



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° 41

31 mai 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.

Dans ce numéro, nous proposons quelques arrêts de la Cour du travail de Bruxelles sur la notion de cohabitation en chômage.

Nous attirons par ailleurs l'attention des lecteurs sur le travail de fin d'études de Madame S. BEN AMAR (Master en droit – ULB), intitulé :

« [Quel rôle la loi du 10 mai 2007 portant sur certaines formes de discrimination peut-elle jouer dans la protection des convictions syndicales dans le cadre des relations de travail dans le secteur privé en Belgique ?](#) ».

Enfin, nous relayons le programme de deux colloques sur les droits sociaux et les marchés du travail inclusifs :

- L'un organisé le 9 juin prochain par le CEC (Comité Européen de Coordination) et qui se tiendra au Comité Economique et Social européen, avec pour thème « [Existe-t-il un futur pour le travail peu qualifié en Europe ?](#) » ;
- L'autre organisé le 20 juin prochain par le CEPES, le CET Europe et le CEC, avec pour thème « [Droits sociaux, intégration et inclusion dans le marché du travail](#) ».

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.

Pour l'équipe rédactionnelle,

Igor SELEZNEFF

*

* *

I. JURISPRUDENCE ANNOTÉE / ARTICLE

[Chômage > Paiement des allocations > Taux > Cohabitant > Notion de cohabitation](#)

[Colocation, co-housing, cohabitation et sous-location : quel est le taux des allocations de chômage ?](#)

*
* *

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Handicap](#)

[C.J.U.E., 9 mars 2017, Aff. C-406/15 \(MILKOVA c/ IZPALNITELN DIREKTOR NA AGENTSIATA ZA PRIVATIZATSIA I SLEDPRIVATIZATSIONEN KONTROL\)](#)

L'article 7, § 2, de la Directive 2000/78/CE du Conseil autorise un Etat membre à adopter une réglementation qui confère aux salariés atteints de certains handicaps une protection spéciale ex ante en cas de licenciement, sans pour autant conférer la même protection aux fonctionnaires atteints des mêmes handicaps, à moins qu'une violation du principe d'égalité de traitement ne soit établie, ce qu'il appartient au juge de renvoi de vérifier. Lors de cette vérification, l'analyse de la comparaison des situations doit être centrée sur l'ensemble des règles du droit national pertinentes régissant les positions des travailleurs salariés atteints d'un handicap donné d'une part et celles des fonctionnaires atteints du même handicap, de l'autre, eu égard notamment à l'objet de la protection contre le licenciement.

Dans l'hypothèse où l'article 7, § 2, lu à la lumière de la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées et en combinaison avec le principe général d'égalité de traitement, s'opposerait à une telle réglementation, l'obligation de respecter le droit de l'Union exigerait que le champ d'application des règles nationales soit étendu afin que ces règles bénéficient également aux fonctionnaires.

2.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Sécurité sociale > Pension > Pension de retraite](#)

[C. trav. Bruxelles, 13 janvier 2017, R.G. 2015/AB/148¹](#)

Dans la mesure où l'article 107, § 3, C, alinéa 2, de l'A.R. du 22 décembre 1967 prévoit, si l'activité professionnelle ne s'étend pas sur une année civile complète, une « proratisation » des revenus à prendre en compte qui n'est pas de règle dans le régime salarié et crée ainsi, entre personnes se trouvant dans des situations comparables, une différence de traitement sans justification objective et raisonnable, le juge amené à connaître de litiges antérieurs au 1^{er} janvier 2013 (date de son abrogation par l'A.R. du 6 juin 2013) doit, conformément à l'article 159 de la Constitution, écarter l'application de cette disposition.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Exercice d'une activité indépendante autorisée après la pension : questions de proratisation](#).

3.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Obligations du travailleur > Incapacité de travail > Droit à la rémunération garantie](#)

[C. trav. Mons, 7 mars 2017, R.G. 2016/AM/84 et 2016/AM/85](#)

L'incapacité de travail est prouvée par la production d'un certificat médical qui mentionne, conformément à l'article 31, § 2, LCT, l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

Le médecin-contrôleur envoyé par l'employeur peut également vérifier, et donc communiquer, les autres données médicales pour autant que celles-ci soient nécessaires à l'application de la loi. Il s'agit entre autres, de la raison de l'incapacité de travail, comme une maladie, un accident de droit commun, une maladie professionnelle, un accident du travail, un accident de sport.

S'agissant des règles relatives au salaire garanti, la nature de la nouvelle incapacité de travail déclarée par le travailleur doit pouvoir être signalée par le médecin contrôleur à l'employeur aux fins de permettre à ce dernier de vérifier la réunion des conditions légales permettant au travailleur de revendiquer le bénéfice de celui-ci : l'étendue des informations médicales concernées est donc limitée par un principe de finalité, à savoir celui du paiement du salaire garanti.

4.

[Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Faute contractuelle](#)

[C. trav. Mons, 10 janvier 2017, R.G., 2015/AM/306](#)

En vertu de l'article 3 de la CCT 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement, durant toutes les phases de la relation de travail l'employeur ne peut faire de distinction sur la base d'éléments visés à l'article 2 (qui reprend les critères prohibés) lorsque ceux-ci ne présentent aucun rapport avec la fonction ou la nature de l'entreprise, sauf si les dispositions légales l'y autorisent ou l'y contraignent.

Dès lors que, s'agissant de procéder à une réduction du personnel pour cause de diminution du chiffre d'affaires ou d'une restructuration, une convention d'entreprise a été conclue et qu'elle fixe la mesure du taux d'absentéisme du personnel sur la base d'un critère objectif (critère Bradford en l'occurrence, critère qui met l'accent sur les absences fréquentes de courte durée) déterminé en concertation avec les représentants des travailleurs et qui exclut les maladies de longue durée (supérieures à un an) ainsi que les maladies graves, il n'y a pas de comportement générateur d'abus de droit dans le chef de l'employeur qui licencie sur la base de ceux-ci, les absences fussent-elles dûment justifiées par des certificats médicaux.

5.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Durée du préavis > Licenciement entre le 08/07/2013 et le 31/12/2013 > Employés](#)

[C. const., 16 mars 2017, n° 36/2017](#)

Les effets juridiques de l'article 82, § 3, de la loi relative aux contrats de travail, avant son abrogation par l'article 50 de la loi du 26 décembre 2013, doivent être maintenus jusqu'au 31 décembre 2013 (la Cour renvoyant notamment à son arrêt n° 86/2016 du 2 juin 2016).

6.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Motivation formelle](#)

[C. trav. Bruxelles, 23 décembre 2016, R.G. 2014/AB/261²](#)

L'arrêt rendu par la Cour de cassation le 12 octobre 2015 ne porte que sur la motivation formelle et non sur la motivation substantielle. Le licenciement d'un contractuel dans le secteur public doit reposer sur des motifs exacts, pertinents et légalement admissibles.

Dès lors que l'employeur public a soigneusement mené son enquête préalable au licenciement, qu'il a dûment motivé celui-ci et qu'il n'y a pas de préjudice particulier démontré, le licenciement n'est pas irrégulier (la cour rappelant encore que, après l'arrêt de la Cour de cassation du 12 octobre 2015, concluant à l'absence d'obligation pour l'employeur public de motiver le licenciement des travailleurs contractuels et de procéder à leur audition préalable, la Cour constitutionnelle est toujours saisie d'une question sur l'existence d'une possible discrimination, question posée par le Tribunal du travail de Bruxelles dans un jugement du 14 avril 2016).

7.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Rupture conventionnelle > Transaction > Consentement](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 6 mars 2017, R.G. 2015/AL/724](#)

En vertu de l'article 1116 du Code civil, le dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles qu'il est évident que, sans celles-ci, l'autre partie n'aurait pas contracté. Le dol implique qu'un contractant utilise des artifices intentionnellement, en vue d'inciter la partie adverse à conclure le contrat.

Il appartient au juge du fond de constater en fait l'existence de l'intention de tromper et des manœuvres constitutives du dol, ainsi que l'influence que ces manœuvres ont eue sur les conditions auxquelles l'autre partie a été amenée à contracter. Le contrôle de la Cour de cassation se limitera à contrôler si, des faits qu'il relève, le juge a pu légalement déduire l'existence d'un dol ayant eu pour effet d'amener la partie à contracter.

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Caractéristiques du congé > Conditions de validité > Congé donné par un mandataire](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Arlon\), 22 novembre 2016, R.G. 16/109/A](#)

L'employeur peut valablement déléguer son pouvoir de licenciement à un tiers, soit en vertu d'un mandat exprès, soit en vertu d'un mandat tacite. Il peut par ailleurs ratifier a posteriori la décision d'une personne sans pouvoir de licencier. Cette ratification a un effet rétroactif (le tribunal renvoyant notamment à Cass., 6 février 2006, S.05.0030.N et, à propos d'une transaction, à Cass., 28 octobre 2013, S.11.0125.F). (Jugement rendu en matière de motif grave).

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [La motivation du licenciement dans le secteur public : qu'en est-il après l'arrêt de la Cour de cassation du 12 octobre 2015 ?](#)

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Impossibilité immédiate de poursuite du contrat](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 19 décembre 2016, R.G. 16/1.949/A](#)

Dès lors que le juge, chargé d'apprécier la réalité d'un motif grave, constate que l'employeur a offert de rétrograder l'ouvrier dans une autre fonction, ceci signifie qu'il a conservé une confiance suffisante en celui-ci et que toute relation professionnelle entre les parties n'était pas devenue définitivement et irrémédiablement impossible, s'agissant d'une proposition de poursuivre une collaboration professionnelle.

10.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Transfert d'entreprise > Transfert d'entité économique](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Arlon\), 25 octobre 2016, R.G. 15/497/A³](#)

La condition relative à l'existence d'une cession conventionnelle doit être interprétée de manière suffisamment souple pour répondre à l'objectif de la directive, qui est de protéger les salariés en cas de transfert de leur entreprise.

Cette interprétation vise notamment la forme de la convention, un accord écrit ou verbal pouvant être admis ou encore un accord tacite qui résulterait d'éléments de coopération pratique traduisant une volonté commune de procéder au changement en cause. Ainsi, si la reprise des travailleurs s'est effectuée dans le cadre d'une coopération entre deux sociétés qui ont toutes les deux les mêmes dirigeants, ce qui a permis à la seconde de développer une activité identique (C.J.U.E., 13 septembre 2007, JOUINI, n° C-458/05).

11.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Transfert d'entreprise > Effets du transfert > Convention collective](#)

[C.J.U.E., 6 avril 2017, Aff. C-336/15 \(UNIONEN c/ ALMEGA TJÄNSTEFÖRBUNDEN et alii\)](#)

Ayant constaté que les droits des travailleurs ont été affectés non pas immédiatement après le transfert de leur emploi mais plus d'un an après celui-ci à la suite de l'expiration d'une période de protection transitoire, le juge de renvoi interroge la Cour de Justice sur la compatibilité avec la Directive 2001/23 de la situation en cause, étant que, plus d'un an après un transfert d'établissement et dans le cadre de l'application d'une clause de la convention collective en vigueur auprès du cessionnaire, ayant pour effet qu'une certaine ancienneté ininterrompue auprès d'un seul et même employeur est requise pour pouvoir bénéficier de la prolongation du délai de préavis en cas de licenciement, ce cessionnaire ne tient pas compte de l'ancienneté acquise par les travailleurs auprès du cédant alors que, suivant la convention collective en vigueur auprès de ce dernier, renfermant une clause identique, les travailleurs avaient droit à la prise en compte de cette ancienneté.

La Cour de Justice répond que l'article 3 de la Directive doit être interprété, dans une telle situation, en ce sens que le cessionnaire doit inclure, lors du licenciement d'un travailleur plus d'un an après le transfert de l'entreprise, dans le calcul de l'ancienneté pertinente pour la détermination du préavis auquel le travailleur a droit, celle acquise auprès du cédant.

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Cession conventionnelle d'entreprise : exigence d'un accord entre les deux sociétés ?](#)

12.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Continuité des entreprises > Procédure de réorganisation judiciaire](#)

[C. trav. Bruxelles, 14 décembre 2016, R.G. 2015/AB/224⁴](#)

La loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises interdit toutes les voies d'exécution forcée des créances visées au plan d'apurement, mais n'interdit pas au créancier de faire constater sa créance dans un titre exécutoire, même si celui-ci ne peut être exécuté, mais pourrait l'être un jour. Cependant, peut se poser la question de savoir si le droit du créancier est toujours gravement menacé.

En l'espèce, la société faisant valoir qu'elle est revenue à meilleure fortune, qu'elle n'enregistre plus de retard en ce qui concerne le paiement de ses charges et respecte le plan de réorganisation, l'action de l'Office doit être considérée comme étant sans objet.

13.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Prestations > Types de prestations > Allocations familiales](#)

[C.J.U.E., 14 décembre 2016, Aff. C-238/15 \(VERRUGA C/ MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DE LA RECHERCHE\)⁵](#)

La législation qui subordonne l'octroi aux étudiants non-résidents d'une aide financière pour études supérieures à la condition d'avoir un parent ayant travaillé dans l'Etat membre (Luxembourg en l'occurrence) de manière interrompue pendant 5 ans minimum au moment de la demande – sans permettre aux autorités compétentes d'octroyer celle-ci lorsque, comme c'est le cas en l'espèce, les parents y ont malgré quelques brèves interruptions, travaillé pendant une période qualifiée de significative (soit près de 8 ans) – comporte une restriction qui va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif légitime visant à augmenter le nombre des diplômés de l'enseignement supérieur au sein de la population résidente, et ce eu égard au fait que les interruptions en cause ne sont pas de nature à rompre le lien de rattachement entre le demandeur d'aide et le pays.

14.

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

[C. trav. Bruxelles, 16 novembre 2016, R.G. 2014/AB/1.007](#)

Est identifiable dans le temps et dans l'espace et produit dans un laps de temps restreint le fait pour une enseignante, rentrant dans sa classe, de poser les yeux sur un encadrement colorié aux pastels gras pendant son absence alors qu'elle avait dit à ses élèves qu'il fallait faire attention à cet objet, élément auquel s'ajoutent des circonstances particulièrement éprouvantes (provocations des élèves qui ont eu pour effet de la faire craquer), ainsi que la prise de connaissance de propos injurieux tenus à son encontre et repris sur Facebook, ces faits ayant entraîné un malaise.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Réorganisation judiciaire et possibilité d'action de l'O.N.S.S.](#)

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Aide financière pour études supérieures accordées aux étudiants non-résidents : sanction de la législation luxembourgeoise.](#)

15.

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

[Cass., 31 janvier 2017, n° P.16.0381.N \(NL\)](#)

Il découle de l'article 46, § 1^{er}, 1^{er} alinéa, 7^o, de la loi du 10 avril 1971 que, lorsque les fonctionnaires compétents ont constaté une infraction aux règles en matière de sécurité et d'hygiène, l'employeur qui commet une nouvelle infraction et qui n'a pas pris les mesures adéquates - alors que ce manquement est en lien causal avec un accident du travail - perd son immunité dans les conditions déterminées par la disposition en cause. La circonstance que les tâches au cours desquelles l'accident du travail s'est produit ont été exécutées dans d'autres conditions que celles dans le cadre desquelles les mesures ont été prescrites et que celles-ci, de ce fait, exigent d'autres mesures de protection spécifiques n'empêche pas l'application de la disposition légale.

16.

[Accidents du travail* > Règlement administratif](#)

[C.E., VI^e ch., 16 février 2017, n° 237.391⁶](#)

Dans le contexte juridique dans lequel s'inscrit la réglementation sur les accidents du travail et eu égard à la portée des habilitations conférées au Roi par les articles 64*bis*, 64*ter* et 65 de la loi sur les accidents de travail, le tournant introduit par les deux arrêtés royaux du 17 juillet 2014 (l'un modifiant l'arrêté royal du 10 décembre 1987 fixant les modalités et les conditions de l'entérinement des accords par le Fonds des Accidents du Travail et l'autre modifiant l'arrêté royal du 5 mars 2006 fixant la procédure d'intervention en conciliation du médecin du F.A.T dans la procédure d'adoption des accords-indemnités ainsi que dans la procédure de conciliation et dans la procédure d'entérinement des accords) va manifestement au-delà de ce qu'autorisent les habilitations prévues par les dispositions en cause. Le Conseil d'Etat souligne que ceci avait déjà été relevé par la section de législation dans son avis 56.413/1 – 56.414/1 (65^e feuillet). Les deux textes sont en conséquence annulés.

17.

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

[C. trav. Bruxelles, 21 décembre 2016, R.G. 2015/AB/433⁷](#)

L'activité de fourniture et de pose de châssis est visée par l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969. La règle renvoie à l'article 20, § 2, de l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992 (en matière de TVA). Est visé dans ces dispositions tout travail de construction, de transformation, d'achèvement, d'aménagement, de réparation, d'entretien, de nettoyage et de démolition de tout ou partie d'un immeuble par nature ainsi que toute opération comportant à la fois la fourniture d'un bien meuble et son placement dans un immeuble en manière telle que ce bien meuble devienne immeuble par nature.

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Règlement administratif de l'accident du travail : retour à la case-départ](#).

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Responsabilité solidaire des dettes sociales du sous-traitant : importance des factures](#).

18.

[Assujettissement - Salariés > Champ d'application de la loi > Types particuliers de personnel > Personnel d'ambassade > Personnel administratif et technique](#)

[C. trav. Bruxelles, 3 janvier 2017, R.G. 2014/AB/171](#)

Tant l'article 3, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 30 octobre 1991 relatif aux documents de séjour en Belgique de certains étrangers que la note circulaire de la Direction du Protocole sur la procédure administrative en vue de l'accréditation des membres du personnel diplomatique et du personnel administratif et technique des missions diplomatiques énoncent que le détenteur d'un titre de séjour spécial n'a pas une résidence permanente en Belgique.

Pour ce qui est des domestiques privés au service exclusif d'un agent diplomatique (qui ne sont donc pas membres du personnel administratif et technique de l'ambassade), l'exemption des dispositions de sécurité sociale n'est pas seulement soumise à la double condition de l'article 37, § 2, de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques (à savoir ne pas être ressortissant de l'Etat accréditaire et ne pas y avoir sa résidence permanente), mais également à une condition positive supplémentaire, à savoir d'être soumis aux dispositions de sécurité sociale en vigueur dans l'Etat accréditant ou dans un Etat tiers. Cette dernière condition n'est cependant pas reprise dans l'article 33 de la Convention de Vienne pour ce qui est du personnel administratif et technique de la mission.

19.

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

[C. trav. Gand \(div. Gand\), 19 octobre 2016, R.G. 2015/AG/388](#)

En vertu de l'article 4 de la loi du 27 février 1987, les prestations ne peuvent être accordées qu'aux personnes qui résident réellement en Belgique. Ces dispositions valent aussi bien pour les belges que pour les ressortissants des pays de l'Union européenne. L'arrêté royal du 6 juillet 1987 définit en son article 3 ce qu'il faut entendre par résidence réelle, étant que le bénéficiaire doit avoir sa résidence principale et y séjourner en permanence et effectivement. Il n'est pas exigé que la personne soit inscrite dans les registres. Une personne radiée peut bénéficier des prestations à la condition qu'elle prouve qu'elle a sa résidence réelle en Belgique et qu'elle y séjourne de manière permanente et effective.

20.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Familles en séjour illégal > Aide matérielle](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 2 décembre 2016, R.G. 16/437/A et 16/1.326/A](#)

L'Agence FEDASIL prend en charge dans ses structures les familles en séjour illégal, les structures pouvant être collectives ou individuelles. FEDASIL a par ailleurs la liberté de conclure des conventions avec des tiers pour concrétiser l'aide matérielle. A partir du moment où l'Agence reste à tout le moins « co-gestionnaire » de la structure, il peut être admis que la désignation d'un centre de retour géré avec (le tribunal souligne) l'Office des Etrangers n'a rien d'illégal.

21.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Question préjudicielle à la C.J.U.E.](#)

[C.J.U.E., 2 mars 2017, Aff. C-97/16 \(PÉREZ RETAMERO c/ TNT EXPRESS WORLDWIDE SPAIN S.L. et alii\)](#)

Le refus pour la Cour de statuer sur une question préjudicielle posée par une juridiction nationale est possible lorsqu'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation du droit de l'Union sollicitée n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, lorsque le problème est de nature hypothétique ou encore lorsque la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées.

Ainsi, si le juge de renvoi interroge la Cour sur l'interprétation de la Directive 2002/15 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier, sans qu'il soit établi que la situation visée relève du champ d'application de cette Directive. Il s'agit d'un litige de droit national.

22.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La décision judiciaire > Interprétation de la loi étrangère](#)

[C. trav. Bruxelles, 25 janvier 2017, R.G. 2014/AB/673](#)

Lorsque le juge du fond applique la loi étrangère, il doit en déterminer la portée en tenant compte de l'interprétation qu'elle reçoit dans le pays dont elle émane. Il doit donc rechercher la portée des dispositions légales étrangères dans l'interprétation qu'en donnent la jurisprudence et la doctrine dans le pays d'origine. Il s'agit de procéder à une recherche raisonnable, eu égard aux sources disponibles et d'éviter une erreur manifeste.

23.

[Droit judiciaire et preuve > Frais liés à la procédure > Dépens > Prise en charge des dépens > Procès qui eut pu être évité / Faute](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Dinant\), 7 mars 2017, R.G. 15/153/A](#)

L'article 16 de la loi du 3 juillet 1967 (risque professionnel dans le secteur public) met les frais et dépens de la procédure à charge de l'employeur public sauf si la demande est téméraire et vexatoire. En cas de demande en matière d'accident du travail dirigée contre le 'réassureur', tel n'est pas le cas.

Dès lors cependant que c'est ce dernier qui s'adresse directement aux victimes en lieu et place de l'employeur avec un impact concret de cette communication sur l'indemnisation, ceci est de nature à induire en erreur l'assuré social. Si au regard de l'article 1017 C.J., la demanderesse succombe dans son action et doit être condamnée aux dépens, il y a faute de la partie défenderesse et celle-ci peut être adéquatement réparée en mettant l'indemnité de procédure à charge de cette dernière.

*
* *

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

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