



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° 85

30 avril 2019

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

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Bien-être au travail > Charge psychosociale > Violence et harcèlement au travail > Définitions > Harcèlement](#)

Trib. trav. Liège (div. Huy), 12 novembre 2018, R.G. 17/442/A

Des modifications apportées à la demande du personnel travaillant dans le service en vue d'une amélioration de son organisation ne constituent nullement des faits de harcèlement, ce même si elles l'ont été durant l'incapacité de travail de la personne qui avait mis en place le mode de fonctionnement original.

2.

[Bien-être au travail > Charge psychosociale > Violence et harcèlement au travail > Plainte > Dépôt de la plainte](#)

Trib. trav. Liège (div. Huy), 12 novembre 2018, R.G. 17/442/A

Une plainte déposée à l'auditorat ne permet pas de bénéficier d'une protection contre le licenciement si elle n'est pas assortie d'une demande d'intervention psychosociale formelle auprès du conseiller interne ou du service externe de prévention de l'employeur.

3.

[Bien-être au travail > Charge psychosociale > Violence et harcèlement au travail > Procédure informelle](#)

Trib. trav. Hainaut (div. Charleroi), 5 décembre 2018, R.G. 14/1.908/A

Dès lors que les conseillers en prévention sont tenus au secret professionnel visé par l'article 458 du Code pénal (L. du 4 août 1996, art. 32quinquies *decies*, al. 1^{er}) et que la confidentialité de leurs propos est ainsi garantie aux personnes impliquées, la procédure informelle offre aux parties l'espace de parole nécessaire pour envisager des pistes de solution. Les dégager implique que l'intéressé puisse, dans le respect du principe de proportionnalité, communiquer aux parties les informations qu'il estime pertinentes pour le bon déroulement de son intervention. Ainsi peut-il :

- pour mener la conciliation à bien, transmettre à la personne mise en cause certaines informations reçues du plaignant et vice-versa ;
- communiquer à l'employeur les informations qu'il juge utiles pour lui permettre de prendre les mesures nécessaires à l'obtention d'un accord.

4.

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

[C.J.U.E., 11 avril 2019, Aff. n° C 29/18, C 30/18 et C 44/18 \(COBRA SERVICIOS AUXILIARES SA c/ SÁNCHEZ IGLESIAS, RAMÓN FIUZA ASOREY ET VALIÑO LOPEZ, FOGASA ET INCATEMA SL\)](#)

La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale selon laquelle (dans une situation, telle que celle en cause au principal dans laquelle la résiliation du contrat de prestation de services conclu par l'employeur et l'un de ses clients, d'une part, a eu pour conséquence de mettre fin à des contrats de travail pour tâche occasionnelle, liant cet employeur à certains travailleurs, et, d'autre part, a entraîné le licenciement collectif, fondé sur un motif objectif, de travailleurs à durée indéterminée engagés par ledit employeur) l'indemnité pour cessation de la relation de travail versée aux premiers de ces travailleurs est inférieure à celle allouée aux travailleurs à durée indéterminée. (Extrait du dispositif)

5.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Types de contrat > Représentant de commerce > Définition](#)

[C. trav. Bruxelles, 1^{er} juin 2018, R.G. 2016/AB/973¹](#)

Le travailleur a la qualité de représentant de commerce même s'il est uniquement chargé de la négociation des affaires (étant qu'il doit entreprendre des démarches, des discussions, des pourparlers en vue d'arriver à un accord), et ce même s'il n'a pas le pouvoir de les conclure. Pour ce qui est de l'apport de clientèle, c'est sur le travailleur qui revendique la qualité de représentant de commerce que repose la charge de la preuve de l'exercice de la représentation commerciale au titre d'activité principale, ainsi que de la prospection et de la visite habituelle de clientèle en-dehors des locaux de l'entreprise. Il y a obligation de loyauté dans l'administration de la preuve : même si le représentant a la charge de la preuve, l'employeur doit collaborer loyalement à l'administration de celle-ci.

6.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 6 novembre 2018, R.G. 15/4.156/A](#)

A supposer que l'on puisse considérer que le texte de l'article 9, § 3, de la C.C.T. n° 109 n'exclut pas le cumul entre l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et l'indemnité pour licenciement discriminatoire due sur la base de la loi du 10 mai 2007, il n'en demeure pas moins que, en toute hypothèse, l'[arrêt de la Cour de cassation du 20 février 2012](#) ne permettrait pas d'avaliser cette thèse dans la mesure où l'une et l'autre de ces deux indemnités ont une cause (l'(il)légitimité du/des motif(s) ayant présidé au licenciement) et un objet (sanctionner la faute de l'employeur qui a licencié un travailleur pour un motif illégitime) identiques. Le travailleur dispose donc d'une option entre les deux indemnités, et non d'une possibilité de cumuler les deux.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Qualité de représentant de commerce et droit à l'indemnité d'éviction](#).

L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ne peut davantage être cumulée avec l'indemnité due pour non-respect par l'employeur de ses obligations en cas de transfert conventionnel d'entreprise au sens de la C.C.T. n° 32*bis*, cette indemnité étant une indemnité due « à l'occasion de la fin du contrat de travail », dont le cumul est prohibé par l'article 9, § 3, précité.

7.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 12 novembre 2018, R.G. 17/452/A](#)

En toute hypothèse, une société, estimant que le chiffre d'affaires réalisé par un de ses représentants de commerce ne permet pas de maintenir l'emploi de l'intéressé, peut, sans attendre le résultat purement hypothétique de négociations en cours, décider de lui notifier son licenciement moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, sans pour autant que sa décision s'avère, de ce fait, revêtir un quelconque caractère de « brutalité » et puisse être vue comme étant déraisonnable.

8.

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

[C. trav. Bruxelles, 11 septembre 2018, R.G. 2016/AB/53](#)

L'objectivité du propos d'un consultant externe appelé pour tenter de démontrer que la dégradation des relations entre un travailleur, qu'il n'a jamais rencontré, et son supérieur hiérarchique lui serait imputable et pourrait constituer un motif suffisant, paraît douteuse lorsque l'attestation qu'il délivre pour les besoins de la cause prend les allures d'un panégyrique dudit manager et n'établit, en outre, nullement la prétendue nécessité de réduire le personnel dans le domaine d'expertise du travailleur.

9.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Crédit-temps > Indemnité > Calcul](#)

[C. trav. Bruxelles, 18 mai 2018, R.G. 2017/AB/131 \(NL\)²](#)

En cas de crédit-temps, l'indemnité compensatoire de préavis n'est due que sur la rémunération réduite. Le délai lui-même doit être calculé sur la base d'un temps plein fictif, seul étant réduit le montant de l'indemnité elle-même. Cette règle vaut tant pour l'interruption de carrière prise en application de la loi du 22 janvier 1985 que dans le cadre des conventions collectives n° 77*bis* ou 103. Dans l'ensemble de ces hypothèses, l'indemnité compensatoire de préavis doit être calculée sur la base de la rémunération effectivement payée au moment de la rupture.

En vertu de l'enseignement de la Cour constitutionnelle, le principe de l'interdiction de discrimination n'est pas enfreint, les dispositions constitutionnelles étant lues le cas échéant avec les normes européennes imposant l'égalité de traitement entre hommes et femmes ou interdisant la discrimination sur la base de l'âge. Seule est admise l'hypothèse du congé parental, dans laquelle, malgré la diminution des prestations

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Rémunération de base de l'indemnité compensatoire de préavis en cas de réduction de prestations](#).

de travail, la rémunération doit être calculée sur un temps plein, et ce aux fins de respecter le principe communautaire du droit au congé parental. Cette règle ne peut cependant être étendue aux autres hypothèses d'interruption de carrière.

10.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Préavis > Durée > Statut unique > Licenciement postérieur au 31/12/2013](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 12 novembre 2018, R.G. 17/442/A](#)

Pour les travailleurs qui étaient en service avant le 1^{er} janvier 2014, le calcul du préavis se fait en deux temps : premièrement, calcul du délai sur la base de l'ancienneté acquise du 31 décembre 2013 et, deuxièmement, calcul du délai en fonction de l'ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014. Conformément à l'article 68 de la loi du 26 décembre 2013, il y a lieu, pour calculer le premier d'entre eux et déterminer si le seuil prévu est, on non, dépassé, de se référer non à la rémunération perçue au moment du licenciement, mais bien à celle que le travailleur percevait en date du 31 décembre 2013.

11.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 1^{er} octobre 2018, R.G. 17/1.039/A](#)

Dès lors qu'elle porte atteinte à son obligation de loyauté et est susceptible de nuire à son employeur par la diffusion qui lui est assurée par ce canal, est fautive la publication par un travailleur, sur son compte Facebook, d'un message dont les termes, sans constituer des injures au sens strict, sont néanmoins dénigrants et irrespectueux à l'égard de l'intéressé.

12.

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

[C.J.U.E., 11 avril 2019, Aff. n° C 603/17 \(BOSWORTH ET HURLEY c/ ARCADIA PETROLEUM LTD\)](#)

Les dispositions du titre II, section 5 (articles 18 à 21), de la convention concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, signée le 30 octobre 2007, dont la conclusion a été approuvée au nom de la Communauté par la décision 2009/430/CE du Conseil, du 27 novembre 2008, doivent être interprétées en ce sens qu'un contrat liant une société à une personne physique exerçant les fonctions de dirigeant de celle-ci ne crée pas un lien de subordination entre ceux-ci et ne peut, dès lors, être qualifié de « contrat individuel de travail », au sens de ces dispositions, lorsque, même si l'actionnaire ou les actionnaires de cette société ont le pouvoir de mettre fin à ce contrat, cette personne est en mesure de décider ou décide effectivement des termes dudit contrat et dispose d'un pouvoir de contrôle autonome sur la gestion quotidienne des affaires de ladite société ainsi que sur l'exercice de ses propres fonctions. (Dispositif)

13.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Contrats avec éléments d'extranéité > Loi applicable > Droit du travail > Convention de Rome / Règlement Rome I](#)

[C. trav. Bruxelles, 18 mai 2018, R.G. 2017/AB/75 \(NL\)](#)³

La jurisprudence de la C.J.U.E. permet de déterminer le pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail. L'arrêt KOELZSCH a posé le principe de la loi applicable en cas de prestations sur le territoire de plusieurs Etats : il faut déterminer quelle est la part la plus importante des activités accomplies pour l'employeur. L'arrêt MULOX avait retenu qu'il fallait déterminer le lieu où ou duquel le travailleur remplit principalement ses obligations à l'égard de l'employeur. A défaut d'autres critères, il faut retenir, selon l'arrêt WEBER, le lieu où le travailleur exécute la plus grande partie des prestations contractuelles, le critère étant le temps de travail consacré par rapport à la durée totale du travail contractuellement convenu. L'arrêt RUTTEN a précisé qu'il faut viser l'endroit où le travailleur a établi le centre effectif de ses activités professionnelles. Enfin, l'arrêt VOOGSGEERD a fixé la méthode à suivre par le juge national.

14.

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

[C.J.U.E., 25 octobre 2018, Aff. n° C-451/17 \(WALLTOPIA AD c/ DIREKTOR NA TERITORIALNA DIREKTSIA NA NATSIONALNATA AGENTSIA ZA PRIHODITE – VELIKO TARNOVO\)](#)⁴

La circonstance qu'une personne est recrutée en vue de son détachement dans un autre Etat membre ne peut faire obstacle à ce qu'elle soit considérée comme une « personne qui exerce une activité salariée dans un Etat membre pour le compte d'un employeur y exerçant normalement ses activités et que cet employeur détache pour effectuer un travail pour son compte dans un autre Etat membre ». Dans cette hypothèse, la personne demeure soumise à la législation de l'Etat membre dans lequel l'employeur exerce normalement ses activités.

Il n'est dès lors pas exigé qu'avant son détachement, la personne recrutée en vue de celui-ci ait exercé une activité salariée dans l'Etat membre. Elle doit cependant avoir été, juste avant le début du détachement, déjà soumise à la législation de l'Etat membre dans lequel est établi l'employeur.

15.

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

[Cass., 10 décembre 2018, n° S.18.0001.F](#)⁵

L'article X.III.4 de l'arrêté royal du 30 mars 2001 (services de police) exclut l'application de l'article 32 des lois coordonnées, auquel il ne se réfère pas davantage que la loi du 3 juillet 1967. Par ailleurs, la présomption d'exposition au risque n'est pas limitée aux seules maladies professionnelles de la liste

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Prestations dans plusieurs Etats : règles de la Convention de Rome](#).

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Travailleur engagé en vue de son détachement vers un autre Etat membre : législation applicable](#).

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [La présomption d'exposition au risque professionnel du secteur public s'applique aussi aux maladies « hors liste »](#).

dressée par le Roi en application de l'article 30 des lois coordonnées mais s'étend aux maladies qui, tout en ne figurant pas sur cette liste, trouvent leur cause directe et déterminante dans l'exercice de la profession au sens de l'article 30*bis* de ces lois.

16.

[Chômage > Récupération > Erreur de l'organisme de paiement](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 19 octobre 2018, R.G. 17/1.473/A](#)

La situation visée par l'article 167, § 2, alinéa 2, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 est celle où le chômeur avait normalement droit aux allocations, mais n'a pu les obtenir en raison exclusivement de la faute ou négligence de l'O.P. ou, en d'autres termes, celle où le droit du chômeur aux allocations auxquelles correspond la dépense existe indépendamment de cette faute ou négligence.

Tel n'est pas le cas lorsque, le chômeur n'ayant pas droit aux allocations calculées selon le code initialement attribué, la décision de rejet ne trouve pas son fondement exclusif dans la faute ou négligence de l'O.P., mais également dans l'inexistence de son droit aux allocations telles qu'elles lui ont été payées, ce qui permet audit organisme de récupérer à sa charge les paiements indus.

17.

[Assujettissement - Salariés > Sanctions forfaitaires](#)

[C. trav. Bruxelles, 23 mai 2018, R.G. 2017/AB/373⁶](#)

Par l'adoption de l'article 22*quater* introduit dans la loi du 27 juin 1969 par la loi-programme du 22 décembre 2008 (qui concerne la cotisation de solidarité due en l'absence de déclaration Dimona), le législateur a renoncé à réclamer des cotisations sociales pour des prestations de travail qui n'ont pas donné lieu à des constatations matérielles effectives, et ce eu égard aux exigences de preuve. Il a préféré le mécanisme de dédommagement forfaitaire, celui-ci étant fondé sur une présomption légale. L'article 22*quater* se serait ainsi substitué à l'article 22*bis*, alinéa 2, qui est difficilement compatible avec l'approche du législateur de 2008.

18.

[Assujettissement - Indépendants > Cotisations > Cotisations ordinaires > Paiement > Dispense > Commission de dispense](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 16 octobre 2018, R.G. 2016/AN/210⁷](#)

La Commission est tenue d'apporter la preuve de la légalité de la décision prise. Elle doit conserver pendant un temps raisonnable les documents qui sont le résultat naturel de ses recherches et constatations. Cette obligation fait partie intégrante de l'obligation générale – issue du principe de l'état de droit – dans le chef de l'autorité de prouver la régularité des décisions qu'elle prend. La Commission doit également déposer un dossier administratif.

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Des cotisations de sécurité sociale sont-elles être dues pour du « personnel inconnu » ?](#)

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Contrôle judiciaire d'une décision de la Commission des dispenses de cotisations au statut social des travailleurs indépendants.](#)

S'ajoutent à ces obligations celles de la loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs, avec les exigences habituelles pour que la motivation formelle puisse être retenue, dans le respect de l'article 2 de celle-ci.

19.

[Assujettissement - Indépendants > Cotisations > Cotisations ordinaires > Paiement > Dispense > Commission de dispense](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 21 novembre 2018, R.G. 18/1.517/A](#)

La référence aux données relatives aux revenus du demandeur, aux difficultés financières qu'il éprouvait au moment où la C.D.C. a adopté sa décision et à la présence de « quelques autres éléments dans le dossier démontrant la situation actuelle proche de l'état de besoin de l'intéressé » ne satisfait pas aux exigences de la loi du 29 juillet 1991 en ce qu'elle ne permet pas de comprendre en quoi ces éléments l'ont amenée à ne donner suite à la demande de dispense que pour une partie des trimestres qui faisaient l'objet de celle-ci. Il lui appartient dès lors de reprendre l'instruction administrative de la demande pour ces autres trimestres.

20.

[Maladie / Invalidité > Paiement > Cumul > Prestations d'invalidité étrangères](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mouscron\), 11 décembre 2018, R.G. 17/669/A](#)

En cas d'octroi de prestations d'invalidité étrangères, l'I.N.A.M.I. détermine le montant définitif des prestations dues par la Belgique en effectuant un double calcul conformément à l'article 52, § 1^{er}, du Règlement (CE) n° 883/2004 et aux règles anti-cumul de l'article 136, § 2, de la loi coordonnée. Le premier se fait conformément à la législation belge. Du montant obtenu, est déduit celui de la prestation étrangère. Le second se fait en multipliant le pourcentage des jours d'assurance accomplis en Belgique (ce pourcentage étant obtenu par la division du nombre de jours d'assurance accomplis en Belgique par le nombre total de jours d'assurance accomplis en Belgique et à l'étranger) par le montant théorique de la prestation belge (calcul de la prestation au *pro rata*). Conformément au paragraphe 3 de l'article 52 précité, l'assuré social a droit au montant le plus élevé résultant de ces deux calculs.

21.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Aide sociale > Nature et formes de l'aide sociale > Sans-abri > Adresse de référence](#)

[C. trav. Bruxelles, 13 juin 2018, R.G. 2016/AB/1.154⁸](#)

Faute de restriction légale en ce sens, un étranger, même en séjour illégal, peut demander à bénéficier d'une adresse de référence. Cette interprétation de l'article 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, de la loi du 19 juillet 1991 relative aux registres de la population, aux cartes d'identité, aux cartes des étrangers et aux documents de séjour a « l'immense mérite » de permettre de briser le cercle vicieux de l'absence d'adresse, qui empêche de régulariser la situation de séjour.

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Citoyen européen chercheur d'emploi : droit à une adresse de référence ?](#)

En outre, pour les citoyens européens, cette interprétation doit d'autant plus être préférée qu'elle n'ajoute rien à ce que prévoit la Directive n° 2004/38/CE. Celle-ci n'exclut pas la situation des personnes résidant dans le pays d'accueil en tant que sans-abri et qui n'y disposent que d'une adresse administrative du type de l'adresse de référence.

Il en découle que, pour l'espèce jugée, s'agissant d'une personne qui n'a pas (encore) droit au séjour, l'adresse de référence ne peut prendre la forme que d'une aide administrative tant que le droit au séjour n'est pas reconnu. Elle n'ouvre pas comme telle le droit à une inscription dans le registre de la population. L'aide sociale aura pour effet de sortir l'intéressé de la « zone de non-droit » dans laquelle il se trouve depuis de nombreuses années, ce qui est la mission des C.P.A.S. donnée par la loi du 8 juillet 1976.

22.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Procédure judiciaire > Etendue du contrôle judiciaire](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 19 décembre 2018, R.G. 17/2.799/A et 17/3.331/A](#)

Saisi d'une contestation sur le droit aux ressources dont un bénéficiaire est privé sur décision administrative ou agissant d'office vu que les formalités procédurales prévues touchent aux droits de la défense (lesquels relèvent des droits fondamentaux de l'individu), le juge exerce un contrôle de pleine juridiction sur cette décision, dans le respect de ces droits et du cadre de l'instance tel que les parties l'ont déterminé. De la sorte, tout ce qui ressortit au pouvoir d'appréciation de l'administration concernée est soumis à son contrôle, et ce au regard de l'article 580, 8°, c), alinéa 2, du Code judiciaire, qui prévoit que les tribunaux du travail sont compétents pour connaître, sans restriction aucune, des contestations relatives à l'octroi, à la révision, au refus et au remboursement de l'intégration sociale (compétence particulière de pleine juridiction) et de l'article 17 de la Charte de l'assuré social, qui prévoit que lorsqu'il est constaté dans les conditions qu'il détermine que la décision est entachée d'une erreur de droit ou matérielle au sens le plus large du terme, l'institution de sécurité sociale concernée doit prendre d'initiative une nouvelle décision produisant ses effets à la date de prise de cours de la décision initiale.

23.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Demandeurs d'asile > Obligations du C.P.A.S.](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 18 décembre 2018, R.G. 18/1.445/A](#)

En ne respectant pas les obligations prévues dans la procédure mise en place par l'arrêté royal du 24 juin 2004, le C.P.A.S. commet à l'égard du demandeur une faute consistant à l'avoir privé de l'aide matérielle organisée par cet arrêté ainsi que par la loi du 12 janvier 2007. Dans ces conditions, il convient de revenir à la règle générale : à défaut d'aide matérielle, le demandeur doit pouvoir bénéficier d'une aide financière à charge du C.P.A.S. compétent (l'octroi d'une aide financière en dehors de l'aide matérielle ne faisant pas partie des missions de FEDASIL).

24.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La demande > Demande reconventionnelle](#)

[C. trav. Mons, 27 novembre 2018, R.G. 2018/AM/141](#)

La demande reconventionnelle, autonome par rapport à la demande originaire, est régie par l'article 809 du Code judiciaire, qui requiert uniquement qu'elle soit formée par conclusions déposées au greffe et envoyées aux autres parties ainsi qu'il est dit aux articles 742 à 746 du même Code.

Son autonomie se manifeste principalement au plan de sa recevabilité. À ce titre, elle n'est, en effet, soumise à aucune condition particulière autre que celles imposées à toute demande par les articles 17 et 18, lesquelles sont appréciées au moment de l'introduction de la demande reconventionnelle et non au moment de l'introduction de la demande principale. Elle jouit d'une autonomie telle que ni sa recevabilité, ni son fondement ne dépendent du sort de la demande principale.

Il s'ensuit que la recevabilité de la demande reconventionnelle est indépendante de celle de l'opposition. Pour autant qu'elle réunisse elle-même toutes les conditions de recevabilité applicables à l'action qu'elle introduit, elle est recevable même si l'opposition ne l'est pas.

25.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 1^{er} octobre 2018, R.G. 17/1.039/A](#)

Il n'est pas plausible qu'un utilisateur d'un réseau social utilisé par des millions de personnes dans le monde ait pu ignorer que les publications réalisées via son profil étaient accessibles à tous les internautes dont, potentiellement, son employeur à qui il ne peut, dès lors, reprocher d'avoir pris irrégulièrement connaissance d'une information transmise par voie électronique qui ne lui était pas destinée personnellement.

Il est d'autant plus malvenu à le soutenir que, comme tout utilisateur, il a, au moment de la création de son compte, eu l'attention attirée sur le fait que le caractère public de son profil résultait des paramètres par défaut de la plateforme et qu'il été expressément invité à les régler à sa guise pour conserver ses publications à l'abri des regards de tiers non « amis ». En ne prenant pas cette précaution, ou en ne modifiant pas les paramètres particuliers d'une publication spécifique afin qu'elle ne soit visible qu'à un nombre (très) limité de personnes, force lui est d'en accepter le caractère public.

*
* *

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

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