



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

## - Le Bulletin -

N° 132

15 mai 2021

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, leur éventuel **commentaire**, ainsi que les différentes **rubriques**, sont consultables d'un simple clic.

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

Bien à vous,

Pour l'équipe rédactionnelle,  
Igor SELEZNEFF

## **I. ARTICLE**

### **Aménagements raisonnables en faveur du travailleur handicapé**

Commentaire de [C. trav. Mons, 2 avril 2021, R.G. 2020/AM/89](#)

Statuant en référé, la Cour du travail de Mons examine dans un arrêt du 2 avril 2021 les obligations de l'employeur (public en l'occurrence) en matière d'aménagements raisonnables en faveur d'un travailleur handicapé. Elle tranche la question dans le cadre du Décret régional wallon du 6 novembre 2008 et de celui de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatifs à la lutte contre certaines formes de discrimination. Ces deux textes, notamment, ont transposé en droit belge la Directive n° 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

La cour rappelle que la nécessité de procéder à des aménagements raisonnables en faveur du travailleur handicapé constitue une véritable obligation dans le chef de l'employeur, qu'il soit privé ou public. Elle renvoie notamment à l'arrêt de la Cour de Justice du 4 juillet 2013 ([C.J.U.E., 4 juillet 2013, C-312/11, \(COMMISSION EUROPEENNE c/ REPUBLIQUE ITALIENNE, EU:C:2013:446\)](#)), qui souligne expressément qu'il s'agit d'une obligation imposée par l'article 5 de cette directive : les Etats membres doivent établir dans leur législation une obligation pour l'ensemble des employeurs de prendre les mesures appropriées.

La demanderesse originaire souffre de sclérose en plaques, s'agissant d'un handicap au sens de la directive européenne et du décret. La cour en reprend la définition donnée par la Cour de Justice, étant que la notion doit être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs. Si cette limitation est de longue durée, une telle maladie peut relever de la notion de handicap.

En l'espèce, la cour conclut que l'employeur, autorité communale, avait l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables à partir du moment où il était informé du handicap de l'employée. Le « refus » de mettre en place des aménagements raisonnables – qui constitue une discrimination interdite – ne doit pas seulement être compris comme le fait de ne pas répondre favorablement à une demande expresse d'aménagements formulée par le travailleur handicapé, mais vise aussi tout comportement de l'employeur qui ne consent pas à faire ce qui est attendu ou exigé de lui en vertu d'une obligation et, en particulier, d'une obligation légale (15<sup>ème</sup> feuillet). Exiger que l'aménagement fasse l'objet d'une demande expresse du travailleur concerné néglige le fait qu'en pratique, d'autres acteurs que ce dernier sont susceptibles de signaler à l'employeur la nécessité d'une adaptation de ses conditions ou de son poste de travail (la cour renvoyant à J. RINGELHEIM, « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », [J.T.](#), 2018, p. 316).

L'employeur a en l'espèce été contacté par des personnes responsables de l'intégration professionnelle de l'intéressée et il ne pouvait dès lors ignorer que le but de ces démarches était de l'amener à prendre les mesures appropriées. En s'abstenant de prendre de telles mesures simples pendant plusieurs années (ainsi afin d'éviter à l'intéressée de fortes chaleurs ou une fatigue inutile), la Ville a eu un comportement discriminatoire. Ces mesures avaient un faible coût et ne demandaient que de la bonne volonté. Il y a dès lors eu discrimination pendant ces années, l'intéressée pouvant en conséquence réclamer l'indemnisation de son préjudice, conformément à l'article 19, § 2, 2°, du Décret du 6 novembre 2008.

## II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Droits fondamentaux > Égalité et non-discrimination > Relations de travail > Conditions de travail > Âge de départ à la retraite](#)

[C.J.U.E., 15 avril 2021, C-511/19 \(AB c/ OLYMPIAKO ATHLITIKO KENTRO ATHINON – SPYROS LOUIS\), EU:C:2021:274](#)

L'article 2 et l'article 6, § 1<sup>er</sup>, de la Directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale en vertu de laquelle les travailleurs du secteur public qui remplissent au cours d'une période déterminée les conditions pour percevoir une retraite à taux plein sont placés sous un régime de réserve de main-d'œuvre jusqu'à la résiliation de leur contrat de travail, ce qui entraîne une baisse de leur rémunération, une perte de leur avancement éventuel ainsi qu'une réduction, voire la suppression, de l'indemnité de licenciement à laquelle ils auraient pu prétendre au moment de la cessation de leur relation de travail, dès lors que cette réglementation poursuit un objectif légitime de politique de l'emploi et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. (Dispositif)

2.

[Droits fondamentaux > Égalité et non-discrimination > Sécurité sociale > Pension > Pension de retraite](#)

[C.J.U.E., 21 janvier 2021, Aff. n° C-843/19 \(INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL \(INSS\) c/ BT\), EU:C:2021:55<sup>1</sup>](#)

La loi espagnole étant susceptible de discriminer indirectement les femmes dans la mesure où elle subordonne l'obtention d'une pension de retraite anticipée à la condition de pouvoir prétendre au minimum légal de pension au titre des cotisations versées sans complément de l'Etat alors qu'un plus grand pourcentage de femmes que d'hommes retraités reçoit un complément de pension permettant d'atteindre la pension minimum légale, la Cour de Justice donne des indications sur la méthode à suivre afin de vérifier l'existence d'une discrimination indirecte. Si l'on dispose de statistiques pertinentes, le juge doit (i) prendre en considération l'ensemble des travailleurs soumis à la réglementation nationale dans laquelle la différence de traitement trouve sa source, (ii) comparer les proportions respectives des travailleurs qui sont et qui ne sont pas affectés par la prétendue différence de traitement au sein de la main d'œuvre féminine relevant du champ d'application de la réglementation et les mêmes proportions au sein de la main d'œuvre masculine, (iii) prendre en compte le nombre de retraités qui perçoivent un complément de pension permettant d'atteindre la pension minimum légale par rapport au nombre total des retraités soumis à ce régime et (iv) prendre en considération les personnes qui se sont vu refuser la pension de retraite anticipée uniquement eu égard à la disposition légale et non pour d'autres motifs (âge ou durée de cotisations).

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Justification d'une discrimination indirecte apparente en matière de pension](#).

### 3.

[Concertation / Participation > Commission paritaire > Champ d'application des C.P. > Modification du champ d'application](#)

[C. trav. Bruxelles, 10 février 2021, R.G. 2018/AB/546<sup>2</sup>](#)

Une société de transport pour compte de tiers, spécialisée dans le transport de carburants à destination de stations-service, prestant pour le compte de sociétés pétrolières productrices et disposant d'une importante flotte de véhicules dépendait de la C.P. 117 et non de la C.P. 140 jusqu'au 31 juillet 2013. Pour la période à partir du 1<sup>er</sup> août 2013, date à laquelle les champs d'application respectifs des C.P. 117 et 127 ont été modifiés, les entreprises de transport « pur » de produits pétroliers ressortissent exclusivement à la C.P. 127, et ce quel que soit le volume de produits transportés et/ou la capacité de la flotte dont elles disposent.

En cas de modification du champ d'application d'une (sous-)commission paritaire, les conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire à laquelle l'entreprise ressortissait avant la modification restent applicables jusqu'à ce qu'une décision expresse de la commission paritaire à laquelle l'entreprise ressortit après celle-ci régisse l'application des conventions collectives de travail applicables au sein de l'ancienne commission paritaire aux employeurs et travailleurs concernés. En outre, les conventions collectives en vigueur au sein de la C.P. 117 dont l'intéressé revendique le bénéfice pour la période à partir du 1<sup>er</sup> août 2013 ne contenant aucune disposition de nature à écarter l'application de l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968, la cour conclut que l'intéressé aurait effectivement encore dû être rémunéré selon les conditions de travail et les barèmes en vigueur au sein de la C.P. 117.

### 4.

[Concertation / Participation > Délégation syndicale > Installation](#)

[C. trav. Anvers \(div. Anvers\), 13 janvier 2021, R.G. 2019/AA/412<sup>3</sup>](#)

En cas de nullité d'une disposition d'une convention collective vu sa contrariété aux articles 10 et 11 de la Constitution, cette nullité n'a en règle pas de conséquence en ce qui concerne les autres dispositions, ne pouvant déboucher sur la nullité de la convention. Ceci vaut notamment en cas de discrimination si un groupe déterminé de travailleurs est irrégulièrement exclu du champ d'application d'une convention collective et qu'ils ne peuvent ainsi bénéficier de la protection, des avantages et des droits auxquels les autres travailleurs peuvent prétendre.

En l'espèce (C.P. n° 207), les employés non barémisés (étant l'ensemble des employés dont la fonction n'est pas reprise dans une convention collective antérieure) ne sont pas pris en compte pour la composition de la délégation syndicale. La cour constate qu'ils n'ont pas de représentation syndicale et qu'ils ne se reconnaissent pas dans les représentants du personnel de cadre, ceux-ci ne partageant pas la spécificité de leur situation. Elle conclut à l'inconstitutionnalité de la disposition de la convention collective litigieuse.

---

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Société de transport de carburants : commission paritaire applicable](#).

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Exclusion de certains employés pour la désignation de la délégation syndicale : un arrêt de la Cour du travail d'Anvers](#).

5.

[Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Sanction](#)

**[Cass., 8 février 2021, n° S.20.0009.N](#)**

La sanction de l'abus de droit réside non dans la perte du droit mais dans sa réduction à son exercice normal ou dans l'obligation de réparer le dommage causé par celui-ci. La réduction du droit à son exercice normal peut comprendre l'interdiction faite par le juge au titulaire du droit de faire usage de celui-ci dans de telles circonstances. Ainsi, si le juge d'appel a valablement constaté (ce point n'étant pas contesté) que le demandeur a commis un abus de droit en faisant valoir juste à l'expiration du délai de prescription d'un an prévu à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 que l'organisation syndicale dont il est le président-secrétaire est dépourvue de la personnalité juridique, il a valablement pu décider que la sanction de cet abus pouvait consister en la privation pour le demandeur du droit de se prévaloir *in casu* de la prescription de la demande. Ce faisant, le juge du fond ne méconnaît pas le principe général de droit d'interdiction de l'abus de droit.

6.

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

**[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 22 janvier 2021, R.G. 17/2.192/A](#)**

Le prescrit de l'article 6 de la C.C.T. est respecté lorsque la communication a été faite par le conseil de l'employeur au conseil du travailleur lui-même.

7.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Cas d'espèce > Modification unilatérale d'une condition essentielle du contrat > Eléments essentiels > Fonctions](#)

**[C. trav. Bruxelles, 7 janvier 2021, R.G. 2019/AB/680](#)**

Il n'est pas contradictoire de décider que les tâches de nature intellectuelle confiées à un travailleur présentaient un caractère accessoire à sa fonction principale, à caractère manuel, et que ces tâches revêtaient néanmoins une importance certaine aux yeux des deux parties, de telle sorte que cette double fonction constituait un élément essentiel du contrat de travail.

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du motif grave > Preuve](#)

**[C. trav. Bruxelles, 11 janvier 2021, R.G. 2017/AB/594](#)**

Il appartient à la partie qui conteste le motif grave qui lui est imputé et dont la preuve est rapportée avec un degré suffisant de certitude (ou de vraisemblance en cas de fait négatif) d'apporter elle-même la preuve du fondement et de la pertinence de sa contestation, le cas échéant par la preuve du fait positif contrariant le fait négatif.

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Faute intentionnelle](#)

[C. trav. Bruxelles, 11 janvier 2021, R.G. 2017/AB/594](#)

Le fait pour un travailleur de simuler une crise d'épilepsie ou d'hystérie en plein service est indiscutablement fautif en ce qu'il est contraire non seulement à l'obligation générale de bonne foi et loyauté qui s'impose à toute partie au contrat (C.civ., art. 1134), mais encore à celle, plus spécifique, qui incombe à tout travailleur d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience (L.C.T., art. 17, 1°). Ce fait, d'autant plus grave qu'il perdura malgré l'intervention d'un médecin, présent sur les lieux, puis d'ambulanciers et leur constat commun qu'il n'avait rien, est de nature à ruiner la confiance indispensable à la poursuite des relations de travail.

10.

[Rémunération / Avantages / Frais > Paiement > Preuve](#)

[C. trav. Bruxelles, 12 octobre 2020, R.G. 2017/AB/1.114<sup>4</sup>](#)

Lors de l'introduction du Code pénal social, l'article 10 de la loi du 6 juin 2010 a ajouté dans la loi du 12 avril 1965 un article 47bis, selon lequel la rémunération est considérée comme n'étant pas payée lorsqu'elle l'a été en violation des dispositions des articles 4 à 6 de la loi du 10 avril 1965. Si la jurisprudence a été partagée quant à la question de savoir si l'employeur pouvait prouver le paiement par toutes voies de droit à défaut de s'être fait remettre une quittance signée par le travailleur, la thèse selon laquelle l'absence de quittance est assimilée à une absence pure et simple de paiement – avec comme conséquence que l'employeur n'est plus autorisé à démontrer le paiement de la rémunération de la main à la main par d'autres moyens de preuve lorsqu'il est en défaut de produire celle-ci – se rencontre de plus en plus fréquemment.

11.

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

[C. trav. Bruxelles, 3 septembre 2020, R.G. 2019/AB/514 \(NL\)<sup>5</sup>](#)

Le Règlement n° 883/2004 prévoit en son article 7 la levée des clauses de résidence, disposant que – sauf exception qu'il aurait prévue – les prestations en espèces dues en vertu de la législation d'un ou de plusieurs Etats membres ou du Règlement lui-même ne peuvent faire l'objet d'aucune réduction, modification, suspension, suppression ou confiscation du fait que le bénéficiaire ou les membres de sa famille résident dans un Etat membre autre que celui où se trouve l'institution débitrice. En ce qui concerne le droit aux prestations familiales, une personne a droit à celles-ci conformément à la législation de l'Etat membre compétent, et ce pour les membres de sa famille résidant dans un autre Etat membre également, comme si ceux-ci résidaient dans le premier Etat membre. Des règles de priorité sont fixées. Si les deux parents avaient la qualité de travailleur salarié, est prioritaire le lieu de résidence des enfants.

---

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Un nouvel arrêt confirmant le caractère irréfutable de la présomption de l'article 47bis de la loi du 12 avril 1965](#).

<sup>5</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Droit à des allocations familiales dans deux Etats membres de l'Union européenne : règles de priorité](#).

12.

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

[C. trav. Bruxelles, 1<sup>er</sup> octobre 2020, R.G. 2018/AB/385](#)<sup>6</sup>

La coordination des prestations permet aux Etats de se soumettre à l'un des deux régimes mis en place par le Règlement n° 883/2004 (législations appelées « de type A », à savoir celles où le montant des prestations d'invalidité est indépendant de la durée des périodes d'assurance ou de résidence et qui ont été expressément incluses dans l'annexe VI au Règlement et celles « de type B », étant toutes autres législations, et notamment celles qui font dépendre le montant des prestations d'invalidité de la durée des périodes d'assurance ou de résidence, avec possibilité d'inscrire la législation en cause à l'annexe VI au Règlement). Or, ceci n'a été le cas pour les prestations d'invalidité, ni dans le chef dans l'Etat belge ni dans celui de l'Etat allemand (visés en l'espèce). La loi belge, qui est par nature une législation de type A, constitue néanmoins, pour les règles de coordination, une législation de type B. Le choix fait par la Belgique (comme par la plupart des Etats membres) s'explique par un motif d'une répartition plus équitable des frais ainsi que d'équité, le but visé ici étant d'écarter le danger que seule la législation qui offre une protection moins bonne trouve à s'appliquer.

13.

[Accidents du travail > Réparation > Aide de tiers > Secteur privé](#)

[C. trav. Bruxelles, 26 octobre 2020, R.G. 2018/AB/352](#)<sup>7</sup>

Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation dans l'évaluation de la nécessité de l'aide de tiers et, ainsi, dans celle de l'allocation à attribuer. Il peut tenir compte de la nature et de l'importance des lésions ainsi que des frais réels ou du coût de l'aide et/ou encore de la durée de l'assistance nécessaire. S'il y a plafonnement au montant du R.M.M.G., et ce même si celui-ci est insuffisant au vu du besoin d'aide de la victime, ceci ne signifie pas que celle dont le besoin d'aide n'est pas maximal n'aurait droit qu'à une fraction de ce montant au titre d'allocation complémentaire, en proportion de son besoin d'aide par rapport au besoin maximal. Il n'est dès lors pas question de réduire l'allocation en proportion du degré de nécessité de l'aide par rapport au besoin d'aide maximale. Il ne faut pas davantage vérifier si le montant correspond aux frais effectivement exposés par la victime pour obtenir cette assistance.

14.

[Maladies professionnelles > Paiement > Cumul > Pension](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 5 octobre 2020, R.G. 2015/AL/512](#)<sup>8</sup>

L'article 34, alinéa 1<sup>er</sup>, des lois coordonnées renvoie pour la question du cumul entre indemnités d'incapacité temporaire totale avec une pension à l'article 22 de la loi du 10 avril 1971. Celui-ci dispose que, lorsque l'accident a été la cause d'une incapacité temporaire totale, la victime a droit, à partir du jour qui suit celui du début de l'incapacité de travail, à une indemnité journalière de 90% de la rémunération

<sup>6</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Totalisation des périodes d'assurance pour le risque d'invalidité : un cas d'application du Règlement n° 883/2004/CE](#).

<sup>7</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Evaluation de l'aide de tiers en accidents du travail](#).

<sup>8</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Cumul de l'indemnisation en maladie professionnelle avec une pension](#).

quotidienne moyenne. Le principe est le cumul des prestations d'incapacité temporaire avec tous les autres régimes de sécurité et de prévoyance sociale, l'exception étant la limitation ou l'interdiction de cumul selon les règles établies soit par la loi dans le régime en cause (régime des maladies professionnelles), soit dans d'autres régimes. Dans les lois coordonnées ne figure aucune interdiction ou limitation de cumul. En cas de perception d'indemnités annuelles, par contre, il y a réduction des prestations (le montant étant réglé par l'arrêté royal du 17 juillet 1974).

15.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité pour compte propre > Types d'activité > Mandataire d'A.S.B.L.](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 4 septembre 2020, R.G. 18/5.422/A et 18/5.423/A<sup>9</sup>](#)

Un mandat dans une A.S.B.L. n'est pas une activité pour compte propre, dans la mesure où les activités visées ne sont pas en contradiction avec la forme juridique de l'association. Cette activité est considérée comme activité pour compte de tiers et celle-ci est présumée avoir procuré une rémunération ou un avantage matériel. Cette présomption peut cependant être renversée en démontrant la gratuité et l'absence de rémunération ou d'avantage matériel de nature à contribuer à la subsistance du chômeur ou à celle de sa famille.

Le mandat au sein d'une société est par contre une activité pour compte propre, et ce même si elle ne procure pas de revenus (ceci n'étant pas de nature à établir l'absence de but lucratif). Elle n'est pas considérée comme limitée à la gestion normale de biens propres. Ce mandat, même non rémunéré, est une activité économique non compatible avec les allocations de chômage, dans la mesure où la société poursuit un but de lucre. Cependant, le chômeur peut ici encore établir l'absence d'activité réelle de la société, qui fait que lui-même n'en avait pas non plus.

16.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 9 février 2021, R.G. 17/4.614/A](#)

Estimer que le simple fait d'avoir des enfants implique une cohabitation relève d'une approche traditionnelle de la vie de couple à laquelle on ne peut souscrire sans réserve. Cet élément peut, bien sûr, constituer un signal, justifiant que l'ONEm entame une enquête, mais ne constitue pas, en soi, un indice suffisant pour conclure qu'il y a cohabitation, des personnes ayant une relation et un enfant commun pouvant parfaitement décider de ne pas vivre ensemble.

17.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 6 janvier 2021, R.G. 2019/AL/513<sup>10</sup>](#)

L'article 8.4 du titre VIII du nouveau Code civil, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2020, régit les règles déterminant la charge de la preuve. Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les

---

<sup>9</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Activités compatibles avec les allocations de chômage](#).

<sup>10</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Charge de la preuve en sécurité sociale](#).

actes juridiques ou faits qui la fondent. Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention. En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès (sauf si la loi en dispose autrement). Par ailleurs, toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

Quant au juge, il a également un rôle à jouer, puisqu'il peut déterminer par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de la preuve lorsque l'application des règles ci-dessus serait manifestement déraisonnable. Il ne peut faire usage de cette faculté que s'il a d'abord ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et s'il a veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve sans pour autant obtenir de preuve suffisante. (L'affaire concerne une cohabitation)

18.

[Assujettissement - Salariés > Prescription](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 15 décembre 2020, R.G. 2019/AL/599](#)<sup>11</sup>

L'article 42, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 27 juin 1969 dispose que les créances de l'O.N.S.S. se prescrivent par trois ans à partir de la date d'exigibilité de celles-ci. Le délai de prescription est cependant porté à sept ans en cas de régularisations d'office à la suite de la constatation, dans le chef de l'employeur, de manœuvres frauduleuses ou de déclarations fausses ou sciemment incomplètes.

Le délai de prescription est interrompu notamment par une lettre recommandée adressée par l'O.N.S.S. à l'employeur. Celle-ci doit constituer une manifestation de la volonté du créancier d'exercer son droit à l'égard de l'employeur et d'obtenir le paiement d'une créance suffisamment identifiée pour qu'il puisse être vérifié qu'il s'agit de la même que celle qui fait l'objet de la procédure ultérieure au cours de laquelle la question de la prescription se pose. A défaut, elle n'a pas de caractère interruptif.

19.

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > Responsabilité solidaire](#)

[C. trav. Bruxelles, 28 octobre 2020, R.G. 2018/AB/370](#)<sup>12</sup>

Les travaux de nettoyage de tout ou partie d'un immeuble sont des travaux immobiliers au sens de l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969 (avec renvoi à Cass., 9 octobre 2006, n° S.05.0099.F, qui le précise, à propos d'une cafétéria). Cette disposition vise tout travail de nettoyage, sans distinction suivant la nature ou l'importance de ce travail. Seul est exclu du champ d'application de cette disposition le nettoyage d'une habitation individuelle existante. Les retenues doivent dès lors être faites en cas de dettes d'une entreprise de nettoyage qui assure l'entretien habituel des locaux d'une entreprise.

---

<sup>11</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Paiement de cotisations de sécurité sociale : actes interruptifs de prescription](#).

<sup>12</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Responsabilité solidaire en matière de cotisations sociales : nature des travaux effectués](#).

20.

[Maladie / Invalidité > Récupération > Etendue > Reprise sans autorisation](#)

[C. trav. Bruxelles, 21 janvier 2021, R.G. 2018/AB/ 653](#)

La non convocation de l'assuré comme exigé au premier paragraphe de l'article 100 n'exclut pas l'application du paragraphe deux du même article, à savoir la récupération des indemnités pour les jours (ou la période) où l'assuré a travaillé sans l'autorisation du médecin-conseil. La prime d'invalidité (ou de « rattrapage ») — soit la prime payée aux personnes en invalidité au 31 décembre de l'année précédente et qui le sont toujours au 31 mai de l'année en cours —, n'étant pas une indemnité correspondant aux jours prestés sans autorisation préalable, n'est pas récupérable.

21.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de retraite > Travailleurs indépendants > Carrière > Périodes assimilées > Incapacité de travail](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 18 décembre 2020, R.G 19/420/A](#)

Pour pouvoir bénéficier de l'assimilation de périodes d'incapacité de travail à une période d'activité, le travailleur doit remplir trois conditions contenues dans les articles 28 et suivants de l'arrêté royal du 22 décembre 1967 portant règlement général relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants.

Ainsi, d'une part, il faut que préalablement à la période d'incapacité, le travailleur ait exercé une activité d'indépendant. D'autre part, il doit avoir cessé toute activité professionnelle (par lui-même ou en son nom par personne interposée) durant la période d'incapacité pour laquelle l'assimilation est demandée. Enfin, l'incapacité doit être reconnue en vertu de l'arrêté royal du 20 juillet 1971 instituant un régime d'assurance contre l'incapacité de travail en faveur des travailleurs indépendants.

Ne rencontre pas le critère relatif à la cessation d'activité, l'indépendant dont l'activité est poursuivie par son fils qui a la qualité d'aidant et qui établit des factures pour son compte propre et celui de son père.

22.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La décision judiciaire > Exécution provisoire du jugement](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 9 février 2021, R.G. 2020/AL/488](#)

L'article 1402 du Code judiciaire tend à empêcher que le juge d'appel remette en cause l'opportunité de l'exécution provisoire prononcée par le premier juge. Il n'empêche toutefois pas que le juge d'appel annule l'exécution provisoire accordée par le premier juge lorsque celle-ci a été ordonnée irrégulièrement, en violation de la loi ou en méconnaissance d'un principe général de droit.

23.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La décision judiciaire > Rectification](#)

[Cass., 8 février 2021, n° S.20.0020.N](#)

Une contrariété entre les motifs et le dispositif d'une décision ne peut donner lieu à une procédure en rectification que s'il ressort clairement de l'ensemble des éléments que le juge doit prendre en considération dans la procédure en rectification qu'elle est due à une erreur matérielle.

24.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Force probante > Témoignages](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 28 janvier 2021, R.G. 18/975/A](#)

Il n'y a, *a priori*, aucune raison de rejeter un témoignage au seul motif qu'il émane de l'épouse de l'employeur. Étant employée au sein de la société de ce dernier, elle sait, comme n'importe quel autre travailleur, attester de ce qu'elle a personnellement constaté.

25.

[Droit pénal \(social\) > Inspections sociales](#)

[Trib. trav. Gand \(div. Gand\), 2 novembre 2020, R.G. 19/1.226/A](#)

Un inspecteur social peut, sur la base de l'article 34 C.P.S., prendre, via son smartphone, copie des documents qui lui sont présentés par l'employeur et renfermant des données sociales. Ce faisant, l'inspecteur social n'excède pas ses pouvoirs, s'agissant d'une modalité actuelle d'exercice de ses compétences, eu égard aux évolutions technologiques.

La valeur probante particulière des procès-verbaux des inspecteurs sociaux ne s'applique que dans l'intérêt de l'action publique et de l'action en réparation du dommage causé par les infractions qui y sont constatées ; l'autorité que l'article 9, alinéa 2, de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail confère à ces procès-verbaux ne peut être invoquée par l'Office national de sécurité sociale comme élément de preuve du défaut de publicité des horaires de travail normaux lors du recouvrement de cotisations de sécurité sociale sur la base de la présomption prévue à l'article 22ter de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (renvoi à Cass., 7 mars 2016, S14.0102.N).

\*  
\* \*

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

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