



Terra Laboris ■

CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

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° 32

15 janvier 2017

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.

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 > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Action en cessation](#)

Trib. trav. fr. Bruxelles, 16 septembre 2016, R.G. 14/13.241/A

L'article 20, § 3, de la loi du 10 mai 2007, qui prévoit que le président du tribunal peut, si cette mesure est de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou à ses effets, prescrire l'affichage de sa décision tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, n'est pas applicable dans le cadre d'une procédure initiée devant le tribunal - et non devant son président selon les formes du référé - à l'effet, non pas de faire constater et cesser la discrimination, mais uniquement d'obtenir l'indemnisation du dommage subi du fait de celle-ci.

2.

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

C. trav. Bruxelles, 14 janvier 2016, R.G. 2014/AB/255 et 2014/AB/268¹

L'article 22, § 2, de la Charte de l'assuré social permet à l'institution de sécurité sociale compétente, dans les conditions déterminées par son Comité de gestion et approuvées par le ministre compétent, de renoncer à la récupération de l'indu, notamment dans des cas ou catégories de cas dignes d'intérêt et à la condition que le débiteur soit de bonne foi. Il faut cependant examiner préalablement si existent des dispositions légales ou réglementaires propres aux différents secteurs de la sécurité sociale, l'article 22, § 2, de la Charte se voyant reconnaître un caractère « supplétif ». Depuis l'arrêté royal du 25 septembre 2012, par ailleurs, les règles en matière de renonciation à l'indu ne peuvent plus être considérées comme instaurant une protection inférieure à celles de la Charte.

3.

[Droits fondamentaux > Respect de la vie privée et familiale > Vie familiale](#)

Trib. trav. Liège (div. Namur), 4 novembre 2016, R.G. 16/1.247/A

La notion de vie familiale au sens de l'article 8 de la CEDH ne couvre pas la situation des enfants majeurs appartenant à une famille dont l'un des membres se verrait reconnaître une force majeure médicale. L'intéressé - en séjour illégal et devenu majeur - ne peut donc bénéficier d'une aide sociale équivalant au RIS cohabitant, l'assimilation de la force majeure médicale reconnue en l'espèce pour sa famille par le biais de son frère mineur ne pouvant lui profiter.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Allocations d'interruption de carrière et règles en matière de renonciation à la récupération de l'indu](#).

4.

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

C. trav. Bruxelles, 27 septembre 2016, 2014/AB/642

Peut être qualifié de harcèlement un comportement qui, même s'il a pour origine un conflit de la vie privée, dépasse de loin celui-ci et rejait sur les relations de travail. La circonstance que la conduite de la victime ne soit pas sans reproche n'énerve pas ce principe.

5.

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

C. trav. Bruxelles, 18 octobre 2016, R.G. 2014/AB/753

Ne peut être considéré comme constitutif de harcèlement le simple fait, pour l'employeur, confronté à des départs naturels au sein d'un même service, de ne pas remplacer les collègues directs d'un travailleur et d'opter plutôt pour un autre modèle organisationnel, fût-ce au prix de l'isolement ressenti par l'intéressé.

6.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Durée du contrat > Contrat pour un travail nettement défini](#)

C. trav. Bruxelles, 3 octobre 2016, R.G. 2016/AB/544

L'absence de mention du travail en question ou l'imprécision de cette mention ne permettant pas au travailleur de savoir quand son occupation prendra fin et empêchant les juridictions du travail de s'assurer de la régularité de sa rupture, doit être considéré comme conclu à durée indéterminée, et non pour un travail nettement défini, le contrat de travail prévoyant qu'il se terminera « à la fin du chantier ».

7.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Propriété intellectuelle](#)

C. trav. Mons, 22 juin 2016, R.G. 2015/AM/220

La législation relative aux droits d'auteurs et aux droits voisins ne s'applique pas aux documents et/ou fichiers établis dans le cadre d'une convention de management prévoyant clairement que l'établissement de tableaux de bord pertinents pour mesurer la rentabilité de départements ainsi que la rédaction de rapports de synthèse font partie de la mission du consultant.

8.

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

Trib. trav. Liège (div. Liège), 26 octobre 2015, R.G. 15/1.880/A

Trib. trav. Liège (div. Liège), 3 octobre 2016, R.G. 15/1.880/A

Constituent autant de fautes graves rendant impossible la poursuite des relations de travail le fait, pour un responsable de production, d'avoir, en dehors même du mouvement de grève en cours, donné des instructions visant à limiter la production, ouvertement critiqué la direction et fait pression sur des membres du personnel afin qu'ils ne parlent pas au directeur et poursuivent le mouvement de grève ainsi que celui d'avoir, usant ainsi de son autorité, fait travailler gratuitement des ouvriers à son domicile.

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Faits de la vie privée](#)

C. trav. Bruxelles, 7 octobre 2016, R.G. 2015/AB/703 (NL)

Le possible impact de faits de la vie privée sur la réputation de l'entreprise doit être apprécié de manière raisonnable, clients et fournisseurs étant à même de faire la part des choses entre l'attitude adoptée par leur auteur dans l'exercice de sa profession et son comportement privé.

On ne peut, en outre, postuler sans plus que l'intéressé reproduira ce même comportement dans la sphère professionnelle et constitue, de ce fait, une menace pour ses collègues et les tiers avec qui il est en contact.

10.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Caractéristiques du congé > Caractère définitif](#)

C. trav. Bruxelles, 3 octobre 2016, R.G. 2016/AB/543

En délivrant un formulaire C4 qui reprend un motif de fin d'occupation (fin de chantier-contrat nettement défini) ne correspondant pas à la réalité juridique du contrat de travail conclu (CDI), l'employeur met fin au contrat sans préavis et est, par conséquent, redevable d'une indemnité de rupture.

11.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Activité pendant une période d'incapacité de travail](#)

C. trav. Bruxelles, 2 septembre 2016, R.G. 2016/AB/708²

Le fait qu'un travailleur a continué à travailler pour un second employeur alors que l'exécution du contrat avec son premier employeur est suspendue pour cause d'incapacité de travail ne constitue pas en soi un motif grave de rupture. Il appartient au juge d'examiner les circonstances qui entourent celui-ci.

12.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Délivrance des documents sociaux > C4](#)

C. trav. Bruxelles, 18 octobre 2016, R.G. 2014/AB/753

L'ONEm ayant la faculté, s'il l'estime nécessaire, de procéder à des investigations complémentaires auprès de l'employeur, ce dernier n'est pas tenu d'explicitier la totalité des motifs du licenciement sur le formulaire C4, particulièrement lorsqu'ils sont la conséquence les uns des autres. Il peut se borner à y reprendre le motif principal ou essentiel.

13.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Clause de stabilité d'emploi > Secteur des assurances](#)

C. trav. Bruxelles, 4 août 2016, R.G. 2014/AB/803³

Dès lors que le motif grave n'est pas retenu, la procédure préalable au licenciement prévue par la convention de secteur devait être suivie, à savoir, selon le cas, celle prévue en présence ou en l'absence d'avertissements antérieurs. A défaut, l'indemnité spéciale est due.

14.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Transfert d'entreprise > Effets du transfert > Maintien des droits des travailleurs > Renonciation par le travailleur](#)

C. trav. Bruxelles, 18 octobre 2016, R.G. 2015/AB/20

Le fait que le travailleur fasse montre de bonne volonté pour faciliter le démarrage de la société reprenneuse et en attendant qu'on organise le service pour lequel il a été appelé n'est nullement constitutif d'une acceptation d'une quelconque modification de la fonction qui était sienne avant le transfert.

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Compatibilité d'une incapacité de travail avec la poursuite d'une autre activité ?](#)

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Secteur des assurances : droit à l'indemnité de stabilité d'emploi et motif grave.](#)

15.

[Travail et famille > Interruption de carrière > Cumul](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 9 août 2016, R.G. 2015/AL/419⁴

En vertu de la loi du 22 janvier 1985 (art. 100 et suivants) et de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 d'exécution, est autorisé le cumul entre les allocations d'interruption et le produit d'une activité indépendante mais à concurrence d'une année seulement. En cas de bonne foi de l'assuré social, la réglementation en matière de pause-carrière ne prévoit pas de règle permettant de limiter le remboursement de l'indu aux 150 dernières allocations (alors que tel est le cas dans la réglementation chômage). Se pose dès lors la question de savoir si l'absence d'une telle possibilité dans le cadre des allocations d'interruption est compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution (réouverture des débats).

16.

[Accidents du travail* > Définitions > Accident du travail \(général\) > Événement soudain > Typologie > Conditions atmosphériques](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 27 juin 2016, R.G. 2015/AL/196 et 2015/AL/250⁵

Le gel (froid intense) peut être un événement soudain et être l'élément déclencheur d'un accident du travail.

17.

[Accidents du travail* > Définitions > Chemin du travail > Trajet > Caractère normal du trajet](#)

Trib. trav. Liège (div. Dinant), 6 juin 2016, R.G. 15/753/A⁶

Dans la jurisprudence, une interprétation très large est donnée de la notion de chemin normal, étant qu'est normal le chemin qui est le chemin justifié. Ceci suppose nécessairement une appréciation, eu égard à la diversité des situations qui peuvent se présenter. C'est dans ce contexte qu'ont été dégagées les notions d'interruption et de détour insignifiants, peu importants ou importants. L'interruption ou le détour peu important peuvent être justifiés par un motif légitime, seule la force majeure étant cependant admise dans le cas d'interruption ou de détour important.

Pour déterminer ce qui est peu important ou important, il faut un critère de distinction objectif et pertinent. En cas d'interruption, il s'agit de la durée, à savoir qu'est d'abord examinée l'importance de celle-ci et qu'ensuite vient l'examen des faits qui ont une incidence directe, concrète et objective sur cette durée. Enfin, le juge examinera le motif de la pause intervenue.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Activité exercée pendant une pause carrière et cumul avec les allocations](#).

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accident du travail dû aux conditions atmosphériques : un rappel complet des principes](#).

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Notion de trajet normal en cas d'accident sur le chemin du travail](#).

18.

[Maladies professionnelles > Exposition au risque > Maladies ostéo-articulaires \(vibrations mécaniques\) > Modification législative - effets](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 30 août 2016, R.G. 2015/AL/116⁷

En cas d'aggravation d'une pathologie précédemment reconnue dans le système de la liste, l'exposition au risque initialement admise doit être maintenue et la procédure est à introduire dans le système ouvert.

19.

[Chômage > Admissibilité > Sur la base des études > Allocations d'attente / d'insertion > Suppression](#)

C. trav. Bruxelles, 15 septembre 2016, R.G. 2015/AB/251⁸

En matière d'allocations d'insertion, l'évaluation des efforts fournis doit tenir compte de l'âge du travailleur, de son niveau de formation, de ses aptitudes, de sa situation sociale et familiale, de ses possibilités de déplacement et encore d'éventuels éléments de discrimination. Le directeur du bureau régional dispose ici d'un pouvoir d'appréciation plus large que dans le cadre de la procédure de suivi applicable aux chômeurs bénéficiant d'allocations sur la base de leur travail.

20.

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

C. trav. Bruxelles, 16 juin 2016, R.G. 2015/AB/59⁹

Est considéré comme nouvel employeur d'un premier travailleur au sens de la loi du 24 décembre 2002 l'employeur qui n'a jamais été soumis à la loi du 27 juin 1969 en raison de l'occupation de travailleurs autres que des apprentis, des domestiques, des travailleurs soumis à l'obligation scolaire à temps partiel et des travailleurs occasionnels (ou qui a cessé d'y être soumis depuis au moins quatre trimestres consécutifs précédant le trimestre de l'engagement).

L'article 344 dispose que cet employeur ne bénéficie pas de la réduction prévue par la loi si le travailleur nouvellement engagé remplace un travailleur qui était actif dans la même unité technique d'exploitation au cours des quatre trimestres précédant l'engagement.

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Maladie professionnelle : aggravation d'une maladie supprimée de la liste](#).

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Conditions d'exclusion des allocations d'insertion professionnelle](#).

⁹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Réduction de cotisations ONSS pour de nouveaux engagements](#).

21.

[Maladie / Invalidité > Assurance soins de santé > Soins à l'étranger](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 8 décembre 2015, R.G. 2014/AL/645¹⁰

Le Règlement CE n° 987/2009 du 16 septembre 2009 prévoit que l'intéressé qui souhaite obtenir des soins à l'étranger doit être muni d'un document, étant qu'il doit se faire délivrer une autorisation émanant de l'institution de l'Etat compétent. La règle est dès lors que l'autorisation préalable doit être demandée. Cette règle est traduite dans l'article 294, § 1^{er}, 14^o, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 exécutant la loi coordonnée le 14 juillet 1994, qui dispose que l'autorisation du médecin-conseil est requise en cas de soins programmés dans la mesure où ceux-ci requièrent une hospitalisation d'une nuit au minimum (d'autres hypothèses étant reprises). L'autorisation ne peut, selon le texte, être refusée si le traitement ne peut être dispensé dans un délai médicalement acceptable en cas de demande, eu égard à l'état de santé du bénéficiaire, de ses antécédents ou encore de l'évolution probable de sa maladie.

En cas de force majeure, l'autorisation préalable n'est pas requise. Un patient ne peut être privé d'un droit, à savoir un remboursement, s'il n'a pu remplir ses obligations dans une telle situation (la cour renvoyant aux instructions de l'INAMI).

22.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Expertise > Honoraires > Barèmes](#)

C. trav. Mons, 14 janvier 2016, R.G. 2015/AM/145¹¹

L'arrêté royal du 14 novembre 2003 relatif aux divers secteurs de la sécurité sociale (hors risques professionnels, pensions et revenu d'intégration) fixe un tarif pour les honoraires personnels de l'expert. Le système est contraignant, tant pour l'expert que pour le juge et le tribunal n'a aucune marge d'appréciation pour adapter ce montant.

23.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Courriels / Internet / Documents sur ordinateur](#)

C. trav. Mons, 22 juin 2016, R.G. 2015/AM/220

Le fait que l'ordinateur sur lequel se trouvent les éléments consultés soit la propriété de l'employeur n'exclut pas la protection qui s'attache au caractère personnel de ces éléments, que celui-ci ne peut consulter en passant outre aux conditions de légalité, de finalité et de proportionnalité à peine de commettre une faute, entraînant, dans le chef du travailleur, un préjudice moral constitué d'une atteinte non justifiée à sa vie privée.

*
* *

¹⁰ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Soins programmés à l'étranger et force majeure](#).

¹¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Expertise dans le secteur AMI : frais et honoraires de l'expert](#).

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

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