



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° 2

30 septembre 2015

Madame,
Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous adresser le second 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). 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 du site, sont consultables d'un simple clic.

Nous nous efforcerons, comme c'est le cas pour ce numéro, de mettre à chaque fois une ou deux questions juridiques en exergue, que ce soit sous la forme d'un commentaire plus explicite d'une décision, d'un bref article de doctrine, d'un point de jurisprudence ou autre.

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

Bien à vous,

L'équipe rédactionnelle

I. JURISPRUDENCE ANNOTÉE

1.

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

Jurisprudence récente en matière de piquets de grève (2012-2015), J.-Fr. NEVEN, magistrat, maître de conférences à l'UCL

2.

[Relation de travail](#) > [Contrat de travail](#) > [Conclusion](#) > [Durée du contrat](#) > [Contrat à durée déterminée](#) > [Contrats successifs](#)

Les règles de l'Accord-cadre sur le travail à durée déterminée et de la Charte des Droits fondamentaux rappelées par la Cour de Justice de l'Union Européenne, M. JOURDAN et S. REMOUCHAMPS, avocats au Barreau de Bruxelles

- **C.J.U.E., 5 février 2015, n° C-117/14 (GRIMA JANET NISTTAHUZ POCLAVA c/ JOSE MARIA ARIZA TOLEDANO)**

En vertu de l'article 51, paragraphe 1 de celle-ci, les dispositions de la Charte s'adressent aux États membres uniquement lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union. La Cour de Justice n'est pas compétente pour répondre à une question de droit purement interne qui concerne une travailleuse qui ne peut entrer dans le champ d'application de l'Accord-cadre.

- **C.J.U.E., 26 février 2015, n° C-238/14 (COMMISSION EUROPEENNE c/ GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG)**

Pour prévenir le recours abusif à la conclusion de contrats à durée déterminée successifs, il faut des 'raisons objectives'. Il faut entendre par là des circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée et étant de nature à justifier dans ce contexte particulier la conclusion de ces contrats.

Une disposition nationale qui se borne à autoriser de manière générale et abstraite par une norme législative ou réglementaire le recours à ces contrats n'est pas conforme à l'Accord-cadre, d'autant qu'il est constaté en la cause que ce type de personnel peut être engagé pour satisfaire des besoins permanents et durables.

- **C.J.U.E., 9 juillet 2015, n° C-177/14 (REGOJO DANS c/ CONSEJO DE ESTADO)**

La notion de 'raisons objectives' figurant à la clause 4, point 1 de l'Accord-cadre (autorisant le recours à des contrats à durée déterminée successifs) n'est pas rencontrée par une norme nationale générale et abstraite. Il faut qu'il y ait des éléments précis et concrets, caractérisant la condition d'emploi invoquée comme justifiant celui-ci. Il faut de même démontrer qu'existe un contexte particulier l'autorisant, contexte établi sur la base de critères objectifs et transparents.

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

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

C. const., 17 septembre 2015, n° 116/2015

La Cour constitutionnelle a annulé des dispositions de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

Il s'agit de (1) l'article 70, § 4, qui exclut pour une durée indéterminée des délais de préavis généraux les travailleurs qui répondent aux trois critères cumulatifs énumérés dans cette disposition (étant que le délai de préavis était au 31 décembre 2013 déterminé par le Roi et était à cette date inférieur au délai général, que le travailleur n'a pas de lieu fixe de travail et qu'il accomplit habituellement dans des lieux de travail temporaires ou mobiles une ou plusieurs des activités désignées) ainsi que (2) la référence aux travailleurs visés à l'article 70 dans l'article 97, qui exclut du champ d'application de l'indemnité en compensation du licenciement les travailleurs auxquels s'applique l'article 70 de la loi (préavis réduits). Les effets des dispositions annulées sont cependant maintenus jusqu'au 31 décembre 2017.

2.

[Droits fondamentaux](#) > [Egalité et non-discrimination](#) > [Procédure](#)

C. trav. Mons, 6 mai 2015, R.G. 2014/AM/163

La différence de traitement entre différentes catégories de personnes qui résulte de l'application de différentes procédures devant différentes juridictions, et dans des circonstances au moins partiellement différentes, n'implique pas en soi de discrimination. Il ne pourrait être question de discrimination que si la différence de traitement résultant de l'application de ces procédures allait de pair avec une limitation inéquitable des droits des parties concernées, ce qui n'est pas le cas s'agissant des réglementations différentes imposées par le législateur entre la procédure de notification par pli judiciaire et la signification opérée par voie d'huissier.

3.

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

C. trav. Bruxelles, 2 avril 2015, R.G. 2014/CB/14

Le fait que des notes écrites aient été établies est propre au fonctionnement d'une administration et ne permet pas de conclure au « harcèlement administratif ». La modification de l'affectation d'un travailleur, en conflit avec une grande partie des personnes avec qui il travaille, relève de la bonne gestion d'un service et, hors le cas où la responsabilité des conflits incombe exclusivement aux autres travailleurs, ne permet pas plus de présumer l'existence d'un harcèlement moral que ne l'autorise l'introduction, à l'encontre du plaignant, d'une procédure disciplinaire inscrite, elle aussi, dans le contexte de ses mauvaises relations avec ses collègues ou le signalement négatif dont il a fait l'objet en raison de ses nombreuses difficultés relationnelles.

L'action en cessation que peut introduire devant le juge des référés la personne qui se prétend victime de violence ou de harcèlement au travail, sans être pour autant non fondée, perd néanmoins toute pertinence eu égard à l'objectif poursuivi lorsqu'elle est introduite dans un délai anormalement long après les faits invoqués.

4.

[Bien-être au travail > Surveillance de la santé des travailleurs > Inaptitude physique définitive](#)

C. trav. Liège, div. Liège, 15 mai 2015, R.G. 2014/AL/185

Il ne résulte pas de dispositions de l'arrêté royal du 28 mai 2003 que l'employeur se trouve privé du droit d'invoquer la force majeure et voit restreindre les droits qu'il puise dans l'article 32, 5°, LCT, mais bien qu'il est tenu, s'il veut établir la force majeure médicale qu'il invoque, de respecter la procédure mise en place par ledit arrêté. Ce dernier ne contredit donc pas l'article 32, 5°, précité, mais se borne à aménager les modalités d'administration de la preuve de la force majeure médicale. En prévoyant que la force majeure ne pourra être considérée comme établie qu'après écoulement du délai de recours et épuisement des possibilités raisonnables de reclassement au sens de son article 72, ledit arrêté n'apporte aucune restriction au droit à la preuve de la force majeure dont dispose l'employeur auquel il permet précisément, une fois la procédure respectée, d'apporter la preuve qui lui incombe : celle de l'impossibilité objective d'affecter le travailleur à un autre emploi ou des motifs pour lesquels cette affectation ne peut être raisonnablement exigée.

5.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Obligations du travailleur > Non-concurrence](#)

C. trav. Bruxelles, 22 mai 2015, R.G. 2014/AB/552 (NL)

Peut être qualifiée de déloyale la concurrence qui intervient intentionnellement au mépris de tout usage professionnel ou procède de la volonté du travailleur de nuire à son (ex)employeur, notamment en détournant sa clientèle ou ses fournisseurs ou encore en débauchant son personnel. Ne manque en revanche pas à son obligation de loyauté le travailleur qui, de manière purement factuelle, informe ses contacts de ses prochains départ et engagement par une société tierce, ce même si, ensuite à son mail, certains d'entre eux décident de, à l'avenir, recourir aux services de cette autre société.

6.

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

C. trav. Bruxelles, 13 mai 2015, R.G. 2013/AB/769

La concomitance flagrante entre l'annonce de la grossesse et le licenciement signifié par exploit d'huissier, à l'évidence pour lui permettre de sortir immédiatement ses effets, constitue un indice que la grossesse n'est pas entièrement étrangère à la décision, qui plus est justifiée par des manquements professionnels restés peu nombreux, espacés dans le temps et sans conséquences démontrées pour l'entreprise.

7.

[Chômage](#) > [Admissibilité](#) > [Sur la base du travail](#) > [Calcul du stage](#)

C. trav. Bruxelles, 18 février 2015, R.G. 2013/AB/527

En cas d'exclusion des allocations de chômage à durée indéterminée consécutive à une récidive, la dispense de stage prévue à l'article 42 de l'A.R. du 25 novembre 1991 découlant du fait d'avoir été indemnisé pour un jour au moins au cours des trois ans qui précèdent, n'est pas d'application pour être à nouveau admissible aux allocations de chômage.

8.

[Maladie / Invalidité](#) > [Paiement](#) > [Récupération d'indu](#) > [Etendue](#)

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

L'article 101, § 2, de la loi coordonnée le 14 juillet 1994 vise le titulaire reconnu incapable de travailler et qui a effectué un travail sans l'autorisation préalable du médecin conseil et ce sans distinction selon que le travailleur a repris le travail à temps plein ou à temps partiel. La référence que l'article 101, § 2, de la loi fait à l'article 100, § 2, n'implique pas que, pour la récupération d'indemnités d'incapacité de travail indûment perçues, une distinction soit faite entre ceux-ci, le taux de 50 % visé à l'article 100, § 2, concernant uniquement la capacité de gain.

9.

[Sécurité d'existence](#) > [Personnes handicapées](#) > [Allocations](#) > [Allocation de remplacement de revenus - conditions d'octroi](#) > [Nationalité](#)

C. const., 21 mai 2015, n° 59/2015

En refusant les allocations aux personnes handicapées aux personnes autorisées à séjourner sur le territoire sur la base de l'article 9ter de la loi du 15 décembre 1980 (sans que soit en cause une privation de soins infligée intentionnellement à cette personne dans son pays d'origine ou dans le pays tiers où elle séjournait auparavant), l'article 4 de la loi du 27 février 1987 ne viole pas les articles 10, 11 et 191 de la Constitution, lus en combinaison avec l'article 28, par. 2 de la Directive 2004/83/CE du Conseil du 29 avril 2004 (décision après C.J.U.E. 18 décembre 2014, n° C-542/13).

10.

[Sécurité d'existence](#) > [C.P.A.S.](#) > [Situation des étudiants](#) > [Notion d'études](#)

C. trav. Bruxelles, 21 mai 2015, R.G. 2014/AB/606

En vue de l'augmentation de la possibilité d'insertion professionnelle, le demandeur de RIS peut être autorisé à reprendre ou à continuer des études de plein exercice, mais il doit, pour ce, établir son aptitude aux études et respecter les engagements pris avec le CPAS dans le cadre du PIIS. Le demandeur doit en outre établir que lesdites études sont susceptibles d'augmenter ses possibilités d'insertion professionnelles.

11.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La demande > Prescription](#)

Cass., 22 juin 2015, n° S.14.0014.F

La prescription peut être opposée en tout état de cause même devant la cour d'appel, à moins que la partie qui n'aurait pas opposé le moyen de la prescription ne doive, par les circonstances, être présumée y avoir renoncé. La renonciation à un droit est de stricte interprétation et ne peut se déduire que de faits non susceptibles d'une autre interprétation.

Si la prescription est interrompue par la reconnaissance que le débiteur fait du droit de celui contre lequel il prescrit, cette reconnaissance ne manifeste pas sa volonté de renoncer à la prescription acquise.

*
* *

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

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