du chômeur : précisions de la Cour de cassation](#).

unité technique d'exploitation il est satisfait à la condition du nombre de travailleurs occupés pour instituer un conseil d'entreprise. Les dispositions concernant les réductions de cotisations pour les groupes cibles telles que figurant dans la loi programme (I) du 24 décembre 2002 ont pour but de permettre de véritables créations d'emplois, mécanisme dans lequel le remplacement d'un travailleur qui était occupé dans l'UTE mais qui a quitté celle-ci dans l'année n'est pas pris en compte.

20.

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

C. trav. Bruxelles, 4 novembre 2015, R.G. 2014/AB/19⁶

La cohabitation a été définie par le fait que des personnes vivent sous le même toit et qu'elles règlent principalement en commun leurs questions ménagères, ceci quelle que soit la nature des liens qui les unissent. Le critère est de former une entité ménagère et économique. La cohabitation suppose, outre le partage des tâches ménagères, que l'allocataire tire un avantage économique-financier de la cohabitation. Sur le plan de la preuve, c'est au demandeur d'établir qu'il a le statut d'isolé, étant qu'il doit apporter la preuve de l'absence de cohabitation au sens légal. En ce qui concerne les indices, l'inscription au registre de la population peut intervenir, mais ce sont essentiellement les conditions concrètes qui doivent être examinées.

21.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Impossibilité absolue de retour > Demande art. 9ter](#)

C. trav. Bruxelles, 22 octobre 2015, R.G. 2014/AB/908

En conséquence de la jurisprudence Abdida (C.J.U.E., 18 décembre 2014, C-562/13), il faut examiner en cas de décision négative prise par l'Office des Etrangers dans le cadre d'une demande fondée sur l'article 9ter de la loi du 15 décembre 1980 si l'étranger souffre d'une maladie grave au sens de cet arrêt et si l'exécution de la décision prise par l'Office des Etrangers l'expose à un risque sérieux de détérioration grave et irréversible de son état. Cet examen a un double volet, étant de vérifier d'une part s'il souffre d'une maladie qui ne permet aucune interruption de son traitement (sans l'exposer à ce risque de détérioration grave et irréversible de son état) et d'autre part si existe dans (son) pays un traitement adéquat. Le premier examen est purement médical et un expert doit être désigné, avant que d'entreprendre le second.

22.

[Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Avantages sociaux et fiscaux > Types](#)

C. trav. Bruxelles, 2 novembre 2015, R.G. 2015/AB/341

Les personnes dont l'état de santé provoque une réduction de leurs possibilités de se déplacer de deux points au moins ont droit à une carte de stationnement conformément à l'A.R du 7 mai 1999. Cette réduction s'apprécie conformément au Guide et à l'échelle applicables dans le cadre de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées. La méthode de cotation utilisée pour

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Revenu d'intégration et cohabitation : charge de la preuve](#).

l'appréciation de la réduction d'autonomie en vue de l'octroi de l'allocation d'intégration doit donc être suivie.

23.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Loyauté procédurale](#)

Cass., 16 novembre 2015, n° S.14.0097.F

Le principe général de droit *Fraus omnia corrumpit* prohibe toute tromperie ou déloyauté dans le but de nuire ou de réaliser un gain. Pour être constitutif de fraude, l'acte déloyal doit être accompli dans l'intention de causer un dommage ou d'obtenir un gain. Le fait pour une partie de taire sciemment un élément important (existence d'une convention collective non encore publiée), trompant ainsi la partie adverse et le juge, est une malhonnêteté intellectuelle et un manquement grave au devoir de loyauté dans la procédure.

24.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Expertise > Conditions de l'expertise](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 23 novembre 2015, R.G. 2015/AL/225

Écarter de la discussion médicale l'assuré social qui se présente non accompagné à la séance d'expertise au motif de lui épargner des échanges d'ordre technique entre deux professionnels est une pratique qui, pour être courante et dénuée de la moindre mauvaise intention, revient à donner à une des parties à la cause l'opportunité de faire valoir ses arguments auprès de l'expert en l'absence d'un représentant de l'autre camp, le privant ainsi de la possibilité de faire valoir ses observations. Cette façon de faire, qui viole le principe du contradictoire, ne peut être validée.

25.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Production de pièces](#)

C. trav. Mons, 28 octobre 2015, R.G. 2014/AM/305

Les dispositions du Code judiciaire ne suppriment pas l'existence de motifs supérieurs et généraux pouvant fonder un refus de production de documents. Celle-ci ne peut ainsi être admise que dans la mesure où elle ne se heurte pas à d'autres règles comme celles relatives à la discrétion professionnelle, au respect de la vie privée ou au secret des affaires.

Si, contrairement au médecin, au notaire ou à l'avocat, un assureur n'a pas la qualité de personne tenue au secret professionnel au sens de l'article 458 du Code pénal, il n'en demeure pas moins que, à l'instar du banquier, l'assureur doit garder le secret, tant sur les opérations traitées avec son client que sur les renseignements donnés par ce dernier en vue de leur réalisation contractuelle. Ce devoir de discrétion se justifie, notamment, au regard des informations personnelles recueillies à l'occasion des relations contractuelles nouées, lesquelles sont protégées par le droit au respect de la vie privée. Cette interdiction de violation du respect de la vie privée dans le secteur commercial de l'assurance a, du reste, été rappelée par la Cour constitutionnelle lorsqu'elle fut amenée à examiner la pertinence de l'interdiction faite aux mutualités de distribuer des produits bancaires et d'assurance (arrêt n° 70/99 du 17 juin 1999).

*
* *

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

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