



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° 37

31 mars 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](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, 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 à la liberté d'expression](#)

**C. trav. Bruxelles, 22 juin 2016, R.G. 2014/AB/560**

Le droit à la liberté d'expression que lui garantit l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme justifie que, malgré le devoir de loyauté qui s'impose à lui, le dirigeant d'un service voulu indépendant par le législateur européen - inquiet de la manière dont son autorité de tutelle envisage cette indépendance (dans les faits et au travers de ses projets d'arrêtés royaux) et qui, constatant qu'en dépit de mises en demeure de la Commission européenne, elle ne transpose pas correctement des directives européennes - fasse légitimement part de ses réserves à des tiers directement intéressés par cette problématique, qu'il s'agisse de membres du Gouvernement ou de la Chambre. Ce fait ne peut donc fonder un licenciement pour motif grave.

2.

[Relation de travail > Contrat d'entreprise > Conditions de la requalification > Critères > Qualification claire](#)

**C. trav. Bruxelles, 23 novembre 2016, R.G. 2013/AB/788**

Dans la mesure où les associés et les collaborateurs ont fait le choix d'une relation de travail indépendante, il appartient à l'O.N.S.S. de mettre en avant des éléments incompatibles avec cette qualification. L'analyse des faits effectuée par l'inspecteur social ou le contrôleur social ne lie pas le juge.

Si les instructions données par la société à propos de l'exécution du travail peuvent se comprendre comme des remarques faites en vue d'obtenir un résultat conforme aux règles de l'art, ceci ne suffit pas à établir la possibilité d'une autorité.

3.

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

**C. trav. Bruxelles, 17 janvier 2017, R.G. 2014/AB/1.000**

La qualité d'étudiant n'est pas, en soi, un motif légitime autorisant la conclusion de contrats à durée déterminée successifs.

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. Bruxelles, 16 janvier 2017, R.G. 2014/AB/1.145**

L'unilinguisme d'une travailleuse, fût-il connu de son employeur - qui ne pouvait donc légitimement attendre d'elle qu'elle reçoive les clients néerlandophones dans leur langue - ne justifie pas l'impolitesse

avec laquelle elle se conduit avec ceux-ci. La licencier dans ces circonstances n'est pas manifestement déraisonnable.

5.

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

**Trib. trav. Brabant wallon (div. Nivelles), 9 janvier 2017, R.G. 13/2.358/A<sup>1</sup>**

Il ne faut pas confondre incapacité de travail et inaptitude, la première pouvant conduire à la seconde, mais cette dernière n'en étant pas une conséquence nécessaire.

L'origine de l'inaptitude peut être diverse. Lorsque l'incapacité conduit à l'inaptitude, ce n'est plus l'incapacité qui est le motif du licenciement, mais celle-ci. Une fois ce constat opéré, il n'y a pas manquement à la loi du 3 juillet 1978, le critère de l'article 63 étant rencontré.

6.

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

**Trib. trav. fr. Bruxelles, 7 décembre 2016, R.G. 15/1.281/A<sup>2</sup>**

L'employeur peut communiquer au travailleur un aperçu des motifs à la base du licenciement. La motivation, même assez sommaire ou peu circonstanciée, n'est pas interdite. Cependant, elle ne peut être abstraite et doit présenter un lien perceptible avec le licenciement. Les partenaires sociaux ont surtout entendu sanctionner l'employeur qui n'aurait pas du tout veillé à communiquer les motifs, et ce malgré la demande du travailleur. L'objectif n'a pas été d'instaurer un débat juridique systématique sur le contenu de la motivation et seuls les abus manifestes doivent être sanctionnés. En cas de motivation imprécise ayant peu de liens concrets avec le licenciement, le contrôle judiciaire en deviendra cependant d'autant plus rigoureux, tant sur l'exactitude des motifs valables que sur la vérification du lien causal avec le licenciement.

Dans l'examen du motif, il ne suffit pas pour l'employeur d'établir des faits, encore faut-il démontrer que ceux-ci pouvaient constituer des difficultés à ce point sérieuses qu'elles ont rendu nécessaire le licenciement de l'intéressé.

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Articulation entre les \(anciens\) articles 58 et 63 de la loi du 3 juillet 1978, ainsi qu'avec la loi du 10 mai 2007 interdisant certaines formes de discrimination](#).

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Licenciement manifestement déraisonnable : conditions de l'amende civile et étendue du contrôle judiciaire](#).

7.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Harcèlement > Début de la protection](#)

**C. trav. Bruxelles, 23 décembre 2016, R.G. 2015/AB/651 (NL)**

La protection acquise par l'auteur d'une plainte commence à courir au jour du dépôt de celle-ci, sans qu'il soit en outre exigé que son employeur en soit informé.

8.

[Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Critères de l'abus de droit > Comportement à la rupture > Absence d'audition](#)

**C. trav. Bruxelles, 16 janvier 2017, R.G. 2014/AB/1.145**

L'audition du travailleur - quoique souhaitable - n'étant pas obligatoire, il n'est pas abusif, dans le chef d'un employeur qui dispose d'un faisceau d'indices convergents, établissant la réalité des faits reprochés, d'avoir choisi de procéder au licenciement d'un membre de son personnel alors que celui-ci était en incapacité de travail plutôt que de lui permettre de reprendre le travail pour pouvoir l'entendre.

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Violence/conflit au travail](#)

**C. trav. Bruxelles, 19 janvier 2017, R.G. 2016/AB/996**

La répétition d'actes de violence ayant, lors de faits précédents, justifié la notification d'avertissements ainsi que des tentatives de conciliation des parties impliquées en présence des permanents syndicaux pour tenter de remédier aux conflits entre travailleurs, établit à suffisance que de tels faits, loin d'être tolérés au sein de l'entreprise, rendent, à terme définitivement impossible la poursuite des relations de travail.

10.

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

**C. trav. Bruxelles, 21 décembre 2016, R.G. 2015/AB/274**

Dans la mesure où c'est l'absence de caractère probant des contrats de travail à temps partiel à horaire variable qui a amené le législateur à prévoir des mesures particulières de publicité, permettre à l'employeur qui ne les a pas respectées d'établir le volume de travail sur la seule base de ces contrats ruinerait le mécanisme de contrôle que le législateur a mis en place et reviendrait à leur donner une force probante qu'ils n'ont pas.

11.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Fermeture d'entreprise > Insolvabilité de l'employeur](#)

**C.J.U.E., 24 novembre 2016, Aff. C-454/15 (WEBB-SÄMANN c/ SEAGON)<sup>3</sup>**

Dans la réalisation des mesures nécessaires pour protéger les intérêts des travailleurs salariés prévues à l'article 8 de la Directive 2008/94/CE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2008, relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur, les Etats membres bénéficient d'une large marge d'appréciation, et ce tant pour ce qui est de la détermination du mécanisme que du niveau de protection des droits. L'obligation de garantie intégrale n'existe pas. C'est un minimum de protection qui est exigé.

Dans sa jurisprudence, la C.J.U.E. admet qu'une transposition correcte de la Directive implique que le travailleur salarié perçoive, en cas d'insolvabilité de l'employeur, au moins la moitié des prestations de vieillesse découlant des droits à la pension accumulés pour lesquels il a versé des cotisations dans le cadre du régime complémentaire. Elle a cependant considéré dans certains arrêts que les pertes subies pourraient, même si leur pourcentage est différent, être considérées comme manifestement disproportionnées.

12.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul des cotisations de sécurité sociale > Compléments aux avantages de sécurité sociale](#)

**C. trav. Liège (div. Namur), 6 décembre 2016, R.G. 2015/AN/168<sup>4</sup>**

Parmi les exclusions de la notion de rémunération reprises à l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération figurent les compléments aux avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale. Ce cas d'exclusion ne contient pas de restriction. Si la loi du 27 juin 1969 prévoit par ailleurs en son article 45, alinéa 1<sup>er</sup>, que des avantages complémentaires doivent être accordés sans distinction à tous les travailleurs de l'entreprise appartenant à la même catégorie, ceci n'affecte pas la notion de rémunération définie ci-dessus. Il en découle qu'ils sont exemptés de cotisations de sécurité sociale, même s'il y a violation de l'article 45.

Doit être considérée comme un tel avantage l'indemnité qui a pour objet de compenser une perte de revenus ou encore l'accroissement de dépenses provoqué par la réalisation d'un risque couvert par les diverses branches de la sécurité sociale, et ce même si l'octroi de cet avantage est soumis à des conditions étrangères à ce risque. Une correspondance ou une identité avec les conditions d'octroi de la prestation sociale elle-même n'est pas exigée.

---

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Insolvabilité de l'employeur : qu'en est-il des cotisations de retraite impayées ?](#)

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Complément d'allocations familiales d'entreprise : rémunération passible de cotisations sociales ?](#)

13.

[Maladies professionnelles > Immunités](#)

**Cr.E.D.H., 12 janvier 2017, SAUMIER c/ FRANCE, req. 74.734/14<sup>5</sup>**

Les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle causé(e) par la faute de leur employeur ne sont pas dans une situation analogue ou comparable à celle de personnes victimes de dommages corporels ou d'atteinte à leur santé causés par la faute de personnes qui ne sont pas leur employeur. Il y a en l'espèce une relation contractuelle régie par un régime juridique propre, qui se distingue du régime général des relations entre individus. Le régime français de la responsabilité est, en matière de risques professionnels, très différent du régime de droit commun. Il ne repose pas sur la preuve d'une faute et d'un lien de causalité mais sur la solidarité et l'automatisme. La situation du salarié n'est donc pas la même que celle d'une personne victime d'un dommage qui se produit dans un autre contexte. S'appliquent des régimes juridiques distincts pour des personnes se trouvant dans des situations distinctes.

Il ne peut y avoir violation de l'article 14 de la C.E.D.H. combiné avec l'article 1<sup>er</sup> du Premier Protocole additionnel, dans la mesure où, pour qu'un problème se pose au sens de l'article 14 de la Convention, il doit y avoir une différence de traitement de personnes placées dans des situations analogues ou comparables.

14.

[Maladies professionnelles > Réparation > Aide de tiers](#)

**C. trav. Liège (div. Liège), 7 novembre 2016, R.G. 2015/AL/676<sup>6</sup>**

Pour le calcul de l'allocation pour aide de tiers, il faut se référer au revenu minimum mensuel moyen garanti (C.C.T. 43*nonies*). Le nombre d'heures nécessitées est à reporter en base annuelle, à diviser par le total des heures de travail représentant sur cette même base la durée légale maximum autorisée, étant 1748 heures. Le résultat de cette fraction doit être multiplié par le montant mensuel du revenu minimum mensuel moyen garanti.

15.

[Chômage > Paiement des allocations > Conditions > Inscription sur la liste des demandeurs d'emploi](#)

**C. trav. Bruxelles, 15 septembre 2016, R.G. 2015/AB/328<sup>7</sup>**

En vertu de l'article 58, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, le chômeur ne peut plus bénéficier des allocations à partir de sa radiation de la liste des demandeurs d'emploi. La disposition vise « notamment » quatre hypothèses, étant que (i) il n'est plus disponible pour le marché de l'emploi, (ii) il ne s'est pas présenté à une convocation, (iii) il n'a pas averti ce service de son changement d'adresse ou (iv) il n'a pas accompli les formalités requises aux fins de maintenir son inscription.

---

<sup>5</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [La réparation forfaitaire des dommages causés par un risque professionnel n'est pas source de discrimination au sens de la C.E.D.H.](#)

<sup>6</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Maladies professionnelles : calcul de l'allocation pour aide de tiers.](#)

<sup>7</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Radiation de la liste des demandeurs d'emploi : quelques précisions.](#)

L'usage de l'adverbe « notamment » ne peut cependant impliquer que le service régional de l'emploi puisse ajouter à sa guise aux conditions du texte des motifs autres. Ceci permettrait de priver un chômeur d'allocations pour un motif non prévu par la réglementation.

16.

[Chômage > Contrôle de la recherche active d'emploi > Procédure](#)

**C. trav. Mons, 12 octobre 2016, R.G. 2015/AM/14<sup>8</sup>**

Les dispositions en matière de contrôle de suivi de la recherche active d'emploi (articles 59*bis* à 59*decies* de l'arrêté royal organique) ne remplacent ni n'annulent les dispositions de celui-ci relatives à la situation où le chômage est dû au propre fait du travailleur (articles 51 à 53*bis*).

L'accord de coopération entre l'Etat, les Communautés et les Régions du 30 avril 2004 définit, en son article 6, 4°, b), le groupe-cible, étant qu'il ne vise pas les chômeurs reconnus comme ayant un taux d'incapacité physique de travail de longue durée d'au moins 33%, et ce pour un minimum de deux ans. Dès lors que ce type de personnes est exclu, aucune mesure d'accompagnement ne pouvait être proposée (état de la réglementation à la date de la décision administrative, étant mars 2012).

17.

[Chômage > Paiement des allocations > Taux > Travailleur ayant charge de famille](#)

**Trib. trav. Liège (div. Verviers), 16 janvier 2017, R.G. 14/1.072/A**

L'aide temporaire à une amie, sans bénéfice financier, fait partie de la sphère privée et doit être respectée dans le chef du chômeur, comme de tout autre citoyen : à partir du moment où il n'y a aucun risque d'instrumentalisation de la situation, on ne voit, en effet, pas en quoi un demandeur d'emploi devrait se voir interdire tout geste de solidarité envers une personne démunie ni pourquoi le fait d'héberger celle-ci sans contrepartie devrait le faire basculer vers la catégorie de cohabitant et, alors qu'il garde la charge financière de son enfant, être mis en position de ne plus pouvoir assumer la part contributive qu'il doit au bénéfice de celui-ci en raison de la diminution de ses allocations. Adopter pareil raisonnement reviendrait, en définitive, à créer une discrimination à rebours peu acceptable en ce qu'il amène à précariser la situation de cet enfant à charge au seul motif que son auteur aide en l'hébergeant une personne en difficulté.

18.

[Chômage > Récupération > Bonne foi](#)

**C. trav. Bruxelles, 8 décembre 2016, 2016/AB/132 (NL)**

Il ne peut être inféré du texte de l'article 169 qu'il entrerait dans l'intention du législateur de faire de la reconnaissance de la bonne foi une compétence discrétionnaire des directeurs régionaux. Ce caractère ne découle, du reste, nullement de ce que l'ONEm a établi, à leur intention, une circulaire interne dans laquelle il liste les conditions devant être remplies à l'effet que l'alinéa 2 dudit article 169 soit applicable à

---

<sup>8</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accompagnement des chômeurs et obligations des institutions](#).

la situation visée à l'article 62, § 2, de l'A.R. (octroi des allocations provisionnelles pendant la procédure de contestation d'une décision en AMI).

19.

[Chômage > Récupération > Bonne foi](#)

**C. trav. Bruxelles, 24 novembre 2016, R.G. 2015/AB/586**

Même à supposer qu'il n'aurait pas lu attentivement le formulaire C1A qu'il a rempli et n'aurait pas reçu d'explications quant au mécanisme de cumul, le bénéficiaire d'allocations doit, comme tout homme raisonnable, se rendre compte que celles-ci ne peuvent être cumulées avec un revenu net dépassant leur montant et ne peut être suivi lorsqu'il se prétend de bonne foi.

20.

[Maladie / Invalidité > Assurance soins de santé > Dispensateurs de soins > Maisons de repos](#)

**C. trav. Bruxelles, 18 janvier 2017, R.G. 2014/AB/179**

Même si ces personnes peuvent compter comme autre personnel de soin ou de réactivation, les prestations effectuées par une personne qui ne dispose pas du visa prévu par l'article 21 *sexies* de l'arrêté royal n° 78 ne peuvent être prises en compte pour la vérification de l'occupation de praticiens de l'art infirmier.

La circonstance que l'absence de visa ne donne pas lieu à sanction envers l'employeur ne le décharge pas, s'il veut que ces prestations puissent être comptabilisées au titre de personnel infirmier, de vérifier que le personnel qu'il engage se trouve dans les conditions légales d'exercice de cette profession.

21.

[Sécurité d'existence > G.R.A.P.A. > Révision](#)

**C. const., 20 octobre 2016, n° 133/2016**

Selon l'article 10 de la loi du 22 mars 2001, un revenu est porté en compte lorsque le demandeur ou les personnes avec lesquelles il partage la même résidence principale ont cédé à titre gratuit ou à titre onéreux des biens mobiliers ou immobiliers au cours des dix années qui précèdent la date à laquelle la demande produit ses effets. Il ne ressort pas de cette disposition qu'elle s'applique également en cas de révision d'office d'une allocation déjà accordée.

En l'espèce, la contestation devant le juge a quo ne portant pas sur la période précédant la demande, mais uniquement sur les modifications du patrimoine immobilier ou mobilier du bénéficiaire d'une garantie de revenus aux personnes âgées, qui sont intervenues après l'octroi de l'allocation et qui ont entraîné une révision d'office de cette allocation, la Cour conclut que la question préjudicielle (qui porte sur la compatibilité de l'article 10, alinéa 3, de la loi du 22 mars 2001 avec les articles 10 et 11 de la Constitution) n'appelle pas de réponse.

22.

[Sécurité d'existence > Règlement collectif de dettes > Remise totale de dettes](#)

**Cass., 21 novembre 2016, n° S.16.0001.N**

Il résulte des articles 1675/13, § 3, du Code judiciaire et 464/1, § 8, du Code pénal social que la remise de dettes ne peut porter sur une amende pénale. Le juge du règlement collectif de dettes ne peut dès lors accorder au débiteur une remise de dettes pour celles qui sont la conséquence d'une condamnation à une telle amende.

23.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Caméras](#)

**C. trav. Bruxelles, 6 janvier 2017, R.G. 2015/AB/627 (NL)**

La CCT n° 68 ne sanctionnant pas de nullité le non-respect de l'obligation d'information qu'elle prévoit, le droit à un procès équitable n'est pas mis en péril du seul fait que des éléments de preuve ont été obtenus en violation de la procédure qui y est reprise. Leur fiabilité n'est, du reste, pas sujette à caution pour ce seul motif.

24.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La décision judiciaire > Péremption](#)

**C. trav. Bruxelles, 4 octobre 2016, R.G. 2015/AB/475 (NL)**

Le jugement par défaut est réputé non venu s'il n'a pas été signifié dans l'année. Ceci ne concerne que le jugement et laisse subsister la procédure par défaut. La citation en justice subsiste donc avec les effets qui s'y attachent quant à l'interruption de la prescription (avec renvoi à Cass., 13 septembre 1993, n° 9610 et C. const. 19 mars 2008, n° 60/2008).

\*  
\* \*

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

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