



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° 62

30 avril 2018

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, leur éventuel [commentaire](#), 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.

Dans ce numéro, nous publions la [décision rendue par la Commission Administrative de Règlement de la Relation de Travail](#), saisie d'une demande de qualification de cette relation dans le cadre de la problématique des livreurs de repas dont la commande est passée via une plate-forme électronique. La Commission Administrative a statué lors de sa séance du 23 février 2018 sur la demande d'un de ces travailleurs.

Bien à vous,

Pour l'équipe rédactionnelle,
Igor SELEZNEFF

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

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

C.J.U.E., 14 mars 2018, Aff. n° C-482/16 (STOLLWITZER c/ ÖBB PERSONENVERKEHR AG)

L'article 45 TFUE ainsi que les articles 2, 6 et 16 de la Directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui, pour mettre fin à une discrimination fondée sur l'âge, née de l'application d'une réglementation nationale ne prenant en compte, aux fins du classement des travailleurs d'une entreprise dans le barème des salaires, que les périodes d'activité acquises après l'âge de 18 ans, supprime, de manière rétroactive et à l'égard de l'ensemble de ces travailleurs, cette limite d'âge mais autorise uniquement la prise en compte de l'expérience acquise auprès d'entreprises opérant dans le même secteur économique (dispositif).

2.

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

C.J.U.E., 28 février 2018, Aff. n° C-46/17 (JOHN c/ FREIE HANSESTADT BREMEN)

L'article 2, § 2, de la Directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une disposition nationale, telle que celle en cause au principal, en ce qu'elle subordonne le report de la date de cessation d'activité des travailleurs ayant atteint l'âge légal pour bénéficier d'une pension de retraite à un accord de l'employeur donné pour une durée déterminée (extrait du dispositif).

3.

[Relation de travail > Secteur privé : autres > Convention d'immersion professionnelle](#)

Cass., 11 décembre 2017, n° S.16.0016.F¹

Dès lors que le juge constate l'absence de l'écrit visé aux articles 105 et 106 de la loi-programme du 2 août 2002, ceci peut constituer une présomption de l'homme contribuant à la preuve que la convention en cause a en réalité pour objet la prestation d'un travail contre rémunération - et non la formation - et constitue ainsi un contrat de travail. L'absence de l'écrit ne signifie cependant pas que la convention constitue un tel contrat.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Condition de requalification d'une convention d'immersion professionnelle en contrat de travail](#).

4.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Recrutement et sélection](#)

[C. trav. Bruxelles, 4 décembre 2017, R.G. 2016/A/683 \(NL\)](#)

Il est légitime que, pour répondre aux exigences de la clientèle et des assurances, une entreprise du secteur du transport et de la logistique vise à l'obtention de certifications telle la TAPA (Transported Asset Protection Association) et, pour se mettre en règle à cet égard tout en répondant également aux prescrits européens en matière de protection du transport aérien (Règl. n° 185/2010), mette son personnel à contribution en lui demandant, au minimum, la production d'un CV complet, copie de sa carte d'identité et de son permis de conduire, une photo d'identité, voire un extrait de son casier judiciaire. Ce faisant, il n'outrepasse les termes ni de la loi du 8 décembre 1992 ni de la CCT n° 38.

5.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Maternité > Période d'essai](#)

[C. trav. Bruxelles, 5 janvier 2018, R.G. 2016/AB/919 \(NL\)](#)

Le fait de se trouver en période d'essai n'enlève rien à la protection acquise à la femme enceinte, qui ne peut donc être licenciée, certes moyennant préavis écourté, que pour un motif étranger à son état.

6.

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

[C. trav. Bruxelles, 5 janvier 2018, R.G. 2016/AB/919 \(NL\)](#)

La désorganisation du service dans lequel l'intéressée était occupée n'est pas établie du seul fait que ses collègues, ayant repris ses attributions, connaissent une surcharge de travail, laquelle constitue au plus une conséquence désagréable de son absence.

7.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Nullité du préavis](#)

[C. trav. Bruxelles, 28 novembre 2017, R.G. 2016/AB/176](#)

En cas de préavis nul, si le travailleur ne se prévaut pas de la rupture immédiate du contrat et que les parties poursuivent l'exécution de celui-ci jusqu'au terme du préavis notifié irrégulièrement, l'exécution du contrat durant le préavis ne prive pas le travailleur du droit à l'indemnité compensatoire. En effet, la poursuite des relations de travail pendant le préavis frappé de nullité ne peut ni être interprétée comme une renonciation à invoquer la nullité du préavis ni couvrir celle-ci. La prestation du préavis n'indique pas la volonté des parties de renoncer au congé notifié par l'employeur ou de conclure un nouveau contrat de travail. Tant la renonciation au congé que la conclusion d'un nouveau contrat sont des actes juridiques qui nécessitent un consentement qui ne peut être présumé sur la base d'un comportement susceptible d'une autre interprétation.

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du motif grave > Faits \(non\) visés dans la lettre](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 5 septembre 2017, R.G. 16/1.019/A](#)

Il n'est pas requis que des faits qui ne fondent pas le licenciement pour motif grave mais sont uniquement invoqués au titre de circonstances étrangères, de nature toutefois à éclairer les faits graves invoqués, soient repris dans la lettre de notification, ni davantage qu'ils le soient « avec précision ».

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Insubordination / Refus d'ordre](#)

[C. trav. Bruxelles, 4 décembre 2017, R.G. 2016/AB/683 \(NL\)](#)

En refusant, en connaissance de cause, de donner suite à une demande légitime et répétée de son employeur, le travailleur non seulement manifeste clairement son refus de reconnaître l'autorité de celui-ci et parvient à la saper auprès de ses collègues, mais encore traduit son inaptitude à collaborer, de façon constructive, à la poursuite de l'objet social de l'entreprise.

10.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Ebrïété / Consommation d'alcool sur le lieu de travail](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 9 octobre 2017, R.G. 16/4.237/A](#)

Le fait de participer, sur le lieu de travail, à une fête donnée à l'occasion de l'anniversaire d'un collègue et d'y consommer de l'alcool ne constitue pas une faute justifiant un licenciement, et encore moins une faute grave.

11.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Critique de l'employeur](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 9 octobre 2017, R.G. 16/4.237/A](#)

Le travailleur qui, contacté par un journaliste manifestement en mal de copie, exprime par voie de presse son ressenti à propos d'un incident qui l'a opposé à un collègue, ne commet aucune faute de nature à porter atteinte à l'image de son employeur. Du reste, si atteinte il devait y avoir à celle-ci, la faute en incomberait avant tout à l'organe de presse qui a en l'espèce fait une présentation racoleuse, pour ne pas dire trompeuse, d'un événement banal en ce qu'il participe de la vie des entreprises.

12.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Production de faux / Falsification de documents](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 5 septembre 20107, R.G. 16/1.019/A](#)

Le fait pour une employée, occupée au sein d'une société d'expertise comptable, de créer et d'adresser un document falsifié à un client de son employeur, duquel il apparaît notamment que le compte bénéficiaire du montant à verser au Fisc est le compte bancaire personnel de l'intéressée (et non le compte bancaire de la Recette des contributions) et que le montant à payer a été majoré, suffit à ruiner immédiatement et définitivement la confiance qui doit exister dans les relations de travail. Ce fait justifie à lui seul la rupture du contrat, nonobstant son caractère éventuellement isolé et l'absence de préjudice effectif qu'il a causé à l'employeur.

13.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Non-respect des horaires](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 9 octobre 2017, R.G. 16/4.237/A](#)

Le fait d'imputer à motif grave le non-respect de l'horaire de travail semble manifestement être invoqué pour les besoins de la cause lorsque ce type de manquement est commis par toute une équipe et apparaît être plus le fruit d'un management déficient que d'un comportement réellement fautif de la part du personnel.

14.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Vol](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 5 septembre 2017, R.G. 16/1.019/A](#)

La décision du parquet de classer sans suite une plainte pénale étant une mesure administrative, il ne peut en être déduit que le motif invoqué à l'appui de la plainte n'est pas un motif grave. De la sorte, malgré ce classement sans suite, le tribunal conserve son entier pouvoir d'appréciation quant aux manquements reprochés.

15.

[Temps de travail et temps de repos > Vacances annuelles > Pécule de vacances > Calcul > Ouvriers](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 15 janvier 2018, R.G. 14/2.431/A](#)

Les journées de chômage temporaire pour raisons économiques peuvent être assimilées à des journées de travail à condition que l'employeur en ait fait la déclaration en mentionnant cette raison d'absence de travail à côté du nombre de jours assimilés.

La caisse de vacances, qui doit être en possession de cette déclaration au plus tard pour la date à laquelle est prévu le paiement du pécule, apprécie et vérifie ensuite de manière autonome si ces journées peuvent être assimilées ou si leur assimilation peut être refusée pour un des motifs énoncés à l'article 16, 14°, de l'A.R. du 30 mars 1967.

En cas de déclaration tardive ou incomplète par défaut de transmission des attestations électroniques couvrant la période de chômage économique déclarée, il appartient au travailleur de se retourner contre son employeur, sans possible mise en cause de la caisse.

16.

[Temps de travail et temps de repos > Vacances annuelles > Pécule de vacances > Calcul > Ouvriers](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 15 janvier 2018, R.G. 15/2.617/A](#)

Dès lors que le législateur a reconnu aux caisses de vacances un pouvoir autonome de décision, il est indifférent que l'ONEm ait admis comme périodes de chômage économique des périodes dont la caisse refuse, pour sa part, l'assimilation au motif que tant leur durée que leur fréquence prouvent l'existence, au sein de l'entreprise, d'un manque de travail récurrent, qui ne peut être qualifié de temporaire ou d'exceptionnel.

17.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis > Avantages rémunérateurs](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 5 septembre 2017, R.G. 15/4.156/A](#)

Lorsqu'elle représente le paiement de frais supplémentaire réellement supportés par le travailleur et liés à son occupation, une indemnité de repas ne constitue pas de la rémunération ou un avantage acquis en vertu du contrat.

Le seul fait que le bénéficiaire percevait en sus un chèque-repas par jour presté ne peut suffire à considérer que l'indemnité de frais de repas ne compensait pas des frais supplémentaires dès lors que la quote-part patronale dans les chèques-repas est considérée, elle, comme un avantage rémunérateur.

18.

[Accidents du travail* > Récupération d'indu](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 2 novembre 2017, R.G. 15/43/A](#)

L'article 136, § 2, de la loi relative aux soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 sanctionne le non-respect de l'obligation d'information pesant sur l'assureur-loi à l'égard de l'organisme assureur AMI par l'inopposabilité des paiements effectués. Ce qui est acquis à la victime par deux versements, l'un de l'organisme assureur AMI, l'autre du débiteur de la réparation, l'est définitivement. Il ne peut être question de poursuivre l'assuré social, qui a pourtant perçu deux fois les prestations pour le même dommage.

19.

[Maladies professionnelles > Spécificités dans le secteur public > Présomption d'exposition au risque](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 19 octobre 2017, R.G. 2016/AL/410²](#)

Il appartient à l'organisme employeur de démontrer que l'agent n'a pas été exposé au risque de la maladie. Seul celui-ci et non le service médical est à même de tenter de démontrer que le travail accompli par la victime ne l'exposait pas au risque de celle-ci. La cour considère dès lors que c'est à bon droit que le premier juge a conclu que seul le C.P.A.S. (employeur) pouvait renverser la présomption, et non FEDRIS.

20.

[Chômage > Octroi des allocations > Disponibilité sur le marché de l'emploi > Etudes pendant le chômage](#)

[C. trav. Bruxelles, 15 novembre 2017, R.G. 2016/AB/666](#)

Il résulte de l'article 93, § 2, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 que la prolongation d'une dispense ne peut être accordée que pour une année supérieure : il n'est pas possible d'obtenir une dispense pour un redoublement. Il faut nécessairement avoir réussi l'année pour laquelle la dispense avait été accordée. L'octroi d'une nouvelle dispense pour l'année d'études suivante est donc lié à la réussite de l'année précédente, sauf en cas de force majeure.

21.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité accessoire > Revenus autorisés](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 16 octobre 2017, R.G. 14/208/A et 15/1.886/A³](#)

Les revenus susceptibles de révéler que l'activité n'a plus le caractère accessoire exigé sont les revenus produits par celle-ci et non les revenus nets, étant ceux qui subsistent après déduction de rémunérations de sous-traitance et de charges fiscalement admissibles, ou encore le revenu annuel net imposable (avec renvoi aux deux arrêts de la Cour de cassation du 18 janvier 2016 - S.14.0083.F et S.14.0087.F).

22.

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

[Cass., 11 décembre 2017, n° S.16.0030.F⁴](#)

La majoration prévue à l'article et 30bis, § 5, alinéa 1^{er}, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs ne constitue pas une peine mais une indemnité forfaitaire de réparation, prévue dans l'intérêt général, de l'atteinte portée au financement de

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Qui peut renverser la présomption d'exposition au risque de maladie professionnelle dans le secteur public ?](#)

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Activité accessoire exercée pendant le chômage : revenus à prendre en compte.](#)

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Nature civile des majorations réclamées par l'O.N.S.S. dans le cadre de la responsabilité solidaire du co-contractant.](#)

la sécurité sociale ; elle a un caractère civil. La cour du travail ne pouvait dès lors accorder le sursis. Il y a violation de l'article 30bis, § 5.

23.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de retraite > Travailleurs salariés > Paiement > Second mariage](#)

[C. trav. Bruxelles, 20 décembre 2017, R.G. 2016/AB/733⁵](#)

Peut ne pas être contraire à l'ordre public international un mariage intervenu légalement à l'étranger alors qu'un des conjoints était, au moment de celui-ci, toujours engagé dans les liens d'un mariage en Belgique non encore dissous. Ce sont les effets que le droit étranger devrait produire dans le pays où il est en principe déclaré applicable qui doivent être jugés incompatibles avec l'ordre public et non le droit étranger en tant que tel. Le CODIP contient, dans son article 21 (alinéas 2 et 3), une conception atténuée des effets à apprécier et définit le critère de proximité. Dans cette appréciation, il faut également mesurer l'intensité du rattachement au droit du for.

24.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Procédure administrative > Obligations du demandeur > Devoir de collaboration](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 20 décembre 2017, R.G. 17/920/A⁶](#)

Tout demandeur de l'intervention du CPAS doit fournir tous les renseignements utiles sur sa situation. L'obligation est identique en matière d'aide sociale ou de revenu d'intégration et elle existe à tout moment. En ce qui concerne la portée de ce devoir de collaboration, il concerne tous les éléments d'information utiles à l'examen de la demande (situation matérielle et sociale, ressources, droits éventuels à d'autres prestations). Si cette obligation n'est pas une condition d'octroi, il n'en reste pas moins que, à défaut d'y satisfaire, le CPAS n'est pas en mesure de vérifier concrètement si l'intéressé répond ou non aux conditions légales. Le tribunal renvoie ici à un arrêt de la Cour de cassation du 30 novembre 2009 (Cass., 30 novembre 2009, n° S.09.0019.N).

25.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > R.I.S. > Règles générales d'octroi du R.I.S. > Conditions d'octroi > Ressources > Ressources de tiers](#)

[C. trav. Bruxelles, 8 novembre 2017, R.G. 2016/AB/524](#)

La prise en compte des revenus des ascendants est une faculté que le CPAS doit utiliser avec la même prudence que dans les autres hypothèses de renvoi vers les débiteurs d'aliments. Il ne dispose pas ici d'une compétence discrétionnaire et doit se prononcer sur la nécessité d'une prise en compte des revenus des ascendants sous le contrôle des juridictions du travail en fonction des circonstances propres à l'espèce. Il ne résulte d'aucune disposition légale que la prise en compte serait la règle, à laquelle le CPAS ne pourrait déroger que dans des circonstances exceptionnelles.

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Bigamie et ordre public international](#).

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [C.P.A.S. : les contours de l'obligation de collaboration du demandeur](#).

26.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Procédure administrative > Obligations du demandeur > Devoir de collaboration](#)

[C. trav. Bruxelles, 23 novembre 2017, R.G. 2016/AB/354](#)

En cas d'omission ou de déclaration inexacte ou incomplète, il faut examiner la question au moment de l'introduction de la demande ou à l'occasion de l'examen annuel du droit auquel le CPAS procède en vertu de l'article 22, § 1^{er}, dernier alinéa, de la loi. Dès lors que ne figurent pas au dossier administratif du CPAS les explications permettant de vérifier de quelle façon les revenus à prendre en considération ont été fixés, il n'est pas établi qu'il y ait eu omission ou déclaration inexacte ou incomplète dans le chef du demandeur. Une décision de récupération ne peut dès lors intervenir sur cette base, le demandeur n'étant par ailleurs pas lié par des déclarations effectuées par des tiers (membres de sa famille).

27.

[Sécurité d'existence > Prestations familiales garanties > Conditions d'octroi > Condition de séjour](#)

[C. trav. Bruxelles, 19 octobre 2017, R.G. 2016/AB/302⁷](#)

Si l'attestation d'immatriculation (visée à l'Annexe 4 de l'arrêté royal du 8 octobre 1981, d'exécution de la loi du 15 décembre 1980) n'est pas un titre de séjour, elle confirme néanmoins un séjour légal *sui generis* et atteste, pour la durée de sa validité, de la légalité et de la régularité du séjour. La condition d'autorisation au sens de la loi du 20 juillet 1971 est dès lors remplie et la distinction entre le « document de séjour » et le « titre de séjour » est sans incidence. Il n'y a pas lieu d'avoir égard au caractère précaire ou provisoire du séjour pour décider de sa régularité ou de sa légalité.

28.

[Droit pénal \(social\) > Amendes administratives > Existence d'une infraction](#)

[C. trav. Bruxelles, 19 octobre 2017, R.G. 2017/AB/33⁸](#)

La Dimona est un instrument très important de lutte contre le travail au noir, ce qui a justifié le classement de l'infraction y relative en catégorie 4. La société faisant état de son ignorance, la cour rappelle qu'il n'est pas exigé d'intention spéciale pour qu'il y ait infraction de non-déclaration. Il suffit que son auteur ait agi librement, c'est-à-dire sans contrainte et consciemment, soit en pleine possession de ses facultés. Les causes de justification pouvant être invoquées sont, d'une part, la bonne foi, si elle provient d'une erreur invincible, et, d'autre part, l'erreur de droit, qui peut, en raison de certaines circonstances, être considérée comme invincible mais à la condition que, de celles-ci, il puisse se déduire que la personne qui y a versé a agi comme l'aurait fait toute personne raisonnable et prudente. A supposer dès lors qu'il y ait ignorance, il n'y a pas erreur invincible.

*
* *

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Titulaire d'une attestation d'immatriculation et droit aux prestations familiales garanties : le débat se poursuit](#).

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Amendes administratives : condition de l'existence de l'infraction](#).

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

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