



RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)
EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 200

31 mai 2024

Chère Lectrice,
Cher Lecteur,

Le Bulletin fête son 200^e numéro... Cocorico !

Ce numéro du Bulletin, que j'ai l'honneur en ma qualité de présidente de l'asbl Terra Laboris d'introduire, est spécial. Il s'agit en effet du 200^{ème} numéro de cette publication et c'est ainsi l'occasion de revenir sur sa genèse et de féliciter l'équipe qui œuvre dans l'ombre, sans relâche.

Le Bulletin a été initié par l'asbl le 18 juin 2015. A cette date, le numéro « 0 » est sorti de terre, invitant toute personne intéressée à le signaler afin de recevoir par courriel cette publication bimensuelle. Le premier numéro a été envoyé le 15 septembre 2015 et a été suivi, chaque quinzaine, d'un nouveau, sans repos ni trêve, à la seule exception, non de la pandémie, mais d'une courte pause en été.

Cette publication s'inscrit dans le projet porté par l'asbl Terra Laboris de diffusion des connaissances dans le champ du droit social. Créée en 2006, cette association s'est dès le départ donné pour ambition de constituer un centre de recherche dont l'objectif est la

promotion sous toutes ses formes de la défense des droits sociaux. Porté exclusivement par des bénévoles, le projet s'est, au fur à mesure du temps, orienté vers la mise sur pied et l'alimentation d'une banque de données de jurisprudence, mise à disposition gratuitement au public, spécialisé ou non, par le biais du site internet www.terralaboris.be, actif depuis 2007.

Tous les praticiens connaissent l'importance de la jurisprudence. Au-delà de son rôle essentiel en vue de protéger et assurer l'effectivité du droit social dans les cas individuels, les décisions rendues par les cours et tribunaux du travail éclairent sur l'interprétation, la portée et l'application des normes du droit social ainsi que leurs articulations, tout en pointant (et le cas échéant résolvant) les inconstitutionnalités ou lacunes de ces normes.

L'accès à ces décisions est donc un enjeu fondamental pour chaque praticien, tout comme pour la recherche juridique. C'est dans une perspective d'accès au plus grand nombre que cette activité de publication des décisions sur le net a été lancée.

Chemin faisant, le nombre de décisions rendues accessibles n'a cessé d'augmenter.

L'intérêt bien compris de cet accès le plus large a par ailleurs été partagé par plusieurs juridictions, dont les chefs de corps – qu'ils en soient ici très vivement remerciés – nous ont permis le développement de la banque de données en récupérant « à la source » les décisions rendues.

Le contexte d'accroissement constant des nouvelles sources jurisprudentielles mises en ligne a fait émerger l'idée du Bulletin. Certes, le site internet présente, en bas de sa page d'accueil, les dix « dernières mises en ligne ». Cela n'assurait cependant pas, de l'avis de l'équipe, une diffusion claire et accessible des nouveautés. Aussi, l'idée d'une diffusion d'une sélection des nouvelles décisions mises en ligne a fait son chemin, pour arriver à la formule de la publication bimensuelle que vous connaissez.

Nous espérons tous vivement que Le Bulletin puisse aider chacun et chacune à (mieux) se tenir informé des dernières évolutions jurisprudentielles et à ainsi contribuer à la compréhension des subtilités de notre complexe droit social.

Vous êtes de plus en plus nombreux à vous « adonner » au Bulletin, ce qui nous réjouit et nous motive à persévérer. Merci donc à vous !

J'en termine avec quelques mots à la formidable équipe qui assure au quotidien cette activité bénévole, sans la ténacité de laquelle rien n'existerait, et notamment la régularité de cette publication. Merci donc de tout cœur à toutes et tous ceux qui y ont œuvré et y œuvrent toujours, dont plus particulièrement, du côté des rédacteurs, Mireille Jourdan (et sa passion insatiable du droit social) ainsi que Jean-Claude Massaut et Bernadette

Graulich. Et du côté de nos extraordinaires bénévoles « techniciens », Igor Selezneff (qui accompagne l'aventure Terra de longue date), Afrika Willems et Gaëtane Postol.

Merci à eux et aux autres « terralaboritiens ».

Reste donc à lire ce nouveau numéro, que l'équipe infatigable a voulu particulièrement fourni – et pour lequel elle a mis les bouchées doubles -, j'espère pour votre plus grand plaisir.

Bonne lecture !

Sophie REMOUCHAMPS

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Conviction syndicale > Non respect procédure de licenciement loi 1991](#)

C. trav. Bruxelles, 6 mai 2024, R.G. 2022/AB/702 et 2022/AB/752

Dès lors que sont présentés différents faits de nature à présumer l'existence d'une discrimination sur la base de la conviction syndicale (licenciement – intervenu avec paiement de l'indemnité spéciale - ne respectant pas les procédures légales, avertissements adressés pour des faits relatifs à l'exercice de sa mission, ...), la présomption de discrimination peut être retenue. Il appartient dès lors à la société d'établir que ce licenciement n'a pas pour cause cette conviction syndicale mais qu'il est exclusivement basé sur d'autres motifs. En l'espèce, aucun motif autre n'est établi. Le licenciement est discriminatoire et l'indemnité légale est due.

2.

[Banque de données > Concertation / Participation > Délégation syndicale > Fonctionnement](#)

Trib. trav. Brabant wallon (div. Wavre), 8 décembre 2023, R.G. 23/443/A

La délégation syndicale constitue un organe unique au sein d'une entreprise. Il groupe les divers représentants syndicaux. Dès lors qu'une société, à la demande d'un syndicat majoritaire, tient des réunions séparées avec chaque organisation syndicale, elle met à mal son obligation de neutralité à l'égard des diverses délégations syndicales. En conséquence, après avoir constaté l'existence de comportements discriminatoires en défaveur d'une organisation syndicale, le tribunal dit pour droit que les réunions doivent se faire en présence de toutes ses composantes. Il ordonne la cessation de pratiques discriminatoires envers les affiliés de cette organisation ainsi que la cessation de l'utilisation du pouvoir patronal et du lien de subordination pour entraver les manifestations par les affiliés de leur conviction syndicale.

3.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé > Licenciement > Motif > Désorganisation](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 28 novembre 2023, R.G. 2023/AL/23

Constituent des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination le licenciement intervenu pendant une période d'incapacité de travail, l'existence de plusieurs périodes d'incapacité précédentes, l'utilisation par l'employeur du « facteur Bradford », les explications données avant le licenciement quant à la nécessité de réorganisation (maison de repos) suite aux nombreuses absences,.... L'employeur (C.P.A.S.) peut dès lors démontrer soit l'absence de distinction directe soit que cette distinction est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires. La distinction directe étant reconnue, la cour retient comme justification objective (but légitime) la désorganisation de la maison de repos et la volonté du C.P.A.S. d'y mettre fin

vu sa mission de service public. Elle constate que le but du C.P.A.S. (mettre fin à la désorganisation) ne pouvait pas être atteint par une mesure moins radicale d'autant que la maison de repos était fortement touchée par la pandémie de COVID-19.

4.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé > Licenciement > Motif > Motif réel](#)

Trib. trav. Liège (div. Liège), 22 janvier 2024, R.G. 22/4.100/A

Le fait que le licenciement intervienne alors que le travailleur, ayant repris le travail après plusieurs semaines d'absence pour raisons médicales, venait de déposer un certificat pour couvrir une nouvelle période d'incapacité n'implique pas, en soi, l'existence d'une discrimination sur la base de l'état de santé. Tel n'est pas le cas lorsque les motifs invoqués, et dûment établis, pour justifier le licenciement sont liés au comportement et à l'attitude du travailleur (en l'espèce : dégradation des relations depuis son retour au travail se traduisant par un désintérêt constant pour sa fonction, son désinvestissement ainsi que la mise à l'écart volontaire et le dénigrement de certains membres du personnel).

5.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé > Règles de preuve](#)

C. trav. Bruxelles, 20 mars 2024, R.G. 2022/AB/371

L'information donnée au travailleur par l'Inspection des lois sociales concernant l'existence d'une Dimona de sortie ne peut, à elle seule, être considérée comme la manifestation claire et sans ambiguïté de la volonté de rompre le contrat, laquelle doit être extériorisée par une notification adressée individuellement au travailleur, portée à sa connaissance de manière non équivoque. On n'aperçoit pas non plus en quoi une Dimona-out incorrectement enregistrée par le secrétariat social, sans que cela soit précédé d'un licenciement, pourrait constituer une présomption de discrimination, ce d'autant que le licenciement finalement intervenu n'est pas lié à l'état de santé du travailleur, mais à son comportement durant son incapacité de travail (i.e., absence de justification malgré mises en demeure).

6.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Indemnités > Cumul > Loi 91](#)

C. trav. Bruxelles, 6 mai 2024, R.G. 2022/AB/702 et 2022/AB/752

Ni la loi du 19 mars 1991 ni la loi anti-discrimination n'excluent le cumul des indemnités qu'elles prévoient. En règle, dès lors que le cumul n'est pas expressément exclu, il est autorisé, sauf à considérer la finalité des indemnités et le dommage couvert. La cour renvoie notamment à l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 et aux arrêts de la Cour de cassation du 3 décembre 2012 (S.11.0014.F) et 20 février 2012 (S.10.0048.F).

7.

[Banque de données > Bien-être au travail > Trajet de réintégration > Rupture pour force majeure médicale](#)

[C. trav. Bruxelles, 19 mars 2024, R.G. 2020/AB/551](#)

Est irrégulière la rupture pour force majeure médicale intervenue alors qu'aucun trajet de réintégration n'avait été initié, discuté avec le travailleur et le conseiller en prévention-médecin du travail, ni, a fortiori, mené à son terme. Pour la cour, l'envoi par l'intéressé à son employeur des attestations de son psychologue et de son médecin traitant, pas plus que celui, par le conseiller en prévention-médecin du travail, du formulaire d'évaluation de santé qu'il a établi dans le cadre d'un examen spontané de l'intéressé, ne s'identifie à l'une des hypothèses de l'article I-4.76, § 1er, qui aurait permis de considérer que le plan de réintégration était terminé, ce formulaire fût-il assorti de recommandations et propositions concernant les conditions d'occupation et d'aménagement ainsi que les mesures de prévention relatives au poste de travail. Et d'estimer, de même, qu'aucun abus de droit ne se déduit de ce que, après avoir communiqué lesdites attestations, le travailleur a choisi de ne pas exercer son droit d'initier un trajet de réintégration, ni encore de ce qu'il a postulé le paiement d'une indemnité de préavis pour rupture de contrat en violation de l'article 34 LCT, ce qui est l'exercice normal de son droit dans ces circonstances et ne peut être sanctionné en réduisant le montant de l'indemnité de préavis qui lui est due.

8.

[Banque de données > Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Définitions > Harcèlement moral > Éléments constitutifs > Harcèlement / \(Hyper\) Conflit](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 12 janvier 2024, R.G. 22/724/A](#)

Si la notion de (hyper)conflit ne figure pas dans la législation sur le harcèlement moral, l'existence d'un tel (hyper)conflit n'exclut toutefois pas que des faits de harcèlement aient pu se produire dans son contexte. Il convient donc d'examiner individuellement les faits dénoncés et de vérifier si ceux-ci constituent un ensemble abusif de plusieurs conduites répondant à la définition du harcèlement moral contenue dans l'article 32ter de la loi du 4 août 1996. Lors de cet examen, le tribunal doit se fonder sur des faits, établis par toutes voies de droit par les parties dans le respect du mécanisme de partage de la charge de la preuve prévu par son article 32undecies. Il ne peut être question de se fonder sur des affirmations unilatérales qui ne sont étayées par aucune pièce, ni corroborées par aucun autre élément objectif. Ceci est d'autant plus vrai en une matière où, pour des motifs bien compréhensibles, le vécu et le ressenti de chaque partie concernée occupe une place prépondérante.

9.

[Banque de données > Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Mécanisme probatoire](#)

[C. trav. Bruxelles, 19 mars 2024, R.G. 2020/AB/551](#)

Le seul fait qu'aucune autorité n'ait dit que les faits dénoncés constituaient un harcèlement moral au travail ne peut, en tant que tel, permettre de renverser la présomption d'existence de celui-ci. Pour leur part, ne permettent d'établir l'absence de harcèlement, ni le fait que la victime a, dans un premier temps, éprouvé des difficultés à communiquer les comportements qu'elle reprochait à son supérieur, ni les éventuels reproches qui pouvaient lui être adressés sur le plan professionnel, ni encore sa réticence à

reprendre une fonction dans un autre service que celui au sein duquel elle fut exposée auxdits comportements (la cour précisant que, en refusant cette proposition alors qu'elle n'avait reçu aucune garantie de ne plus être en contact avec l'auteur des faits dénoncés, l'intéressée ne commet aucun abus de droit, ce d'autant moins que, face aux réserves qu'elle avait émises, son employeur ne lui a donné, avant de rompre son contrat, strictement aucune indication concrète de nature à la rassurer quant à son environnement de travail).

10.

[Banque de données > Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Mécanisme probatoire](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 12 janvier 2024, R.G. 22/724/A](#)

L'information qu'un employeur donne, en des termes succincts et dénués de toute considération dénigrante ou offensante, aux membres du personnel au sujet du licenciement d'un de leurs collègues et de ses motifs dans le but, légitime, d'éviter que l'information leur parvienne par d'autres canaux moins officiels ne peut être qualifiée de « fait(s) qui permet(tent) de présumer l'existence de harcèlement moral » au sens de l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996.

11.

[Banque de données > Concertation / Participation > Convention collective de travail > Interprétation](#)

[C. trav. Bruxelles, 3 janvier 2024, R.G. 2020/AB/411](#)

La circonstance que la Cour de cassation ait jugé (29 avril 1996, S.95059.N) que les dispositions normatives d'une CCT rendue obligatoire par arrêté royal constituent une loi au sens de l'article 608 du Code judiciaire dont la violation est soumise à l'appréciation du juge n'implique pas que celui-ci, confronté à l'application de pareilles dispositions, ne pourrait en aucun cas s'inspirer de certaines règles d'interprétation des contrats, comme l'article 1156 de l'ancien Code civil (dont s'inspire l'article 5.64 du Code civil nouveau, dont l'alinéa 2 a limité le contrôle de la foi due aux actes). La portée de cet arrêt vise avant tout à faire obstacle à l'appréciation souveraine de la juridiction de fond en présence d'une norme constituant une loi au sens de l'article 608 du Code judiciaire et ainsi à permettre à la Cour de cassation de vérifier si, au-delà de la question du respect de la foi due aux actes qui s'applique quelle que soit la nature de la disposition de la CCT à interpréter (voir ses arrêts des 21 décembre 1981, R.G. 11376 et 28 décembre 1987, R.G. 4933), l'interprétation donnée par la juridiction de fond ne modifie pas la portée et le sens de la convention collective rendue obligatoire (à titre d'exemple, voir Cass., 14 avril 1980, Pas., 1980, p. 997). Même en présence d'une CCT rendue obligatoire par arrêté royal, le juge doit donc interpréter le texte de celle-ci, sans toutefois en méconnaître la portée et le sens.

12.

[Banque de données > Concertation / Participation > Délégation syndicale > Représentativité](#)

[C. trav. Mons, 15 décembre 2023, R.G. 2022/AM/426](#)

Le mode de répartition des mandats entre les organisations syndicales n'est pas prévu par la CCT n° 5, son article 5 prévoyant que les organisations de travailleurs signataires s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées de se mettre d'accord entre elles pour la désignation d'une délégation syndicale commune, compte tenu du nombre de membres qu'elle doit comporter et de celui qui revient à chaque organisation représentée, à raison de l'effectif de ses affiliés. Dans la CP concernée (CP 116 - industrie chimique), la CCT du 12/02/2008 (article 5) dispose qu'elles se mettent d'accord, compte tenu des mêmes critères. La notion de représentativité est abordée dans la CCT n°5 en son article 7, alinéa

3, pour déterminer les modalités de participation d'une organisation syndicale non représentée au sein d'une CP qui a conclu une CCT relative au statut des délégations syndicales pour la désignation ou l'élection de cette délégation. La cour considère que, même si cette disposition n'est pas applicable en l'espèce, elle donne – à défaut de définition générale de la notion de représentativité dans la CCT n° 5 et dans celle du 12/02/2008 – une indication de ce que les partenaires sociaux ont pu considérer comme une preuve du caractère représentatif d'une organisation de travailleurs, lors de la rédaction de la CCT n° 5.

13.

[Banque de données > Relation de travail > Contrat d'entreprise - requalification > Types de fonctions > Administrateur / Directeur](#)

Cass., 11 mars 2024, S.21.0070.F et S.22.0090.F

Les limites des pouvoirs de gestion de la personne chargée de la gestion journalière d'une société et les instructions qu'elle reçoit constituent des éléments pertinents pour apprécier, conformément à l'article 333 de la loi programme (I) du 27 décembre 2006, la liberté d'organisation du travail de cette personne et la possibilité pour la société d'exercer un contrôle hiérarchique, et les contraintes en matière de congé, d'horaire de travail, de déplacement professionnel et de justification des incapacités de travail constituent de même des éléments pertinents pour apprécier la liberté d'organisation du temps de travail de la personne ainsi que la liberté d'organisation de son travail et la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

14.

[Banque de données > Relation de travail > Secteur public > Révocation](#)

C. trav. Bruxelles, 12 février 2024, R.G. 2021/AB/840¹

La loi du 23 juillet 1926 créant la Société nationale des chemins de fer belges (loi relative à la SNCB et au personnel des chemins de fer belges) prévoit que le personnel de la SNCB est soumis à un système de réglementation complet et distinct de celui de la loi relative aux contrats de travail. L'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne peut dès lors trouver à s'appliquer pour le personnel statutaire de HR rail, les règles de prescription figurant dans le statut ou dans ses règlements d'exécution. Il s'agit d'une prescription spéciale d'un an après que la partie demanderesse a eu connaissance du fait générateur de l'action et, en tout état de cause, d'un an après la rupture du lien statutaire.

15.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Amende civile > Motifs concrets](#)

Trib. trav. Liège (div. Liège), 12 janvier 2024, R.G. 22/2.224/A

La communication de l'employeur doit, au minimum, consister en un aperçu des motifs concrets qui ont conduit au licenciement, ce de manière à permettre au travailleur d'apprécier, à la fois, si son licenciement présente ou non un caractère raisonnable ainsi que l'opportunité d'un contrôle judiciaire. Une motivation sommaire n'est pas interdite ; elle doit par contre, être factuelle, se référer à des éléments tangibles et

¹ Pour davantage de développements sur la question, voir : [Règle spécifique de prescription en cas d'action contre HR RAIL](#)

être en prise avec la réalité, ce qui n'est pas le cas lorsque la communication se borne, comme en l'espèce, à faire référence (i) à un entretien au cours duquel la raison de son préavis a été expliquée au travailleur et, en termes tout aussi vagues, (ii) au fait que l'entreprise se trouve en phase de restructuration.

16.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Rapport C.C.T. n° 109 / Abus de droit](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 29 janvier 2024, R.G. 2023/AL/3

Lorsqu'il a décidé d'agir sur la base de la CCT n° 109, compte tenu de l'interdiction de cumul énoncée par son article 9, le travailleur licencié ne peut invoquer la base civiliste de l'abus de droit pour solliciter des dommages et intérêts qu'à la condition que la faute invoquée ne concerne pas les motifs du licenciement, mais qu'elle ait trait aux circonstances dans lesquelles il a été donné, ces circonstances n'étant pas visées par ladite CCT.

17.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Type de motif > Absences au travail](#)

C. trav. Bruxelles, 18 octobre 2023, R.G. 2021/AB/468²

Il n'y a rien d'anormal à ce qu'un employeur invite les travailleurs en incapacité de travail - qu'elle soit de courte ou de longue durée - à couvrir celle-ci de manière ininterrompue et qu'il leur adresse des rappels en cas de carence. La circonstance qu'après plusieurs lettres de rappel un licenciement intervienne ne constitue pas la démonstration d'une pratique discriminatoire - même indirecte. La cour écarte dès lors que le licenciement puisse être intervenu en infraction à la loi du 10 mai 2007 et déboute la travailleuse de ce chef de demande. Pour ce qui est du licenciement manifestement déraisonnable, en revanche, la cour confirme la décision du tribunal quand bien même l'ouvrière a tardé à justifier son incapacité (chose qui s'était déjà produite par le passé). L'employeur, qui lui reprochait une absence injustifiée, était en possession du certificat et ne s'est pas comporté comme un employeur normal et raisonnable en adressant un troisième rappel et en la licenciant ensuite pour ce motif.

18.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Démission > Nullité](#)

Trib. trav. Hainaut (div. Charleroi), 2 octobre 2023, R.G. 22/1.612/A³

Est nulle la décision de démissionner moyennant préavis notifiée par un mode de notification (e-mail) autre que l'écrit remis de la main à la main à l'employeur signé par le travailleur, la lettre recommandée ou l'exploit d'huissier de justice.

² Pour davantage de développements sur la question, voir : [Licenciement survenu pendant une incapacité de travail de longue durée](#)

³ Pour davantage de développements sur la question, voir : [Un employé peut-il démissionner par courriel ?](#)

19.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Eléments de la cause > Nature de l'entreprise / des fonctions exercées](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 15 décembre 2023, R.G. 2022/AL/340

Un travailleur clairement investi d'un poste de confiance en sa qualité de pharmacien titulaire d'une officine et de chef d'équipe trahit manifestement la confiance que la société devait avoir en lui dès lors qu'il adopte un comportement colérique, voire agressif, envers ses assistantes auxquelles il se permet, en outre, de tenir des propos grossiers et outrageants.

20.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Types > Absence d'audition](#)

Trib. trav. Liège (div. Liège), 6 novembre 2023, R.G. 22/1.714/A⁴

Il y a abus de droit de licenciement dès lors qu'à aucun moment l'employeur n'a cherché à obtenir les explications de l'intéressée sur les faits reprochés et que par ailleurs il l'a maintenue au travail alors que la décision de la licencier avait déjà été prise (et qu'en outre il a tenté de lui faire signer une convention de rupture d'un commun accord). La faute retenue est dès lors qu'un licenciement pour motif grave a été décidé sans avoir pris la peine d'entendre la travailleuse au préalable au sujet des faits reprochés et de l'avoir laissée travailler toute une matinée alors que la décision de licenciement avait déjà été prise.

21.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Atteinte à l'image de son employeur](#)

C. trav. Mons, 8 janvier 2024, R.G. 2022/AM/268

Le fait pour un travailleur d'adopter une attitude verbale et non-verbale grossière et menaçante à l'égard d'un autre conducteur alors qu'il est au volant d'un véhicule floqué à l'enseigne de la société et représente dès lors celle-ci au regard des tiers ruine immédiatement et définitivement la confiance envers celui-ci dès lors qu'il porte atteinte de manière sérieuse (et, en l'espèce, répétée) à l'image de marque et à la réputation de son employeur.

22.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Horaires de travail > Pointage](#)

C. trav. Bruxelles, 5 décembre 2023, R.G. 2020/AB/344

Lorsqu'aucun horaire de travail n'a été convenu entre parties au motif que le travailleur occupait un poste de direction ou de confiance, il ne peut, en soi, lui être fait grief d'avoir encodé dans un système

⁴ Pour davantage de développements sur la question, voir : [Licenciement pour motif grave : proportionnalité de la mesure](#)

d'enregistrement du temps de travail des prestations qui n'auraient pas correspondu aux heures réellement prestées, cet encodage d'un horaire, théorique par définition, ne pouvant être considéré comme une tentative de frauder un horaire inexistant, mais pouvant s'expliquer par d'autres motifs tels que l'indication de jours de congé ou d'absence.

23.

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

C. trav. Mons, 15 décembre 2023, R.G. 2020/AM/239

Commet une faute constitutive de motif grave au sens de l'article 35 LCT — et rend, de ce fait, définitivement impossible la poursuite des relations de travail — la travailleuse, œuvrant au sein d'une crèche, qui trafique le registre de présence de son enfant pour bénéficier d'un tarif plus avantageux et offre à d'autres collègues de participer à ce système frauduleux. Son ancienneté de service, tout comme la qualité de son travail et la participation éventuelle d'autres travailleurs à ce trafic, ne constituent, bien évidemment, pas des éléments de nature à amoindrir sa responsabilité en disqualifiant la faute grave en simple comportement déviant dépourvu de toute gravité alors même que l'honnêteté constitue une valeur essentielle qui doit présider aux relations de travail nouées entre un employeur et son personnel.

24.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Délai > Connaissance > Audition](#)

C. trav. Bruxelles, 15 novembre 2023, R.G. 2020/AB/463⁵

Lorsque, en application du statut du personnel, un employeur du secteur public est tenu d'entendre le travailleur avant de procéder à son licenciement pour motif grave, le délai de 3 jours ouvrables ne commence à courir qu'à partir de cette audition. Il est à cet égard sans incidence que des membres du personnel dont aucun n'avait le pouvoir de licencier l'intéressé aient eu antérieurement connaissance des faits reprochés, ce qui implique, par corollaire, que le fait de l'avoir laissé travailler plusieurs jours après leur commission est également de nul effet. De même la circonstance que l'organe qualifié pour donner congé ait pu ou dû être informé de ces faits plus tôt ou que chacun de ses membres ait eu la possibilité de consulter le dossier les reprenant, cette seule possibilité n'établissant nullement une prise de connaissance effective de ceux-ci par tous.

25.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations du travailleur > Non-concurrence](#)

C. trav. Mons, 8 janvier 2024, R.G. 2023/AM/28

Le fichier de clientèle d'une entreprise n'est pas strictement comparable à un secret de fabrication ou à un procédé technique, dans la mesure où il n'est pas exclu — et même hautement probable — que des

⁵ Pour davantage de développements sur la question, voir : [Audition du travailleur : point de départ du délai pour donner congé en cas de motif grave](#)

clients d'un courtier en assurances se retrouvent également dans les bases de données d'autres courtiers en raison de contrats passés avec d'autres compagnies, antérieurement ou simultanément au contrat en cause. La clientèle étant une res nullius — un bien qui n'appartient à personne et qui est susceptible d'être convoité par n'importe qui —, il ne suffit donc pas de démontrer que son ancien travailleur a été contacté par ou a contacté un(e) de ses client(e)s pour conclure à l'utilisation illicite d'un secret d'affaires.

26.

[Banque de données > Temps de travail et temps de repos > Normes sectorielles > Secteur du transport](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 22 novembre 2023, R.G. 2022/AL/426 et 2022/AL/427](#)

Lorsque la feuille journalière de prestations est signée par les deux parties, toute contestation est irrecevable. Celle-ci ne peut être admise qu'en cas de refus de l'une d'elles de la signer. La charge de la preuve incombe à la partie non-signataire et en cas de contestation à l'employeur. Peuvent dès lors être rencontrés les cas suivants : (i) la feuille est signée par les deux parties, ce qui exclut toute contestation, (ii) elle n'est pas signée par les deux parties, et soit la partie non signataire n'établit pas de motif légitime et précis à son refus, ce qui exclut toute contestation (la preuve devant être apportée d'un motif légitime et précis par la partie qui refuse de signer et le refus de signature devant en outre être antérieur à la contestation) soit la partie non signataire établit un motif légitime et précis de refus de signer, ce qui permet une contestation et dans ce cas la charge de la preuve incombe à l'employeur.

27.

[Banque de données > Travailleurs et aléas de l'entreprise > Fermeture d'entreprise > Intervention du Fonds de Fermeture > Prescription > Action en récupération d'indu](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 9 novembre 2023, R.G. 2018/AL/601](#)

La décision du Fonds de fermeture qui ne comporte pas toutes les mentions prévues par l'article 72/1 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprise – qui s'apparente à l'article 15 de la Charte de l'assuré social – n'est pas interruptive de prescription. En l'espèce, sont manquantes les mentions relatives au délai de prescription pris en considération et à sa justification ainsi qu'à la possibilité d'introduire un recours auprès du tribunal du travail compétent dans un délai de 30 jours après la présentation du pli recommandé au travailleur. Cette lacune entraîne la nullité de la décision, qu'il y ait grief ou non.

28.

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

[C. trav. Bruxelles, 8 novembre 2023, R.G. 2022/AB/773⁶](#)

Dans l'hypothèse où, dans l'intérêt de l'enfant, l'opportunité du paiement des allocations familiales à la personne désignée par le Décret de la Région wallonne du 8 février 2018 relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales peut être contestée, opposition peut être faite au paiement des prestations familiales à celle-ci. Est ici visée l'opportunité du paiement et, en présence d'une telle

⁶ Pour davantage de développements sur la question, voir : [Paiement des prestations familiales dans le cadre du décret wallon du 8 février 2018 : conditions d'un changement d'allocataire](#)

contestation, l'opposition doit être faite devant le tribunal de la famille afin de demander à être désigné comme allocataire. En l'espèce, le paiement automatique au père devait être fait à partir de la date de la demande, puisqu'il héberge son enfant et qu'il est domicilié avec lui. Quant à la mère, elle aurait pu saisir le tribunal de la famille et faire opposition pour demander dans l'intérêt de l'enfant à être désignée comme allocataire mais elle ne l'a pas fait. Il n'appartenait dès lors pas au père de saisir le tribunal de la famille, contrairement à ce que soutient la caisse.

29.

[Banque de données > Accidents du travail > Récupération d'indu > Secteur public](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 26 octobre 2023, R.G. 2023/AL/20⁷](#)

À défaut de dispositions spécifiques dans la législation sur les accidents du travail, l'action en récupération de l'indu par l'employeur public est soumise au délai de prescription de droit commun, étant l'article 2262bis, § 1er, alinéa 1er, du Code civil. C'est un délai de 10 ans. L'article 106, § 1er, des lois coordonnées le 17 juillet 1991 sur la comptabilité de l'État dispose cependant que sont définitivement acquises à ceux qui les ont reçues les sommes indument payées par l'État en matière de traitements, d'avances sur celles-ci ainsi que d'indemnités ou d'allocations accessoires ou similaires au traitement lorsque le remboursement n'a pas été réclamé dans un délai de 5 ans à partir du 1er janvier de l'année du paiement. Une différence de traitement existe cependant entre les actions intentées par les communes et les Zones de police pluricommunales en vue du remboursement de traitements indument payés à leurs agents. Malgré les arrêts de la Cour constitutionnelle et de la Cour de cassation, concluant à la nécessité de l'intervention du législateur, il n'a pas été mis fin à celle-ci. Dès lors, pour la cour du travail, c'est la prescription de 10 ans prévue par l'article 2262bis, § 1er, alinéa 1er, du Code civil qui s'applique.

30.

[Banque de données > Maladies professionnelles > Réparation > Incapacité > Incapacité permanente > Evaluation > a. Principes](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 14 novembre 2023, R.G. 2017/AL/693](#)

Indemniser séparément chaque siège de lésion (tendinopathie de l'épaule gauche et tendinopathie de l'épaule droite – en l'espèce) revient à artificiellement scinder et donc amoindrir les répercussions de l'atteinte globale sur la capacité de travail de la victime, résultant de la maladie professionnelle. L'indemnisation d'une atteinte bilatérale impose de prendre en compte la répercussion de la perte de capacité des deux membres à la fois, ce qui n'équivaut pas toujours à une simple addition de l'incapacité résultant de la perte d'usage de chaque membre. La cour renvoie à l'hypothèse où, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, une victime perd l'usage d'un œil puis d'un second. Il convient d'indemniser la perte totale de la vue et non de retenir un simple doublement des répercussions résultant de la perte d'un seul œil. La scission artificielle de l'indemnisation en fonction de chaque siège de lésion en lieu et place de l'indemnisation des répercussions de l'ensemble de la maladie professionnelle comme le prévoit la loi préjudicie à double titre les victimes de maladie professionnelle. Une telle méthode d'indemnisation ne peut donc être retenue.

⁷ Pour davantage de développements sur la question, voir : [Accident du travail dans le secteur public et délai de récupération d'un indu](#)

31.

[Banque de données > Maladies professionnelles > Exposition au risque > A. Principes](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 27 novembre 2023, R.G. 2023/AL/39](#)

Le risque est un danger éventuel et non certain. Etant une potentialité, ce critère n'implique, en lui-même, aucune certitude quant à la cause exacte de la maladie, celle-ci pouvant trouver son origine ailleurs, notamment dans un travail effectué en dehors des emplois donnant lieu à couverture ou encore dans l'organisme interne de la victime. Le texte ne contient aucune indication de durée ou d'intensité minimum d'exposition ni aucun critère d'évaluation. Cette absence de critères met la victime à l'abri d'une nomenclature rigide de « conditions ». FEDRIS a donc établi des lignes de conduite, généralement basées sur des méthodes d'évaluation scientifiques, mais elles ne lient pas les cours et tribunaux. De plus, le texte précise expressément que ce sont « les connaissances médicales généralement admises » qui doivent guider l'appréciation du juge. Il s'agit de s'appuyer sur la littérature médicale, nationale ou internationale.

32.

[Banque de données > Chômage > Paiement des allocations > Taux > Justification de taux différents](#)

[Cass., 25 mars 2024, S.21.0064.F](#)

La Cour de cassation est saisie d'un pourvoi faisant valoir une discrimination entre chômeurs cohabitants et chômeurs non-cohabitants. Selon celui-ci, les principes d'égalité et de non-discrimination interdisent de traiter de manière identique deux catégories de personnes se trouvant, au regard de la mesure considérée, dans une situation différente alors qu'il n'existe aucune justification raisonnable, objective et proportionnée à ce que la norme en cause ne prenne pas en compte la différence de situation. Or, le travailleur cohabitant qui paie effectivement une pension alimentaire respectant les conditions de l'article 110, § 1er, 3° ou 4° de l'A.R. se trouve dans une situation différente du travailleur cohabitant qui ne paie pas cette pension alimentaire. Le premier a donc des charges que le second n'a pas.

La Cour rejette ce pourvoi au motif que celui-ci, « supposant tout entier que, parmi les travailleurs cohabitants au sens de l'article 110, § 3, seuls ont charge de famille ceux qui paient de manière effective une pension alimentaire sur la base d'une décision judiciaire ou de certains actes notariés, ou dont le conjoint a été autorisé à percevoir des sommes dues par des tiers, manque en droit. »

33.

[Banque de données > Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité bénévole](#)

[C. trav. Bruxelles \(8e chbre\), 20 décembre 2023, R.G. 2022/AB/144⁸](#)

Dès lors que le bénéficiaire des allocations exerce à la fois, dans une asbl sportive, les fonctions d'administrateur, vice-président, secrétaire, responsable de la gestion journalière ainsi que de la gestion des comptes bancaires et qu'il signe les conventions pour joueurs amateurs en qualité de 'directeur sportif', il y a lieu de retenir que ces activités dépassent largement ceux figurant en l'espèce dans la déclaration faite en application de l'article 45bis de l'A.R. organique et que, conformément au § 1er, al. 3 de cette disposition, celle-ci doit être écartée, les éléments ci-dessus constituant des présomptions

⁸ Pour davantage de développements sur la question, voir : [Activité bénévole dans une ASBL incompatible avec le bénéfice des allocations de chômage et absence de récupération des allocations sur la base de l'article 169, al. 5. de l'arrêté royal du 25 novembre 1991](#)

graves, précises et concordantes venant la contredire. Malgré le fait que celle-ci n'a pas été transmise par l'organisme de paiement à l'ONEm, la cour décide qu'il n'y a pas lieu de condamner celui-ci à des dommages et intérêts, vu la bonne foi du chômeur, qui a fait la déclaration et l'absence de revenus, en sorte que l'intéressé ne doit rien rembourser. Quant à la sanction administrative, l'omission de déclaration n'étant pas avérée, elle est annulée.

34.

[Banque de données > Chômage > Récupération > Limitation > Bonne foi](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 5e chambre, 1er septembre 2023, R.G. 20/1.940/A⁹](#)

L'ONEm peut prouver l'exercice, par la chômeuse, d'une activité non déclarée d'indépendant et les modalités de cet exercice, qui en font une activité à temps plein, par les publications Facebook de celle-ci. Tout en admettant le sérieux du projet professionnel de l'intéressée, le tribunal valide l'exclusion de la chômeuse dès le début de cette activité, sauf pour une période de formation autorisée qui n'est pas comprise dans la décision de l'ONEm. Quant à la récupération, tout en trouvant consternant que les documents émanant de l'ASBL « Je crée mon job » ne contiennent rien sur les conditions d'exercice d'une activité par un chômeur, le tribunal refuse de limiter la récupération aux 150 derniers jours d'indemnisation, en mettant l'accent sur la publicité faite par la chômeuse sur ses pages Facebook.

35.

[Banque de données > Chômage > Récupération > Renonciation](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), chbre 2-D, 12 octobre 2023, R.G. 2023/AL/84¹⁰](#)

Une demande de renonciation à la récupération d'un indû (au motif que la chômeuse avait deux enfants mineurs, des charges importantes et l'obligation d'apurer des crédits d'environ 2.750€) ne fut examinée par le Comité de gestion de l'ONEm que sous l'angle de l'article 171 de l'arrêté royal, qui ne pouvait permettre une renonciation compte tenu des revenus mensuels de l'intéressée. La cour du travail annule cette décision pour défaut de motivation compte tenu de l'objet de la demande, portant aussi sur l'application de l'article 172 de cet arrêté royal et de la situation exposée. Il réforme le jugement en ce qu'il a retenu que les juridictions étaient sans pouvoir de substitution en matière de renonciation et, pour exercer ce pouvoir, ordonne la réouverture des débats.

36.

[Banque de données > Chômage > Procédure judiciaire > Pouvoirs du juge > Sanction](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 20 octobre 2023, R.G. 20/1.988/A¹¹](#)

Lorsqu'il statue sur les conditions d'octroi d'une prestation, le juge prend la décision à la place de l'ONEm. La question est plus complexe en matière de sanction : lorsque le juge annule une sanction prise par

⁹ Pour davantage de développements sur la question, voir : **[Démonstration de ce qu'un chômeur ne doit pas faire lorsqu'il envisage d'exercer une activité accessoire d'indépendant](#)**

¹⁰ Pour davantage de développements sur la question, voir : **[Renonciation à l'indu par le Comité de gestion de l'ONEm et nature du contrôle juridictionnel](#)**

¹¹ Pour davantage de développements sur la question, voir : **[Annulation d'une décision de l'ONEm : pouvoirs du tribunal du travail](#)**

l'ONEm, son pouvoir de substitution s'applique aux modalités de cette sanction, au quantum de celle-ci. Par contre, lorsque l'annulation concerne le principe même de la sanction, le juge n'a pas de pouvoir de substitution (avec renvoi notamment à Cass., 27 juin 2022, S.21.0017.F).

37.

[Banque de données > Assujettissement - Salariés > Cotisations > Prescription](#)

[Cass., 11 mars 2024, S.21.0070.F–S.22.0090. F](#)

L'article 42, alinéa 5, de la loi du 27 juin 1969 vise l'action intentée contre l'Office national de sécurité sociale par un travailleur en reconnaissance de son droit subjectif à l'égard de cet Office. Il ne s'applique pas aux créances de cotisations sociales découlant de la requalification d'une relation de travail dès lors que le juge a reconnu le droit subjectif du travailleur à l'égard, non de l'O.N.S.S., mais de l'employeur.

38.

[Banque de données > Assujettissement - Salariés > Cotisations > Réduction des cotisations > Octroi > Premier engagement \(loi-programme du 24 décembre 2002\) > Période](#)

[C. trav. Mons, 19 octobre 2023, R.G. 2021/AM/235](#)

Les réductions groupes cibles « premiers engagements » sortent leurs effets sans décision préalable de l'O.N.S.S., les employeurs décidant a priori qu'ils remplissent les conditions légales pour en bénéficier. L'O.N.S.S. peut, a posteriori, décider de refuser celles-ci. En l'absence de décision de l'O.N.S.S. portant sur l'annulation de ces réductions, l'employeur n'a pas d'intérêt né et actuel à agir en justice pour obtenir la confirmation de la réduction de ces cotisations. En l'espèce, l'O.N.S.S. n'ayant pas manifesté son intention de remettre en cause les réductions pour une période postérieure à celle qui a fait l'objet de la décision prise par lui, la demande de l'employeur portant sur cette période (postérieure) n'est pas recevable.

39.

[Banque de données > Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Etat d'incapacité de travail > Evaluation > Critères généraux > Professions accessibles](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 19 décembre 2023, R.G. 2023/AN/83](#)

En matière d'assurance maladie-invalidité, l'évaluation de l'incapacité est individualisée. Sont pris en compte l'exercice antérieur d'une activité professionnelle et les facteurs propres à l'assuré social (possibilité réelle de reclassement, nationalité, langue, formation, rééducation professionnelle). L'activité pour laquelle il est estimé que le travailleur répond aux critères de qualification doit exister réellement. Il faut tenir compte des réalités objectives du marché du travail contemporain, afin de prendre en considération des professions bien réelles, même si elles donnent lieu à forte concurrence par l'effet de la crise, et d'autres éléments conjoncturels lesquels ne doivent par contre pas entrer en ligne de compte. Remarque : sur la question voir aussi C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 13 décembre 2023, R.G. 2023/AU/6.

40.

[Banque de données > Maladie / Invalidité > Paiement > Montant > Indemnités > Catégories > Cohabitant](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 20 décembre 2023, R.G. 2022/AL/530

En présence d'éléments de nature à contrarier les informations figurant au Registre national et/ou dans la déclaration sur l'honneur prévue pour pouvoir bénéficier de l'intervention majorée, c'est au bénéficiaire des indemnités de mutuelle et/ou de l'intervention majorée qu'il appartient de prouver la réalité de la situation familiale dont il se prévaut, soit, le cas échéant, l'absence de cohabitation avec une tierce personne qui dispose de revenus et/ou en considération des revenus de laquelle le plafond applicable en matière d'intervention majorée est dépassé. Cette répartition de la charge de la preuve est du reste parfaitement conforme aux articles 8.4 du nouveau livre VIII du Code civil et 870 du Code judiciaire, selon lesquels chaque partie a la charge de la preuve des faits dont elle se prévaut, étant pour autant que de besoin précisé que ces dispositions s'appliquent généralement comme telles dans le cadre du contentieux de la sécurité sociale dont fait partie l'assurance maladie invalidité.

Remarque : ces principes avaient déjà été rappelés par C. trav. Liège (div. Liège), 26 octobre 2023, R.G. 2022/AL/537 ; C. trav. Liège (div. Liège), 8 septembre 2023, R.G. 2022/AL/404 et C. trav. Liège (div. Liège), 8 septembre 2023, R.G. 2021/AL/611.

41.

[Banque de données > Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de survie > Travailleurs salariés > Principe du standstill/Allocation de transition](#)

C. trav. Liège (div. Namur), 17 octobre 2023, R.G. 2023/AN/32¹²

La loi-programme du 27 décembre 2021 a modifié l'article 21ter de l'arrêté royal n° 50 (allocation de transition pour les conjoints survivants) et prévu des dispositions transitoires. La période d'octroi varie actuellement entre 18, 36 et 48 mois pour les décès survenant à partir de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions (soit le 1er octobre 2021) et ceux survenus avant le 1er octobre 2021 mais pour lesquels la période couverte par l'allocation de transition (en cours, sur la base de l'ancienne version de la réglementation) expire après cette date.

La rétroactivité a ainsi été limitée, et ce pour des motifs budgétaires (l'arrêt renvoyant en outre à C. const., 29 septembre 2022 (n° 117/2022), qui a dit pour droit que la limitation à 24 mois de la durée de la période d'octroi de l'allocation de transition temporaire indépendamment de l'âge de l'enfant entraînait une violation des articles 10 et 11 de la Constitution, lus en combinaison ou non avec les principes de la confiance légitime et de la sécurité juridique).

42.

[Banque de données > Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Règles générales d'octroi du R.I.S. > Conditions d'octroi > Exercice d'une activité indépendante](#)

Trib. trav. Hainaut (div. Tournai), 7 novembre 2023, R.G. 22/656/A

Le cumul RIS/activité indépendante ne se conçoit pas dans la durée. Il doit être mis fin au travail indépendant si l'activité continue à présenter un bilan déficitaire. Le travailleur indépendant dont l'activité

¹² Pour davantage de développements sur la question, voir : [Conditions d'octroi de l'allocation de transition au conjoint survivant](#)

est en perte peut prétendre au revenu d'intégration mais pour autant qu'il établisse que sa situation financière difficile peut être modifiée dans un délai raisonnable. Si la perte est récurrente, il doit interrompre son activité et se réorienter.

43.

[Banque de données > Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Intégration des personnes handicapées > AWIPH / AViQ](#)

Cass., 25 mars 2024, S.23.0025.F

En vertu des articles 278 du Code wallon de l'action sociale et de la santé ainsi que 785 et 786, § 1er, alinéa 1er, du Code réglementaire wallon de l'action sociale et de la santé, les frais nécessaires en raison du handicap aux activités de la personne handicapée ou à sa participation à la vie en société ne sont pris en charge que s'ils excèdent ce que devrait, dans les mêmes circonstances, exposer une personne valide.

La Cour constate que la cour du travail a vérifié que les frais litigieux (aménagement d'un parking de l'autre côté de la route où se situe l'habitation) constituent des dépenses supplémentaires à celles qu'une personne valide encourrait dans les mêmes circonstances (importantes difficultés de déplacement en raison de différentes affections - reconnues par le SPF sécurité sociale comme entraînant une perte d'autonomie de deux points et impliquant le recours important à des équipements particuliers -, route très fréquentée où le stationnement doit se faire du côté opposé à celui de l'habitation ainsi que risque disproportionné ou difficulté excessive par rapport à une personne normale) et qu'elle a ainsi justifié légalement sa décision que l'intervention devait être accordée.

44.

[Banque de données > Sécurité d'existence > G.R.A.P.A. > Ressources > Cession d'un bien > Cession d'un bien immobilier](#)

C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 8 novembre 2023, R.G. 2023/AU/7

Pour être déductibles du produit de la vente d'un immeuble, les dettes doivent (i) être personnelles à l'intéressé, (ii) avoir été contractées avant la cession et (iii) avoir été apurées en tout ou en partie à l'aide du produit de celle-ci. Peuvent ainsi être pris en compte des frais d'agence immobilière, dans la mesure où le contrat a été conclu antérieurement à la vente même si le montant effectif n'a pu être fixé qu'ultérieurement. Ceci au même titre qu'une dette de rénovation relative à l'immeuble qui n'aurait pas été payée antérieurement à la passation de l'acte. De même encore les documents nécessaires pour obtenir la vente de l'immeuble, dont les frais pour l'obtention de l'attestation relative à la situation du sol, les renseignements urbanistiques et les documents cadastraux.

45.

[Banque de données > Sécurité d'existence > Règlement collectif de dettes > Plan de règlement judiciaire > Durée](#)

Trib. trav. Liège (div. Huy), 8 mars 2024, R.G. 21/99/B

Afin de déterminer la durée du plan de règlement judiciaire, le tribunal a modélisé (et actualisé) une formule mathématique (Formule XIII), qui lui semble adéquatement rencontrer les objectifs poursuivis par le législateur et de façon équilibrée, en partant de deux principes directeurs, soit (i) plus le passif est

important plus la durée du plan judiciaire doit être longue et (ii) plus le médié est âgé, plus la durée du plan judiciaire doit être courte.

La durée de la formule actualisée est la suivante $(\sqrt{\text{Passif}/\text{Âge} + 0,33}) \times 12 = \text{Durée}$

46.

[Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Badges](#)

[C. trav. Bruxelles, 5 décembre 2023, R.G. 2020/AB/344](#)

Indépendamment même de la question de la légalité d'un tel mode de preuve au regard de la loi relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, le « badgeage » par carte à l'entrée et à la sortie d'un parking ne permet pas d'établir, avec une quelconque fiabilité, que les heures qui y sont mentionnées correspondent nécessairement aux heures auxquelles un travailleur accède au parking ou le quitte : lorsque plusieurs personnes arrivent en même temps, elles n'utilisent souvent qu'une seule carte. En ce cas, aucune heure d'entrée (ou de sortie) ne sera enregistrée dans le chef du travailleur transporté dans la voiture de son collègue ou qui aura profité de l'ouverture de la barrière par le biais de la carte du conducteur qui le précède, ce qui rend illusoire toute possibilité d'analyse sérieuse de ces données pour l'ensemble du personnel.

47.

[Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Courriels / Internet / Documents sur ordinateur](#)

[C. trav. Bruxelles, 10 janvier 2024, R.G. 2021/AB/329](#)

Ni l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques, ni la CCT n° 81 ne sont applicables lorsque la prise de connaissance des e-mails dont la production est contestée ne résulte d'aucun système de contrôle mis en place par l'employeur ou de démarches qu'il aurait intentionnellement entreprises en vue de se les procurer, mais du fait qu'il s'est uniquement vu remettre une copie ou des extraits de ceux-ci par leur destinataire, à l'appui de sa plainte pour faits de harcèlement. À supposer par ailleurs que la prise de connaissance et l'usage des courriels litigieux dans les conditions susvisées constituent une ingérence dans la vie privée de leur auteur au sens de l'article 8 CEDH, celle-ci serait justifiée car elle répondrait alors aux principes de légalité, de finalité et de proportionnalité : dès lors que ces e-mails sont dénoncés au titre de harcèlement, l'employeur n'aurait pu les écarter, en raison, principalement, des obligations légales qui lui incombent. En prenant les mesures adéquates face à ce type d'agissements, il a simplement respecté le principe de finalité de la loi du 4 août 1996, faisant ainsi une juste balance entre les intérêts en présence (le droit au respect de la vie privée au travail de leur auteur et le droit de leur destinataire de bénéficier de mesures visant à ce que cessent les actes de harcèlement dénoncés).

48.

[Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La demande > Acte introductif d'instance > Régularité](#)

[C. trav. Bruxelles, 12 février 2024, R.G. 2018/AB/538](#)

On ne confondra pas l'erreur commise dans l'identification du défendeur avec celle commise sur la personne de celui-ci. Le critère déterminant permettant de distinguer ces erreurs l'une de l'autre est la possibilité de douter de l'identité des parties à la procédure. Si le doute est permis, il y a erreur sur la personne du défendeur et la sanction d'irrecevabilité s'impose, le défendeur n'ayant pas qualité pour

répondre de la demande. Dans le cas contraire, il s'agit d'une simple erreur d'identification, c'est-à-dire d'une irrégularité dont la conséquence possible est la nullité de l'acte de procédure en vertu du régime des nullités établi par les articles 860 à 867 du Code judiciaire, pourvu que la mention irrégulière ou omise soit prescrite à peine de nullité. L'indication du numéro d'entreprise de la partie défenderesse ne fait pas partie des mentions prescrites à peine de nullité dans une requête contradictoire introductive d'instance par l'article 1034ter du Code judiciaire. Par ailleurs, en vertu de l'article 703 du même Code, l'identité des personnes morales est suffisamment relatée dans tout acte de procédure par l'indication de leur dénomination, de leur nature juridique et de leur siège social. L'indication du numéro d'entreprise n'est pas exigée. L'irrégularité commise dans l'indication du numéro d'entreprise n'est donc pas susceptible d'entraîner la nullité de la requête introductive d'instance. En tout état de cause, même s'il était question de nullité, il ressort de l'article 861 du Code judiciaire que l'irrégularité d'un acte de procédure n'entraîne sa nullité que si elle a nui aux intérêts de la partie qui l'invoque. En l'espèce, l'irrégularité commise dans l'identification de la SPRL n'a nullement nui. La requête introductive d'instance a bien atteint celle-ci, qui n'a pas douté du fait qu'elle était visée comme défenderesse et qui a exercé son droit de se défendre sans aucune limitation. Dès lors, en dépit de l'irrégularité commise, la requête introductive d'instance ne peut être annulée.

49.

[Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La demande > Acte introductif d'instance > Régularité](#)

C. trav. Mons, 16 novembre 2023, R.G. 2022/AM/263

L'enregistrement à la Banque Carrefour des Entreprises avec un numéro d'entreprise ne signifie pas que l'activité est exercée par une personne morale. La BCE contient également des données relatives à des entités non dotées de la personnalité juridique. Une unité d'établissement représente un lieu d'activité géographiquement identifiable par une adresse où s'exerce au moins une activité de l'entité enregistrée ou à partir duquel elle est exercée. L'unité d'établissement qui dispose d'un numéro d'établissement est cependant automatiquement et inévitablement rattachée à l'unité enregistrée comportant un numéro d'enregistrement distinct. L'immatriculation d'une unité d'établissement n'entraîne dès lors aucune conséquence sur l'existence d'une personnalité juridique.

Il en va de même de l'immatriculation à l'O.N.S.S. sans attribution corrélative de la personnalité juridique. Enfin, la théorie du mandat apparent est sans incidence sur le défaut de personnalité juridique. L'action introduite contre une entité dépourvue de la personnalité juridique est dès lors irrecevable (s'agissant en l'espèce du Conseil provincial du Hainaut de l'Ordre des médecins – Conseil de discipline).

50.

[Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Pièces > Production](#)

Trib. trav. Liège (div. Verviers), 10 janvier 2024, R.G. 21/528/A

Il résulte des dispositions que le Code judiciaire consacre à la question, appliquées conjointement aux articles 6.1 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, que, puisqu'il est compétent pour fixer les modalités selon lesquelles la production de documents peut être ordonnée, le juge peut demander que ceux-ci lui soient remis à lui seul afin qu'il puisse estimer s'ils constituent, ou non, des documents indispensables au respect du principe du contradictoire dans le cadre du litige dont il est saisi, auquel cas ces documents devraient, pour être divulgués, avoir été anonymisés ou purgés d'informations qui pourraient aller à l'encontre de droits fondamentaux qu'il estime devoir

protéger (avec renvoi à C. const., arrêt n° 2/2019 du 23 janvier 2019). Le juge peut également apprécier si, dans les circonstances de l'espèce, le secret professionnel peut constituer un motif légitime susceptible de justifier que certains documents ne puissent être produits. Quant aux articles 5 et 6 du RGPD, ils doivent être interprétés en ce sens que, lors de l'appréciation du point de savoir si la production d'un document contenant des données à caractère personnel doit être ordonnée, la juridiction nationale compétente est tenue de prendre en compte les intérêts des personnes concernées et de les pondérer en fonction des circonstances de chaque espèce, du type de procédure en cause et en tenant dûment compte des exigences résultant du principe de proportionnalité ainsi que de celles résultant de la minimisation des données (avec renvoi à CJUE, arrêt n° C-268/21 du 2 mars 2023).

51.

[Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Voies de recours > Appel > Recevabilité](#)

C. trav. Mons, 24 mai 2024, R.G. 2023/AM/250

Une organisation syndicale ne peut être citée en justice en qualité d'employeur : une action d'un travailleur de cette organisation ne peut être déclarée recevable que si elle est dirigée contre l'ensemble de ses membres ou un mandataire de cette association de fait, et ce même si l'assignation a été signifiée au domicile privé du secrétaire général. En l'espèce, dès lors que le président et mandataire général de l'organisation syndicale a été remplacé à cette double fonction, il faut constater en vertu de l'article 703, § 2, alinéa 2, du Code judiciaire que c'est uniquement le mandataire général, repris au sein de la page d'inscription à la BCE du groupement sans personnalité juridique, qui a le pouvoir d'agir en justice au nom de ce groupement. L'incompétence de la personne à l'intervention de laquelle l'association sans personnalité juridique agit en justice affecte la recevabilité de l'action en raison du défaut de qualité. M. C. n'avait donc pas la qualité requise pour introduire une requête d'appel pour l'organisation syndicale. Celle-ci est irrecevable.

*
* *

Editeur responsable : Mireille JOURDAN, 63 rue des Templiers, 1301 Bierges.
Disclaimer : [Copyright et conditions d'utilisation du site](#).