



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

## - Le Bulletin -

N° 152

15 avril 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.

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

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 27 septembre 2021, R.G. 19/815/A](#)**

Seuls les mandataires d'organisations syndicales peuvent représenter ces dernières en signant une C.C.T. Les délégués syndicaux, qui représentent les travailleurs syndiqués de leur entreprise, ne sont pas mandataires de leur organisation syndicale et ne peuvent la représenter, sauf s'ils disposent d'un mandat exprès délivré par celle-ci.

Si une C.C.T. d'entreprise peut être négociée par les délégués syndicaux, seuls les mandataires de l'organisation syndicale peuvent, de ce fait, la conclure et donc la signer. Une C.C.T. d'entreprise signée par les délégués syndicaux, non valide en soi, peut toutefois être considérée comme constituant un engagement unilatéral de l'employeur, ce qui signifie que ce dernier est tenu par cet engagement mais que les travailleurs ne peuvent l'être par celles de ses dispositions qui ne leur sont pas favorables.

2.

[Bien-être au travail > Charge psychosociale > Violence et harcèlement au travail > Définitions > Harcèlement > Types > Mesures d'isolement](#)

**[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 3 septembre 2021, R.G. 19/3.573/A<sup>1</sup>](#)**

Des mesures d'isolement (à savoir pour une enseignante refus qu'elle assiste à un conseil pédagogique, localisation de sa classe en sous-sol, absence d'invitation à une fête importante pour l'école et éviction de la mise en place d'une nouvelle section), survenues pendant une période déterminée (étant une même année scolaire), font présumer l'existence d'un harcèlement moral. En effet, elles portent atteinte à l'intégrité psychique de l'intéressée lors de l'exécution de son travail et créent un environnement de travail hostile, voire dégradant.

3.

[Bien-être au travail > Charge psychosociale > Violence et harcèlement au travail > Définitions > Harcèlement > Eléments constitutifs > Exigence d'une atteinte individuelle](#)

**[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 3 septembre 2021, R.G. 19/1.783/A](#)**

L'atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique doit viser le travailleur individuellement. La maltraitance de l'ensemble du personnel n'est pas du harcèlement et il en va de même lorsque les conditions de travail du travailleur ne sont pas fondamentalement différentes de ses collègues et que ses tâches ne sont pas plus inintéressantes ou plus dévalorisantes que celles attribuées aux collègues exerçant les mêmes fonctions, ou encore lorsque le travailleur ne peut pas prouver qu'il a été traité d'une autre manière que les autres employés. L'atteinte doit être individuelle.

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Harcèlement moral : demande d'indemnité de protection et demande d'indemnisation du dommage moral fondée sur la faute de l'employeur.](#)

4.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Durée du contrat > Contrat de remplacement](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 13 septembre 2021, R.G. 20/858/A](#)

La crise sanitaire traversée depuis mars 2020 ne peut constituer un « cas de force majeure » justifiant qu'il soit dérogé aux dispositions légales en matière de contrat de remplacement et que, pour des raisons pragmatiques liées à celle-ci, les nouveaux travailleurs de la société soient systématiquement engagés dans le cadre de pareil contrat, sans indication du travailleur remplacé, ce qui, dans l'interprétation stricte de l'article 11<sup>ter</sup> L.C.T. que ce régime dérogatoire impose, doit emporter la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée. Toute autre interprétation permettrait, en effet, à l'employeur de maintenir volontairement le travailleur dans situation précaire et d'échapper au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis en cas de rupture.

5.

[Fin du contrat de travail > Prescription > Délai > Indemnité pour concurrence déloyale](#)

[Cass., 24 janvier 2022, n° S.19.0037.N et S.20.0016.N](#)

Il ressort de la genèse de l'article 17, 3°, a) et b), de la loi du 3 juillet 1978 que l'action introduite contre un ex-travailleur du fait de concurrence déloyale ou de participation à de tels actes après la fin du contrat de travail, alors qu'aucune clause de non-concurrence valable ne figurait dans le contrat, ne peut être considérée comme une action découlant du contrat de travail au sens de l'article 15 de la loi, mais comme une demande extracontractuelle au sens de l'article 2262<sup>bis</sup>, § 1<sup>er</sup>, de l'ancien Code civil.

6.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Arlon\), 10 décembre 2021, R.G. 21/22/A](#)

Dès lors que le comportement justifiant le motif grave invoqué n'est pas démontré, le licenciement de l'employée n'est justifié ni par son aptitude ou sa conduite, non plus que par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. A défaut de motif (démontré), le licenciement n'aurait en outre pas été décidé par un employeur normal et raisonnable.

7.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Eléments de la cause > Milieu socio-professionnel](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 8 novembre 2021, R.G. 20/1.225/A](#)

Le caractère tout à fait particulier et hautement sensible du milieu professionnel dans lequel est occupé le travailleur est de nature à abaisser encore le seuil d'acceptabilité de comportements répréhensibles. Ainsi, dans un centre de soins psychiatriques où sont internés des patients gravement malades soumis à une médication lourde, l'employeur doit-il pouvoir avoir une confiance totale en l'intégrité morale de ses travailleurs et en leur capacité de maintenir une relation strictement professionnelle avec les patients.

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Incapacité de travail > Entrave\(s\) au contrôle médical](#)

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 25 octobre 2021, R.G. 20/181/A](#)**

Le mécanisme légal prévu à l'article 31, § 3, L.C.T. a pour corollaire l'obligation, pour le travailleur, de prendre toutes dispositions de nature à rendre le contrôle médical possible. Un manquement à cette obligation ne peut toutefois constituer une faute grave que si l'employeur prouve que l'intéressé a délibérément choisi de faire obstacle à l'exercice du droit de contrôle qui lui est reconnu en adoptant une attitude qui ne laisse planer aucun doute sur son intention de se soustraire audit contrôle.

9.

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

**[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 26 novembre 2021, R.G. 20/1.711/A et 20/2.114/A](#)**

La convention de transaction doit répondre aux conditions de validité contenues à l'article 1108 de l'ancien Code civil (consentement, capacité, objet et cause). Elle peut être annulée lorsque les conditions nécessaires à sa validité ne sont pas rencontrées ou lorsqu'elle viole des normes impératives ou d'ordre public. Lorsque la nullité affecte la transaction dans son ensemble, elle doit être entièrement annulée avec effet rétroactif. Tel est le cas en présence d'un vice de consentement ou lorsque la transaction poursuit, de façon globale, des objectifs contraires à l'ordre public. Le consentement des parties est vicié en cas d'erreur, de dol ou de violence. Le contrat de transaction contient une particularité prévue à l'article 2052 de l'ancien Code civil, qui dispose que les transactions ont, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort. Elles ne peuvent être attaquées ni pour cause d'erreur de droit ni pour cause de lésion.

10.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul des cotisations de sécurité sociale > Options sur actions](#)

**[C. trav. Bruxelles, 19 août 2021, R.G. 2015/AB/993<sup>2</sup>](#)**

En vertu des articles 270 et suivants du Code des impôts sur les revenus de 1992 ainsi que de l'article 23 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, l'employeur est tenu d'effectuer les retenues légales au moment où les « rémunérations » sont accordées. Ces dispositions légales contiennent des obligations à charge des débiteurs des revenus et au bénéfice des administrations (fiscale et sociale). Celles-ci en sont les seules créancières, et non les travailleurs. Ceci vaut également lorsque la rémunération intervient sous forme d'actions ou d'options sur actions.

---

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Caractère rémunérateur des actions et options sur actions octroyées gratuitement par l'employeur](#).

11.

[Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Taux des allocations > Supplément pour famille monoparentale](#)

[C. trav. Bruxelles, 15 juillet 2021, R.G. 2020/AB/434](#)<sup>3</sup>

L'article 56bis, § 2, L.G.A.F. prévoit la majoration de l'allocation mensuelle d'un supplément variable selon le rang. L'objectif de celui-ci est de soutenir principalement les familles monoparentales les plus nécessiteuses dans le cadre de la lutte contre la pauvreté. Il contient une présomption selon laquelle la cohabitation de l'auteur survivant avec une personne autre qu'un parent ou allié jusqu'au troisième degré inclus fait présumer l'existence d'un ménage de fait. Cette présomption est réfragable. La notion de « cohabitation » ayant été définie distinctement dans la matière des allocations familiales par rapport aux autres secteurs de la sécurité sociale, la loi du 12 août 2000 a remplacé la notion de « ménage formé avec une personne de l'autre sexe » par « ménage de fait ». Il s'est agi à ce moment d'abandonner la référence à la relation sexuelle entre membres du ménage et de mettre l'accent sur le lien économique qui les unit, le législateur de l'époque renvoyant à la jurisprudence existante en matière sociale.

12.

[Maladies professionnelles > Procédure judiciaire > Recours à l'expertise](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 25 mai 2021, R.G. 2020/AL/106](#)<sup>4</sup>

Vu les règles de preuve, au stade de la procédure où l'expertise est sollicitée, le demandeur a la charge de la preuve d'indices suffisants et non la charge des éléments constitutifs de la maladie en tant que telle. Ce qui est requis n'est pas de démontrer de façon irréfutable que le demandeur souffre d'une maladie en lien causal déterminant et direct avec l'exposition au risque (l'affaire étant examinée en l'espèce dans le cadre d'une maladie hors liste) mais que cette hypothèse est suffisamment vraisemblable pour justifier la désignation d'un expert, dont le rapport constituera un élément de preuve important.

13.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité occasionnelle](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 15 octobre 2021, R.G. 2021/AL/107](#)<sup>5</sup>

Pour que l'activité exercée soit considérée comme occasionnelle, il doit s'agir d'une activité limitée, dont l'ampleur est nécessairement inférieure à celle d'une activité accessoire. Les deux critères généralement pris en compte pour ce qui est du caractère limité sont le nombre d'heures de travail et le montant des revenus. Lorsque le débat porte sur le caractère occasionnel (dans la thèse du chômeur) ou accessoire (dans celle de l'ONEm), la charge de la preuve repose sur l'ONEm, dans la mesure où, dans le formulaire C1, le chômeur a déclaré qu'il n'exerce pas d'activité accessoire, ce qui entraîne une présomption en ce sens. En cas de doute, le tribunal devra donner raison au chômeur.

---

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Supplément d'allocations familiales pour famille monoparentale](#).

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Maladie professionnelle : à quelles conditions un expert peut-il être désigné en justice ?](#)

<sup>5</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Chômage : conditions d'exercice d'une activité occasionnelle compatible avec le statut de chômeur indemnisé](#).

14.

[Chômage > Contrôle de la recherche active d'emploi > Dispense > Inaptitude](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 9 août 2021, R.G. 2020/AN/100<sup>6</sup>](#)

Les rapports annuels de l'ONEm démontrent à suffisance, pour la cour, que la limitation des allocations d'insertion dans le temps était en soi une mesure adéquate et nécessaire. Cependant, rien ne permet de cibler la catégorie des personnes présentant une inaptitude permanente de plus de 33%, qui constitue une catégorie à part entière, puisque la réglementation chômage prévoit pour ceux-ci un régime spécifique dans certaines situations. Les explications de l'ONEm (données au travers de plusieurs procédures) ne permettent pas de savoir si l'auteur de l'arrêté royal s'est posé la question des conséquences de la mesure en ce qui concerne ces travailleurs. La cour décide en conséquence d'écarter la norme au profit de l'ancienne législation, en application de l'article 159 de la Constitution.

15.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 15 novembre 2021, R.G. 19/1.515/A](#)

L'organisation de ses repas, de ses lessives et de son temps libre relève de la liberté de choix du chômeur. Partant, l'ONEm ne peut s'appuyer sur ces éléments pour réduire son droit aux allocations, même s'ils impliquent qu'il passait beaucoup de temps chez ses parents en journée et y avait son centre de vie, ce critère n'étant pas inscrit dans la réglementation et ne se confondant pas avec celui de la cohabitation effective.

16.

[Chômage > Suppression / Dégressivité des allocations > Allocations d'insertion](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 20 décembre 2021, R.G. 2017/AL/574](#)

L'article 63, § 2, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 engendre un recul significatif du degré de protection des bénéficiaires d'une allocation d'insertion. L'ONEm ne peut se contenter d'invoquer des motifs d'intérêt général mais doit démontrer que la mesure adoptée est appropriée et nécessaire pour atteindre l'objectif général visé (motifs budgétaires, motifs liés à la relance de l'emploi des jeunes, motifs liés à l'atteinte d'un niveau d'emploi de 73,2% en 2020). A défaut d'établir ce caractère approprié et nécessaire et de démontrer que d'autres possibilités de mise en œuvre de la réforme et susceptibles d'avoir un impact moins important en termes de protection sociale auraient été étudiées, la disposition doit être écartée.

---

<sup>6</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Dispense de la procédure d'activation \(chômeur atteint de plus de 33% d'incapacité permanente\) : principe du standstill.](#)

17.

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > Réduction des cotisations > Octroi > Premier engagement \(loi-programme du 24 décembre 2002\) > Unité technique d'exploitation > Définition](#)

**[C. trav. Bruxelles, 25 novembre 2021, R.G. 2020/AB/444 \(NL\)](#)**

L'acception large de la notion d'unité technique d'exploitation a notamment pour objectif d'éviter qu'une modification du statut juridique de l'employeur sans réelle création d'emploi n'ouvre le droit à la réduction des cotisations. La création effective d'emploi doit être appréciée sans égard au statut du travailleur ou à la nature du travail effectué. Une nouvelle entrée en service n'ouvre pas le droit au bénéfice des réductions de cotisations au sens de l'article 344 de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002 si elle n'est pas couplée avec une création effective d'emploi.

18.

[Maladie / Invalidité > Paiement > Cumul > Accident du travail](#)

**[C. trav. Bruxelles, 13 juillet 2021, R.G. 2019/AB/915<sup>7</sup>](#)**

En application de l'article 136, § 2, de la loi coordonnée le 14 juillet 1994, les indemnités pour incapacité de travail ne peuvent être cumulées avec celles de la loi du 10 avril 1971. Il y a interdiction de cumul lorsque le même dommage est couvert deux fois et que le dommage est réparé en vertu d'une autre législation. Lorsque les sommes accordées en vertu de cette législation sont inférieures aux prestations de l'assurance, le bénéficiaire a droit à la différence à charge de celle-ci. La cour rappelle que le dommage réparé est la perte d'une capacité de gain et que les indemnisations peuvent cependant avoir des causes différentes. Le cumul des deux indemnités n'est possible que pour autant que les préjudices qu'elle répare soient entièrement distincts. Il en découle que le cumul n'est jamais possible lorsque la victime de l'accident du travail est indemnisée à concurrence d'au moins 35% en I.P.P.

19.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Cessation d'activité > Cessation en lien direct avec les lésions](#)

**[C. trav. Liège \(div. Liège\), 11 octobre 2021, R.G. 2020/AL/465<sup>8</sup>](#)**

Par « lésions » ou « troubles fonctionnels », il faut entendre toute atteinte physique ou psychique qui diminue la capacité de gain. Peu importe que celle-ci soit visible moyennant le recours à l'imagerie médicale ou qu'elle soit imputable à un organe ou à une cause en particulier. Peu importe également que les troubles soient réfractaires à tout traitement et variables dans le temps. Il est en outre indifférent qu'il s'agisse de troubles du comportement, inhérents à la personnalité. Dans l'appréciation de l'incapacité, il faut tenir compte de toutes les pathologies, quelle que soit leur origine et indépendamment de leur indemnisation éventuelle.

---

<sup>7</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Interdiction de cumul entre des indemnités de mutuelle et l'indemnisation en accident du travail](#).

<sup>8</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [A.M.I. : perte de plus de deux tiers de la capacité de gain et marché du travail effectif](#).

20.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Cessation d'activité > Reprise du travail](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mouscron\), 11 janvier 2022, R.G. 18/745/A](#)

La référence que l'article 101 de la loi du 14 juillet 1994 fait à l'article 100, § 2, de la même loi n'implique pas que, pour la récupération d'indemnités d'incapacité de travail indûment perçues, une distinction doit être faite entre les travailleurs qui reprennent le travail à temps partiel et ceux qui le reprennent à temps plein, dès lors que la condition d'une incapacité d'au moins 50% porte sur l'incapacité de travail et non sur le caractère à temps plein ou partiel du travail.

21.

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

[Cass., 4 octobre 2021, n° S.20.0036.N](#)

Le C.P.A.S. doit accorder l'aide médicale urgente à l'étranger qui séjourne illégalement sur le territoire s'il apparaît que, sans son intervention, celui-ci ne peut pas mener une vie conforme à la dignité humaine. Lors de l'appréciation de ce critère, les moyens de subsistance de certains membres du ménage et de la famille avec qui il cohabite peuvent être pris en compte. Par « cohabitation », il faut, au sens de ces dispositions, comprendre le fait de vivre sous le même toit dans le chef de personnes qui règlent principalement en commun les tâches ménagères. La notion de cohabitation suppose une certaine durée. Cette condition (à savoir de vivre sous le même toit et régler principalement en commun les tâches ménagères pendant une certaine durée) doit être vérifiée par le juge du fond.

22.

[Droit judiciaire et preuve > Astreinte > Etat étranger](#)

[C. trav. Bruxelles, 2 novembre 2021, R.G. 2018/AB/917](#)

L'Etat étranger peut être condamné à une astreinte, celle-ci n'étant pas contraire au principe d'immunité d'exécution, qu'elle soit ou non relative. L'article 1385*bis*, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire interdit seulement qu'une astreinte soit prononcée en ce qui concerne l'exécution de contrats de travail en tant que telle, mais non pour ce qui est des obligations qui ne seraient, certes, pas nées sans le contrat de travail, mais qui ne concernent pas des obligations caractéristiques de celui-ci. Ainsi, pour la régularisation de la situation d'une employée sur le plan de la sécurité sociale pour le passé et la délivrance de documents sociaux et fiscaux.

23.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Vérification d'écritures](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 18 novembre 2021, R.G. 2020/AN/121](#)

Tant que l'auteur présumé de l'acte refuse de reconnaître celui-ci et d'en assumer la paternité, l'acte est privé de toute valeur probante. Il ne peut même pas servir de commencement de preuve par écrit, ceci



supposant que l'origine du document est certaine et ne vaut donc , tout au plus, que comme présomption. Par conséquent, la partie qui s'obstine à invoquer cet acte en justice doit alors, conformément à l'article 1384 de l'ancien Code civil, provoquer la vérification d'écriture, étant entendu que, de son côté, l'auteur présumé peut conserver une attitude passive, sans devoir prouver qu'il y a falsification.

24.

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

**[C. trav. Liège \(div. Liège\), 19 novembre 2021, R.G. 2020/AL/188](#)**

Dès lors que le jugement a quo portait en partie sur un chef de demande visé par l'article 704, § 2, du Code judiciaire, impliquant l'application du régime particulier de notification du jugement prévu par l'article 792, alinéa 2, de ce Code, c'est la notification qui fait courir le délai d'appel. En effet, lorsqu'un des chefs de demande impose l'application d'un régime particulier de notification du jugement emportant l'identification d'un point de départ spécifique du délai d'appel, cette disposition spécifique et dérogatoire s'applique à l'ensemble du jugement, même s'il comporte d'autres chefs de demande.

\*  
\* \*

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

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