



Terra Laboris ■

CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)

EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 148

15 février 2022

Chers Lecteurs,
Chères Lectrices,

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

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Genre > Hypothèses rencontrées > Maternité](#)

C. trav. Bruxelles, 30 juin 2021, R.G. 2018/AB/695¹

En cas de refus d'embauche d'une femme enceinte au motif que « *(son) rôle de maman doit primer sur (sa) carrière et (que la société recherche) une personne libre de tout engagement familial et flexible dans les horaires de travail* », il y a une présomption d'existence d'une discrimination fondée sur le sexe. La société doit dès lors établir qu'elle n'a pas discriminé l'intéressée en raison de sa maternité. A cet égard, l'absence d'élément intentionnel est indifférente. Il peut y avoir une discrimination même si l'employeur n'a pas consciemment l'intention de la pratiquer. De même, la politique d'embauche n'est pas suffisante pour contredire la présomption légale et le recours à des prestataires de services indépendantes n'est pas un point susceptible de confirmer l'absence de discrimination, le fait de conclure des contrats de prestation de services avec des femmes étant ainsi indifférent pour juger si la pratique d'embauche d'une travailleuse salariée repose sur des facteurs étrangers à toute discrimination fondée sur la maternité. Ne renverse pas non plus celle-ci l'embauche, sept mois plus tard, d'une femme ayant un enfant en bas âge.

2.

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

Trib. trav. Hainaut (div. Charleroi), 18 octobre 2021, R.G 20/655/A

L'article 3 de la Charte de l'assuré social fait obligation aux institutions de sécurité sociale de fournir à l'assuré social qui en fait la demande écrite toute information utile concernant ses droits et obligations et de lui communiquer d'initiative un complément d'information nécessaire à l'examen de sa demande ou au maintien de ses droits.

L'information utile à donner ne s'étend pas, pour un organisme assureur, jusqu'à l'information à l'assuré social et/ou ses héritiers, du délai de prescription légal d'une action relative au paiement des prestations de santé.

3.

[Concertation / Participation > Elections sociales > Candidature > Remplacement d'un candidat](#)

C. trav. Bruxelles, 8 septembre 2021, R.G. 2021/AB/556

Une organisation syndicale qui informe un employeur, dans les délais requis (jusqu'au quatorzième jour précédant l'élection), des modifications apportées à ses listes permet à ce dernier de faire valoir ses observations. Il y a donc lieu de considérer que l'intéressé a été consulté ou, à tout le moins, que le but de la consultation a été réalisé, ce d'autant que, lorsqu'il a été informé de cette modification, il n'a fait aucune observation, ni émis aucune réserve à son encontre.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Discrimination à l'embauche sur la base de la maternité](#).

4.

[Relation de travail > Contrat d'entreprise - requalification > Types de fonctions > Guide touristique](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 20 septembre 2021, R.G. 19/5.271/A et 20/3.157/A](#)²

Il ne peut être question de liberté d'organisation du temps de travail lorsque le droit de refuser de prêter n'est pas absolu. Ainsi, pour une guide touristique, qui, si elle est en principe libre d'accepter des visites, devait s'expliquer sur son emploi du temps et justifier la raison pour laquelle elle refusait des demandes qui lui étaient envoyées.

Quant à la liberté d'organisation du travail lui-même, celle-ci est inexistante dès lors que le matériel de formation, les informations sur les lieux à visiter et un « kit » du bon guide étaient remis par la société, que des vêtements et accessoires spécifiques étaient fournis (tee-shirt, veste, parapluie), avec des instructions spécifiques relatives à l'usage du parapluie, au port de l'uniforme pour l'image de la société, que des sanctions financières étaient imposées et enfin qu'étaient communiquées aux guides les anecdotes à raconter lors des tours et qu'un rapport de visite devait être remis.

5.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Sanctions disciplinaires](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 9 juin 2021, R.G. 20/81/A](#)³

En cas de sanction disciplinaire, le contrôle judiciaire porte sur la régularité de la procédure et sur la vérification de l'existence des faits. Le juge doit également examiner si la sanction prise est proportionnelle à la gravité du comportement. Le fait de restreindre le rôle des juridictions du travail en la matière à la simple vérification du respect des règles de procédure, de l'existence matérielle des faits et de la légalité du manquement et de la pénalité, sans cependant pouvoir exercer un contrôle de proportionnalité, se heurte au fondement contractuel du droit disciplinaire dans le secteur privé. Dans le cadre de son contrôle de légalité, la juridiction peut exercer un contrôle de proportionnalité avec, au besoin, le droit d'annuler la sanction infligée.

6.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 1^{er} juin 2021, R.G. 20/1.548/A](#)⁴

La communication des motifs concrets de licenciement suppose, pour que ne soit pas due l'amende civile, que la motivation soit effective et concrète mais elle n'exige pas pour autant des faits précis, une appréciation générale du comportement du travailleur suffisant, pour autant qu'elle permette à celui-ci de se rendre compte globalement de ce qui lui est reproché et qu'il puisse articuler adéquatement sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Ce n'est pas à ce stade qu'il faut examiner si les motifs sont réels.

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Guide touristique : travail salarié ou indépendant ?](#)

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Sanction disciplinaire : étendue du contrôle judiciaire par le tribunal du travail.](#)

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [C.C.T. n° 109 : qu'entend-on par « motifs concrets » ?](#)

7.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 22 octobre 2021, R.G. 20/2.243/A](#)

L'exigence de motivation étant, dans le cadre de la CCT n° 109, moindre qu'en cas de licenciement pour motif grave, il n'est pas nécessaire que chaque fait précis et concret soit énoncé. Il n'en demeure pas moins qu'un employeur reprochant à un membre de son personnel une inadaptation ou un refus de se conformer à certaines règles ou méthodes de travail doit, à tout le moins, préciser en quoi il ne s'adapte pas ou à quoi il refuse de se conformer.

8.

[Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Critères de l'abus de droit > Formes d'abus > Comportement à la rupture > Absence d'audition](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 28 octobre 2021, R.G. 20/1.547/A](#)

Il ne coule pas de source qu'un licenciement constitue la suite logique d'entretiens intervenus 6 et 3 mois au préalable, qui plus est sans que les moyens de défense du travailleur soient actés sur leurs comptes rendus respectifs et sans que ceux-ci attirent son attention sur les conséquences liées à la continuité de ses manquements. Ils ne peuvent, par ailleurs, être assimilés à l'audition préalable prévue au règlement de travail, ce qui confère un caractère abusif à la rupture dans la mesure où le travailleur a, de la sorte, perdu une chance de pouvoir conserver son emploi en fournissant des explications sur les faits qui lui sont reprochés, ceux-ci ne lui ayant, au demeurant, pas été communiqués dans l'écrit lui notifiant son licenciement.

9.

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

[C. trav. Bruxelles, 26 octobre 2021, R.G. 2018/AB/817](#)

Le juge peut légalement déduire de la constatation que la partie ayant donné congé a fait durer inutilement l'examen du caractère sérieux des faits pris en considération comme motif grave, que ceux-ci ne sont pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration entre parties et ne constituent, dès lors, pas un motif grave justifiant le congé (avec renvoi à Cass. 8 avril 1991, Pas., I, 1991, p. 718).

10.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Rupture conventionnelle > Rupture d'un commun accord](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 9 juin 2021, R.G. 19/4.592/A](#)⁵

Par violence, il faut entendre le fait d'inspirer la crainte d'un mal considérable pour amener une personne à poser un acte juridique. Vu cette crainte, la volonté n'est pas libre et le consentement est considéré comme n'ayant jamais été donné. Pour constituer un vice de consentement, la violence doit être injuste ou illicite. La crainte doit être déterminante pour obtenir celui-ci.

En l'espèce, il y a eu une pression exercée sur le travailleur avec violence morale, et ce aux motifs de (i) la manière dont a été convoqué l'intéressé sans qu'il ne puisse anticiper le but de la réunion, (ii) la menace d'un licenciement pour faute grave, (iii) le fait que la réunion avait été organisée et les documents à signer préparés et (iv) celui, pour la direction, d'être à deux pour influencer le travailleur. Ces éléments ont constitué ensemble la pression caractéristique du vice de consentement. Les conditions dans lesquelles la convention de rupture a été soumise à ce dernier sont injustes ou illicites. La convention est dès lors nulle.

11.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Rupture pour force majeure > Autres cas](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 6 octobre 2021, R.G. 21/413/A](#)

Prévoir, une fois née la pandémie due au Covid-19, que celle-ci constitue un cas de force majeure est antinomique avec l'essence même de cette notion, laquelle suppose un événement imprévisible dont la faute ne peut être attribuée au débiteur et qui constitue un obstacle insurmontable à la poursuite du contrat de travail. Dans ce contexte bien particulier, la perte d'un client, fût-il unique, ne constitue pas un cas de force majeure au sens de l'article 32 L.C.T.

12.

[Temps de travail et temps de repos > Vacances annuelles > Pécule de vacances > Personnel d'ambassade](#)

[C. trav. Bruxelles, 22 juin 2021, R.G. 2018/AB/625](#)⁶

L'Etat étranger, employeur, qui n'a pas payé le double pécule de vacances du personnel engagé localement ne peut, pour limiter la condamnation aux arriérés à une période de cinq ans, plaider avoir agi par ignorance, étant que le droit belge trouvait à s'appliquer en matière de vacances annuelles, ce qui serait constitutif d'une erreur de droit « acceptable » vu le contexte international de la relation de travail, non plus que l'absence d'unité d'intention délictueuse.

Une erreur de droit n'est en effet pas crédible, et ce d'autant que figurent au dossier des interpellations précises et réitérées, et ce de longue date, concernant la question, émanant de divers intervenants. Par ailleurs, l'Etat étranger dispose de l'appui de la Direction du Protocole du SPF Affaires étrangères et, en outre, d'un secrétariat social. Son erreur ne peut être tenue pour invincible. L'infraction est dès lors établie et son élément moral peut être déduit du simple fait matériel commis.

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Rupture du contrat d'un commun accord : conditions d'un vice de consentement](#).

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Personnel d'une mission diplomatique : droit au double pécule de vacances](#).

13.

[Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Récupération d'indu > Fraude](#)

[C. trav. Bruxelles, 8 septembre 2021, R.G. 2019/AB/894](#)

Le comportement de la mère, qui a fait des déclarations inexactes à deux reprises sur le formulaire P.19 et a maintenu sans justification l'inscription de ses enfants à son adresse en Belgique alors qu'ils étaient depuis plusieurs années inscrits dans une école à l'étranger chez leurs grands-parents et ne revenaient en Belgique que pour les vacances, révèle une intention frauduleuse justifiant qu'il soit fait application du délai de prescription de 5 ans.

14.

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

[C.J.U.E., 6 octobre 2021, Aff. n° C-538/19 \(TS e.a. c/ C.N.A.S. et C.A.S.C.\), EU:C:2021:809⁷](#)

Une réglementation nationale qui exclut dans tous les cas la prise en charge des soins hospitaliers dispensés sans autorisation et qui prive la personne assurée de celle-ci ne peut être justifiée par des impératifs d'intérêt général et ne satisfait pas à l'exigence de proportionnalité. Il s'agit d'une restriction injustifiée à la libre prestation de services (avec renvoi à l'arrêt WO du 23 septembre 2020). Par ailleurs, l'article 20 du Règlement n° 883/2004 ne comporte aucune exigence expresse quant à la présentation d'un rapport médical, mais requiert une évaluation de l'état de santé de la personne assurée, de l'évolution probable de sa maladie, des traitements médicaux adaptés à son état et de la disponibilité de ces traitements dans le système de sécurité sociale de l'Etat membre de résidence ainsi que des délais dans lesquels ils peuvent y être prodigués.

En conséquence, la personne assurée qui a reçu, dans un autre Etat membre, un traitement figurant parmi les prestations prévues par la législation de l'Etat de résidence a droit au remboursement intégral des frais de ce traitement, aux conditions prévues par le Règlement, lorsqu'elle n'a pas pu obtenir l'autorisation de l'institution compétente au motif que, bien que le diagnostic et la nécessité de la mise en œuvre urgente d'un traitement aient été confirmés par un médecin relevant du régime d'assurance maladie de l'Etat membre de sa résidence, ce médecin avait prescrit un traitement différent de celui que ladite personne a choisi conformément à un second avis médical émis par un médecin d'un autre Etat membre, lequel traitement, à la différence du premier, n'engendrait pas de handicap.

15.

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

[C.J.U.E., 30 septembre 2021, Aff. n° C-285/20 \(K c/ RAAD VAN BESTUUR VAN HET UITVOERINGSINSTITUUT WERKNEMERSVERZEKERINGEN\), EU:C:2021:785⁸](#)

L'article 65, §§ 2 et 5, du Règlement n° 883/2004 (qui porte sur les droits du chômeur qui résidait dans un Etat membre autre que l'Etat compétent et ce en fonction de son statut « au cours de sa dernière activité salariée ou non salariée ») doit être interprété en ce sens qu'il s'applique à une situation où, avant

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Soins médicaux à l'étranger : exigences relatives à l'autorisation préalable](#).

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Droit aux allocations de chômage et Règlement n° 883/2004](#).

d'être en chômage complet, la personne concernée était dans un Etat membre autre et n'exerçait pas d'activité salariée mais était en arrêt de travail pour cause de maladie et percevait à ce titre des prestations de maladie. La réserve mise par la Cour est que les prestations de maladie doivent être assimilées, selon le droit national, à l'exercice d'une activité salariée.

16.

[Maladies professionnelles > Exposition au risque > A. Principes](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 15 mars 2021, R.G. 2017/AL/488](#)

L'exposition au risque ne doit pas s'apprécier différemment selon que la maladie est dans la liste ou en dehors ou selon que les atteintes sont limitées à la zone L4-L5-S1 ou plus étendues. La Cour observe par ailleurs que FEDRIS n'indique pas quelle méthode autre que MDD il y aurait lieu d'appliquer pour mesurer l'exposition au risque ayant pu générer les pathologies lombaires ailleurs qu'à la jonction L5-S1. Or, récuser la pertinence de toute méthode de mesure de l'exposition au risque sans proposer d'alternative revient en réalité à affirmer que le patient ne peut pas avoir de fièvre car il n'existe pas de thermomètre adapté à son cas et à paralyser l'application de l'article 30bis de la loi du 3 juin 1970. Sous réserve d'une argumentation scientifique particulièrement convaincante, que la Cour déclare ne pas apercevoir en l'espèce, le choix de l'administration ne peut enrayer l'application de la loi. Enfin, pour autant que de besoin, la Cour rappelle qu'elle n'est pas tenue par les normes et méthodes fixées par FEDRIS pour évaluer l'exposition au risque.

17.

[Maladies professionnelles > Exposition au risque > Maladies ostéo-articulaires \(vibrations mécaniques\) > Critères de l'exposition](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 17 mai 2021, R.G. 2020/AL/108](#)

La définition du code 1.605.03 impose que la spondylarthrose dégénérative au niveau L4-L5 ou L5-S1 soit précoce. A défaut de cette précocité, l'atteinte est peut-être une maladie professionnelle hors liste, mais certainement pas la maladie codifiée sous la référence 1.605.03.

L'adjectif précoce ne se réfère pas à un âge déterminé mais est l'expression de l'exigence d'une usure anticipée, aggravée par le port de charges lourdes ou les vibrations mécaniques.

S'il veut être indemnisé sous le bénéfice du code 1.605.03, le travailleur doit dès lors démontrer qu'il remplit cette condition de précocité : c'est sur ses épaules que reposent la charge et le risque de la preuve.

18.

[Maladies professionnelles > Procédure judiciaire > Extension de la demande](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 20 juillet 2021, R.G. 2020/AL/110](#)

Il est indifférent de savoir si le demandeur a formé une demande dans la liste, hors liste ou les deux dès lors qu'il lui est loisible d'étendre sa demande en application de l'article 807 du Code judiciaire. Ainsi que la Cour de cassation l'a à juste titre rappelé dans le contentieux des maladies professionnelles du secteur privé (mais cet enseignement est parfaitement transposable au secteur public), les dispositions légales et réglementaires applicables n'énoncent aucune règle régissant les demandes incidentes

prévues par l'article 807 du Code judiciaire et il n'existe pas, en matière de réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, de « principe du préalable administratif » ou d'autre principe de droit, dont l'application serait incompatible avec cet article (Cass., 12 décembre 2016, www.juportal.be). La demande d'indemnisation des maladies codifiées sous les références 1.605.01 et 1.606.22 est fondée sur un fait ou un acte invoqué dans la requête introductive d'instance. A supposer que l'appréciation des maladies sous l'angle de la liste soit une extension de la demande, celle-ci était recevable.

19.

[Maladies professionnelles > Mécanisme probatoire > Maladie hors liste](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 26 octobre 2021, R.G. 2020/AL/408

En vertu de la jurisprudence de la Cour de cassation, le lien causal est établi quand bien même l'impact de l'exposition au risque serait modeste dès lors que, sans le risque professionnel considéré, la maladie ne serait pas survenue telle quelle ou si l'exposition au risque professionnel a, avec certitude, aggravé celle-ci. Il est possible mais non indispensable que le médecin-expert estime devoir éliminer certains facteurs de la maladie pour asseoir sa conviction que l'exposition au risque professionnel est en lien causal déterminant et direct avec celle-ci. Une fois qu'il estime que le lien causal déterminant et direct est prouvé, il n'est pas nécessaire d'examiner de manière détaillée tous les autres facteurs susceptibles d'avoir une incidence sur l'apparition et le développement de la maladie professionnelle.

20.

[Chômage > Droit aux allocations > Allocations provisoires](#)

C. trav. Bruxelles, 5 octobre 2021, R.G. 2018/AB/622

Dans la mesure où elle porte précisément sur le droit futur à l'indemnité dont la reconnaissance est postulée en justice et ne donne à l'ONEm un droit de subrogation à concurrence du montant des allocations provisoires qu'à la condition de la reconnaissance d'un tel droit, la cession de créance prévue par l'article 47 est sans incidence sur la qualité du travailleur à agir à l'encontre de son employeur en paiement de cette indemnité et, *a fortiori*, en paiement d'autres montants dont le cumul avec les allocations de chômage n'est pas interdit.

21.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Sécurité sociale d'outre-mer > Soins de santé](#)

C. const., 23 décembre 2021, 189/2021

Dans un arrêt du 5 novembre 2020, la Cour du travail de Bruxelles a interrogé la Cour constitutionnelle sur la conformité de l'article 46 de la loi du 17 juillet 1963 (qui pose comme exigence la condition de résidence pour le remboursement des frais de soins de santé) avec les articles 10 et 11 de la Constitution, lus isolément ou en combinaison avec les articles 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et 1^{er} du Protocole additionnel n° 1 consacrant le droit de propriété, en ce qu'il conduit à traiter différemment deux catégories de personnes qui ont contribué de la même manière au financement du régime de sécurité sociale d'outre-mer, la différence de traitement paraissant en outre reposer exclusivement sur la nationalité.

La réponse de la Cour constitutionnelle est qu'il n'y a pas violation, la différence de traitement n'entraînant pas des effets disproportionnés.

22.

[Maladie / Invalidité > Assurance soins de santé > Dispensateurs de soins > Kinésithérapeutes](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 20 octobre 2021, R.G 20/513/A](#)

Pour échapper à la sanction prévue à l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 19 mai 1995 pour remise tardive d'attestation de soins donnés, une kinésithérapeute invoque toute une série de raisons dont l'ignorance de la loi.

Le tribunal rappelle que l'erreur ou l'ignorance de droit ne peuvent être retenues comme causes de justification que pour autant qu'elles soient invincibles, c'est-à-dire lorsqu'il peut se déduire des circonstances que l'auteur de l'infraction a agi comme l'aurait fait toute personne raisonnable et prudente. En l'espèce, cet argument est rejeté au motif que toutes les informations relatives aux obligations des prestataires de soins sont disponibles sur le site de l'I.N.A.M.I.

23.

[Maladie / Invalidité > Paiement > Cumul > Indemnité compensatoire de préavis](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 18 octobre 2021, R.G 19/2.341/A](#)

L'article 103 de la loi coordonnée le 14 juillet 1994 prohibe le cumul des indemnités d'incapacité de travail avec une rémunération. L'article 241 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 tempère la rigueur de ce principe en permettant à l'assuré social de bénéficier des indemnités en attendant de percevoir effectivement cet avantage pour autant que ce dernier informe son organisme assureur de cet état. Les règles applicables à la transgression de l'interdiction de cumul doivent être distinguées suivant l'ordre chronologique dans lequel les paiements ont été effectués et suivant le respect ou non de l'obligation d'information incombant à l'assuré social :

- a) lorsque l'OA est intervenu après le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, cette intervention a un caractère indu vu qu'il n'est pas satisfait à la condition qu'elle ait lieu 'en attendant que' l'assuré social reçoive un des avantages visés à l'article 103, § 1^{er}, de la loi coordonnée ;
- b) lorsque l'OA est intervenu avant que l'assuré social perçoive effectivement une indemnité compensatoire de préavis, les paiements effectués par lui sont indus si l'assuré social n'a pas respecté l'obligation d'information que lui impose l'article 241 précité. Dans cette hypothèse, l'OA peut introduire une action en répétition d'indu à l'encontre de l'assuré social ;
- c) lorsque l'OA est intervenu avant que l'assuré social perçoive effectivement une indemnité compensatoire de préavis, les paiements effectués par lui sont réguliers et il a payé sa propre dette si l'assuré social a respecté son obligation d'information. Dans cette hypothèse, en cas de décaissement postérieur par le débiteur de l'indemnité compensatoire de préavis, l'OA ne peut pas introduire une action en répétition d'indu à l'encontre de l'assuré social. Il n'a pas d'autre choix que celui d'introduire une action subrogatoire à l'encontre de ce débiteur.

24.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 28 octobre 2021, R.G. 20/847/A](#)

Un manquement à l'obligation d'information prévue par l'article 9 de la C.C.T. n° 68 n'étant pas sanctionné de nullité, c'est au juge qu'il revient d'apprécier les conséquences, sur la recevabilité des moyens de preuve tirés de la production aux débats d'images de vidéo surveillance, de l'irrégularité ayant entaché leur obtention. Lorsque celle-ci ne compromet pas le droit à un procès équitable et n'entache pas la fiabilité de la preuve, il peut, pour décider qu'il y a lieu de les admettre, prendre en considération, notamment, la circonstance que l'irrégularité commise est sans commune mesure avec la gravité de l'infraction dont l'acte irrégulier a permis la constatation ou que cette irrégularité est sans incidence sur le droit protégé par la norme transgressée.

25.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Surséance à statuer](#)

[C. trav. Bruxelles, 5 octobre 2021, R.G. 2018/AB/622](#)

Dès lors que tous les faits invoqués par l'employeur pour justifier, à divers titres, le licenciement immédiat du travailleur – et, plus généralement, contester ses divers chefs de demande – sont étrangers à la plainte en diffamation qu'il a déposée au pénal, il n'y a pas lieu de surseoir à statuer, la solution à réserver à cette action n'étant susceptible ni de contredire, ni d'influencer la procédure menée en parallèle au civil.

*
* *

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

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