



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° 76

15 décembre 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.

Bien à vous,

Pour l'équipe rédactionnelle,
Igor SELEZNEFF

I. ARTICLE / JURISPRUDENCE ANNOTÉE

[Temps de travail et temps de repos > Vacances annuelles > Droit aux vacances > Secteur privé](#)

La C.J.U.E. a rendu récemment quatre arrêts sur l'article 7 de la Directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Texte de l'article 7

« Congé annuel

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.

2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »

Décisions de la Cour

1. NON PRISE EN COMPTE DU CONGÉ PARENTAL (CONFORME)

C.J.U.E., 6 novembre 2018, Aff. n° C 684/16, (MAX-PLANCK-GESELLSCHAFT ZUR FÖRDERUNG DER WISSENSCHAFTEN eV c/ SHIMIZU)

- 1) L'article 7 de la Directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, et l'article 31, § 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle, à défaut pour le travailleur d'avoir demandé à pouvoir exercer son droit au congé annuel payé au cours de la période de référence concernée, ce travailleur perd, à la fin de cette période, automatiquement et sans vérification préalable du point de savoir si celui-ci a été effectivement mis en mesure d'exercer ce droit par l'employeur, notamment par une information adéquate de la part de ce dernier, les jours de congé annuel payé acquis en vertu desdites dispositions au titre de ladite période ainsi que, corrélativement, son droit à une indemnité financière au titre de ces congés annuels payés non pris en cas de fin de la relation de travail. Il incombe, à cet égard, à la juridiction de renvoi de vérifier, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, si elle peut parvenir à une interprétation de ce droit qui soit de nature à garantir la pleine effectivité du droit de l'Union.
- 2) En cas d'impossibilité d'interpréter une réglementation nationale telle que celle en cause au principal de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la Directive n° 2003/88 et l'article 31, § 2, de la charte des droits fondamentaux, il découle de cette dernière disposition que la juridiction nationale saisie d'un litige opposant un travailleur à son ancien employeur ayant la qualité de particulier, doit laisser ladite réglementation nationale inappliquée et veiller à ce que, à défaut pour cet employeur d'être en mesure d'établir qu'il a fait preuve de toute la diligence requise pour que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre les congés annuels payés auxquels il avait droit en vertu du droit de l'Union, ledit travailleur ne puisse se voir priver ni de ses droits acquis à de tels congés annuels payés ni, corrélativement, et en cas de cessation de la relation de travail, de l'indemnité financière au titre des congés non pris dont le paiement incombe, en ce cas, directement à l'employeur concerné.

2. PERTE EN CAS DE CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL (NON CONFORME)

C.J.U.E., 6 novembre 2018, Aff. n° C 569/16, (STADT WUPPERTAL c/ BAUER) et C-570/16 (WILLMEROOTH c/ BROßONN)

- 1) L'article 7 de la Directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, ainsi que l'article 31, § 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, en application de laquelle, lorsque la relation de travail prend fin en raison du décès du travailleur, le droit à des congés annuels payés acquis en vertu desdites dispositions et non pris par ce travailleur avant son décès s'éteint sans pouvoir donner naissance à un droit à une indemnité financière au titre desdits congés qui soit transmissible aux ayants droit dudit travailleur par la voie successorale.
- 2) En cas d'impossibilité d'interpréter une réglementation nationale telle que celle en cause au principal de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la Directive n° 2003/88 et l'article 31, § 2, de la charte des droits fondamentaux, la juridiction nationale, saisie d'un litige opposant l'ayant droit d'un travailleur décédé et l'ancien employeur de ce travailleur, doit laisser ladite réglementation nationale inappliquée et veiller à ce que ledit ayant droit se voie octroyer, à charge de cet employeur, le bénéfice d'une indemnité financière au titre des congés annuels payés acquis en vertu desdites dispositions et non pris par ledit travailleur avant son décès. Cette obligation s'impose à la juridiction nationale en vertu de l'article 7 de la Directive n° 2003/88 et de l'article 31, § 2, de la charte des droits fondamentaux lorsque le litige oppose un tel ayant droit à un employeur ayant la qualité d'autorité publique, et en vertu de la seconde de ces dispositions lorsque le litige oppose l'ayant droit à un employeur ayant la qualité de particulier.

3. PERTE EN CAS DE DÉCÈS DU TRAVAILLEUR (NON CONFORME)

C.J.U.E., 6 novembre 2018, Aff. n° C-619/16, (KREUZIGER c/ LAND BERLIN)

L'article 7 de la Directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale telle que celle en cause au principal, dans la mesure où celle-ci implique que, à défaut pour le travailleur d'avoir demandé à pouvoir exercer son droit au congé annuel payé avant la date de la cessation de la relation de travail, l'intéressé perd, automatiquement et sans vérification préalable du point de savoir si celui-ci a été effectivement mis en mesure par l'employeur, notamment par une information adéquate de la part de ce dernier, d'exercer son droit au congé avant ladite cessation, les jours de congé annuel payé auxquels il avait droit en vertu du droit de l'Union lors de cette cessation, ainsi que, corrélativement, son droit à une indemnité financière au titre de ces congés annuels payés non pris.

4. PERTE EN CAS D'ABSENCE D'EXERCICE PAR LE TRAVAILLEUR AU COURS DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE (NON CONFORME)

C.J.U.E., 4 octobre 2018, Aff. n° C-12/17, (TRIBUNALUL BOTOȘANI ET MINISTERUL JUSTIȚIEI c/ DICU)

L'article 7 de la Directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps 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, qui, aux fins de la détermination des droits au congé annuel payé garanti par cet article à un travailleur au titre d'une période de référence, ne considère pas la durée d'un congé parental pris par ce travailleur au cours de ladite période comme une période de travail effectif.

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Droits fondamentaux > Droits procéduraux fondamentaux > Droit à un procès équitable](#)

[Cr.E.D.H., 8 novembre 2018, HÔPITAL LOCAL SAINT-PIERRE D'OLÉRON ET AUTRES c. FRANCE, Req. 18.096/12 \(et 23 autres\)](#)

Dans la mesure où l'intervention du législateur était prévisible et répondait à une impérieuse justification d'intérêt général, même si elle réduit les chances d'une partie (en l'espèce 24 personnes morales, étant des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, des hôpitaux et une association gérant un foyer d'accueil pour personnes handicapées), il n'y a pas de violation de l'article 6, § 1^{er}, de la Convention de sauvegarde, le législateur n'étant ainsi pas intervenu afin de modifier l'issue des procédures auxquelles l'Etat était partie, rompant par là l'égalité des armes.

2.

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

[C.J.U.E., 26 juin 2018, Aff. n° C-451/16 \(MB c/ SECRETARY OF STATE FOR WORK AND PENSIONS\)¹](#)

Le principe de non-discrimination sur la base du sexe est consacré à l'article 157, T.F.U.E., en ce qui concerne la rémunération des travailleurs. Ce principe étant mis en œuvre par l'article 4, § 1^{er}, de la Directive n° 79/7, il doit être respecté par les Etats dans l'exercice de leur compétence en matière d'état civil. Est visée à la disposition la question des conditions d'accès aux régimes légaux assurant une protection contre les risques de vieillesse.

La Directive n° 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978, dont l'article 4, § 1^{er}, 1^{er} tiret (lu en combinaison avec les articles 3, § 1^{er}, sous a), 3^e tiret, et 7, § 1^{er}, sous a)) s'oppose à une réglementation nationale qui impose à une personne ayant changé de sexe, de satisfaire non seulement à des critères physiques, sociaux et psychologiques, mais également à la condition de ne pas être mariée à une personne du sexe qu'elle a acquis, et ce pour ce qui est du bénéfice d'une pension de retraite de l'Etat à compter de l'âge légal de départ à la retraite des personnes de ce sexe acquis.

3.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 28 septembre 2018, R.G. 16/2.436/A](#)

Une discrimination ne peut être présumée en cas de licenciement d'un travailleur handicapé justifié non par le refus d'envisager des aménagements raisonnables, mais par l'impossibilité de reclassement de l'intéressé, qui n'a jamais paru être satisfait par les mesures proposées ou mises en œuvre.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Changement de sexe et discrimination en matière de pension de retraite](#).

4.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Paiements à la rupture > Nature > Jours fériés](#)

[Cass., 11 juin 2018, n° S.17.0002.F](#)

Les samedis durant lesquels le travailleur occupé dans un régime de travail à temps plein ne doit pas travailler en fonction du régime ou de l'horaire de travail qui lui est applicable constituent des jours durant lesquels il n'est pas habituellement travaillé au sens de l'article 14, alinéa 2, de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et ne sont donc pas des interruptions de travail attribuables au travailleur au sens de l'article 14, alinéa 1^{er}, 1^o, du même texte, même si le régime de travail de 6 jours par semaine est en principe d'application dans l'entreprise et si d'autres travailleurs travaillent le samedi. Il y a dès lors lieu de vérifier s'il était habituellement travaillé le samedi dans le régime ou l'horaire de travail applicable au travailleur afin de déterminer si, pour l'application de l'article 14, alinéas 1^{er}, 1^o, et 2, les samedis durant lesquels celui-ci n'a pas travaillé ont interrompu la période pendant laquelle il est resté au service de l'employeur.

5.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Avant C.C.T. n° 109 > Ouvriers > Motif licite > Nécessités de fonctionnement de l'entreprise](#)

[Cass., 15 octobre 2018, n° S.18.0015.F](#)

Dans le cadre de l'examen des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, la preuve du motif économique invoqué peut passer par la vérification des mouvements de personnel survenus au sein de l'entreprise. Il ne s'agit pas d'un contrôle de l'opportunité des mesures prises mais de la vérification par le juge que l'employeur établit, comme il en a la charge, que le licenciement est en lien avec celles-ci.

6.

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

[Cass., 15 octobre 2018, n° S.18.0010.F](#)

Dans le cadre de son contrôle du respect de l'article 63, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, le juge est tenu d'apprécier si le motif du licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. La Cour de cassation contrôle si son appréciation ne méconnaît pas la notion légale de licenciement abusif. En liant l'appréciation du caractère manifestement déraisonnable du motif du licenciement à l'exigence que la conduite de l'ouvrier susceptible de constituer ce motif soit fautive, le juge du fond viole l'article 63.

7.

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

[Cass., 15 octobre 2018, n° S.18.0029.F](#)

L'article 63, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 dispose qu'en cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur. La Cour de cassation contrôle si son appréciation ne méconnaît pas la notion légale de licenciement abusif. L'appréciation du caractère manifestement déraisonnable du motif du licenciement ne peut être liée à l'exigence que la conduite de

l'ouvrier susceptible de constituer ce motif soit fautive. Il y a violation de l'article 63, alinéas 1^{er} et 2, dès lors que l'appréciation du caractère manifestement déraisonnable du motif du licenciement est liée à l'exigence que la conduite de l'ouvrier susceptible de constituer ce motif soit fautive et qu'il est imposé à l'employeur d'apporter la preuve que le motif du licenciement est imputable à celui-ci.

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Rupture conventionnelle > Rupture d'un commun accord](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 17 octobre 2018, R.G. 17/782/A](#)

S'il ne peut y avoir vice de consentement même si une convention de rupture d'un commun accord a été signée sous la menace d'un licenciement pour motif grave (et même si le fait reproché n'est pas constitutif d'un motif grave), ceci ne vaut pas dès lors que le consentement a été obtenu dans des conditions injustes ou illicites ou que l'employeur a fait un usage abusif de ses droits. Si aucune faute – et encore moins une faute grave – ne pouvait être reprochée à l'employée, en lui faisant signer une telle convention la société a obtenu son consentement dans des conditions injustes et faisant un tel usage abusif. La convention doit dès lors être considérée comme nulle.

9.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 7 novembre 2018, R.G. 17/381/A](#)

En vertu de l'article 2052 du Code civil, les transactions ont, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort. Elles ne peuvent être attaquées pour cause d'erreur de droit ni pour cause de lésion. La transaction qui exclut que son contenu puisse être remis en question non seulement lorsqu'elle viendrait à être entachée d'une erreur de droit, mais encore d'une erreur de fait et de toute omission relative à l'existence ou à l'étendue de ces droits, va au-delà de ce qu'édicte cette disposition. Dès lors que le texte de la transaction est clair et n'est pas susceptible d'interprétation, le travailleur est fondé à en réclamer l'exécution.

10.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 17 octobre 2018, R.G. 17/782/A](#)

L'employeur qui n'a pas cherché à vérifier les dires de l'employée, notamment auprès des collègues – qui n'ont pas été entendus –, agit avec une légèreté coupable, de manière totalement déraisonnable, et ce d'autant plus qu'en l'espèce, l'employée bénéficiait d'une ancienneté de presque 18 ans sans aucun reproche, celle-ci s'étant en l'occurrence contentée de consommer deux « mini-boules de Berlin », qui faisaient partie d'un lot de pâtisseries offertes au personnel par sa supérieure hiérarchique et du paiement desquelles elle ne pouvait être tenue pour responsable. Ce comportement justifie une indemnité équivalente à 17 semaines.

11.

[Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Critères de l'abus de droit > Dépassement manifeste](#)

[C. trav. Bruxelles, 25 avril 2018, R.G. 2015/AB/598²](#)

S'il appartient au travailleur d'apporter la preuve du caractère abusif du licenciement, dès lors qu'il ressort d'une série d'éléments résultant notamment de pièces produites et qui ne sont pas valablement contredites par la société que le caractère illégal d'une pratique commerciale dénoncée apparaît établi (politique commerciale apparaissant contraire à l'article 10 de la loi du 25 mars 1964 sur les médicaments), la charge de la preuve contraire incombe de toute évidence à l'employeur.

Le fait d'invoquer comme motif de licenciement ne serait-ce qu'un motif ne correspondant pas à la réalité laisse clairement apparaître que l'exercice du droit de licencier est intervenu d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent, le droit ayant ainsi été détourné de sa finalité économique et sociale.

12.

[Rémunération / Avantages / Frais > Prescription > Non-paiement de sommes sanctionné pénalement > Réparation du préjudice](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 7 septembre 2018, R.G. 17/621/A](#)

Le préjudice subi en ne percevant pas les rémunérations et avantages patrimoniaux auxquels on a droit correspond non seulement à la perte de la rémunération nette qui devait être versée mensuellement et à celle du pécule net calculé sur cette rémunération, mais aussi à la perte des avantages sociaux qui devaient résulter du versement des cotisations sociales. Ce sont donc bien les montants bruts dus qui doivent être retenus pour établir celui de la réparation destinée à réparer le dommage causé par ce non-paiement.

13.

[Rémunération / Avantages / Frais > Statut pécuniaire secteur public](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 14 mai 2018, R.G. 16/1.163/A](#)

Le statut pécuniaire des agents contractuels du Gouvernement de la Région wallonne fixe le traitement des agents contractuels et les services admissibles dont il peut être tenu compte pour calculer l'ancienneté. Il précise que ses membres du personnel perçoivent une rémunération identique au traitement lié au grade de recrutement octroyé aux agents pour le même grade. Il y a ainsi égalité de traitement entre les agents sur le plan pécuniaire. Si, pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire d'un agent contractuel, il a été tenu compte de services non admissibles (en l'occurrence mandat de député à la Chambre des représentants), il y a eu une erreur de calcul. L'agent ne peut faire valoir que l'ancienneté aurait été « négociée » avec l'employeur ou qu'il assumait des fonctions supérieures et des missions pour lesquelles il n'avait pas été engagé au départ. Même si l'erreur de calcul provient de l'administration, il y a un indu et celui-ci doit être récupéré.

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Licenciement : droit à une indemnité de protection liée au dépôt d'une plainte pour harcèlement et à des dommages et intérêts.](#)

14.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Contrats avec éléments d'extranéité > Compétence des juridictions belges > Droit international privé](#)

[C. trav. Mons, 25 septembre 2018, R.G. 2017/AM/247](#)

L'article 2 de la loi du 16 juillet 2004 portant le Code de droit international privé dispose que, sous réserve de l'application des traités internationaux, du droit de l'Union européenne ou de dispositions contenues dans des lois particulières, ladite loi régit, dans une situation internationale, la compétence des juridictions belges, la détermination du droit applicable et les conditions de l'efficacité en Belgique des décisions judiciaires et actes authentiques étrangers en matière civile et commerciale. Le statut de droit international public d'une partie (en l'occurrence le SHAPE) ne fait pas obstacle à l'application des règles de droit international privé, en l'occurrence les règles en matière de compétence internationale, dans une situation où un ou plusieurs éléments d'extranéité justifie(nt) de faire appel à celles-ci. Le Règlement U.E. n° 1215/2012 du Parlement européen et du Conseil concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, quelle que soit la nature de la juridiction, s'applique aux actions intentées après le 10 janvier 2015. Il appartient au juge belge de faire application de ce Règlement dans tous les litiges dont il est saisi et qui entrent dans son champ d'application, et ce même si le défendeur est un Etat non membre de l'Union, une organisation internationale ou une entité telle que le SHAPE. Ce Règlement vise notamment, en ses articles 20 à 23, la compétence en matière de contrats individuels de travail.

15.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Prestations entrant dans les règles de coordination](#)

[C.J.U.E., 25 juillet 2018, Aff. n° C-679/16 \(A, en présence de ESPOON KAUPUNGIN SOSIAALI- JA TERVEYSLAUTAKUNNAN YKSILÖASIOIDEN JAOSTO\)](#)³

La distinction entre les prestations relevant du champ d'application du Règlement n° 883/2004 et celles qui en sont exclues repose essentiellement sur les éléments constitutifs de chaque prestation, notamment les finalités et conditions d'octroi de celle-ci, et non sur le fait qu'elle a ou non été qualifiée de prestation de sécurité sociale par la législation nationale. La prestation de sécurité sociale est caractérisée par le fait qu'elle est octroyée en dehors de toute appréciation individuelle et discrétionnaire des besoins personnels aux bénéficiaires sur la base d'une situation légalement définie et, par ailleurs, qu'elle se rapporte à un des risques énumérés à l'article 3 du Règlement. A défaut, il y a exclusion.

16.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Loi applicable > Détachement](#)

[C.J.U.E., 11 juillet 2018, Aff. n° C-356/15 \(COMMISSION EUROPEENNE et IRLANDE c/ BELGIQUE\)](#)⁴

Le principe de coopération loyale entre les Etats impose à l'autorité qui a délivré le certificat de procéder à une appréciation correcte des faits pertinents en ce qui concerne la loi applicable en matière de sécurité sociale. Elle est dès lors tenue de garantir l'exactitude des mentions qui y figurent. En cas de doute quant

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Conditions qu'une prestation sociale doit remplir pour entrer dans le champ d'application des règlements de coordination](#).

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Certificats A1 : le dernier arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne](#).

à l'exactitude des faits qui sont à la base des documents, elle doit le retirer ce certificat. En cas de désaccord entre institutions, notamment sur l'appréciation des faits propres à une situation spécifique, il faut saisir la Commission administrative et, au cas où celle-ci n'arriverait pas à concilier les institutions compétentes, il est possible de recourir à la procédure en manquement, conformément à l'article 259, T.F.U.E., afin de permettre à la Cour d'examiner la législation applicable et, partant, l'exactitude des mentions en cause. Cette procédure doit être suivie même en cas d'erreur manifeste d'appréciation. Par contre, en cas d'utilisation frauduleuse ou abusive des règles de l'Union, le principe d'interdiction de la fraude et de l'abus constitue un principe général du droit de l'Union et son respect s'impose aux justiciables. La réglementation de l'Union ne peut être étendue jusqu'à couvrir les opérations réalisées dans le but de bénéficier frauduleusement ou abusivement des avantages prévus dans la réglementation européenne.

17.

[Accidents du travail* > Champ d'application de la loi et compétence des juridictions du travail > Secteur public > Employeurs soumis à la loi du 3 juillet 1967](#)

[C. const., 4 octobre 2018, n° 125/2018](#)

L'article 21 de la loi du 25 décembre 2016 portant des dispositions diverses en matière sociale, qui a inséré un article 1/1 dans la loi du 3 juillet 1967 précisant que la loi n'est pas applicable aux membres du personnel de HR Rail mis ou non à la disposition de la SNCB ou d'Infrabel, qu'ils soient dans un lien statutaire avec HR Rail ou engagés par contrat de travail, n'ont pas pour objet de soustraire les membres du personnel statutaire de HR Rail à tout régime légalement institué en matière d'accidents du travail et d'accidents survenus sur le chemin du travail, et plus précisément au champ d'application de la loi du 3 juillet 1967. Ceux-ci l'étaient déjà avant les dispositions attaquées (avec renvoi aux travaux préparatoires de la loi du 4 juillet 1962 et 3 juillet 1967). Le législateur a voulu faire disparaître tout doute quant au non-assujettissement des membres du personnel statutaire, doute qui a pu naître en raison de la formulation de l'article 2bis de l'arrêté royal du 12 juin 1970 (qui dispose que les personnes morales de droit public dont la création est postérieure au 31 décembre 2004 – sauf dispositions contraires – sont automatiquement soumises à la loi du 3 juillet 1967, et en raison de la création de HR Rail par l'arrêté royal du 11 décembre 2013). Par ailleurs, s'il y a une différence de traitement entre les membres du personnel statutaire (qui ne pourraient plus se fonder sur la définition de l'accident du travail contenue dans la loi du 3 juillet 1967 ni sur celle prévue par la loi du 10 avril 1971, qui s'applique aux membres du personnel contractuel), cette différence de traitement provient de ce que le RGPS 572 leur est applicable alors qu'il ne l'est pas au personnel contractuel.

18.

[Accidents du travail* > Réparation > Aggravation après revision > Secteur privé](#)

[Cass., 18 juin 2018, n° S.17.0080.N \(NL\)](#)⁵

Dans l'hypothèse où a été constatée une aggravation de l'incapacité permanente après le délai de revision et que celle-ci a donné lieu à l'octroi d'une allocation d'aggravation dans la mesure où l'aggravation justifiait un taux de 10% ou plus, les indemnités journalières correspondant à une incapacité temporaire qui survient doivent être accordées à partir du moment où il a été admis que l'octroi d'une incapacité permanente de 10% pouvait être décidé, vu l'aggravation du taux d'incapacité permanente après l'expiration du délai.

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Aggravation des séquelles d'un accident du travail après l'expiration du délai de revision : les règles à suivre](#).

19.

[Accidents du travail* > Rémunération de base > Secteur privé > Catégories particulières de travailleurs > Jeunes de plus de 18 ans en formation de chef d'entreprise](#)

[C. trav. Bruxelles, 26 mars 2018, R.G. 2016/AB/112](#)⁶

L'objet de l'habilitation donnée au Roi par l'article 3 LAT se limite à étendre l'application de la loi à d'autres catégories de personnes, fût-ce par le biais de conditions spéciales, ce que ne fait pas l'arrêté royal du 18 avril 2000. Les jeunes de plus de 18 ans suivant une formation de chef d'entreprise organisée par les classes moyennes ne constituent pas une catégorie, mais ceux-ci sont directement visés par la loi au titre de travailleurs. Le texte est d'ordre public et ne souffre aucune forme d'interprétation. Le Roi ne pouvait dès lors prendre la mesure critiquée. La cour admet en conséquence l'application des barèmes de la commission paritaire n° 124, étant que doit être retenu le barème supérieur de la convention collective, au motif que la victime devait accéder à un travail de responsabilité et que ce barème correspondait à ses fonctions.

20.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 27 septembre 2018, R.G. 14/1.134/A](#)

Des affections telles qu'agoraphobie, angoisse face aux autres et repli sur soi, si elles ne peuvent justifier une absence totale de recherche d'emploi, peuvent néanmoins engendrer des difficultés dans le cadre de cette recherche et font partie des paramètres dont il convient de tenir compte pour évaluer les efforts fournis.

21.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 27 septembre 2018, R.G. 16/2.859/A](#)

Le chômeur qui exerce une activité accessoire n'a plus droit à ses allocations si l'activité qu'il a déclarée ne présente plus ce caractère. C'est l'ampleur de l'activité – et, dès lors, le CA résultant de celle-ci ou le nombre d'heures de travail qui lui ont été consacrées – qui permet de déterminer si l'activité présente encore, ou non, un caractère accessoire, et non le bénéfice effectivement réalisé. Dès lors que c'est le montant des revenus produits par l'activité qui est révélateur de son ampleur, il n'y a pas lieu de déduire les frais professionnels ou de sous-traitance du CA réalisé.

22.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité pour compte de tiers](#)

[C. trav. Bruxelles, 27 juin 2018, R.G. 2015/AB/1.148](#)

En vertu de l'article 45, alinéa 2, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, toute activité effectuée pour un tiers est présumée procurer une rémunération ou un avantage matériel, sauf si le chômeur apporte la preuve contraire. Il appartient dès lors au bénéficiaire d'allocations de prouver qu'il n'exerçait pas une activité rémunérée. Ainsi, pour une personne qui a accompagné un groupe de touristes en payant sa nuit d'hôtel. La déclaration selon laquelle elle aurait « fermé le groupe » ne suffit pas pour conclure à

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Rémunération de base en cas d'accident du travail d'un jeune de plus de 18 ans en formation professionnelle agréée par les classes moyennes](#).

l'existence d'une activité, dans la mesure où rien dans le dossier ne démontre qu'elle assumait une telle responsabilité vis-à-vis de la société organisatrice.

23.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Impossibilité absolue de retour > Impossibilité médicale absolue](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 7 septembre 2018, R.G. 18/218/A](#)

L'on peut conclure à l'impossibilité médicale de retour dans le pays d'origine dès lors que la disponibilité des soins et l'accessibilité à ceux-ci font défaut. Ainsi, pour une femme victime d'un viol lors des guerres du Kosovo. Le Rapport Osar de 2016, qui fait état de la situation pour les victimes de viol, et notamment lors de ces guerres, confirme l'insuffisance des possibilités de traitement, même dans la capitale, et retient que d'importants paiements supplémentaires privés sont requis, ce qui entrave l'accès aux traitements médicaux.

24.

[Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Responsabilité de l'Etat belge](#)

[C. trav. Bruxelles, 5 mars 2018, R.G. 2017/AB/419⁷](#)

Les institutions de sécurité sociale ont une obligation d'information ainsi qu'une obligation de conseil. A partir du moment où la décision du médecin-délégué de l'Etat belge a été rendue et que celle-ci concluait à la possibilité d'une prestation plus élevée, l'Etat belge avait l'obligation d'informer l'intéressée de la nécessité d'introduire une nouvelle demande d'allocation d'intégration. L'arrêté royal du 22 mai 2003 relatif à la procédure concernant le traitement des dossiers en matière d'allocations aux personnes handicapées prévoit en effet que, si une nouvelle demande est introduite dans les trois mois suivant la survenance d'un fait qui justifierait l'octroi ou la majoration de la prestation (ou la date à laquelle le demandeur en a eu connaissance), la nouvelle décision à intervenir peut produire ses effets immédiatement, étant le premier jour du mois qui suit la date visée en premier lieu et au plus tôt le premier jour du mois qui suit la même date que celle de la décision à modifier.

25.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Modes de preuve > Aveu](#)

[C. trav. Mons, 14 février 2018, R.G. 2016/AM/438](#)

L'aveu judiciaire et l'aveu extrajudiciaire ont la même force probante : ils emportent, tous deux, la reconnaissance d'un fait contesté, sans qu'il soit requis que son auteur ait conscience de fournir une preuve à son adversaire. Toutefois, en présence d'un aveu extrajudiciaire, le pouvoir d'appréciation du juge est plus étendu, en ce qu'il doit préalablement vérifier s'il s'agit d'un véritable aveu. Il doit, à cet égard, analyser les circonstances qui entourent la déclaration. Mais, une fois la qualification certaine, le juge sera tenu par l'aveu extrajudiciaire, de la même manière que par l'aveu judiciaire. Un tel aveu est irrévocable : celui qui a avoué est lié de manière définitive par sa déclaration, indépendamment de toute acceptation par son adversaire ; il s'agit d'un acte unilatéral non réceptif. La seule exception à ce principe est l'erreur de fait. Sur ce point, l'article 1356 du Code civil ne fait qu'appliquer à l'aveu la théorie générale des vices de consentement. L'erreur de droit, c'est-à-dire l'erreur sur les conséquences juridiques de la déclaration n'est, en revanche, pas une cause de révocation de

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Prestations aux personnes handicapées : un nouveau rappel des obligations contenues dans la Charte de l'assuré social](#).

l'aveu. C'est d'autant plus logique que, selon la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., 25 mai 2009, S.08.0137.F), on ne tient plus compte des intentions de l'auteur de l'aveu : dès lors qu'il ne doit pas être fait en vue de produire des effets de droit spécifiques, il est normal qu'une erreur concernant ses conséquences en droit soit inopérante.

26.

[Droit judiciaire et preuve > Frais liés à la procédure > Frais d'avocat > Aide juridique](#)

[C. trav. Bruxelles, 3 octobre 2018, R.G. 2017/AB/328](#)

Le droit à l'aide juridique est prévu par l'article 23 de la Constitution, au même titre que le droit à l'aide sociale. Il s'agit d'un droit subjectif. La compétence du B.A.J. est une compétence entièrement liée. Il ne dispose d'aucun pouvoir d'appréciation discrétionnaire quant aux pièces qui peuvent être demandées. Il agit sous le contrôle des juridictions du travail, qui sont compétentes pour faire respecter le droit subjectif à l'aide juridique et, ainsi, apprécier, en définitive, quelles pièces sont nécessaires pour statuer sur ce droit. Un recours est ouvert dès qu'il existe une contestation sur l'octroi de l'aide juridique. En matière d'aide sociale, un recours peut être introduit avant même la notification de la décision, et donc avant la prise de cours du délai de recours (avec renvoi à Cass., 28 mai 2001, n° S.99.0185.F). Il n'y a pas lieu de raisonner autrement en matière d'aide juridique.

27.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Intérêts > Anatocisme > Droit du travail](#)

[C. trav. Bruxelles, 22 mars 2018, R.G. 2016/AB/282](#)⁸

L'article 1154 C.C. prévoit que les intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts ou par une sommation judiciaire ou par une convention spéciale, pourvu que, soit dans la sommation, soit dans la convention, il s'agisse d'intérêts dus au moins pour une année entière. Il s'agit d'une disposition impérative. La convention spéciale ou la sommation judiciaire doivent être renouvelées tous les ans. En ce qui concerne les intérêts eux-mêmes, la condition d'être dus pour une année entière signifie qu'ils doivent avoir couru pendant au moins un an. Or, les intérêts des intérêts ne courent pas de plein droit. Si l'on recourt à la convention spéciale, celle-ci doit être contemporaine, c'est-à-dire qu'est prohibée la convention anticipée. Une dérogation est la comptabilisation d'intérêts sur des découverts bancaires. Il n'y a pas d'autre dérogation qui viendrait concerner, comme en l'espèce, les avances sur prestations en matière d'assurance vie (s'agissant ici d'une convention intervenue avant l'introduction de la procédure judiciaire).

*
* *

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Avances sur assurance vie : peut-il y avoir une capitalisation des intérêts ?](#)

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

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