



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° 53

15 décembre 2017

Chers Lecteurs,

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 > Sécurité sociale > Pension > Pension de retraite](#)

C.J.U.E., 13 juillet 2017, Aff. n° C-354/16 (KLEINSTEUBER c/ MARS GmbH)¹

La prise en compte de la durée de travail effectivement accomplie par un travailleur au cours de sa carrière constitue un critère objectif et étranger à toute discrimination permettant une réduction proportionnée de ses droits à la pension. La méthode qui aboutit à allouer aux salariés qui ont acquis leur ancienneté lorsqu'ils étaient plus jeunes une retraite d'entreprise inférieure à celle de collègues qui ont acquis celle-ci lorsqu'ils étaient plus âgés bien que l'ancienneté soit la même ne constitue pas une discrimination liée directement au critère de l'âge, la réglementation s'appliquant de la même manière aux travailleurs de tous âges. Elle est donc fondée non sur ce critère mais sur celui de l'ancienneté.

2.

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

Trib. trav. fr. Bruxelles, 25 août 2017, R.G. 16/3.146/A²

La notion de handicap n'est pas définie par la loi mais figure dans plusieurs arrêts de la Cour de Justice de l'Union Européenne : le handicap suppose une atteinte à l'intégrité physique, psychique ou mentale du travailleur, qui restreint durablement ses capacités professionnelles. L'origine de ce handicap est sans importance et il n'est pas exigé qu'il ait atteint un certain seuil.

Avant de licencier un travailleur atteint d'un handicap, l'employeur doit mettre en place des aménagements raisonnables. Ceux-ci sont définis par la loi du 10 mai 2007, étant des mesures appropriées qui tiennent compte des besoins de la personne handicapée pour lui permettre d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines d'application de la loi sauf s'ils constituent une charge disproportionnée (la loi soulignant que la charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de manière suffisante par des mesures prises dans le cadre de la politique publique concernant les personnes souffrant d'un handicap).

3.

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

Cr.E.D.H., 5 septembre 2017, BĂRBULESCU c/ ROUMANIE, Req. n° 61.496/08³

Les communications sont couvertes par les notions de « vie privée » et de « correspondance », ce qui implique l'application de l'article 8 de la C.E.D.H. Dans la mesure où la surveillance des communications a été admise par les juridictions nationales, il faut analyser le grief sous l'angle des obligations positives de l'Etat, les autorités nationales étant en effet tenues de mettre en balance les intérêts concurrents en jeu. Il s'agit d'une part du droit du travailleur au respect de sa vie privée et de l'autre de celui de

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Proratation de la pension de retraite d'entreprise en cas de prestations à temps partiel : conditions de conformité au droit européen](#).

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Handicap et licenciement discriminatoire](#).

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Surveillance des communications électroniques d'un travailleur et article 8 de la C.E.D.H.](#)

l'employeur de prendre des mesures pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise. C'est la question du juste équilibre qui est au cœur du débat (la Cour soulignant que, si la cour d'appel a retenu que doivent intervenir les principes de nécessité, de finalité, de transparence, de légitimité, de proportionnalité et de sécurité, elle n'a cependant pas vérifié si le travailleur avait été averti préalablement de la possibilité pour son employeur de mettre en place lesdites procédures, non plus que de la nature de celles-ci).

4.

[Charte de l'assuré social > Champ d'application > ONSS](#)

[C. trav. Bruxelles, 1^{er} juin 2017, R.G. 2014/AB/687](#)⁴

L'article 2, 2°, de la Charte de l'assuré social, qui définit le champ d'application de celle-ci, vise les ministères, les institutions publiques de sécurité sociale, ainsi que tout organisme, autorité ou toute personne morale de droit public qui accorde des prestations de sécurité sociale. Même à supposer que l'O.N.S.S. puisse être considéré comme une institution de sécurité sociale, il n'est pas une institution qui accorde ou refuse des prestations de sécurité sociale.

5.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Types de contrat > Contrat de travail flexi-job \(Horeca\)](#)

[C. const., 28 septembre 2017, n° 107/2017](#)

Les différences de traitement (conditions d'occupation, pécule de vacances, obligation de conclure un contrat-cadre, mesures de publicité et de contrôle des horaires de travail, notion de rémunération, cotisation spéciale de sécurité sociale, base de calcul des allocations de chômage) entre les travailleurs engagés dans le cadre de flexi-jobs et les autres travailleurs de l'Horeca sont raisonnablement justifiées. Il en va de même par rapport aux travailleurs intérimaires (Rejet du recours en annulation des articles 2 à 38 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale et des articles 90 à 95 de la loi programme (I) du 26 décembre 2015).

6.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Emploi des langues > Décret Communauté flamande](#)

[C. trav. Bruxelles, 9 juin 2017, R.G. 2016/AB/375 \(NL\)](#)⁵

Dans l'affaire LAS, tranchée par la Cour de Justice (C.J.U.E., 16 avril 2013, C-202/11, LAS/PSA), il a été tenu compte de plusieurs critères, étant d'une part la nationalité du travailleur (hollandaise), le fait que son employeur était une filiale d'une société étrangère (Singapour), et ce nonobstant le fait que l'employeur était établi en Belgique et que le travailleur y était principalement occupé. Une même conclusion doit être retenue si la société est une entreprise qui a certes un établissement en Belgique mais fait partie d'un groupe international.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Les décisions de l'Office national de sécurité sociale sont-elles soumises aux exigences de la Charte de l'assuré social ?](#)

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Emploi des langues : notion de contrat à caractère transfrontalier.](#)

7.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Critères du préavis convenable > Critères pris en compte > Ancienneté](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 26 septembre 2017, R.G. 2016/AN/69](#)

Le fait qu'un chantre-organiste, ait, avant son entrée en service pour une Fabrique d'Église, exercé des fonctions similaires pour d'autres Fabriques relevant du même Évêché, ne permet pas de conclure à une ancienneté ininterrompue chez le même employeur : conformément au décret impérial du 30 décembre 1809 relatif aux Fabriques d'Église, celles-ci sont, en effet, des entités juridiques distinctes, tant entre elles que de l'Évêché, notamment au plan budgétaire et de l'engagement du personnel, lequel relève de la compétence du bureau des marguilliers.

8.

[Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Critères de l'abus de droit > Licenciement peu après l'engagement](#)

[C. trav. Bruxelles, 1^{er} septembre 2017, R.G. 2016/AB/724 \(NL\)](#)

Le recrutement d'un travailleur expérimenté à l'intervention d'un chasseur de têtes ne constitue pas une garantie absolue d'une parfaite adéquation de l'intéressé aux exigences de la fonction à pourvoir, mais prouve seulement que l'entreprise a fait en sorte de sélectionner et retenir le candidat qui lui semblait le plus adéquat. Son licenciement n'est donc pas abusif au seul motif qu'il intervient à relativement court terme, au vu de ses prestations et premiers résultats.

9.

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

[C. trav. Bruxelles, 5 septembre 2017, R.G. 2015/AB/268 et 2015/AB/183](#)

Le motif étranger est établi s'agissant d'une travailleuse licenciée à la suite de l'évaluation finale de ses objectifs et qui, antérieurement, a déjà fait l'objet de mises en garde, de mesures d'encadrement, de soutien et de coaching ainsi que de précédents rapports d'évaluation faisant état de ses insuffisances et n'ayant fait l'objet d'aucune contestation de sa part.

10.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > C.C.T. n° 109 > Notion d'ancienneté](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 22 août 2017, R.G. 2016/AL/457](#)

La C.C.T. n° 109 trouve à s'appliquer lorsque le licenciement intervient après les 6 premiers mois d'occupation. Elle n'opère pas de distinction fondée sur l'ancienneté et le montant de l'indemnité ne peut dépendre de ce critère. La gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement s'apprécie au regard des éléments qui confèrent au licenciement ce caractère. Ainsi, si l'employeur a détourné de son objectif économique et social le droit de licencier, invoquant un motif grave qui n'était

manifestement pas établi et imputant à l'employé des faits qui étaient offensants (la cause réelle du licenciement étant étrangère à la sphère professionnelle).

11.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > C.C.T. n° 109 > Hauteur de l'indemnité](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 15 novembre 2017, R.G. 16/1.033/A](#)

Dès lors qu'un travailleur a encouru une condamnation pénale et a été réhabilité, il ne peut lui être demandé de s'expliquer devant la direction ou devant ses collègues par rapport aux faits en cause. En n'encadrant pas la communication, la direction de l'entreprise a elle-même créé les conditions de dérapages constatés, qui ont conduit au licenciement. L'attitude peu responsable de la direction, qui a délégué au travailleur la responsabilité de gérer une situation qu'il lui appartenait de régler elle-même, est constitutive d'une faute. L'indemnité de 17 semaines est justifiée.

12.

[Temps de travail et temps de repos > Repos hebdomadaire](#)

[C.J.U.E., 9 novembre 2017, Aff. n° C-306/16 \(MAIO MARQUES DA ROSA c/ VARZIM SOL – TURISMO, JOGO E ANIMAÇÃO SA\)](#)

L'article 5 de la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, telle que modifiée par la directive 2000/34/CE du Parlement européen et du Conseil, du 22 juin 2000, ainsi que l'article 5, premier alinéa, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doivent être interprétés en ce sens qu'ils n'exigent pas que la période minimale de repos hebdomadaire sans interruption de vingt-quatre heures, à laquelle un travailleur a droit, soit accordée au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs, mais imposent que celle-ci soit accordée à l'intérieur de chaque période de sept jours (Dispositif).

13.

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

[C.J.U.E., 19 octobre 2017, Aff. n° C-200/16 \(SECURITAS - SERVIÇOS E TECNOLOGIA DE SEGURANÇA SA c/ ICTS PORTUGAL – CONSULTADORA DE AVIAÇÃO COMERCIAL SA, ARTHUR GEORGE RESENDES E.A.\)](#)

L'article 1^{er}, paragraphe 1, sous a), de la directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, doit être interprété en ce sens que relève de la notion de « transfert d'entreprise [ou] d'établissement », au sens de cette disposition, une situation dans laquelle un donneur d'ordre a résilié le contrat de prestation de services de surveillance et de gardiennage de ses installations conclu avec une entreprise, puis a conclu, aux fins de l'exécution de cette prestation, un nouveau contrat avec une autre entreprise, qui refuse de reprendre les salariés de la première, lorsque les équipements indispensables à l'exercice de ladite prestation ont été repris par la seconde entreprise.

L'article 1^{er}, paragraphe 1^{er}, de la directive 2001/23 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une disposition nationale, telle que celle en cause au principal, qui prévoit que ne relève pas de la notion de « transfert d'entreprise [ou] d'établissement », au sens de cet article 1^{er}, paragraphe 1, la perte d'un client par un opérateur à la suite de l'attribution d'un marché de services à un autre opérateur (Dispositif).

14.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul des cotisations de sécurité sociale > Titres-repas](#)

[C. trav. Bruxelles, 9 août 2017, R.G. 2014/AB/516](#)

L'article 19*bis* de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 ne fait pas de distinction entre les remplacements définitifs ou remplacements non définitifs. Le fait que la suppression de la prime de fin d'année et l'octroi des chèques-repas (intervenues concomitamment) auraient été prévus pour des termes différents n'exclut pas l'existence d'un remplacement au sens de cette disposition.

15.

[Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Allocataire](#)

[C. const., 12 octobre 2017, n° 118/2017](#)

L'article 42, § 1^{er}, des lois relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés, coordonnées par arrêté royal du 19 décembre 1939, ne viole pas les articles 10, 11 et 22 de la Constitution. L'absence de disposition législative qui permette de prendre en compte, pour déterminer le rang des enfants, la charge effectivement assumée par chacun des parents dans l'hébergement et l'éducation de leurs enfants nés d'une précédente union, lorsque ces enfants sont hébergés de manière égalitaire par les parents, viole les articles 10 et 11 de la Constitution (Dispositif).

16.

[Accidents du travail* > Définitions > Accident du travail \(général\) > Événement soudain > Critères > Exécution habituelle de la tâche normale journalière](#)

[C. trav. Bruxelles, 26 juin 2017, R.G. 2015/AB/1.026](#)

L'événement soudain réside dans le fait, pour le travailleur, d'avoir soulevé un poids lourd, même s'il s'agissait d'une tâche habituelle dans l'exercice de sa profession, le mouvement habituel pouvant constituer un événement soudain sans que ce mouvement doive être anormal. S'il n'y a pas eu de témoin direct de l'accident, il est admis que la réalité de l'événement soudain puisse résulter de la propre déclaration de la victime dans la mesure où aucun élément du dossier ne vient la contredire, la mauvaise foi ne se présument pas (avec renvoi à Cass., 18 juin 2001, n° S.99.0159.F).

17.

[Chômage > Admissibilité > Sur la base des études > Allocations d'attente / d'insertion > Etudes de plein exercice](#)

[C. trav. Bruxelles, 14 juin 2017, R.G. 2014/AB/1.101 et 2014/AB/1.106⁶](#)

En vertu du décret du 31 mars 2004 de la Communauté française (définissant l'enseignement supérieur, favorisant son intégration à l'espace européen de l'enseignement supérieur et finançant les universités), le doctorat est un cursus d'études reconnu par la Communauté française. Il suppose la rédaction d'une dissertation originale et la présentation publique de ce travail. Il ne s'agit donc pas d'un programme d'études de plein d'exercice. Selon le décret, le doctorat doit correspondre globalement à 180 crédits minimum, qui ne s'inscrivent pas dans le schéma ordinaire d'une année d'études (qui compte 60 crédits) au sens de l'article 93, § 1^{er}, 4°, de l'arrêté royal. Il ne s'agit dès lors pas d'études et, en conséquence, le doctorat ne fait pas obstacle à l'octroi de la dispense.

18.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 11 septembre 2017, R.G. 2016/AL/413](#)

Eu égard aux éléments de fait constatés par la Cour (très peu de périodes de travail depuis 20 ans, absence de tout effort de formation durant la période transitoire de 3 ans qui a débuté le 1^{er} janvier 2012, absence de preuves de recherches d'emploi fournies), il y a lieu de conclure à une attitude peu volontariste dans la recherche d'un emploi, de telle sorte que, eu égard au test de proportionnalité, la limitation dans le temps des allocations d'insertion n'est pas disproportionnée envers l'intéressée. Dans le cas précis de celle-ci (ce que la Cour souligne), l'effet de standstill qui s'attache à l'article 23 de la Constitution et à l'article 12 de la Charte sociale européenne n'est pas violé par la limitation dans le temps des allocations d'insertion.

19.

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

[Cass., 11 septembre 2017, n° S.16.0057.N \(NL\)](#)

Les dispositions de l'article 55, § 3, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 (augmentation de la réduction de 50% du montant des majorations de cotisations et de l'indemnité forfaitaire visée à l'article 54bis) ne peuvent s'appliquer que lorsque toutes les cotisations échues sont payées, sauf pour ce qui concerne celles qui ont fait l'objet d'un plan d'apurement et bénéficient de termes et délais conformément à l'article 43octies.

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Allocations de chômage : le doctorat est-il assimilable à des études de plein exercice ?](#)

20.

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

[Cass., 11 septembre 2017, n° S.16.0042.N \(NL\)](#)

Les retenues et les versements visés à l'article 30bis, § 3, de la loi du 27 juin 1969 constituent des avances sur les montants dont le donneur d'ordre est responsable eu égard à la responsabilité solidaire énoncée à l'article 30bis, § 3, de la même loi. L'O.N.S.S. ne peut, par conséquent, exiger du donneur d'ordre, en sus des montants dont il est redevable sur pied de l'article 30bis, § 3, de la loi, le paiement de montants visés à l'article 30bis, § 4, 1^{er} alinéa, que ce dernier n'aurait pas retenus et versés lors du paiement d'une partie ou de la totalité du prix des travaux.

21.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension anticipée - secteur public](#)

[C. const., 28 septembre 2017, n° 104/2017](#)

Sans qu'il faille examiner si le report de la faculté de prendre sa retraite de manière anticipée emporte un recul significatif, il suffit de constater que ce recul est justifié par des motifs d'intérêt général. L'objectif d'harmoniser les régimes de retraite des travailleurs du secteur privé et des agents du secteur public et celui d'assurer à long terme la viabilité des finances publiques, en tenant compte du coût budgétaire du vieillissement de la population, justifient en effet que les autorités prolongent la durée de carrière minimale effective et adoptent à cet égard une mesure qui réalise non seulement des économies structurelles mais qui fait également disparaître cette différence entre les deux régimes de retraite. (B.32) (rejet du recours en annulation partielle du chapitre 2, section 1^{re} (« Bonification pour diplôme »), de la loi du 28 avril 2015 portant des dispositions concernant les pensions du service public).

22.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension complémentaire](#)

[Cass., 6 mars 2017, n° S.15.0107.N \(NL\)](#)

En vertu de l'article 30 de la loi sur les pensions complémentaires (dans sa version applicable à l'espèce – 2011), l'organisateur est tenu, en cas de sortie, d'apurer les réserves acquises manquantes ainsi que le déficit par rapport aux garanties visées à l'article 24. L'employeur est dès lors tenu, en vertu de ces dispositions, lors de la sortie du travailleur, d'apurer les réserves acquises manquantes ainsi que le déficit par rapport à ces garanties, indépendamment de la cause de ce manque.

23.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > R.I.S. > Règles générales d'octroi du R.I.S. > Conditions d'octroi > Caractère résiduaire > Obligation de faire valoir ses droits dans d'autres secteurs](#)

[Cass., 19 juin 2017, n° S.16.0009.F⁷](#)

Dès lors que des études empêchent l'assuré social d'être disposé à travailler au sens de l'article 3, 5°, de la loi du 26 mai 2002, celles-ci sont susceptibles de constituer une raison d'équité au sens de cette disposition, et ce même si elles l'empêchent simultanément d'être disponible pour le marché de l'emploi au sens des articles 56 à 59*decies* de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, n'étant pas satisfait aux conditions prévues par l'article 93 du même arrêté pour obtenir la dispense de la condition de disponibilité dans le cadre du régime des allocations de chômage. Lorsque les études constituent également, dans ces circonstances, une raison d'équité, l'assuré social qui poursuit celles-ci n'a pas de droit aux allocations de chômage à faire valoir au sens de l'article 3, 6°, de la loi du 26 mai 2002 (qui vise l'obligation pour lui de faire valoir ses droits aux prestations dont il peut bénéficier en vertu de la législation sociale belge ou étrangère).

24.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > P.I.I.S.](#)

[C. trav. Bruxelles, 9 août 2017, R.G. 2015/AB/644](#)

Les évaluations régulières d'un projet individualisé d'intégration sociale sont importantes. Elles permettent d'assurer un suivi dans l'accompagnement et d'éviter qu'une éventuelle sanction puisse intervenir à un moment où le bénéficiaire du projet pouvait considérer que celui-ci n'était plus en cours et ne pouvait raisonnablement plus s'attendre à ce qu'une sanction puisse encore intervenir. Il y a dès lors lieu de constater l'accord parfait sur le projet lui-même ainsi que l'existence d'évaluations régulières et d'actualisations nécessaires. A défaut, une sanction prise peut ne pas être valable, d'autant si elle n'est pas précédée d'une mise en demeure régulière.

25.

[Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Procédure administrative > Révision > Révision d'office](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 13 juin 2017, R.G. 2017/AN/85](#)

La modification d'état civil qui justifie la révision d'office ne peut être, à l'instar de la modification de la composition de famille, que celle qui a une incidence sur le droit aux allocations, que ce soit par une modification de la catégorie de bénéficiaires applicable ou des revenus à prendre en considération. Raisonner autrement aurait pour conséquence d'introduire, du point de vue des causes de révision d'office, une différence de traitement injustifiée entre les modifications d'état civil et celles de la composition de la famille, les premières entraînant une révision d'office dans tous les cas, alors que les secondes n'auraient cet effet que lorsqu'elles auraient une incidence sur le droit aux allocations.

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Un jeune peut-il renoncer à des allocations d'insertion et bénéficier du revenu d'intégration pour continuer ses études ?](#)

26.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Immunité de juridiction](#)

[C. trav. Bruxelles, 4 septembre 2017, R.G. 2015/AB/857⁸](#)

Il ne faut pas se placer exclusivement au moment du jugement pour vérifier si l'immunité de juridiction peut être invoquée, puisqu'elle interdit également d'entamer et de diligenter des poursuites contre la personne qui en bénéficie. C'est dès lors à la date de l'intentement de la procédure qu'il faut se placer pour examiner si l'agent diplomatique peut invoquer l'immunité, celle-ci pouvant constituer une cause de suspension temporaire de la procédure.

27.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Antigone et Manon > Application en droit du travail](#)

[C. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 13 septembre 2017, R.G. 2016/AU/32](#)

L'employeur qui, sans prouver que le travailleur n'avait pas l'autorisation d'utiliser sa messagerie professionnelle à des fins privées, se livre délibérément, et sans que soit justifié aucun des critères enseignés par la jurisprudence Antigone, à une investigation soutenue d'une série de courriels personnels échangés par l'intéressé avec son conjoint pour constater la relation existant entre partenaires, non autrement justifiée que par sa volonté de trouver des motifs de rupture enfreint le droit de l'intéressé au respect de sa vie privée.

Eu égard aux critères de l'article 8.2 C.E.D.H., la gravité de cette transgression volontaire du droit au respect de la vie privée interdit que la preuve ainsi produite soit admissible, en raison de la balance à faire entre la liberté d'appréciation que peut avoir un travailleur sur les mérites d'un supérieur hiérarchique et l'exercice que fait celui-ci de son autorité patronale.

28.

[Droit judiciaire et preuve > Frais liés à la procédure > Dépens > Indemnité de procédure > Montant > Montant fixé > Demande \(non\) évaluable en argent](#)

[Cass., 11 septembre 2017, n° S.15.0129.N \(NL\)](#)

Un litige entre une institution de sécurité sociale (O.N.S.S. en l'occurrence) et un employeur concernant l'obligation pour ce dernier de payer des cotisations ne constitue pas la procédure visée à l'article 1017, 2^e alinéa, du Code judiciaire et à l'article 4 du Tarif des indemnités de procédure. Cette indemnité ne peut dès lors être liquidée conformément aux montants fixés à l'article 4 de ce Tarif.

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Domestiques privés et traite des êtres humains](#).

29.

[Droit pénal \(social\) > Traite des êtres humains](#)

[C. trav. Bruxelles, 4 septembre 2017, R.G. 2015/AB/857⁹](#)

La traite des êtres humains est visée par le Code pénal en son article 443*quinquies*, § 1^{er} (modifié par la loi du 29 avril 2013 en vue de clarifier et d'étendre la définition de la traite des êtres humains). L'élément constitutif est la mise au travail d'une personne s'inscrivant dans des conditions contraires à la dignité humaine. Les conditions de travail doivent être humainement indignes. Celle qui est opérée de manière telle que les travailleurs sont exploités économiquement constitue une mise au travail contraire à la dignité humaine visée à la disposition (Cass., 5 juin 2012, n° P.12.0107.N). Il y a traite des êtres humains dès lors que les conditions de travail étaient les suivantes : prestations de l'ordre de 90 heures par semaine pour un salaire de 150 euros par mois – ce qui est qualifié par la cour d'« exploitation » –, absence de toute sécurité sociale, obligation de dormir dans la chambre des enfants, ce qui supposait l'absence de tout espace privé, etc.

*
* *

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

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

⁹ Ibid.