



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

## - Le Bulletin -

N° 203

15 juillet 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 > Motif réel](#)

**Trib. trav. Liège (div. Liège), 27 février 2024, R.G. 22/3.887/A**

Un licenciement ne peut être considéré comme étant basé sur l'état de santé du travailleur du seul fait qu'il soit intervenu peu après la remise d'un certificat de prolongation du mi-temps médical de l'intéressé dès lors, d'une part, que de précédentes prolongations de cet état sont restées sans incidence sur la poursuite des relations de travail et, d'autre part, que, entre la prolongation de ce mi-temps médical et le licenciement, s'est tenue une réunion d'équipe, suivie d'une altercation entre le travailleur et son nouveau responsable avec qui il entretenait une relation conflictuelle, de nature à tendre l'ambiance générale de travail et à justifier la rupture du contrat.

2.

[Charte de l'assuré social > Obligations des institutions > Obligation d'information et de conseil > Secteurs > Pensions](#)

**C. trav. Liège (div. Namur), 5 octobre 2023, R.G. 2022/AN/157<sup>1</sup>**

En tant qu'institution de sécurité sociale, le S.F.P. a un devoir d'information, qui doit être « précise et complète afin de permettre à l'assuré social concerné d'exercer tous ses droits et obligations ». La Charte impose également aux institutions de sécurité sociale un devoir de conseil.

Vu son obligation de fournir une information adaptée et pertinente pour la situation individuelle de l'assuré social, le S.F.P. est tenu de communiquer le calcul des mensualités de pension en temps utile.

La faute en l'espèce consiste dans le fait que l'attention de l'intéressée n'a pas été attirée sur l'obligation pour elle d'introduire sa demande de renonciation avant la mise en paiement de la pension non plus que sur les données chiffrées dont il résultait qu'à défaut de renonciation, la pension globale nette du ménage diminuerait.

La cour retient dès lors une perte mensuelle en lien causal avec la faute ainsi que l'obligation de payer une cotisation mensuelle en soins de santé et la perte des avantages liés à son affiliation à la Caisse des soins de santé de HR Rail. Elle alloue des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Obligation pour le SFP de donner une information complète quant aux possibilités pour un travailleur salarié de renoncer à sa pension de retraite.](#)

### 3.

[Charte de l'assuré social > Obligations des institutions > Obligation d'information et de conseil > Secteurs > Pensions](#)

**[C. trav. Liège \(div. Namur\), 7 décembre 2023, R.G. 2023/AN/25<sup>2</sup>](#)**

L'obligation d'information des institutions de sécurité sociale ne comprend pas un contrôle systématique et d'initiative de toutes les données disponibles pour chaque assuré social et elle ne dispense pas cet assuré de faire les déclarations requises par la législation applicable.

Une assurée sociale ne peut imputer la faute (et demander des dommages-intérêts) à l'ONEm et au S.F.P. de ne pas avoir consulté les données de la Banque-carrefour de la sécurité sociale, dès lors que, lorsqu'elle avait demandé avant sa pension, à bénéficier d'une interruption de carrière, l'ONEm l'avait informée qu'elle devait obligatoirement lui communiquer le bénéfice d'une pension à charge de l'Etat et que le S.F.P. l'avait également informée que sa pension était soumise à la législation sur le cumul, dont notamment avec l'indemnité d'interruption de carrière et qu'elle s'était engagée à déclarer toute situation de cumul, engagement qui lui avait encore été rappelé ultérieurement.

### 4.

[Charte de l'assuré social > Obligations des institutions > Obligation d'information et de conseil > Secteurs > Chômage](#)

**[C. trav. Liège \(div. Namur\), 19 décembre 2023, R.G. 2020/AN/154](#)**

Le devoir d'information des institutions n'implique pas d'étendre la vérification de données à un autre dossier qui pourrait être lié au demandeur. Ainsi, il ne peut être reproché à l'organisme de paiement de ne pas avoir vérifié les revenus de l'épouse du chômeur ou la composition familiale de la compagne ou du compagnon.

C'est donc à bon droit que la CAPAC a été mise hors cause et qu'aucune faute n'a été retenue dans le chef de l'ONEm.

### 5.

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

**[C. trav. Bruxelles, 20 décembre 2023, R.G. 2021/AB/834<sup>3</sup>](#)**

Le trajet de réintégration est « définitivement terminé » (i) lorsque l'employeur a reçu le formulaire d'évaluation de réintégration de la part du conseiller en prévention-médecin du travail jugeant qu'il n'y a pas de travail adapté ou d'autre travail possible et que les possibilités de recours sont épuisées, (ii) lorsque l'employeur a remis le rapport visé à l'article I.4-74, § 4, au conseiller en prévention-médecin du travail (expliquant les raisons pour lesquelles il ne peut pas établir un plan de réintégration), ou encore (iii) lorsque qu'il a remis à celui-ci le plan de réintégration avec lequel le travailleur n'est pas d'accord. En l'espèce, le licenciement est intervenu alors que le délai de sept jours ouvrables dont disposait le travailleur pour contester la décision d'inaptitude définitive n'était pas expiré.

---

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Charte de l'assuré social : étendue des obligations des institutions de sécurité sociale](#).

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Trajet de réintégration : quand l'employeur peut-il dénoncer la rupture du contrat pour force majeure médicale ?](#)

Le fait que, concrètement, l'intéressé n'a pas introduit celui-ci ne permet pas de justifier a posteriori la régularité du constat posé par l'employeur. La cour note que l'intéressé expose ne pas l'avoir fait au motif précis il avait été licencié.

6.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Dinant\), 15 janvier 2024, R.G. 2022/551/A](#)

Un employeur ne peut constater la fin du contrat de travail pour force majeure en application de l'article 34 L.C.T. que (i) s'il a reçu le formulaire d'évaluation de réintégration de la part du conseiller en prévention-médecin du travail dans lequel ce dernier a jugé qu'il n'y a pas de travail adapté ou d'autre travail possible et que les possibilités de recours sont épuisées, (ii) s'il a remis à l'intéressé un rapport dans lequel il précise les raisons pour lesquelles il est techniquement ou objectivement impossible de réintégrer le travailleur ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés et (iii) s'il lui retourne le plan de réintégration avec lequel le travailleur n'est pas d'accord.

Concernant le contrôle de la preuve de l'impossibilité (technique ou objective) ou de motifs justifiés, il ne s'agit pas de vérifier si une justification peut être présentée, mais si une recherche effective, substantielle et appropriée a été menée en son temps et a abouti à un constat rationnel d'impossibilité, laquelle doit être effectivement démontrée et s'avérer cohérente au regard de l'ensemble des éléments du dossier ainsi que du contexte.

7.

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

[C. trav. Bruxelles, 26 février 2024, R.G. 2021/AB/411](#)

L'attestation du médecin traitant d'un travailleur ne saurait constituer une preuve des faits de harcèlement moral dont il se prétend victime, ce médecin étant extérieur au milieu de travail et ne pouvant témoigner que de ce que son patient lui a déclaré quant à ces faits.

8.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Responsabilité du travailleur](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 26 avril 2024, R.G. 22/2.278/A](#)

Le fait qu'un travailleur démissionne après quelques jours n'est pas, en soi, l'indice d'une mauvaise foi, ni d'une faute grossière ou répétée. Il s'agit d'un aléa de la relation de travail, d'ailleurs prévu par la loi puisqu'il est plus facile de rompre celle-ci à ce moment. Par conséquent, le fait que les investissements consentis en vue de cet engagement l'aient été en pure perte est également un aléa de la relation de travail, qui, dès lors qu'il n'y a ni dol ni faute, ne justifie pas une action sur pied de l'article 18 L.C.T.

9.

[Relation de travail > Secteur privé : autres > Formation en entreprise > Communauté française](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 17 mai 2024, R.G. 23/576/A](#)

L'engagement de l'employeur d'occuper le stagiaire FPI pendant une durée minimale à l'issue de sa formation constitue une promesse unilatérale de contrat, dont la violation l'expose à devoir payer à l'intéressé des dommages et intérêts équivalant au montant de la rémunération qui aurait été perçue au cours de la période minimale d'occupation ou durant les mois non prestés de celle-ci, ce sous déduction des revenus de remplacement qui lui ont été versés pour la même période, mais non de l'indemnité de préavis éventuellement perçue. Celle-ci ne constitue, en effet, pas des revenus, mais la réparation du préjudice résultant de la rupture.

10.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Contrôle judiciaire > Employeur normalement prudent](#)

[C. trav. Bruxelles, 26 février 2024, R.G. 2021/AB/411](#)

Ne peut être considéré comme un licenciement qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable celui qui intervient après que l'intéressé a mandaté un détective et un huissier de justice pour faire vérifier objectivement ses soupçons concernant l'activité indépendante que le travailleur aurait exercée, pendant ses heures normales de travail, alors qu'il était en incapacité de travail.

11.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Contrôle judiciaire > Employeur normalement prudent](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Dinant\), 15 janvier 2024, R.G. 2022/551/A](#)

Un employeur normalement prudent et diligent n'aurait assurément pas procédé au licenciement d'un travailleur apte à exercer sa fonction moyennant adaptations sans respecter le trajet de réintégration proposé ou avoir sérieusement recherché des solutions pour pouvoir le réintégrer.

12.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Compétence de l'auteur de l'acte](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Dinant\), 15 janvier 2024, R.G. 2023/23/A](#)

Le seul fait que le congé ait été donné par une personne qui n'a pas le pouvoir de mettre fin au contrat n'a pas pour conséquence d'invalider celui-ci, l'employeur pouvant soit démontrer qu'il a mandaté cette personne à cette fin, soit ratifier le congé et ainsi couvrir la nullité de l'acte de rupture en reprenant la décision de rupture à son compte, ce qui a pour effet de la confirmer et de purger le vice dont elle était affectée.

13.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Compétence de l'auteur de l'acte](#)

**[C. trav. Liège \(div. Namur\), 9 janvier 2024, R.G. 2022/AN/138](#)**

La personne compétente pour donner congé peut difficilement reprocher à un travailleur d'avoir agi selon ses instructions, quand bien même elles seraient illégales. La preuve doit donc être rapportée que la rupture est étrangère aux faits reprochés à l'intéressé.

14.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Eléments de la cause > Dysfonctionnement collectif](#)

**[C. trav. Liège \(div. Namur\), 9 janvier 2024, R.G. 2022/AN/138](#)**

Il peut difficilement être question de rupture de confiance dès lors que le système frauduleux auquel le travailleur a reconnu avoir participé a été mis en place par les dirigeants de l'entreprise.

15.

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

**[C. trav. Bruxelles, 21 février 2024, R.G. 2022/AB/182](#)**

Le fait pour un chauffeur occupé par une entreprise de location de limousines ou autres véhicules de standing d'avoir un accident, en pleine circulation, alors qu'il transporte des clients ne constitue aucunement un motif grave, ce quand bien même il aurait reçu un avertissement antérieur pour avoir déjà endommagé un véhicule de l'entreprise et aurait contraint celle-ci à envoyer un autre chauffeur, avec un autre véhicule, pour achever une mission que les clients transportés estimaient ne pouvoir poursuivre dans un véhicule légèrement endommagé, qui, à leurs yeux, ne correspondait plus aux critères d'un véhicule de représentation.

16.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Relations de travail > Agressivité / Conflits / Harcèlement / Violence au travail](#)

**[Trib. trav. Liège \(div. Dinant\), 19 février 2024, R.G. 2022/581/A](#)**

Si des faits de violence/maltraitance sont à l'évidence intolérables, ils ne doivent pas nécessairement et automatiquement entraîner le licenciement sur l'heure pour motif grave. Il faut d'abord vérifier s'ils n'ont pas été provoqués et si la réaction n'est pas, pour partie, excusable au regard du contexte dans lequel ils sont intervenus. Ainsi, notamment, lorsque la prestation de nombreuses heures supplémentaires a, inéluctablement, entraîné un surcroît de fatigue et une diminution du seuil de tolérance aux débordements d'un résident ayant déjà connu des épisodes d'agressivité/violence.

17.

[Temps de travail et temps de repos > Dépassement de la durée du travail > Heures supplémentaires > Preuve](#)

**[Trib. trav. fr. Bruxelles, 1<sup>er</sup> mars 2024, R.G. 23/102/A](#)**

Prouve, au-delà de tout doute raisonnable, avoir presté des heures supplémentaires avec l'accord à tout le moins tacite de son employeur, la travailleuse qui fonde sa demande sur une fiche de planification individuelle émanant de ce dernier et produit par ailleurs le procès-verbal d'une réunion durant laquelle fut évoquée, les délégations syndicales étant présentes, la question des personnes ayant un nombre élevé d'heures supplémentaires au compteur, prestées à la demande de leur supérieur hiérarchique pour faire face à une pénurie de personnel dans son service.

18.

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

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Binche\), 26 février 2024, R.G. 23/71/A](#)**

À partir du moment où l'employeur utilise les feuilles de route journalières et remplit des bons de commande conformément à la réglementation relative aux services de taxis et de location de voiture avec chauffeur en Région wallonne (A. Gouv. w. du 3 juin 2009), la charge de la preuve de la mesure du temps de travail incombe au travailleur, à qui il revient d'établir que les heures payées et renseignées sur ses fiches de paie ne correspondent pas aux heures réellement prestées.

19.

[Rémunération / Avantages / Frais > Prescription > Non-paiement de sommes sanctionné pénalement > Nature de l'infraction et éléments constitutifs](#)

**[Trib. trav. fr. Bruxelles, 1<sup>er</sup> mars 2024, R.G. 23/102/A](#)**

Lorsqu'une infraction instantanée est réitérée, l'ensemble des mêmes infractions forme, pour peu que les différents faits infractionnels ne soient pas séparés par une période plus longue que le délai quinquennal de prescription de l'action publique, une infraction continuée, ayant pour conséquence que la prescription ne prend cours, à l'égard de l'ensemble de ces faits, qu'à partir de la commission du dernier d'entre eux. Tel est le cas de l'absence de paiement d'heures supplémentaires, restée récurrente en dépit des tentatives faites par l'employeur pour résoudre le problème, laquelle constitue, pénalement, la poursuite d'une même intention délictueuse, et ne permet pas de constater une interruption de plus de cinq ans entre deux faits.

20.

[Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Taux des allocations > Allocations majorées > Types > Supplément enfant atteint d'une affection](#)

**[C. trav. Liège \(div. Liège\), 4 octobre 2023, R.G. 2022/AL/368<sup>4</sup>](#)**

L'annexe II de l'arrêté royal du 28 mars 2003, qui dresse la liste des affections pédiatriques justifiant l'octroi des suppléments d'allocations familiales pour travailleurs salariés, contient une rubrique spécifique concernant les affections au niveau du système oto-rhino-laryngologique.

Examinant la question de savoir s'il y a discrimination dans la méthode d'évaluation des déficiences auditives et/ou rupture du principe d'égalité en fonction des critères retenus, étant (i) la mesure d'investissement financier personnel des parents ou (ii) que, entre enfants atteints d'une perte auditive identique, l'un serait appareillé et l'autre non, la cour conclut à la violation du principe d'égalité et de non-discrimination dès lors que « la mesure d'évaluation en cause repose sur une règle générale et globalisante, une moyenne abstraite d'évaluation du gain prothétique à hauteur de 50% qui ne peut pas présenter un rapport raisonnable de proportionnalité au regard de l'objectif poursuivi d'une évaluation réelle et spécifique à l'enfant concerné ».

Elle conclut à l'inconstitutionnalité de la méthode d'évaluation des affections congénitales ou acquises de l'oreille. La disposition antérieure reste dès lors applicable, celle-ci renvoyant simplement au B.O.B.I.

21.

[Travail et famille > Interruption de carrière > Assistance / Soins ménage ou famille](#)

**[C. trav. Bruxelles, 7 février 2024, R.G. 2020/AB/512](#)**

Est lié à son attitude et non à l'origine ou à la nature de la suspension de l'exécution du contrat et constitue dès lors un motif suffisant, le fait que la travailleuse, qui demeurerait pourtant fort éloignée de la personne à qui elle était censée apporter une assistance ou des soins, ait adressé à son employeur, par tiers interposé, une demande de prolongation de son congé pour assistance familiale et, en invoquant des motifs contredits par les informations dont celui-ci disposait, a donné l'impression qu'elle n'avait aucune intention de reprendre le travail à l'issue dudit congé.

22.

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

**[C. trav. Liège \(div. Namur\), 9 novembre 2023, R.G. 2023/AN/26<sup>5</sup>](#)**

Le paiement des avances n'entraîne pas de reconnaissance de droit. Les dispositions légales relatives au règlement des indemnités sont d'ordre public et ne peuvent permettre une telle interprétation. Ce paiement étant effectué dans l'attente de la fixation des sommes définitives, il devra être imputé sur celles-ci et éventuellement être remboursé dans la mesure où il est supérieur.

Quant à la prescription de l'action en récupération, si l'article 69, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 10 avril 1971 dispose que l'action en répétition d'indemnités indues se prescrit par trois ans, le point de départ de ce délai n'est pas fixé par la loi.

---

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Allocations familiales majorées : évaluation de la surdité](#).

<sup>5</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accident du travail : prescription de l'action en récupération d'indu](#).



La cour du travail renvoie à la jurisprudence majoritaire et à la doctrine, considérant que le point de départ du délai de prescription de cette action est le paiement lui-même et non le moment où l'indu se révèle.

23.

[Chômage > Types de chômage > Chômage temporaire « Corona » et chômage « économique » > Force majeure](#)

**[C. trav. Liège \(div. Namur\), 19 décembre 2023, R.G. 2023/AN/15](#)**

La question de la force majeure justifiant de placer en chômage temporaire COVID des travailleurs alors que l'entreprise a fait appel à des travailleurs intérimaires nécessite dans le chef des juridictions du travail une analyse rigoureuse des différents postes occupés par ces travailleurs et les intérimaires. Ainsi, pour une société qui assure la distribution de produits alimentaires auprès de restaurants et d'hôtels d'une part et qui, d'autre part a un magasin et un service traiteur ouvert aux particuliers. Dans la mesure où elle accepte des commandes pour divers événements tels que banquets, communions, fêtes, etc., elle fait habituellement appel à des intérimaires. Ayant connu une chute importante de son activité principale pendant la pandémie de COVID-19 avec partiellement une augmentation des activités magasin et traiteur, l'arrêt examine, période par période et travailleur par travailleur, la fonction qu'ils occupaient dans l'entreprise et les fonctions occupées par les travailleurs intérimaires.

24.

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

**[C. trav. Liège \(div. Liège\), 23 octobre 2023, R.G. 2022/AL/318<sup>6</sup>](#)**

En cas de travail exercé après l'âge de la pension, le dépassement du plafond (de base) des revenus professionnels cumulables peut être autorisé conformément à la règle en vigueur en cas de pension de survie (disposition qui permet au conjoint survivant de percevoir une allocation de transition), étant que le bénéficiaire qui exerce l'activité professionnelle considérée a la charge principale d'au moins un enfant dans les conditions exigées pour les conjoints survivants à l'article 55ter de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés. La cour procède dès lors à la vérification de la réalisation de la condition légale, étant de savoir si l'intéressée « élève son propre enfant ou un enfant adopté légalement (pour lequel elle n'est pas en droit de toucher des allocations familiales) ».

Cette preuve n'étant en l'espèce pas rapportée à suffisance de droit, la cour conclut qu'il n'y a pas lieu d'appliquer les majorations, de telle sorte que l'intéressée ne pouvait bénéficier de la moitié de la pension de retraite de son époux en tant que conjoint séparé, ce dernier ne pouvant plus percevoir qu'une pension au taux isolé.

---

<sup>6</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Pension de conjoint séparé et exercice d'une activité professionnelle](#).

25.

[Droit pénal \(social\) > Erreur invincible](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 29 mars 2024, R.G. 21/693/A](#)

L'infraction prévue par l'article 162, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code pénal social (paiement de la rémunération) constitue une infraction réglementaire ne requérant pas une intention particulière de celui qui la commet, lequel peut toutefois établir l'absence d'activité libre et consciente en invoquant des causes de justification, dont le fait d'avoir été mal conseillé par une personne compétente dont l'avis l'a induit dans un état d'erreur invincible. Reste néanmoins que respecter la réglementation sociale est, malgré sa complexité, une obligation personnelle de l'employeur, qui se doit ainsi de vérifier les instructions unilatérales de son secrétariat social.

\*  
\* \*

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

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