



Terra Laboris ■

RECHERCHE DE RECHERCHE
RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)

T. : 0032(0)2/653.36.80

F. : 0032(0)2/652.37.80

EMAIL : info@terralaboris.be

- L e B u l l e t i n -

N° 136

31 juillet 2021

Chers Lecteurs,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin.

Celui-ci contient une sélection de jurisprudence récente de la Cour du travail de Bruxelles, les décisions elles-mêmes figurant sur le site de Terra Laboris (www.terralaboris.be).

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

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

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

Notre prochain Bulletin paraîtra le 31 août.

Bien à vous,

Pour l'équipe rédactionnelle,
Mireille JOURDAN

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE DE LA COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

1.

[Banque de données > Charte de l'assuré social > Obligations des institutions > Délai pour statuer](#)

C. trav. Bruxelles, 18 février 2021, R.G. 2020/AB/254

Le délai de 4 mois prévu à l'article 10 de la Charte est un délai de réaction maximal destiné à protéger les assurés sociaux dans tous les cas d'une demande ou d'un fait nouveau donnant lieu à une révision d'office. Il est fixé sans préjudice de dispositions légales ou réglementaires particulières, telles qu'en AMI où, selon les instructions administratives, il est de 21 jours.

2.

[Banque de données > Charte de l'assuré social > Récupération d'indu > Secteurs > AMI](#)

C. trav. Bruxelles, 18 février 2021, R.G. 2020/AB/254

L'alinéa 3 de l'article 17 de la Charte réserve l'application de son alinéa 2 aux seuls assurés de bonne foi : la rétroactivité de la décision est maintenue lorsque l'intéressé sait, ou devait savoir, qu'il n'a pas ou n'a plus droit à l'intégralité de la prestation. Une conversation téléphonique au cours de laquelle l'OA aurait indiqué à son affiliée que le taux de l'indemnité était maintenu lorsque les revenus du conjoint ne dépassent pas un certain plafond ne suffit pas pour considérer que l'intéressée était suffisamment informée sur ce point, d'autant que ce n'est pas le formulaire 225 — seul support de renseignement que la mutuelle lui a adressé — qui fournit une explication plus précise sur une question qui n'est pas évidente à comprendre par les bénéficiaires.

3.

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

C. trav. Bruxelles, 16 février 2021, R.G. 2017/AB/1.124

La mauvaise gestion d'équipe, la non-priorisation des tâches et le fait d'imposer, dans certains cas, des ordres contradictoires, de même que le retard accusé dans le traitement de dossiers ensuite transférés au travailleur, relèvent d'un déficit de compétences managériales ou professionnelles, mais ne constituent pas une faute au sens requis pour engager la responsabilité personnelle du supérieur hiérarchique du plaignant. Ils ne peuvent davantage être qualifiés de « conduites abusives », génératrices de harcèlement à son encontre.

4.

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

C. trav. Bruxelles, 16 février 2021, R.G. 2017/AB/1.124

Le travailleur se prétendant victime de harcèlement moral doit établir des faits clairement définis, situés très précisément dans l'espace et dans le temps et imputables à des personnes nommément identifiées. Ainsi, sont exclues les allégations, les impressions et les perceptions personnelles qui ne présentent pas un caractère objectif et ne sont pas de nature à être prouvées. Les éléments permettant de présumer l'existence du comportement dénoncé sont, notamment, les rapports du conseiller en prévention, de l'inspection médicale, ainsi que des différents intervenants qui auront tenté de résoudre le problème au sein de l'entreprise, ce, naturellement, sous réserve que, pour objectiver les faits dénoncés, le plaignant n'en fasse pas une lecture orientée en isolant les éléments ou parties de témoignages en sa faveur. Des réserves sont, de même, de mise concernant les certificats médicaux qui, pour ne pas reposer sur des faits objectifs mais sur des données anamnestiques (le ressenti et les déclarations du travailleur) et ne pas décrire les faits fondant leur appréciation, ne constituent pas, en soi, la preuve de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail.

5.

[Banque de données > Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Obligations de l'employeur > Salaire garanti](#)

[C. trav. Bruxelles, 15 mars 2021, R.G. 2018/AB/823](#)

Il ressort des articles 2, alinéa 4, et 3 de l'arrêté d'exécution de la loi relative aux jours fériés que le travailleur dont la rémunération se calcule par heure a droit, pour les jours fériés, au paiement de sa rémunération horaire multipliée par le nombre d'heures de travail perdues, c-à-d. par le nombre d'heures de travail qui aurait normalement été presté s'il s'était agi de jours ouvrés. Ce même mode de calcul doit être appliqué pour déterminer le salaire garanti dû en cas d'incapacité de travail (LCT, art. 52 et 56), sans qu'il y ait lieu, en cas de réduction de la durée hebdomadaire moyenne du travail sur base annuelle par l'octroi de repos compensatoires, de péréquater ce salaire horaire.

6.

[Banque de données > 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, 15 mars 2021, R.G. 2018/AB/497¹](#)

En présence d'une succession de manquements ayant conduit à un accident du travail grave, il est manifestement déraisonnable d'en faire porter la responsabilité sur le seul exécutant en bout de chaîne, à qui il est finalement imposé de dédouaner sa hiérarchie de toute responsabilité dans la survenance de celui-ci, ce alors même qu'elle ne s'est pas entièrement conformée à ses obligations de prévention et de protection de la santé de son personnel et a ainsi concouru à causer l'accident.

7.

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

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir : [Licenciement intervenu dans un contexte de manquements de l'employeur aux règles de sécurité et C.C.T. n° 109](#)

C. trav. Bruxelles, 9 février 2021, R.G. 2019/AB/658 (NI)

La communication des motifs ne doit pas impérativement être faite par l'employeur. Elle peut aussi bien intervenir en son nom.

8.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Cas de figure > Modification unilatérale d'une condition essentielle du contrat > Poursuite des relations après modification](#)

C. trav. Bruxelles, 9 février 2021, R.G. 2020/AB/143 (NL)

Lorsque la décision de l'employeur est définitive, le travailleur est tenu de réagir immédiatement ou après un bref temps de réflexion, de mettre un terme au contrat pour motif grave ou encore d'arrêter les prestations de travail. S'il continue à prêter pendant quelques mois encore, ceci peut être considéré comme une acceptation tacite de la modification des conditions de travail. Lorsque l'employeur modifie unilatéralement les conditions essentielles du contrat, la poursuite des prestations par le travailleur pendant une période plus longue que ce qui est nécessaire pour prendre attitude peut en effet impliquer qu'il renonce à se prévaloir de la modification unilatérale intervenue, et ce même si la poursuite des prestations de travail s'accompagne de la formulation de réserves.

9.

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

C. trav. Bruxelles, 3 mars 2021, R.G. 2018/AB/317

Lorsqu'un employeur mène une enquête pour avoir une connaissance suffisante des faits, celle-ci suspend la prise de cours du délai de 3 jours, sans qu'il puisse ultérieurement être conclu au non-respect dudit délai du simple fait que tout ou partie de l'enquête n'a pas apporté d'éléments nouveaux.

10.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Appréciation in concreto](#)

C. trav. Bruxelles, 2 mars 2021, R.G. 2018/AB/208

La qualité générale des prestations d'un travailleur n'est pas exclusive d'écarts de comportement et n'impose pas non plus une grande clémence à son égard, a fortiori lorsque ces écarts restent dissimulés avant d'être mis à jour au terme d'une enquête approfondie.

11.

[Banque de données > Accidents du travail > Réparation > Consolidation](#)

C. trav. Bruxelles, 8 mars 2021, R.G. 2018/AB/757

La date de consolidation des lésions peut être définie comme le moment où l'existence et le degré d'incapacité de travail prennent un caractère de permanence, c'est-à-dire la date à partir de laquelle les séquelles de l'accident n'évoluent plus ou si faiblement que, selon toute vraisemblance, il n'y a plus d'amélioration ou de détérioration significative à prévoir en ce qui concerne la capacité de la victime sur le marché général du travail. Il découle de cette définition qu'il n'existe, en règle, qu'une seule date de consolidation.

12.

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

[C. trav. Bruxelles, 18 mars 2021, R.G. 2019/AB/638](#)

Il ne suffit pas d'invoquer la complexité de la réglementation de manière générale et abstraite pour en inférer que l'on a perçu de bonne foi des allocations auxquelles on n'avait pas droit. S'il est vrai que cette circonstance est susceptible d'influer sur une bonne compréhension de la réalité, et en particulier sur la teneur des obligations existant en matière de déclaration de la situation personnelle et familiale, encore faut-il expliquer en quoi l'on a pu se méprendre au moment de compléter de manière inexacte le formulaire C1 à l'origine du paiement indu réclamé.

13.

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

[C. trav. Bruxelles, 25 février 2021, R.G. 2019/AB/620](#)

L'ignorance quant aux seuils visés aux articles 60 et 61 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 ne peut établir la bonne foi quant à la perception d'allocations à un taux indu.

14.

[Banque de données > Chômage > Paiement des allocations > Taux > Cohabitant > Notion de cohabitation](#)

[C. trav. Bruxelles, 18 mars 2021, R.G. 2019/AB/681](#)

Le fait d'être ou non en couple avec la personne qui partage le même toit ne dit, a priori, rien quant au règlement ou non des questions ménagères principalement en commun, l'un pouvant fort bien se concevoir sans l'autre.

15.

[Banque de données > Assujettissement - Salariés > Cotisations > Réduction des cotisations > Octroi > Unité technique d'exploitation](#)

[C. trav. Bruxelles, 18 février 2021, R.G. 2019/AB/335 \(NL\)](#)

Il y a cohésion sociale lorsque, dans les deux entités, au moins une même personne est active (que ce soit comme travailleur, comme gérant, etc.). Les critères repris à l'article 14, § 2, b), (2), de la loi du 20 septembre 1948 ne sont pas déterminants pour la définition du nouvel employeur au sens de la loi-

programme (I) du 22 décembre 2003 (celle-ci ayant supprimé la référence à la loi du 20 septembre 1948 dans la définition de l'unité technique d'exploitation).

16.

[Banque de données > Assujettissement - Salariés > Cotisations > Réduction des cotisations > Octroi > Unité technique d'exploitation](#)

C. trav. Bruxelles, 24 mars 2021, R.G. 2019/AB/687

L'existence d'un administrateur commun et d'un siège social commun ne suffit pas pour constater une unité technique d'exploitation. Il y a lieu d'examiner si les activités sont économiquement liées. Si la comparaison de l'objet social des sociétés et de leurs codes NACE laisse apparaître certains points communs mais que les activités exercées par les deux sociétés sont de nature différente (l'une étant une société immobilière et l'autre une société financière), qu'elles se suffisent à elles-mêmes et sont indépendantes les unes des autres, les sociétés n'ayant pas de clientèle (et ne pouvant dès lors avoir de clientèle commune) et n'utilisant pas de matériel commun, il n'y a pas d'unité technique d'exploitation, vu l'absence de similitude et de toute complémentarité entre les activités.

17.

[Banque de données > Assujettissement - Salariés > Cotisations > Réduction des cotisations > Octroi > Unité technique d'exploitation](#)

C. trav. Bruxelles, 18 mars 2021, R.G. 2019/AB/445 (NL)

Il y a cohésion économique lorsque les activités des entités juridiques sont identiques, similaires ou complémentaires. L'exploitation de deux établissements Horeca par le même gérant indique des liens économiques forts. Doit par ailleurs être prise en compte, sur le plan de la cohésion sociale, l'influence de l'actionnaire principal sur le management, la direction du personnel et les décisions socio-économiques des deux sociétés.

18.

[Banque de données > Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de retraite > Travailleurs salariés > Paiement > Cumul](#)

C. trav. Bruxelles, 18 février 2021, R.G. 2019/AB/580 (NL)

L'indemnité de non-concurrence n'entre pas dans les indemnités visées à l'article 64, § 1^{er}, dernier alinéa, de l'arrêté royal du 21 décembre 1967. Elle n'est pas liée à l'indemnité compensatoire de préavis mais est due vu que, pendant une période déterminée après la fin du contrat de travail, le travailleur ne peut exercer une activité concurrente. En visant l'indemnité (compensatoire) de préavis/de départ/de licenciement, la disposition légale a nécessairement pour effet de limiter les indemnités qui peuvent être prises en compte pour le (non-)cumul avec une pension. Il en découle que cette disposition ne peut être appliquée à la clause de non-concurrence - dans la mesure où celle-ci ne dissimule pas le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

19.

[Banque de données > Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de retraite > Travailleurs salariés > Carrière > Périodes assimilées > Etudes](#)

C. trav. Bruxelles, 14 janvier 2021, R.G. 2019/AB/576²

Suite à la loi du 2 octobre 2017 relative à l'harmonisation de la prise en compte des périodes d'études pour le calcul de la pension, en cas de régularisation des cotisations pour l'assimilation de la période d'études la possibilité d'échelonnement trimestriel n'existe plus et, la possibilité d'étalement de la cotisation prévue par l'ancien texte ayant été supprimée, le remboursement de la partie des cotisations payées dans le cadre d'un plan d'étalement n'est plus autorisé. La réglementation ne prévoit par ailleurs pas la possibilité de prolonger le délai prévu pour le paiement (six mois) et ne subordonne pas davantage la déchéance du droit de régulariser les études à une renonciation expresse : le simple fait de ne pas payer en temps utile suffit.

20.

[Banque de données > Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Aide sociale > Conditions d'octroi > Disposition au travail](#)

C. trav. Bruxelles, 11 mars 2021, R.G. 2020/AB/36 (NL)

La disposition au travail s'apprécie non eu égard à un fait ou à un comportement isolé, mais en examinant l'attitude générale de l'intéressé. Celui qui prétend à l'équivalent du revenu d'intégration sociale ne peut se voir reprocher de ne pas avoir trouvé de travail, mais de ne pas en avoir cherché. Si le manque de disposition au travail est établi, il ne peut déboucher sur un refus permanent de l'aide sociale mais sur une suspension de celle-ci.

21.

[Banque de données > Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Règles générales d'octroi du R.I.S. > Conditions d'octroi > Disposition au travail > Exceptions à l'obligation > Motifs d'équité](#)

C. trav. Bruxelles, 3 mars 2021, R.G. 2019/AB/519

L'obtention d'un diplôme de bachelier avec distinction démontrant à suffisance la capacité du bénéficiaire à réussir les études entreprises, la poursuite de celles-ci en vue de l'obtention d'un master qui accroîtrait de manière significative ses chances de trouver un travail, et donc de favoriser son insertion socio-professionnelle, constitue une raison d'équité le dispensant d'être disposé au travail. Il ne peut dès lors être attendu qu'il dépose la preuve d'autres recherches que celles visant à l'obtention d'un job d'étudiant.

22.

[Banque de données > Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Responsabilité du C.P.A.S.](#)

C. trav. Bruxelles, 25 mars 2021, R.G. 2019/AB/560-2020/AB/330

²

Pour de plus amples développements sur la question, voir : [Paiement des cotisations de régularisation pour les périodes d'études : conditions](#)

La divergence d'interprétation de dispositions normatives ou de qualification des faits entre une autorité administrative et celle qui exerce un contrôle juridictionnel n'implique pas nécessairement une faute dans le chef de la première. Une divergence d'analyse résultant d'un contrôle juridictionnel ne sera considérée comme fautive que si elle révèle un manquement à l'obligation générale de prudence. Ainsi lorsque, tenu par jugement, le CPAS, contrairement aux termes de celui-ci, ne délivre pas, au demandeur d'aide médicale urgente, la « carte médicale rouge » lui permettant de bénéficier de la gratuité de tous les médicaments nécessités par son état, mais la « carte médicale verte » visant les seuls médicaments remboursés par l'INAMI.

23.

[Banque de données > Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Etrangers en séjour illégal > Aide médicale urgente](#)

C. trav. Bruxelles, 25 mars 2021, R.G. 2019/AB/560-2020/AB/330

En vertu de l'article 6 de la loi du 22 août 2002 relative aux droits du patient et de l'article 61 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS, le demandeur, à qui il ne peut être imposé d'intervenir financièrement dans le coût de l'aide médicale qu'il sollicite, a le libre choix des praticiens auxquels il souhaite faire appel. Ce principe pourrait éventuellement être tempéré par des considérations financières, dans la mesure où le CPAS établirait que le choix effectué entraîne une augmentation injustifiée des coûts, alors que d'autres praticiens ou officines seraient susceptibles d'intervenir à moindres frais.

24.

[Banque de données > Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Allocations > Allocation d'intégration > Conditions d'octroi > Perte d'autonomie](#)

C. trav. Bruxelles, 1er mars 2021, R.G. 2020/AB/225

L'item relatif aux difficultés pour se déplacer concerne les possibilités de communiquer ainsi que celles d'avoir des contacts sociaux. Actuellement, ces derniers sont possibles de différentes manières (entretiens téléphoniques, vidéo-conférences, mails, etc.), procédés qui n'existaient pas lors de l'adoption du Guide pour l'évaluation du degré d'autonomie. Cet item n'est pas limité aux contacts sociaux en présentiel, obligeant l'intéressé à se rendre auprès d'autres personnes. Dès lors qu'il est constaté que le demandeur peut marcher « un bout de chemin raisonnable » et qu'il peut se servir des transports en commun, les difficultés de déplacement limitées n'entravent pas réellement les possibilités de l'intéressé d'avoir des contacts sociaux autres que ceux entretenus par les voies modernes de communication.

25.

[Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Frais liés à la procédure > Frais de conseil technique](#)

C. trav. Bruxelles, 22 mars 2021, R.G. 2017/AB/796

En vertu de l'article X.III.36 de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, l'autorité compétente doit prendre en charge les honoraires du médecin-conseil auquel le travailleur fait appel dans le cadre de la procédure administrative. Rien de tel n'est prévu pour la procédure judiciaire, les honoraires du médecin-conseil exposés dans le cadre de celle-ci n'étant pas

pris en charge au titre de « frais de justice », qui sont toujours assimilés aux dépens. La cour estime qu'il n'y a pas rupture d'égalité au sens des articles 10 et 11 de la Constitution.

26.

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

C. trav. Bruxelles, 3 mars 2021, R.G. 2018/AB/317

Lorsqu'il est établi que, lors du placement des caméras de surveillance, l'employeur a respecté les principes de finalité et de proportionnalité ainsi que l'obligation d'information à donner au conseil d'entreprise visée à l'article 9, § 1^{er}, de la CCT n° 68, le simple fait qu'il n'ait, en outre, pas informé spécifiquement son personnel sur tous les aspects de la surveillance par caméras — ce qu'il aurait utilement pu faire en adaptant son règlement de travail — ou respecté les dispositions de la CCT relatives à l'évaluation régulière des systèmes utilisés ne peut suffire à empêcher de tenir compte de l'enregistrement réalisé d'un incident évoqué à titre de motif grave ou à rendre irrégulier le licenciement fondé sur des faits qu'établissent d'autres éléments de preuve déposés et pris ensemble.

27.

[Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Voies de recours > Appel > Jugement avant dire droit/mixte](#)

C. trav. Bruxelles, 3 mars 2021, R.G. 2020/AB/641

Il n'existe pas de raison de considérer qu'un jugement avant dire droit, tel que défini à l'article 19, alinéa 3, du Code judiciaire, deviendrait un jugement définitif au sens de l'alinéa 1^{er} de cette disposition du simple fait que la mesure sollicitée a fait l'objet d'une contestation entre parties. La Cour de cassation considère que le juge qui ordonne une mesure préalable pour instruire la demande ou régler un incident portant sur une telle mesure rend une décision avant dire droit, même s'il tranche ainsi définitivement une contestation concernant la mesure préalable (avec renvoi à Cass., 12 février 2021, n° C.20.0048.N).

*
* *

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

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