



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° 29

30 novembre 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 vous proposons une réflexion de J.-B. MAISIN, juriste, sur la négociation collective des travailleurs indépendants (confrontation entre la jurisprudence de l'UE et les principes 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

[Concertation / Participation > Négociation collective](#)

L'Irlande : débat sur la liberté de négociation collective des travailleurs indépendants – Confrontation entre la jurisprudence de l'UE et les principes de l'OIT, par J.-B. MAISIN, Juriste

*
* *

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Concertation / Participation > Elections sociales > Contestation des résultats > Exclusion des bulletins de vote](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 14 septembre 2016, R.G. 2016/AL/460

Un simple dépassement de la case de vote, non spécialement caractéristique, ne permet pas d'arriver à la conclusion que cette marque imparfaitement tracée résulte de la volonté manifeste du votant de rendre son bulletin reconnaissable.

En cas d'écartement par le bureau de vote malgré leur validité, il revient au tribunal de réparer cette irrégularité en faisant ce que le bureau eût dû faire, c'est-à-dire prendre acte des résultats du vote en les prenant en considération, et en rectifiant le résultat des élections en ce sens. Procéder, en ce cas, à l'annulation des élections, reviendrait à adopter une mesure nettement disproportionnée au regard de l'irrégularité constatée.

2.

[Concertation / Participation > Elections sociales > Organisation matérielle](#)

Trib. trav. Liège (div. Namur), 15 juillet 2016, R.G. 16/1.043/A

Il est proportionné, vu l'organisation du travail et le résultat de la concertation quant à la fixation des heures d'ouverture des bureaux de vote, d'inviter une travailleuse, afin de ne pas perturber la bonne marche du service, à exercer son droit de vote durant le temps de pause octroyé par son employeur en sus de celui légalement prévu, comptabilisé comme temps de travail et rémunéré comme tel. Il est également adéquat, eu égard aux contraintes professionnelles et au cadre organisationnel des opérations de vote, de proposer à une travailleuse, occupée à des prestations de nuit, de prendre part au vote dès l'ouverture du bureau électoral, ceci en utilisant la salle de détente pour s'y reposer entre la fin de ses prestations et l'heure d'ouverture du bureau, ce qui paraît plus efficient que de revenir plus tard dans la journée. Ces propositions ne s'assimilent nullement à une tentative de découragement de la travailleuse.

3.

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

C. trav. Bruxelles, 4 août 2016, R.G. 2014/AB/734

Le fait que certaines mesures prises à l'encontre du travailleur aient été annulées par le Conseil d'État ou par la Chambre de recours départementale n'implique pas que sa hiérarchie ait exercé son pouvoir hiérarchique ou disciplinaire de façon abusive au sens de la loi relative au bien-être ; le stress ressenti par lui à l'occasion des procédures menées devant ces différentes instances n'implique pas non plus l'existence de faits de harcèlement : la notion de harcèlement ne comprend, en effet, pas les comportements qui relèvent de l'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués, même si, dans sa subjectivité, et son éventuelle fragilité, le travailleur peut mal vivre certaines situations.

4.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Avant C.C.T. n° 109 > Ouvriers > Motif licite > Conduite du travailleur](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 8 juin 2016, R.G. 2015/AL/447

Le comportement visé par l'article 63 LCT n'implique pas nécessairement l'existence d'une faute dans le chef du travailleur, ni même que ce comportement puisse être qualifié de critiquable, mais à tout le moins que ce comportement puisse raisonnablement justifier le licenciement intervenu.

Constitue un motif non déraisonnable de licenciement, qui ne peut dès lors être qualifié d'abusif, le fait de tenir, à peu de temps d'intervalle, des propos qualifiés d'injurieux, humiliants et menaçants à l'égard de plusieurs de ses collègues.

5.

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

C. trav. Mons, 29 juin 2016, R.G. 2015/AM/143

Dès lors que le juge refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, il n'a pas à examiner les faits ou antécédents se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est nié.

6.

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

C. trav. Mons, 29 juin 2016, R.G. 2015/AM/361

En soi, le fait, pour une infirmière à domicile, de se faire accompagner par son mari chez ses patients et, avec l'autorisation de ceux-ci, de le faire attendre, dans une pièce séparée, qu'elle ait terminé de leur

prodiguer leurs soins, ne constitue pas une violation d'obligations légales et déontologiques pouvant justifier son licenciement pour motif grave.

7.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Comportement inapproprié / blâmable](#)

C. trav. Mons, 27 mai 2016, R.G. 2016/AM/60¹

Ruine définitivement la confiance de son employeur le travailleur qui, non content d'alerter le service de gardiennage d'un hôpital en se faisant passer pour un membre de l'OCAM - canular au caractère irresponsable qui, dans le contexte terroriste du moment, a entraîné des réactions en cascade proportionnées à la gravité de la menace potentielle - tente, par après, d'échapper à ses responsabilités en essayant de faire endosser la paternité de l'acte litigieux par ses collègues.

8.

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

Trib. trav. Liège (div. Liège), 15 janvier 2016, R.G. 15/5.837/A²

Si sont constatées des anomalies de pointage, mais que l'employeur, qui invoque à l'appui du motif grave des pratiques frauduleuses (étant le fait d'avoir volontairement effectué un faux pointage), n'établit pas celles-ci, le motif grave ne peut être admis. La charge de la preuve de la fraude incombe en effet à l'employeur.

Dès lors qu'il ne procède pas de l'intention pour le travailleur d'effectuer de faux pointages dans le but de se faire rémunérer des heures non prestées, le fait pour celui-ci en l'espèce de ne pas accorder au système d'enregistrement du temps de travail la même importance capitale que son employeur ne revêt pas un caractère de gravité tel qu'il justifie son licenciement pour motif grave.

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 économique ou technique > Catégorie du personnel](#)

C. trav. Bruxelles, 25 mars 2016, R.G. 2016/AB/155 (NL)³

L'employeur doit établir i) qu'existent au sein de l'entreprise des raisons d'ordre économique qui justifient une réduction du personnel, et ce notamment par le licenciement de personnel d'un groupe bien déterminé auquel l'intéressé appartient, ii) que la décision de licencier n'est pas influencée par la qualité de représentant du personnel de celui-ci et iii) que, indépendamment de cette fonction, il n'est pas discriminé par rapport aux autres travailleurs.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Canular téléphonique et motif grave](#).

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Non-respect des règles de badgeage : motif grave ?](#)

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Travailleur protégé et notion de catégorie déterminée de personnel : un rappel de la Cour du travail de Bruxelles](#).

La notion de catégorie déterminée de personnel implique des critères précis, objectifs et vérifiables permettant d'identifier la catégorie du personnel à licencier. Ces critères doivent être en rapport avec les raisons d'ordre économique ou technique à établir par l'employeur. En outre, le licenciement de tout le personnel relevant de cette catégorie doit intervenir, faute de quoi l'absence de discrimination ne sera pas établie.

10.

[Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Critères de l'abus de droit > Manquement à l'exécution de bonne foi](#)

C. trav. Liège (div. Namur), 11 juillet 2016, R.G. 2015/AN/41

Agit de mauvaise foi l'employeur qui fait renoncer un travailleur à toute indemnisation de son licenciement en contrepartie d'une prétendue renonciation à la prestation d'un préavis, alors que celui-ci était en réalité irrégulier, donc inexistant. Ce faisant, il ne se comporte pas comme un employeur normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances.

11.

[Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Critères de l'abus de droit > Manquement à l'exécution de bonne foi](#)

C. trav. Bruxelles, 9 septembre 2016, A.R. 2014/AB/1.103 (NL)

Manque manifestement à son obligation de bonne foi l'employeur qui donne congé à son travailleur pour un motif grave dont il devait, en toute logique, savoir qu'il était infondé.

12.

[Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Critères de l'abus de droit > Représailles](#)

C. trav. Mons, 7 juin 2016, R.G. 2015/AM/190

La décision d'engager une procédure de licenciement relève du souverain pouvoir d'appréciation de l'employeur, seul juge de l'opportunité de cette mesure. Ceci ne signifie cependant pas qu'il peut, s'écartant de tout impératif de gestion de son entreprise, prendre une mesure que rien ne justifierait, hormis sa volonté de réagir à une revendication légitime ou de s'immiscer dans un conflit d'ordre privé opposant deux membres de son personnel.

13.

[Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Critères de l'abus de droit > Représailles](#)

C. trav. Mons, 29 juin 2016, R.G. 2015/AM/265

L'employeur qui décide de faire usage de son droit de licenciement occasionne, par la force des choses, un préjudice à son cocontractant, de sorte qu'il ne peut utiliser ce droit à d'autres fins que le bien de son entreprise, notamment au titre de représailles à l'encontre du travailleur. Tel est le cas lorsque, dans le

but de se débarrasser, sans bourse délier, d'une personne qui ne lui donne pas satisfaction, il tente de lui imputer la responsabilité de la rupture des relations contractuelles.

14.

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

C. trav. Bruxelles, 12 avril 2016, R.G. 2014/AB/151⁴

Les options constituant une contrepartie du travail fourni en exécution du contrat et donc un avantage acquis en vertu de celui-ci, il faut en tenir compte dès lors que le travailleur y a encore droit au moment du licenciement.

L'avantage rémunérateur en matière d'indemnité compensatoire de préavis est l'attribution de l'option. Par contre, la plus-value éventuellement réalisée lorsque celle-ci sera levée ou que les actions seront vendues n'est pas rémunérateur, la plus-value éventuelle étant directement et uniquement tributaire des cours boursiers et non du travail effectué.

15.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Droit au séjour](#)

C.J.U.E., 14 juin 2016, Aff. n° C-308/14 (COMMISSION EUROPÉENNE c/ ROYAUME-UNI DE GRANDE-BRETAGNE ET D'IRLANDE DU NORD)⁵

L'article 11, § 3, e), du Règlement 883/2004 n'a pas pour objet de déterminer les conditions de fond de l'existence du droit aux prestations de sécurité sociale, celles-ci devant en principe relever du pouvoir du législateur national. Le Règlement ne s'oppose dès lors pas à une disposition nationale qui subordonne le droit à ces prestations à la condition d'un séjour légal, étant qu'il ne suffit pas pour le ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union de « résider habituellement » sur le territoire de l'Etat, mais également de répondre au critère du droit de séjour. Le Règlement n'organise pas un régime commun de sécurité sociale, mais laisse subsister des régimes nationaux distincts.

16.

[Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Taux des allocations > Supplément social](#)

C. const., 22 septembre 2016, n° 121/2016

Les articles 40, 42bis et 56nonies de la loi générale relative aux allocations familiales (LGAF) et l'article 2, alinéa 1^{er}, 2^o, de la loi du 20 juillet 1971 instituant des prestations familiales garanties ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution, combinés ou non avec les articles 2 et 3 de la Convention relative aux droits de l'enfant, en ce qu'ils établissent une différence de traitement entre, d'une part, les

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Options sur actions et calcul de l'indemnité compensatoire de préavis](#).

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Egalité de traitement en matière d'accès aux prestations de sécurité sociale : échec d'un recours en manquement de la Commission](#).

bénéficiaires de l'équivalent du revenu d'intégration qui sont attributaires de prestations familiales garanties et, d'autre part, les chômeurs non indemnisés qui sont attributaires dans le cadre de la LGAF.

Afin d'attribuer à tous les chômeurs complets, qu'ils soient indemnisés ou non, le supplément d'allocations familiales visé à l'article 42*bis* de la LGAF (Doc. parl., Chambre, 2008-2009, DOC 52- 1608/005, pp. 2-3), l'article 205 de la loi du 22 décembre 2008 supprime le mot « indemnisé » dans l'article 42*bis* précité. En vertu de l'article 207 de la même loi, l'article 205 doit entrer en vigueur à la date déterminée par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres. Faute d'un tel arrêté royal, cette disposition n'est pas encore entrée en vigueur.

Dès lors que le constat de la lacune qui a été fait est exprimé en des termes suffisamment précis et complets, qui permettent d'appliquer l'article 42*bis*, en cause, de la LGAF dans le respect des normes de référence sur la base desquelles la Cour effectue son contrôle, il appartient au juge compétent et à l'autorité compétente de mettre fin à la violation de ces normes en accordant, aux mêmes conditions, aux chômeurs complets non indemnisés le supplément attribué aux chômeurs complets indemnisés en vertu de l'article 42*bis* de la LGAF.

17.

[Maladies professionnelles > Fonds Amiante](#)

Trib. trav. Liège (div. Marche-en-Famenne), 26 mai 2016, R.G. 15/13/A⁶

Les pathologies liées à l'amiante sont susceptibles d'évoluer au fil du temps et peuvent se manifester pendant une période allant jusqu'à de nombreuses années après l'exposition. Il est dès lors possible que lors d'une première demande l'affection ait été bénigne (et n'ait pas pu faire l'objet d'une indemnisation) et que l'état de santé se soit dégradé ultérieurement pour engendrer une affection plus grave, telle l'asbestose.

18.

[Chômage > Droit aux allocations > Permis de travail](#)

C. trav. Bruxelles, 21 avril 2016, R.G. 2014/AB/737⁷

La formation académique et les études supérieures non-universitaires sont considérées comme des études de plein exercice (sauf les études de promotion sociale). Le chômeur qui prépare une thèse de doctorat doit en principe être considéré comme indisponible sur le marché du travail et ne peut être indemnisé, sauf situation exceptionnelle. En outre, dans le cas d'un boursier étranger (non-européen), titulaire d'un permis de travail C, l'impossibilité de bénéficier des allocations de chômage ne trouve pas son origine dans la nationalité mais dans le statut de séjour librement consenti.

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Exposition à l'amiante et indemnisation d'un ayant droit.](#)

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Permis de travail C : doit aux allocations de chômage ?](#)

19.

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > Responsabilité solidaire](#)

C. const., 25 mai 2016, n° 79/2016

Etant donné essentiellement le caractère indemnitaire de la responsabilité solidaire en cause, l'impossibilité pour l'Office national de sécurité sociale, et donc pour le juge, de modérer le montant de la responsabilité solidaire prévue par l'article 30bis, § 3, de la loi ONSS, est compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution, lus en combinaison avec l'article 1^{er} du Premier Protocole additionnel à la Convention européenne des droits de l'homme et avec le principe général du droit à un contrôle de pleine juridiction.

L'article 30bis, § 3, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, avant sa modification par la loi-programme du 23 décembre 2009, ne viole dès lors pas les articles 10 et 11 de la Constitution, combinés avec ces dispositions et avec le principe général du droit à un contrôle de pleine juridiction.

20.

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

Cass., 6 juin 2016, n° S.15.0132.F⁸

Les articles 123, al.1^{er}, et 124, § 2, de l'A.R. du 3 juillet 1996 n'interdisent pas de considérer comme étant à charge pour le remboursement des soins de santé les enfants domiciliés chez leur autre parent. En effet, il n'est pas requis, lorsqu'il s'agit d'un enfant visé à l'article 123, al. 1^{er}, 3 a) - qui vise les enfants et les enfants adoptés du titulaire et ceux dans l'acte de naissance desquels le nom de celui-ci est mentionné - que cet enfant cohabite avec le travailleur ou fasse partie de son ménage.

En vertu de l'article 126, al. 1^{er}, de la loi coordonnée le 14 juillet 1994, ce n'est que lorsqu'aucun choix n'a été réalisé par des parents ne vivant pas sous le même toit ou en cas de contestation entre les titulaires que la personne à charge est inscrite par priorité à charge du titulaire qui cohabite avec lui.

L'arrêt attaqué (rendu par la Cour du travail de Liège le 14/11/2016) conclut, dans l'hypothèse d'un hébergement alterné sans part contributive, que les articles 123, al. 1^{er}, 3 et 124, § 2, de l'AR du 3/07/1996 sont contraires aux articles 10 et 11 de la Constitution en se fondant sur l'interprétation erronée que ceux-ci interdiraient de considérer comme étant à charge d'un parent des enfants domiciliés chez l'autre parent. Il viole donc ces dispositions, ce qui justifie la cassation.

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Intervention majorée en soins de santé : hébergement alterné sans part contributive et notion d'enfant à charge d'un titulaire.](#)

21.

[Sécurité d'existence > Prestations familiales garanties > Conditions d'octroi > Condition de séjour](#)

C. trav. Mons, 20 avril 2016, R.G. 2015/AM/222⁹

Pour pouvoir prétendre aux prestations familiales garanties, il faut être en séjour légal. Le statut de mère d'un enfant belge ne confère pas à celle-ci automatiquement un droit au séjour. Le droit aux prestations familiales garanties n'est ouvert à charge de FAMIFED qu'à compter de la date à laquelle l'Office des Etrangers a autorisé la délivrance du titre de séjour.

*
* *

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

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

⁹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Droit aux prestations familiales garanties pour une personne étrangère, mère d'un enfant belge](#).