



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

- Le Bulletin -

N° 134

15 juin 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. BREVE

En cas de mise à disposition illicite, comment déterminer le début de l'exécution des travaux, notion reprise à l'article 31, § 3, de la loi du 24 juillet 1987, afin de fixer le début de celle-ci ?

Commentaire (partiel) de [C. trav. Mons, 9 décembre 2020, R.G. 2019/AM/334](#)

La Cour du travail de Mons statue dans son arrêt du 9 décembre 2020 après l'[arrêt rendu le 6 mai 2019 par la Cour de cassation \(n° S.17.0085.F\)](#).

La cour en reprend l'enseignement, étant que, lorsqu'un employeur engage un travailleur et le met à la disposition d'un utilisateur tout en restant lié avec lui par le contrat de travail initial alors que cela ne faisait pas partie de ses activités normales et que cette mise à disposition a lieu sans l'autorisation du fonctionnaire et sans convention tripartite prévues par l'article 32, §§ 1^{er} et 2, la sanction civile de l'article 31, § 3, de la loi du 24 juillet 1987 trouve à s'appliquer. L'utilisateur et les travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux.

La cour du travail souligne que cette solution est logique car une mise à disposition en dehors des activités normales, sans autorisation du fonctionnaire et sans convention tripartite, est, par principe, interdite par l'article 31 de la loi. En vertu de son § 4, l'utilisateur et l'employeur initial vont être solidairement responsables du paiement des dettes nées du contrat de travail entre l'utilisateur et le travailleur.

La cour renvoie à un précédent arrêt de la Cour de cassation (Cass., 8 octobre 2018, n° S.14.0006.N et S.14.0059.N), qui a décidé que les conséquences juridiques prévues par l'article 31, §§ 3 et 4, s'appliquent chaque fois qu'un utilisateur, en violation des dispositions du § 1^{er}, fait exécuter des travaux par un travailleur mis à sa disposition, que celui-ci ait ou non été engagé par son employeur initial aux fins de sa mise à disposition.

Dans l'espèce tranchée, il s'agit d'un directeur RH d'une société active dans la production et la commercialisation de poudres propulsives, filiale d'un groupe français. L'utilisateur est la société française. La cour examine la notion de « début de l'exécution des travaux », notion qui va déterminer la prise de cours du contrat de travail formé entre l'utilisateur et le travailleur, vu la mise à disposition illicite. Ce début de l'exécution des travaux correspond pour la cour au début de la mise à disposition illicite et elle entreprend de rechercher quand celle-ci est intervenue, rappelant que la mise à disposition implique le transfert d'une part de l'autorité de l'employeur vers le tiers utilisateur. Il y a dès lors lieu de rechercher le transfert partiel ou total de l'autorité patronale, ce pourquoi la cour poursuit sur la notion d'autorité, le lien de subordination étant la caractéristique du contrat de travail.

La cour passe ici à une méthode indiciaire, tout comme lorsqu'il s'agit d'apprécier l'existence d'un lien de subordination. Ces indices sont l'intégration des travailleurs de l'entreprise d'envoi dans une équipe de l'entreprise utilisatrice, la détermination par celle-ci de l'horaire de travail et des périodes de vacances, l'utilisation du matériel de la société, l'obligation de faire rapport directement à l'utilisateur, le paiement de la rémunération par l'utilisateur ainsi que la possibilité pour celui-ci de prendre des sanctions, sanctions données directement sans passer par la société d'envoi, la cour reprenant comme dernier indice l'obligation d'assister à des réunions de la société utilisatrice. Ces indices sont repris de la doctrine (Ch.-E. CLESSE et M. MORSA, « Travailleurs détachés et mis à disposition », Larcier, 2020, p. 38).

*
* *

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Droits fondamentaux > Égalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé](#)

C. trav. Bruxelles, 9 mars 2021, R.G. 2018/AB/409 (NL)

Est discriminatoire pour être lié à son état de santé le licenciement d'un travailleur décidé pour le double motif, d'une part, qu'il ne répond plus au niveau requis pour l'exercice de ses fonctions – ce qui ne résulte pas clairement de sa dernière évaluation – et, d'autre part, que son absence de longue durée sans perspective de retour à court terme commande son remplacement, postulat qui ne peut être inféré des certificats médicaux rentrés par l'intéressé.

2.

[Droits fondamentaux > Égalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé](#)

C. trav. Bruxelles, 9 février 2021, R.G. 2020/AB/46 (NL)

N'est pas discriminatoire pour être lié à son état de santé le licenciement d'un consultant décidé en raison de la désorganisation du travail que son incapacité provoque et du fait que la durée de celle-ci lui a fait perdre le contact avec l'évolution de la matière qu'il est chargé d'appréhender.

3.

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

C. trav. Bruxelles, 19 janvier 2021, R.G. 2018/AB/21¹

Il y a lien de subordination dès lors qu'un administrateur délégué connaît, dans l'exercice de la fonction qu'il exerce, des limitations régulières à son autonomie, ainsi l'obligation de solliciter des autorisations sur de très nombreuses questions, un rapport hiérarchique existant de ce fait.

4.

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

Trib. trav. Liège (div. Namur), 23 février 2021, R.G. 19/314/A

Il n'est pas déraisonnable, pour un employeur qui vient de licencier un employé dont l'attitude ne permettait plus des relations sereines avec ses collègues, de lui proposer de poursuivre sa collaboration en qualité d'indépendant. Il y va d'une proposition qui ne contredit pas la réalité de ses problèmes

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Statut d'administrateur délégué et lien de subordination](#).

relationnels, mais atteste, au même titre que des félicitations et échanges de SMS cordiaux par ailleurs vantés, du fait que ses qualités professionnelles n'étaient pas remises en cause.

5.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 18 février 2021, R.G. 19/2.682/A](#)

Même si la travailleuse est restée passive et en retrait de la scène qui se déroulait en sa présence, il n'en reste pas moins que les propos tenus par son mari n'ont pu l'être que parce qu'elle s'était plainte auprès de lui de ce qu'elle estimait être un comportement répréhensible de sa responsable. Son licenciement est donc bel et bien en rapport avec sa conduite.

6.

[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. Liège, 26 mars 2021, R.G. 2021/AL/5](#)

On ne peut attendre d'ouvriers de production qu'ils utilisent toujours un langage correct ou fassent preuve d'une politesse de tous les instants et que, dans le cadre de conversations sur *Messenger* qui n'ont pas vocation à être rendues publiques, ils s'abstiennent de tenir, fût-ce sur un ton qui se veut celui de la plaisanterie, des propos à tout le moins indécors ou inappropriés, voire triviaux.

7.

[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, 8 février 2021, R.G. 2018/AB/615](#)

Dans le contexte particulier de la reprise d'une société par de nouveaux associés et administrateurs ayant décidé de marquer la poursuite des activités de celle-ci de leur empreinte en se montrant plus rigoureux dans l'organisation et la gestion du travail du personnel par la mise en place de procédures manifestement plus strictes que par le passé, des avertissements adressés en cascade à un travailleur n'ayant, avant la reprise de la société et les différents changements qui s'en suivirent, jamais commis aucun manquement dans l'exercice de ses fonctions, ne sont pas de nature à établir que d'éventuels manquements aux nouvelles règles – du reste implémentées sans le moindre accompagnement ou soutien au personnel pour faire face à ces nouveautés qui ne lui ont jamais été communiquées clairement – seraient constitutifs et/ou révélateurs, sinon d'une insubordination caractérisée de sa part, à tout le moins d'une désinvolture délibérée dans son chef et/ou de son intention de nuire aux intérêts de son (nouvel) employeur.

8.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Conseiller en prévention](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 18 mars 2021, R.G. 2020/AL/75](#)

La loi du 22 décembre 2002 est d'ordre public en ce qui concerne la protection du conseiller en prévention, qui ne peut donc y renoncer. Dès lors qu'elles concernent des intérêts particuliers et non ceux de l'État ou de la collectivité, ses dispositions en matière de paiement des indemnités sont, elles, simplement impératives, avec pour conséquence que le bénéficiaire peut, après son écartement ou avoir reçu son congé, y renoncer, pour le tout ou pour partie, de manière claire, certaine et non équivoque.

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Rupture conventionnelle > Transaction > Consentement](#)

[C. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 24 février 2021, R.G. 2019/AU/55](#)

Si, en présence de faits manifestement fondés, un employeur qui s'estime victime de malversations peut légitimement annoncer son intention d'exercer son droit au licenciement pour motif grave, encore faut-il que cette annonce ne soit pas de nature à donner au travailleur une impression telle qu'elle détermine son consentement à rompre d'un commun accord. Ainsi en est-il lorsque le risque d'être licencié pour motif grave reposant sur une consommation d'alcool volé sur les lieux de travail inspire, à une personne psychologiquement diminuée et alcoolisée, la crainte d'un mal considérable.

10.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Audition](#)

[C. trav. Bruxelles, 9 mars 2021, R.G. 2018/AB/255²](#)

L'employeur public qui n'a pas auditionné le travailleur contractuel avant de le licencier a commis une faute au sens de l'article 1382 du Code civil. Si la causalité certaine entre la faute et le dommage tel qu'il s'est réalisé *in concreto* n'est pas avérée, il peut néanmoins apparaître que la faute a entraîné de façon certaine au moins la perte d'une chance. C'est cette perte d'une chance qui est le préjudice spécifique qu'il convient de réparer. Il faut vérifier s'il existe un lien de « *conditio sine qua non* » entre la faute et cette perte de chance, c'est-à-dire si la chance perdue était réelle ou sérieuse. Il ne peut s'agir d'un dommage incertain.

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Absence d'audition d'un contractuel au service d'un employeur public : évaluation du préjudice](#).

11.

[Temps de travail et temps de repos > Congés extra-légaux](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 6 novembre 2020, R.G. 18/1.747/A³](#)

Le travailleur doit bénéficier d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé. Ceci ne signifie pas que, si le travailleur n'a pas pu prendre ses congés dans le délai de douze mois suivant l'exercice de vacances, il est forcément privé de toute compensation financière. La privation d'une telle compensation ne peut intervenir que si le travailleur a effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit au congé annuel. Si cette compensation financière n'est prévue ni dans les lois coordonnées du 28 juin 1971 ni dans l'arrêté royal du 30 mars 1967, les règles de droit commun de la responsabilité contractuelle doivent pouvoir s'appliquer dès lors que l'employeur a commis un manquement contractuel ayant causé un préjudice au travailleur. L'employeur a l'obligation de respecter les obligations légales applicables en matière de temps de repos et il ne peut adopter une attitude purement passive, attendant que les travailleurs réclament le bénéfice des dispositions légales. Il s'agit en l'espèce de jours de congés sectoriels.

12.

[Accidents du travail > Réparation > Incapacité permanente > Critères d'évaluation > Marché du travail](#)

[C. trav. Bruxelles, 11 janvier 2021, R.G. 2018/AB/746](#)

L'absence de tout lien de causalité entre l'accident et une lésion résultant d'un état antérieur n'exclut pas pour autant toute prise en compte de celle-ci dans l'indemnisation de la victime, mais ce non pas en termes de détermination du dommage légalement réparable mais en termes d'évaluation concrète de la perte de capacité résultant de cet accident, en ce que cet état antérieur – même non activé ou aggravé par l'accident – serait pris en compte en tant qu'il exerce une répercussion sur la capacité de travail résiduelle de la victime, au même titre que d'autres caractéristiques (âge, formation, carrière professionnelle, etc.). Ainsi, une lésion au bras d'une personne, atteinte par ailleurs de cécité, aura concrètement des répercussions plus graves en raison de l'invalidité préexistante.

13.

[Accidents du travail > Rémunération de base > Secteur public > A.R. 30/03/2001](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 9 mars 2021, R.G. 16/3.683/A⁴](#)

En cas d'accident du travail dans le secteur public, la rente d'incapacité permanente se calcule en maintenant la désindexation de la rémunération de base elle-même et en indexant la rente. Aucune disposition légale ne prévoit en effet la liaison de la rémunération annuelle à l'indice des prix à la consommation.

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Jours de congés supplémentaires non pris : droit à des dommages et intérêts ?](#)

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accident du travail dans le secteur public : calcul de la rente d'incapacité permanente.](#)

14.

[Maladies professionnelles > Spécificités dans le secteur public > Présomption d'exposition au risque](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 17 décembre 2020, R.G. 2019/AL/572](#)

Au sens de l'article 5 de l'arrêté royal du 21 janvier 1993, l'exposition au risque professionnel suppose que les conditions de travail puissent causer la maladie. La cour retient comme définition de la notion d'exposition au risque professionnel, en excluant l'application de l'article 32, alinéa 2, de la loi du 3 juin 1970, que : le milieu professionnel doit générer un danger potentiel pour la santé (un risque) pouvant provoquer la maladie (c'est en ce sens que l'agent nocif doit être inhérent à la profession entendue au sens large du terme), l'exposition doit être suffisante (en durée, fréquence et/ou intensité) pour créer le risque que le travailleur contracte la maladie ; enfin, elle doit être plus grande que celle subie par la population en général. Cette définition correspond d'ailleurs largement à la définition au sens commun.

15.

[Maladies professionnelles > Spécificités dans le secteur public > Présomption d'exposition au risque](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 19 janvier 2021, R.G. 19/3.624/A](#)

La différence de traitement induite de l'application de la présomption aux travailleurs publics soumis à l'arrêté royal du 21 janvier 1993 et non aux travailleurs du secteur privé est justifiée par l'impossibilité d'établir, dans le secteur public, une liste de services comparable à la liste des industries, professions ou catégories d'entreprises à l'égard desquelles le risque de contracter certaines maladies déterminées est présumé dans le secteur privé. Cette présomption a pour but de tenir compte de la plus grande mobilité qui est exigée du personnel dans le secteur public. La différence de traitement est proportionnée par rapport à l'objectif poursuivi car, dans le secteur public, l'employeur (débitteur de l'indemnisation) dispose d'un accès direct aux informations (conditions d'exercice du travail, contexte et milieu professionnel) permettant de renverser la présomption d'exposition, ce qui n'est pas le cas de FEDRIS (débitteur de l'indemnisation) dans le secteur privé.

16.

[Chômage > Octroi des allocations > Disponibilité sur le marché de l'emploi > Etudes pendant le chômage](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 8 décembre 2020, R.G. 19/3.341/A](#)

La notion d'études de plein exercice n'est pas définie dans la réglementation du chômage. Elle renvoie par défaut à la réglementation spécifique en matière d'enseignement. L'article 1^{er}, § 2, de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur énonce que l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur sont dispensés comme enseignement de plein exercice et comme enseignement de promotion sociale. Dès lors qu'il apparaît que les études suivies étaient des études de plein exercice, l'assuré social devait obtenir une dispense de la part d'Actiris afin de pouvoir continuer à bénéficier d'allocations de chômage tout en les suivant. L'enseignement de plein exercice ne peut se confondre avec l'enseignement de promotion sociale, pour lequel les exigences ne sont pas les mêmes.

17.

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

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 8 décembre 2020, R.G. 19/4.981/A⁵](#)

En cas d'erreur de l'organisme de paiement des allocations de chômage, la différenciation faite par la Cour de cassation dans sa jurisprudence pour ce qui est de la possibilité de récupération est artificielle pour un assuré social qui n'a pas choisi et ne peut choisir de recourir à un autre mécanisme que celui mis en place par l'article 164. Tous les bénéficiaires d'allocations de chômage sont des assurés sociaux dont les droits sont gérés par des institutions de sécurité sociale et tous se trouvent donc dans une situation comparable. Or, ils sont traités de manière différente, sans qu'une justification spécifique pertinente n'apparaisse pour empêcher la récupération dans un cas et non dans l'autre au regard du principe fondamental de sécurité juridique qui constitue l'objectif de la réglementation.

A l'instar d'autres juridictions de fond, le tribunal écarte, en conséquence, pour contrariété à l'article 17 de la Charte de l'assuré social, l'article 167, § 2, de l'arrêté royal organique chômage.

18.

[Chômage > Sanctions > Infraction à la réglementation > Déclarations](#)

[C. trav. Bruxelles, 25 février 2021, R.G. 2019/AB/604](#)

L'article 11 de la loi portant création et organisation d'une banque-carrefour de la sécurité sociale, s'il précise que les institutions de sécurité sociale recueillent ou vérifient auprès d'elle les données sociales dont elles ont besoin lorsque celles-ci sont disponibles dans le réseau, n'interdit nullement à l'ONEm, dans la mesure où la situation réelle de la personne concernée ne correspond pas nécessairement aux données sociales figurant dans celui-ci, de demander à un chômeur d'effectuer des déclarations relatives à sa situation familiale et personnelle.

Ainsi en va-t-il de la déclaration des revenus du conjoint, à faire au plus tard au début de l'activité professionnelle de celui-ci, laquelle est, aux termes de l'article 60 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991, une des trois conditions cumulatives permettant de bénéficier de la dérogation suivant laquelle lesdits revenus ne sont pas pris en compte pour la détermination du taux des allocations de chômage. Le seul fait que l'Office ait pu constater, *a posteriori*, que certains revenus perçus par le conjoint se sont avérés inférieurs au seuil fixé par ledit article durant la période couverte par des déclarations inexactes, n'a pas pour effet de dégager le demandeur de son obligation de déclarer une situation familiale conforme à la réalité et la perception, en tant que telle, de revenus pas son épouse.

19.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 20 janvier 2021, R.G. 18/97/A](#)

Le Tribunal du travail de Liège (division Huy) interroge la Cour constitutionnelle sur la constitutionnalité des articles 2, 2°, de la loi du 5 mai 2014 et 21, 3°, de la loi du 10 août 2015 (modifiant les pensions de retraite et de survie et instaurant une allocation de transition) en ce qu'ils créent des distinctions injustifiées entre plusieurs catégories de conjoints survivants, relèvent progressivement l'âge requis du

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Erreur de l'organisme de paiement en chômage : récupération ?](#)

conjoint survivant de quarante-cinq à cinquante ans, augmentent l'âge requis pour pouvoir prétendre à une pension de survie, instaurent une allocation de transition temporaire et limitent à deux ans l'allocation dont peut bénéficier le conjoint survivant lorsqu'il a un enfant à charge et indépendamment de la date à laquelle l'enfant ne le sera plus.

20.

[Sécurité d'existence > G.R.A.P.A. > Révision](#)

C. trav. Bruxelles, 21 janvier 2021, R.G. 2018/AB/474

Pour qu'un fait puisse être considéré comme nouveau au sens de l'article 9 de la loi du 8 décembre 2013, il doit avoir un impact sur la situation personnelle du bénéficiaire, qui justifie une révision du droit à la G.R.A.P.A., sauf à considérer (même s'il pourrait paraître être énoncé à l'article 14, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 23 mai 2001) que le Roi pourrait se saisir de tout fait nouveau quelconque survenant postérieurement au 1^{er} janvier 2014 pour le retenir comme nouveau. Une révision a en effet pour objectif et pour conséquence une éventuelle modification des droits. Interpréter autrement l'article 9 de la loi du 8 décembre 2013 et l'arrêté d'exécution qui en découle pourrait être de nature à méconnaître le principe de *standstill* découlant de l'article 23 de la Constitution, qui trouve aussi application en matière de G.R.A.P.A.

21.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Réseaux sociaux](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 26 mars 2021, R.G. 2021/AL/5

Est régulière, pour justifier la réalité d'un motif grave, la preuve, se fondant sur un échange via la messagerie *Messenger* du réseau *Facebook* auquel son auteur n'a pas donné de portée confidentielle, produite par un employeur qui en a eu connaissance par le biais d'un de ses destinataires.

22.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Délais de recours > Appel > Computation / Point de départ](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 6 janvier 2021, R.G. 2020/AL/339 et 2020/AL/340

En cas d'incertitude, et donc d'inapplicabilité de l'article 53*bis*, 1^o, C.J., d'autres dates peuvent être retenues, étant soit celle retenue par l'article 53*bis*, 2^o, en cas de notification sans avis de réception, à savoir la date correspondant au troisième jour ouvrable qui suit celui où le pli a été remis aux services de la poste, soit celle qui correspond à la solution dégagée par la Cour de cassation : une notification par pli recommandé est réputée accomplie le premier jour ouvrable qui suit le jour de la remise du pli à la poste. C'est en effet à cette date que le destinataire est censé avoir pu en prendre connaissance (avec renvoi à Cass., 23 juin 2006, n^o 6.242).

*
* *

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

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