



RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)  
T. : 0032(0)2/653.36.80  
F. : 0032(0)2/652.37.80  
EMAIL : [info@terralaboris.be](mailto:info@terralaboris.be)

## - Le Bulletin -

N° 22

15 août 2016

Madame,  
Monsieur,

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 ([www.terralaboris.be](http://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, ainsi que les différentes rubriques, sont consultables d'un simple clic.

Dans ce numéro, nous proposons une sélection de la jurisprudence de la Cour du travail de Bruxelles.

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 > Égalité et non-discrimination > Relations de travail > Mécanisme probatoire](#)

**C. trav. Bruxelles, 17 novembre 2015, R.G. n° 2014/AB/1.091 (NL)<sup>1</sup>**

Le dispositif de l'article 28, § 1<sup>er</sup>, de la loi anti discrimination est comparable sur le plan de la charge de la preuve à celui de l'article 32*undecies* de la loi sur le bien-être de sorte que ce qui est valable pour celui-ci l'est également pour celui-là.

2.

[Relation de travail > Secteur public > Situations spécifiques > La Poste](#)

**C. trav. Bruxelles, 3 novembre 2015, R.G. 2013/AB/134**

Les modifications à apporter au statut du personnel de BPost sont décidées par son conseil d'administration « sans préjudice des dispositions légales et réglementaires qui règlent le statut concerné ». Lorsque ces modifications portent sur les droits et obligations du personnel contractuel, son CA ne peut toutefois en décider qu'après avoir soumis sa proposition à la « commission paritaire » établie en son sein ; il est, en outre, lié par toute réglementation arrêtée par la commission paritaire (L. du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, art. 34 et 35).

Il s'ensuit que, si les conditions de rémunération du personnel contractuel de BPost sont bien modifiables par voie collective, ces modifications ne peuvent déroger à la loi, dont l'article 1134 du Code civil et l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978, prévenant toute réduction unilatérale de la rémunération de son personnel contractuel.

3.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Maternité > Examen du motif](#)

**C. trav. Bruxelles, 17 novembre 2015, R.G. 2014/AB/967**

Il est difficilement imaginable, et n'est en tout cas nullement cohérent, de remercier une travailleuse enceinte pour son dévouement et de prétendre, à propos de son licenciement que celui-ci trouve sa cause dans le comportement odieux et inadmissible qu'elle a eu à l'égard d'une collègue, ainsi que dans des actes d'insubordination à l'occasion d'un travail pour lequel elle n'aurait de surcroît pas respecté les horaires.

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Lien entre discrimination et harcèlement au travail](#).

#### 4.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué du personnel\\* \(loi 1991\) > Motifs encadrés par la loi > Motif grave > Faits à prendre en compte](#)

#### **C. trav. Bruxelles, 23 décembre 2015, R.G. 2015/AB/889**

L'article 4, § 3, de la loi du 19 mars 1991 impose à l'employeur de faire mention, dans les lettres recommandées par lesquelles il informe le travailleur protégé et l'organisation syndicale qui l'a présenté de son intention de licenciement, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

En vertu de son article 7, dans la seconde phase de la procédure, la citation doit mentionner le motif qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4. Aucun autre motif ne pourra être soumis à la juridiction du travail.

La notification du motif invoqué à l'appui de l'intention doit être précise afin de permettre au travailleur et à son organisation syndicale d'en connaître et, ensuite, au juge de s'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu à la notification. Des appréciations sur un comportement ou une accusation générale ne sont pas des faits précis.

#### 5.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Décisions contenant les principes](#)

#### **C. trav. Bruxelles, 23 décembre 2015, R.G. 2015/AB/889**

L'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la collaboration professionnelle en raison de la faute commise doit être appréciée *in concreto*, en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte même et au contexte dans lequel il a été posé.

Le juge doit ainsi tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à justifier le licenciement ou, au contraire, à atténuer la gravité de la faute, soit, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des antécédents éventuels et de l'état de santé physique et mental du travailleur tel que connu de l'employeur. Il doit également apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur, sa gravité pouvant dépendre de la « culture » de l'entreprise. Le laxisme antérieur de la hiérarchie, l'absence d'avertissement et la circonstance qu'une sanction moins lourde a été appliquée à d'autres travailleurs pour des faits semblables sont, à ce titre, à prendre en considération.

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration implique également un contrôle de proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue un licenciement sur-le-champ.

La connaissance suffisante du fait ne s'identifie pas à la possibilité pour l'employeur de se procurer les preuves de celui-ci : le délai prend cours dès qu'il est connu avec une certitude suffisante, même si la preuve n'en est acquise que plus tard.

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. Bruxelles, 23 décembre 2015, R.G. 2015/AB/889**

Ni l'inquiétude au sujet de l'avenir de l'entreprise, ni le mandat de représentant du personnel ne justifient qu'un membre du personnel hurle en présence de clients, refuse l'autorité de son employeur, agresse verbalement un collègue, l'insulte et profère à son égard des propos à relents racistes.

La circonstance que l'intéressé, issu d'un milieu modeste, ait un faible niveau de formation et ait appris le français « sur le tas » peut expliquer un mauvais choix de vocabulaire ; elle ne justifie, en aucun cas, agressivité, insultes et propos racistes.

7.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Caractéristiques du congé > Caractère définitif](#)

**C. trav. Bruxelles, 15 décembre 2015, R.G. 2013/AB/1.027**

Le congé moyennant préavis étant un acte juridique définitif et irrévocable, le délai de préavis ne peut être réduit unilatéralement, si ce n'est par la notification d'un contre-préavis par la partie qui a reçu congé. Droits et obligations des parties subsistant durant ce délai, le contrat peut néanmoins être rompu pour motif grave dès lors que l'une des parties manquerait à ses obligations, rendant ainsi impossible la poursuite des relations contractuelles jusqu'au terme notifié.

8.

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

**C. trav. Bruxelles, 23 décembre 2015, R.G. 2015/AB/889**

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de gravité requis, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice.

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Utilisation abusive de matériel](#)

**C. trav. Bruxelles, 16 décembre 2015, R.G. 2013/AB/1.134**

Le travailleur qui laisse dans le véhicule qui lui est assigné, ouvert et accessible à tous, la carte carburant dont il est personnellement détenteur ainsi que le code secret de celle-ci, commet un manquement d'autant plus fautif s'il s'est engagé à respecter les conditions strictes d'utilisation de sa carte et a, en outre, été avisé de manière explicite des suites qui seraient réservées à l'utilisation abusive de celle-ci.

10.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Transfert d'entreprise > Effets du transfert > Maintien des droits des travailleurs > Arriérés de rémunération](#)

**C. trav. Bruxelles, 2 novembre 2015, R.G. 2014/AB/307 (NL)<sup>2</sup>**

En cas de transfert d'entreprise, les obligations contractuelles sont incluses dans les créances transférées, en application des articles 7 et 8 de la CCT 32*bis*. Ne le sont pas des demandes en dommages et intérêts ayant un fondement délictuel.

11.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis > Avantages rémunératoires](#)

**C. trav. Bruxelles, 22 décembre 2015, R.G. 2015/AB/70 (NL)**

Une indemnité forfaitaire de frais, allouée au travailleur pour compenser les dépenses diverses auxquelles il est réellement exposé dans l'exercice de sa profession, ne fait pas double emploi avec les remboursements de frais auxquels il a droit sur production de pièces justificatives. Il n'y a pas lieu de l'inclure dans la base de calcul de l'indemnité de préavis.

12.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul des cotisations de sécurité sociale > Indemnité due pour cause de non-respect d'une clause de stabilité](#)

**C. trav. Bruxelles, 17 décembre 2015, R.G. 2014/AB/1.082 (NL)**

Sauf les exceptions prévues par l'article 19, § 2, 2°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, les indemnités dues aux travailleurs lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou statutaires ne sont en règle pas considérées comme rémunération. Les indemnités dues en cas de non-respect d'une protection conventionnelle contre le licenciement échappent ainsi à la perception de cotisations de sécurité sociale. Tel est notamment le cas de celles qui le sont pour violation d'une clause de sécurité d'emploi.

13.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul des cotisations de sécurité sociale > Outils ou vêtements de travail](#)

**C. trav. Bruxelles, 12 novembre 2015, R.G. 2014/AB/924 (NL)<sup>3</sup>**

L'octroi par l'employeur d'un budget saisonnier aux fins d'acquérir des vêtements peut entraîner un avantage rémunérateur dans le chef du travailleur, s'agissant de vêtements qui peuvent être portés pendant la vie privée (article 9, § 2, 5°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969).

---

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Délai de prescription d'une action contre le cessionnaire en cas de transfert d'entreprise pour des dettes antérieures à celui-ci](#).

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Faut-il payer des cotisations de sécurité sociale sur un « budget saisonnier » alloué au travailleur pour l'achat de vêtements ?](#)

Dans une telle hypothèse, l'avantage en nature existe mais il est partiel. Il faut faire une distinction entre l'usage professionnel et l'usage privé. Il n'est cependant pas exigé que ces vêtements soient effectivement portés en dehors des heures de travail. S'ils peuvent l'être, cette circonstance suffit.

14.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul des cotisations de sécurité sociale > Indemnités dites « de frais »](#)

**C. trav. Bruxelles, 12 novembre 2015, R.G. 2014/AB/925 (NL)**

Peut être considéré comme frais à charge de l'employeur (non passible de cotisations de sécurité sociale) un montant (raisonnablement fixé) attribué à certaines catégories de travailleurs d'un niveau de compétences élevé au titre de frais relatifs à un bureau au domicile dans la mesure où la nature des fonctions et leurs exigences de performance peuvent rendre indispensables des prestations au domicile et dans un délai très court. De telles prestations sont en effet inhérentes à la fonction et peuvent être requises par l'employeur.

15.

[Chômage > Admissibilité > Sur la base du travail > Conditions > Stage](#)

**C. trav. Bruxelles, 10 décembre 2015, R.G. 2014/AB/59<sup>4</sup>**

Il faut respecter l'exigence de l'égalité dans les conditions d'admissibilité aux allocations de chômage eu égard à la condition de stage de travail. En conséquence, peu importent les conditions spécifiques de mise à l'emploi (types particuliers d'occupation dans le cadre des mesures prises dans le secteur public et dans le secteur privé non-marchand) du travailleur amené ultérieurement à solliciter le bénéfice des allocations (espèce antérieure à l'abrogation de l'article 37, § 3, de l'A.R. du 25 novembre 1991).

16.

[Chômage > Récupération > Modalités de remboursement](#)

**C. trav. Bruxelles, 17 décembre 2015, R.G. 2014/AB/225**

Même si l'article 1410, § 4, du Code judiciaire dispose que « les prestations payées indûment... peuvent être récupérées d'office à concurrence de 10% », il n'en résulte pas que le juge aurait le pouvoir de limiter la récupération à un pourcentage inférieur à 10%.

Le terme « peuvent » doit être interprété en ce sens qu'il autorise les organismes de sécurité sociale à récupérer des prestations indues sur les prestations ultérieures qu'ils payent eux-mêmes ou qui sont payées par un autre organisme de sécurité sociale. Il s'agit donc d'un droit « subjectif » desdits organismes, qui ne peut être limité par le juge, sauf à établir l'existence éventuelle d'un abus de droit.

---

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Admissibilité aux allocations de chômage : examen d'une discrimination](#).

17.

[Chômage > Paiement des allocations > Calcul > Dégressivité](#)

**C. trav. Bruxelles, 25 novembre 2015, R.G. 2014/AB/29<sup>5</sup>**

En conséquence des règles en matière de dégressivité des allocations de chômage, 'plus le chômage dure, moins l'allocation est élevée'.

Au principe de non-dégressivité organisé par l'arrêté royal du 23 juillet 2012 organisant un système de dégressivité dans le temps (entré en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2012), correspond une exception, qui est contenue à l'article 116, § 5, de l'A.R. du 25 novembre 1991 et qui vise les travailleurs occupés exclusivement dans les liens de contrats de très courte durée (secteur HORECA excepté). De nouvelles modifications ont été introduites par un arrêté royal du 27 février 2014, pour viser expressément les activités artistiques.

18.

[Chômage > Sanctions > Infraction à la réglementation > Non-présentation à une convocation](#)

**C. trav. Bruxelles, 25 novembre 2015, R.G. 2014/AB/37**

Même si les convocations du service de l'emploi sont importantes, les contacts avec ces services ne sont qu'un des canaux parmi d'autres qui permettent aux chômeurs de retrouver un emploi. En présence de documents démontrant des recherches faites par ailleurs, il n'y a donc pas lieu de sacraliser l'obligation d'y donner suite et de la sanctionner plus sévèrement que d'autres obligations.

19.

[Maladie / Invalidité > Assurance soins de santé > Prestations > Intervention via le Fonds spécial de solidarité](#)

**C. trav. Bruxelles, 5 novembre 2015, R.G. 2015/AB/287 et 2015/AB/303**

Les conditions mises initialement à l'intervention du Fonds spécial de solidarité portaient sur le caractère exceptionnel des prestations, leur caractère onéreux et le fait qu'elles visaient une affection rare portant atteinte aux fonctions vitales du bénéficiaire. Il a ensuite été tenu compte d'autres besoins et la notion de « cas dignes d'intérêt » a été introduite. Elle n'était pas définie par la loi au départ (étant cependant précisée par l'article 24 de la loi du 7 février 2014 portant des dispositions diverses en matière d'accessibilité aux soins de santé, modifiant l'article 25<sup>sexies</sup> de la loi coordonnée). Avant cette précision législative, les éléments suivants peuvent être pris en compte pour le refus de frais de déplacement en vue de se rendre dans une clinique à l'étranger : le fait que les soins y prodigués ne constituent pas un traitement de la maladie rare en cause, qu'ils n'ont pas été prodigués par un spécialiste de celle-ci et que la demande n'a été introduite qu'au retour.

---

<sup>5</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Occupation dans des contrats de très courte durée : conditions de la non dégressivité des allocations de chômage](#).

20.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de survie > Travailleurs salariés > Paiement > Second mariage](#)

**C. trav. Bruxelles, 19 novembre 2015, R.G. 2013/AB/1.171**

L'arrêt de la Cour de cassation du 18 mars 2013 ne constitue pas un revirement de la jurisprudence de la Cour, qui y estime que la validité d'un second mariage doit s'apprécier au moment de celui-ci et non en fonction d'une nationalité belge acquise après ce second mariage.

21.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Expertise > Rapport > Rapport final > Contestation](#)

**C. trav. Bruxelles, 17 décembre 2015, R.G., 2014/AB/1.048**

Le principe même de l'expertise serait mis en cause si celle-ci pouvait être contestée au seul motif qu'elle ne correspond pas avec l'avis du médecin traitant de l'assuré social. Afin de pouvoir contester utilement le rapport, l'assuré doit déposer un rapport médical motivé, émanant de préférence d'un médecin qui n'est pas le médecin traitant, qui explique les motifs pour lesquels les conclusions ne peuvent pas être suivies. Dans la mesure où il s'agit d'une expertise en AMI, ce critère doit se référer aux critères d'appréciation de l'incapacité de travail, prévus par l'article 100 de la loi coordonnée sur l'assurance soins de santé et indemnités.

\*  
\* \*

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

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