



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

## - Le Bulletin -

N° 202

30 juin 2024

Chères Lectrices,  
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 (<https://www.terralaboris.be/>).

Nous rappelons que ces décisions sont sélectionnées parmi l'ensemble de celles régulièrement mises en ligne et ne constituent donc pas le seul accroissement jurisprudentiel du site.

Toutes les **décisions** ci-dessous, ainsi que les différentes **rubriques**, sont consultables d'un simple clic.

Les suggestions en vue de l'amélioration du Bulletin sont les bienvenues. Toutes décisions inédites peuvent être envoyées à cette adresse. La mise en ligne en sera envisagée par le comité de rédaction.

Bien à vous,

Sophie REMOUCHAMPS

## **SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE**

1.

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

**C. trav. Bruxelles, 7 février 2024, R.G. 2021/AB/45**

Échoue à apporter la preuve des motifs organisationnels qu'il avance l'employeur qui, alors qu'il dispose d'indications de prolongation de cette incapacité pour une plus longue période qu'initialement prévue – ce qui lui permettait de rechercher une solution pour pallier les effets de l'absence de l'intéressée –, licencie une travailleuse un mois à peine après le début de son incapacité, sans déposer de preuve des démarches effectuées en vue de pourvoir à son remplacement ou expliquer les raisons pour lesquelles la solution trouvée pour certains jours d'absence n'a pu être réutilisée pour les autres jours.

2.

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

**Prés. Trib. trav. Liège (div. Liège), 5 mars 2024, R.G. 23/25/C<sup>1</sup>**

Les difficultés pour l'employeur relatives à l'organisation du travail opérationnel constituent certes une charge, mais celle-ci n'est pas disproportionnée et est « relativement normale ». Elle fait partie « d'un bon management des ressources humaines, soucieux du bien-être du personnel, de nature à permettre à l'institution d'assurer ses missions de service public au bénéfice des citoyens et de rester attractive tant pour le personnel en place que pour les futurs candidats à de tels emplois ».

3.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Conditions de travail > Conditions d'exécution de la prestation de travail > Promotion](#)

**Trib. trav. fr. Bruxelles, 12 décembre 2023, R.G. 21/2.307/A**

Dès lors que l'employée prouve qu'à l'issue d'un long processus de recrutement, elle aurait été promue si la direction générale n'avait pas dû approuver sa promotion et d'un autre côté que la société ne démontre pas le motif objectif pour lequel elle a été in extremis évincée, l'on peut retenir que seul le critère de l'état de santé explique la différence de traitement dont elle a été l'objet.

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Droit de la discrimination : application en cas de mutation de fonction pour raisons de santé](#).

4.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Indemnités > Cumul > Discrimination autre](#)

**[C. trav. Anvers \(div. Anvers\), 4 janvier 2024, R.G. 2022/AA/369<sup>2</sup>](#)**

Son licenciement étant intervenu alors que l'employée était toujours dans la période de protection fixée à l'article 40 de la loi sur le travail, la cour du travail retient à la fois le non-respect de l'article 40 et une double discrimination (genre et état de santé). Elle autorise le cumul des trois indemnités, considérant qu'aucune interdiction n'existe dans les textes et que le dommage réparé est distinct.

5.

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

**[C. trav. Bruxelles, 28 février 2024, R.G. 2020/AB/436](#)**

Un test de situation effectué pour établir la présomption de discrimination doit respecter une méthodologie rigoureuse. D'une part, la mise en œuvre d'un tel test impose d'assurer une pleine comparabilité des profils, étant que le profil des candidats doit être équivalent pour ce qui est des éléments pertinents pour la sélection à opérer et différer uniquement du point de vue du critère de discrimination étudié. D'autre part, la différence de traitement doit en principe être répétée pour que le test soit probant. Il ne peut en effet être exclu que le traitement moins favorable reçu par le candidat à l'embauche d'origine étrangère soit le fruit du hasard. Un test unique révélant un traitement inégalitaire pourrait toutefois contribuer à établir une présomption de discrimination s'il est combiné à d'autres éléments rendant le comportement du défendeur suspect.

6.

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

**[C. trav. Bruxelles, 6 mars 2024, R.G. 2021/AB/76](#)**

Le fait incontesté et incontestable que la plaignante présente des troubles psychologiques qui l'ont rendue incapable de travailler ne constitue pas la preuve de comportements permettant de présumer d'actes de harcèlement commis à son encontre.

7.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Responsabilité de l'employeur > Lien de causalité](#)

**[Cass., 22 avril 2024, n° S.23.0057.F](#)**

Celui qui, par sa faute, a causé un dommage à autrui est tenu de le réparer et la victime a droit, en règle, à la réparation intégrale du préjudice qu'elle a subi. L'existence d'un lien de causalité entre la faute et le dommage suppose que, sans la faute, le dommage n'eut pu se produire tel qu'il s'est réalisé. Le juge qui

---

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Protection de la maternité et discrimination sur la base du genre et de l'état de santé](#).

apprécie l'existence de ce lien doit reconstruire le cours des événements en omettant la faute ; s'il ne peut modifier les autres circonstances dans lesquelles le dommage est survenu, il doit, dans la mesure où la faute affecte ces circonstances, en faire abstraction.

(En l'espèce examen du lien de causalité entre une faute et un dommage, la faute étant relative à l'établissement d'un organigramme qui a entraîné un dommage au niveau de la rémunération vu la différence d'échelle de traitement).

8.

[Temps de travail et temps de repos > Mesure du temps de travail](#)

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

Le « badgeage » par carte à l'entrée et à la sortie d'un parking ne concerne que les moments d'entrée et de sortie du parking, mais non le début et la fin des prestations de travail (qui se déroulent, en principe, en dehors de celui-ci) et ne peut dès lors être considéré comme un instrument d'enregistrement du temps de travail, ce d'autant moins lorsque l'entreprise s'est engagée à ce qu'il ne soit pas utilisé comme tel.

9.

[Travail et famille > Interruption de carrière > Secteur public > Services du pouvoir judiciaire](#)

[Cass., 8 avril 2024, n° S.23.0003.N](#)

L'article 2, 2<sup>e</sup> alinéa, de l'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire dispose que pour son application sont assimilés au mariage l'enregistrement d'une déclaration de cohabitation légale par deux personnes de sexe différent ou de même sexe qui cohabitent en tant que couple (1<sup>o</sup>), au conjoint du membre du personnel la personne, de sexe différent ou de même sexe, avec qui le membre du personnel vit en couple au même domicile (2<sup>o</sup>), à l'épouse du membre du personnel la personne, de sexe différent ou de même sexe, avec qui le membre du personnel vit en couple au même domicile (3<sup>o</sup>).

Cette disposition a pour objectif de rendre la réglementation en matière de congés neutre par rapport aux choix de vie des membres du personnel.

L'article 65 du même arrêté royal permettant en son § 2, 1<sup>er</sup> alinéa, au membre du personnel d'interrompre sa carrière conformément aux articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de son ménage ou à un membre de sa famille jusqu'au deuxième degré qui souffre d'une maladie grave et son 3<sup>e</sup> alinéa prévoyant que pour l'application de ce paragraphe est considérée comme membre du ménage toute personne qui cohabite avec le membre du personnel et comme membre de la famille, tant les parents que les alliés, il résulte de la combinaison de ces dispositions que le terme parents de la personne avec laquelle le membre du personnel cohabite légalement doit être considéré comme alliés de celui-ci pour l'application de cet arrêté royal.

10.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Prestations > Types de prestations > Prestations spéciales à caractère non contributif](#)

**[C.J.U.E. \(Grande Chambre\), 21 décembre 2023, Aff. n° C-488/21 \(GV c/ CHIEF APPEALS OFFICER et alii\), EU:C:2023 :1013<sup>3</sup>](#)**

Une réglementation d'un État membre ne peut refuser l'octroi d'une prestation d'assistance sociale à un ascendant direct qui, au moment de l'introduction de la demande afférente à celle-ci est à charge d'un travailleur citoyen de l'Union, voire lui retirer le droit de séjour de plus de trois mois, au motif que l'octroi de la prestation aurait pour effet qu'il ne serait plus à la charge de ce travailleur et qu'il deviendrait ainsi une charge déraisonnable pour le système d'assistance sociale de l'État membre.

11.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Prestations > Types de prestations > Pension > Pension d'invalidité](#)

**[C.J.U.E., 22 février 2024, Aff. C-283/21 \(VA c/ DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND\), EU:C:2024:144<sup>4</sup>](#)**

L'article 21 T.F.U.E. permet, lorsque la condition d'exercice d'une activité salariée exigée par l'article 44, § 2, du Règlement n° 987/2009 n'est pas remplie, la prise en compte par l'État membre débiteur de la pension pour incapacité totale de travail des périodes d'éducation accomplies dans un autre État membre lorsque la personne a exclusivement accompli, au titre de période de formation ou d'activité professionnelle, des périodes d'assurance dans le premier État membre tant avant qu'après l'accomplissement de cette période d'éducation, cet État membre étant tenu de prendre en compte ces dernières en dépit du fait qu'il n'y a pas eu de versement de cotisations ni avant ni après celles-ci.

12.

[Accidents du travail > Définitions > Exécution du contrat > Extension secteur public](#)

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Binche\), 12 mars 2024, R.G. 22/2.049/A<sup>5</sup>](#)**

L'objectif poursuivi par l'article 2, 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> alinéas, de la loi du 3 juillet 1967 est qu'un événement lié aux fonctions peut être considéré comme un événement soudain même s'il survient en dehors du cours du travail. Si les actes de repréailles sont mentionnés dans les travaux préparatoires de la loi du 13 juillet 1973 (qui a modifié l'article 2 de la loi du 3 juillet 1967), c'est à titre d'exemple. En l'espèce, un autre pouvoir organisateur étant à l'origine de l'envoi recommandé (dont la lecture a causé un choc chez sa destinataire), l'accident a été causé par un tiers et, si l'intéressée l'a reçu, c'est en raison de sa qualité de membre du personnel enseignant.

---

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Prestations non contributives : notion de personne à charge](#).

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Droit de libre circulation : prise en compte pour l'octroi d'une prestation sociale des périodes d'éducation d'enfants dans un autre Etat membre](#).

<sup>5</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Secteur public : accident causé par un tiers en raison des fonctions](#).

13.

[Accidents du travail > Prescription > Point de départ > Secteur public](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 6 février 2024, R.G. 20/3.315/A](#)

Le MEDEX avait pris une première décision incomplète, qui fut notifiée par l'employeur public, et une seconde décision rectificative, qui fit l'objet d'un courrier, annonçant au syndicat une régularisation des périodes d'interruption de travail. Ce courrier fut envoyé au nom du Collège des bourgmestre et échevins (courrier non recommandé et ne comportant pas de mention particulière).

Pour le tribunal, ces deux décisions forment un tout. Seule la première fut notifiée à la victime conformément à l'article 14 de la Charte de l'assuré social. La seconde ne l'ayant pas été, le délai de recours n'a pas commencé à courir (alinéa 2, de l'article 14). L'intéressée peut dès lors toujours contester l'ensemble des décisions prises à la suite de l'accident dont elle a été victime, même si le recours peut apparaître tardif, par rapport à la première des deux décisions.

14.

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

[Cass., 10 juin 2024, n° S.23.0050.F](#)

La troisième chambre francophone de la Cour de cassation tranche la question de l'interprétation de la disposition dérogatoire à l'article 48, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage adoptée au début de l'épidémie de COVID-19 et prolongée à plusieurs reprises : la condition d'avoir déjà exercé cette activité accessoire dans le courant des trois mois, calculés de date à date, qui précèdent le premier jour où il a été mis en chômage temporaire à la suite du virus, vise « le premier jour de la période de chômage temporaire consécutive au virus COVID-19 concernée par l'indemnisation sollicitée, quand bien même le travailleur aurait connu précédemment d'autres périodes de chômage temporaire à la suite de ce virus ».

15.

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

[C. trav Liège \(div. Namur\), 17 octobre 2023, R.G. 2023/AN/50<sup>6</sup>](#)

En cas d'erreur de l'organisme de paiement des allocations de chômage, le chômeur ne doit pas rembourser.

La cour du travail, dans un arrêt très documenté, s'écarte de la jurisprudence de la Cour de cassation et refuse d'appliquer les articles 166, 2<sup>e</sup> alinéa, et 167, § 2, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 qui permettent à l'organisme de paiement de répercuter sur le chômeur des paiements refusés par l'ONEm.

---

<sup>6</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Erreur de l'organisme de paiement des allocations de chômage : le chômeur doit-il rembourser ?](#)

16.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul des cotisations de sécurité sociale > Bons de réduction](#)

[C. trav. Bruxelles, 22 novembre 2023, R.G. 2022/AB/202<sup>7</sup>](#)

Selon l'article 19, § 2, 19°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, n'est pas constitutive de rémunération la réduction à laquelle procède l'employeur sur le prix normal de produits fabriqués ou vendus par lui ou de services fournis. La condition mise par cette disposition est que la quantité de ceux-ci ne dépasse pas la consommation normale du ménage dont le travailleur fait partie. Ainsi n'ont pas un caractère rémunérateur des places de cinéma accordées par une société exploitant des complexes de cinéma (« carte professionnelle ») à ses travailleurs engagés à durée indéterminée, carte personnelle et non cessible qui permet à ceux-ci (ainsi qu'à une autre personne de leur choix) d'accéder gratuitement à des séances de cinéma mais uniquement après la vente des billets aux clients et à concurrence des places disponibles.

17.

[Maladie / Invalidité > Paiement > Cumul > Prime de départ](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 7 mars 2024, R.G. 2023/AN/75<sup>8</sup>](#)

Le cumul des indemnités AMI est permis avec une indemnité perçue dans le cadre d'un licenciement collectif (indemnité de départ payée en exécution d'un plan social, en sus de l'indemnité compensatoire de préavis, figurant en l'espèce sur la déclaration multifonctionnelle (DmfA) sous un code correspondant à une indemnité de licenciement non exprimée en temps de travail).

Pour la cour, si l'article 103, § 1<sup>er</sup>, 3°, de la loi coordonnée le 14 juillet 1994 interdit le cumul pour la période pour laquelle le travailleur peut prétendre à une indemnité due à la suite de la rupture irrégulière du contrat (et autres indemnités visées), les indemnités ne sont en l'espèce pas dues (i) pour la période couverte par l'une de celles-ci, ni (ii) pour les périodes pendant lesquelles le travailleur bénéficie d'une rémunération au sens de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965.

18.

[Maladie / Invalidité > Paiement > Cumul > Prime de départ](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 12 janvier 2024, R.G. 2022/AL/534<sup>9</sup>](#)

Le fait qu'une indemnité perçue par un travailleur dans le cadre de la rupture du contrat ne constitue pas une indemnité de rupture au sens du 3° de l'article 103, § 1<sup>er</sup>, ne s'oppose pas à ce qu'elle puisse s'il échet être considérée comme constitutive d'une rémunération au sens de l'article 103, § 1<sup>er</sup>, 1°, et de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965.

Ainsi, pour des « primes additionnelles » prévues dans une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise en faveur des travailleurs licenciés dans le cadre du plan social. Ces primes ne

---

<sup>7</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Avantage accordé par un employeur à son personnel : la question des cotisations de sécurité sociale](#).

<sup>8</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Une prime de départ payée à l'occasion d'un licenciement collectif est-elle cumulable avec les indemnités de mutuelle ?](#)

<sup>9</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Interdiction du cumul d'indemnités versées dans le cadre d'un plan social avec les indemnités en AMI](#).

représentent pas une indemnité de rupture mais elles peuvent néanmoins constituer de la rémunération au sens des dispositions applicables.

Le travailleur disposait en effet d'un droit au paiement de celles-ci à charge de son employeur en raison de son engagement et elles ne peuvent être considérées comme constituant un complément aux avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale vu qu'elles n'ont pas pour objet de compenser la perte des revenus du travail ou l'accroissement des dépenses provoqué par la réalisation d'un des risques couverts par les diverses branches de la sécurité sociale.

19.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Indépendants > Activité autorisée](#)

### **C. trav. Bruxelles, 5 décembre 2023, R.G. 2022/AB/115 (NL)**

En disposant qu'en cas d'aggravation de l'état de santé du titulaire travailleur indépendant pendant une période couverte par une autorisation « article 23 », l'obligeant à cesser l'exercice de l'activité, cette période d'aggravation de l'état de santé interrompt le cours de la période couverte par cette autorisation du médecin conseil et que la période de reprise du travail initialement approuvée par celui-ci peut être prolongée de la durée de l'interruption d'activité due à l'aggravation de l'état de santé – autorisation pouvant être prolongée à raison du nombre de jours calendrier égal au nombre de jours calendrier que compte la période d'interruption de l'activité –, la circulaire VI n° 2015/188 de l'I.N.A.M.I. du 29 juin 2015 (service des indemnités) revêt une valeur réglementaire. Elle touche en effet aux conditions de l'assurance indemnités et modifie l'importance des indemnités payées au titulaire. Elle est illégale, en ce qu'elle empiète sur les compétences que la loi coordonnée attribue au Roi et est sans fondement légal.

20.

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

### **C. trav. Liège (div. Liège), 20 mars 2024, R.G. 2023/AL/319<sup>10</sup>**

La détermination des priorités d'octroi prévues par l'arrêté du Gouvernement wallon du 4 mai 2017 n'échappe pas au contrôle des cours et tribunaux. Ce n'est pas le principe du choix de gestion budgétaire de l'enveloppe fermée qui est mis en cause (celui-ci étant énoncé dans l'article 804 du Code réglementaire) mais la détermination de cette priorité et donc la mise en œuvre de la délégation par le pouvoir exécutif.

Après avoir retenu le caractère discriminatoire des dispositions adoptées, la cour conclut à l'inconstitutionnalité de cet arrêté du Gouvernement wallon du 4 mai 2017. En conséquence de ce constat, aucun critère de priorité n'est applicable et seules existent les conditions d'octroi établies par le Code réglementaire.

---

<sup>10</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Personnes atteintes d'un handicap : conditions d'octroi du budget d'assistance personnelle en Région wallonne](#).

21.

[Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Procédure judiciaire > La demande > Recevabilité](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 27 février 2024, R.G. 22/1.709/A](#)

La décision d'octroi, de révision ou de refus d'une allocation doit contenir différentes mentions prévues à l'article 10, alinéa 2, de la loi du 27 février 1987. À défaut, le délai de recours ne commence pas à courir. Il est de jurisprudence que la preuve de la notification de la décision doit porter aussi sur les annexes contenant les mentions prévues à l'article 10 de la loi du 27 février 1987. À défaut pour le SPF Sécurité sociale de rapporter la preuve de la notification de la décision incluant l'ensemble des annexes reprenant les mentions obligatoires, le recours introduit en dehors du délai de trois mois est recevable. Ainsi si l'État belge ne prouve pas la date de notification des attestations médicales.

22.

[Sécurité d'existence > Règlement collectif de dettes > Procédure judiciaire > Compétence](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 11 mars 2024, R.G. 2022/AN/32 et 2022/AN/35](#)

Le tribunal compétent pour connaître d'un litige en matière de responsabilité civile d'un médiateur de dettes est le tribunal du travail qui l'a désigné. Depuis que le contentieux du règlement collectif de dettes a été transféré du juge des saisies vers le tribunal du travail, c'est donc le tribunal du travail et, en degré d'appel, la cour du travail qui semblent matériellement compétents pour trancher les éventuelles difficultés émaillant la procédure de vente d'immeuble autorisée dans le cadre de la procédure de règlement collectif de dettes. Les juridictions du travail lieu sont dès lors en règle compétentes, après avoir autorisé une vente d'immeuble, pour connaître d'une demande tendant à ce qu'il soit statué sur des contredits formulés à l'encontre d'un procès-verbal d'ordre établi dans le cadre de ladite vente.

23.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La décision judiciaire > Autorité de chose jugée](#)

[Cass., 13 mai 2024, n° S.23.0070.F](#)

En vertu de l'article 23 du Code judiciaire, l'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet de la décision ; il faut que la chose demandée soit la même, que la demande repose sur la même cause et que la demande soit entre les mêmes parties. Selon l'article 25 du même Code, l'autorité de la chose jugée fait obstacle à la réitération de la demande. L'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'entre les parties à la décision. Si les tiers peuvent se prévaloir de sa force probante, à titre de présomption valant jusqu'à preuve contraire, à l'égard des parties à cette décision, ils ne peuvent leur opposer l'autorité de la chose jugée faisant obstacle à la recevabilité d'une nouvelle demande contre eux.

24.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Rapport de détective privé / Constat d'huissier](#)

[C. trav. Bruxelles, 11 janvier 2024, R.G. 2021/AB/872](#)

L'article 5 de la loi du 19 juillet 1991 consacre le droit au respect de la vie privée du citoyen. En vertu de cette disposition, le détective privé ne peut espionner, faire espionner, prendre ou faire prendre intentionnellement des vues de personnes qui se trouvent dans des lieux non accessibles au public sans le consentement du gestionnaire du lieu et des personnes concernées. Cette disposition vise les photos, les films ainsi que les enregistrements. Quant aux images prises sur la voie publique, elles sont admises sous réserve du respect du principe de proportionnalité et du caractère légitime de l'objectif poursuivi. Le rapport de détective dont le contenu ne montre pas la vie intime ou privée du travailleur constitue une preuve recevable. Ainsi en va-t-il lorsqu'il contient des photos du travailleur et de sa famille prises dans l'allée de leur maison ou de ce qu'il a vu sur la voie publique ou tout autre lieu accessible à tous, étant ce que n'importe quel autre témoin aurait pu observer dans les limites d'un comportement normal.

25.

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

[C. trav. Bruxelles, 1<sup>er</sup> février 2024, R.G. 2023/AB/321](#)

Étant donné que l'application de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation de travailleurs étrangers est étendue aux personnes qui fournissent, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, des prestations sous l'autorité d'une autre, l'existence d'un contrat de travail n'est pas requise pour que l'infraction soit constituée. Dès lors, ni le lien de subordination caractéristique de tel contrat ni une rémunération ne sont requis. Il faut, mais il suffit, qu'une personne ait accompli des prestations sous l'autorité d'une autre.

\*  
\* \*

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

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