



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

- Le Bulletin -

N° 3

15 octobre 2015

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). 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.

Nous nous efforcerons, comme c'est le cas pour ce numéro, de mettre à chaque fois une ou deux questions juridiques en exergue, que ce soit sous la forme d'un commentaire plus explicite d'une décision, d'un bref article de doctrine, d'un point de jurisprudence ou autre. Nous avons choisi pour ce numéro deux questions de droit du travail, étant les licenciements collectifs et l'ancienneté de service à prendre en compte pour le calcul du préavis.

Les suggestions en vue de l'amélioration de cette publication sont les bienvenues. Toutes décisions inédites peuvent également 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. JURISPRUDENCE ANNOTÉE

1.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Licenciement collectif](#)

Les notions d'« établissement » et de « travailleur » dans la législation sur les licenciements collectifs précisées par la Cour de justice de l'Union européenne, Marie SCHLÖGEL, avocate au Barreau de Bruxelles

2.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Critères du préavis convenable > Critères pris en compte > Ancienneté](#)

Notion d'ancienneté à prendre en compte pour le droit au préavis

C. trav. Mons, 14 janvier 2015, R.G. 2013/AM/417

*
* *

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Droits fondamentaux > Respect de la vie privée et familiale > Vie familiale](#)

C. trav. Liège, div. Liège, 8 mai 2015, 2014/AL/414¹

Article 8 de la C.E.D.H. et droit à l'aide sociale - Dès lors qu'un étranger ne peut être expulsé sous peine de violer une disposition internationale directement applicable (garantie du maintien de l'unité familiale), il ne peut plus être considéré comme étant en séjour illégal au sens de l'article 57, § 2 de la loi du 8 juillet 1976.

Les articles 3 et 8 de la C.E.D.H. sont des engagements souscrits par l'Etat belge au niveau international, qui ont un effet direct. L'article 57, § 2, ne saurait trouver à s'appliquer à l'étranger en séjour illégal s'il y a atteinte à ces deux dispositions de la Convention.

2.

[Concertation / Participation > Convention collective de travail > Applicabilité](#)

C.J.U.E., 4 décembre 2014, Aff. C-413/13 (FNV KUNSTEN INFORMATIE en MEDIA)

Les accords conclus dans le cadre de négociations collectives entre partenaires sociaux (organisations à composition mixte) en vue d'améliorer les conditions d'emploi et de travail doivent être considérés, en raison de leur nature et de leur objet, comme ne relevant pas de l'article 101, paragraphe 1, TFUE (liberté de concurrence). En ce qui concerne les accords conclus concernant des prestataires de services

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voy. [Article 8 de la C.E.D.H. et droit à l'aide sociale](#).

indépendants, qui effectuent pour un employeur, en vertu d'un contrat d'entreprise, la même activité que les travailleurs salariés de cet employeur, ceux-ci ne relèvent pas du champ d'application de l'article 101, paragraphe 1, TFUE uniquement si ces prestataires constituent de « faux indépendants », à savoir des prestataires se trouvant dans une situation comparable à celle desdits travailleurs.

La qualification de « prestataire indépendant », au regard du droit national, n'exclut pas qu'une personne doit être qualifiée de « travailleur », au sens du droit de l'Union, si son indépendance n'est que fictive, déguisant ainsi une véritable relation de travail (ainsi si la personne a été embauchée en tant que prestataire de services indépendant au regard du droit national, pour des raisons fiscales, administratives ou bureaucratiques, pour autant que cette personne agisse sous la direction de son employeur, en ce qui concerne notamment sa liberté de choisir l'horaire, le lieu et le contenu de son travail, qu'elle ne participe pas aux risques commerciaux de cet employeur et qu'elle soit intégrée à l'entreprise dudit employeur pendant la durée de la relation de travail, formant avec celle-ci une unité économique).

3.

[Bien-être au travail > Charge psychosociale > Violence et harcèlement au travail > Définitions > Harcèlement](#)

C. trav. Liège, 27 février 2015, R.G. 2014/AL/254

Un employeur a le droit d'exiger un niveau de connaissance donné de la part d'un travailleur et de lier le renouvellement de son contrat à l'obtention d'un diplôme déterminé. Il est en droit, si le travailleur refuse d'exécuter cette condition, de mettre fin à son contrat, sans que les rappels régulièrement adressés à l'intéressé pour qu'il fasse le nécessaire en vue de l'obtention de ce diplôme puissent être considérés comme constitutifs de harcèlement à son endroit.

4.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Types de contrat > Sportif rémunéré](#)

Cass., 26 janvier 2015, n° S.14.0001.N

Par sportifs rémunérés, il faut entendre ceux qui s'engagent à se préparer ou à participer à une compétition ou à une exhibition sportive sous l'autorité d'une autre personne, moyennant une rémunération excédant un certain montant. Quels que soient les termes de l'intitulé du contrat, le contrat entre un employeur et un sportif rémunéré est présumé être un contrat de travail, qui ressortit en outre au statut d'employé, sans qu'il faille démontrer un lien de subordination.

5.

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

Cass., 15 juin 2015, n° S.13.0095.N

Le délai de trois jours fixé à l'article 35, 3^e alinéa de la loi du 3 juillet 1978 commence à courir lorsque le fait est connu de la partie qui se prévaut du motif grave et non lorsqu'il aurait pu ou aurait dû l'être. N'est dès lors pas tardif le licenciement notifié plus de trois jours après l'audition du travailleur (un mardi) mais dans le respect du délai après l'audition d'un autre membre du personnel sur les circonstances des faits

invoqués (le vendredi). Il ne peut être décidé que la connaissance certaine des faits devait être acquise le lendemain de l'audition du travailleur licencié au motif que l'employeur aurait dû auditionner les témoins immédiatement.

6.

[Fin du contrat de travail > Procédure préalable au licenciement > Audition](#)

C. trav. Mons, 20 avril 2015, R.G. 2013/AM/70

L'obligation d'audition préalable ne concerne que les licenciements fondés sur le comportement du travailleur entendu au sens large englobant, également, un état d'insuffisance professionnelle dans son chef. Elle ne trouve pas à s'appliquer lorsque la décision prise par l'autorité l'est, en application de l'article 78 de la loi relative aux contrats de travail, sur la base du constat d'une incapacité de travail depuis plus de six mois. L'audition du travailleur intéressé ne lui aurait, en effet, pas permis de faire valoir ses moyens de défense sur des faits lui reprochés ou sur le caractère répréhensible de son comportement, seule une incapacité de longue durée expliquant la mesure prise à son endroit conformément à la politique menée par son employeur au sein de ses services.

7.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif* > Motivation formelle](#)

C. trav. Mons, 20 avril 2015, R.G. 2013/AM/70

Répond à l'obligation de motivation adéquate imposée par la loi du 29 juillet 1991 la décision de licenciement mentionnant le motif précis justifiant celui-ci en droit et en fait et qui, lors du contrôle externe de légalité, permet en conséquence au juge d'identifier, de manière claire et sans équivoque, la raison exacte de la rupture.

Exiger les motifs pour lesquels l'employeur fait choix de la modalité de licenciement retenue (en l'espèce : application de l'art. 78 LCT) excède l'obligation légale de motivation.

8.

[Rémunération / Avantages / Frais > Fixation > Classification professionnelle > C.P. 218 \(CPNAE\)](#)

C. trav. Bruxelles, 24 mars 2015, R.G. 2013/AB/401²

La définition de la classe C de la Convention collective du 28 septembre 2009 n'est pas précise, pouvant englober la majorité des employés d'une entreprise à l'exclusion de celui chargé de tâches simples et qui n'exécuterait que celles-ci. Dans la mesure où, en vertu de l'article 2, § 9 de la CCT, si la fonction d'un employé, en service au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification de fonction, devrait être classée dans une classe inférieure, l'employé conserve son salaire existant ainsi que l'évolution barémique de la classe salariale à laquelle il appartenait avant la modification.

² Pour de plus amples développements sur la question, voy. [Classification professionnelle au sein de la CPNAE](#).

9.

[Rémunération / Avantages / Frais > Fixation > Secteur public](#)

Cass., 18 mai 2015, n° S.14.0042.F³

L'obligation de standstill consacrée par l'article 23 de la Constitution ne s'oppose pas à ce que l'employeur public réduise – fût-ce sensiblement – la rémunération de ses agents pour des motifs liés à l'intérêt général, à la condition que cette réduction n'affecte pas le caractère équitable de la rémunération.

10.

[Accidents du travail > Champ d'application de la loi et compétence des juridictions du travail > Exigence d'un contrat de travail](#)

C. trav. Bruxelles, 21 janvier 2015, R.G. 2012/AB/1.260

Il y a accident du travail si la relation de travail peut être qualifiée de contrat de travail (et que l'accident répond aux autres conditions légales). Dès lors que la victime (au chômage) prestait en tant que convoyeur dans une société de transport, sous le contrôle du responsable du planning et du chauffeur-livreur, qu'elle n'était pas libre de son temps ni de la manière d'exécuter son travail, il y a contrat de travail. Le montant de la rémunération est déterminable eu égard aux conventions collectives fixant les échelles barémiques applicables et doit être considéré comme la rémunération convenue.

11.

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

C. trav. Bruxelles, 20 avril 2015, R.G. 2013/AB/437⁴

Le juge peut, sur la base de l'avis de l'expert, réapprécier lui-même les éléments permettant de déterminer les séquelles globales de l'accident et modifier le taux proposé, ainsi s'il conclut que l'ensemble du marché du travail est fermé à l'intéressé.

L'aide de tiers doit être évaluée en fonction du R.M.M.M.G. : il faut traduire le temps jugé indispensable pour l'aide de tiers en termes d'indemnisation et retenir le pourcentage correspondant, à partir du temps plein, estimé à 100% de celui-ci.

12.

[Maladies professionnelles > Réparation > Incapacité > Incapacité temporaire > Prise en charge MP/AT](#)

C. trav. Bruxelles, 20 avril 2015, R.G. 2013/AB/439⁵

Si l'exposition au risque professionnel d'une maladie (affection des muqueuses ainsi que des voies respiratoires et des yeux) a été admise et qu'une première indemnisation est intervenue dans le passé

³ Pour de plus amples développements sur la question, voy. [Rémunération dans le service public et obligation de standstill](#).

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voy. [Evaluation de l'incapacité permanente de travail et de l'aide de tiers suite à un accident du travail](#).

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voy. [Maladie professionnelle et accident du travail : quel secteur doit prendre l'incapacité temporaire en charge ?](#)

pour des périodes d'incapacité temporaire dans le secteur des maladies professionnelles et que, par ailleurs, un dossier est introduit dans le cadre des accidents du travail suite à un fait accidentel et que les conditions de reconnaissance de ce fait sont remplies, il faut distinguer d'une part l'incapacité temporaire à charge de l'accident et de l'autre la reprise éventuelle de l'incapacité dans le secteur des maladies professionnelles.

13.

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

C. trav. Bruxelles, 18 février 2015, R.G. 2013/AB/471

L'article 48 de l'A.R. du 25 novembre 1991 prévoit un régime particulier en cas de poursuite d'une activité accessoire qui était déjà exercée avant que ne débute le chômage. Les conditions d'application sont cumulatives : il faut faire une déclaration lors de la demande d'allocations, l'activité doit avoir été exercée pendant 3 mois au moins lorsque le chômeur était occupé comme travailleur salarié, l'activité doit être exercée principalement après 18 heures et avant 7 heures du matin et certaines activités sont exclues (horeca, profession qui ne s'exerce qu'après 18 heures, travaux de construction comme salarié,...). L'obligation de déclarer l'activité accessoire lors de la demande d'allocations doit être interprétée restrictivement : une déclaration postérieure à la demande d'allocations est tardive et ne permet donc pas de bénéficier du régime dérogatoire prévu à l'article 48 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991.

14.

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

C. trav. Bruxelles, 2 avril 2015, R.G. 2014/AB/784 (NL)⁶

Vie en maison communautaire - Le fait de régler principalement en commun les questions ménagères implique un aspect économique, un élément intentionnel et une certaine permanence. Le fait de vivre dans un appartement communautaire, de payer une quote-part pour le loyer et les charges ainsi que de partager certaines pièces utilitaires et certains achats ne suffit pas nécessairement à constater l'existence d'une cohabitation. Peuvent ainsi être exigées les preuves d'achats communs ainsi que la volonté de mettre en commun tout ou partie de son patrimoine avec une certaine idée de solidarité.

15.

[Sécurité d'existence](#) > [C.P.A.S.](#) > [Situation des étrangers](#) > [Demande 9bis](#)

C. const., 1^{er} octobre 2015, n° 133/2015

Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'article 57sexies de la loi du 8 juillet 1976, introduit par la loi-programme du 28 juin 2013, les seules catégories de personnes exclues du droit à l'aide sociale, sans préjudice de l'octroi de l'aide médicale urgente, étaient les étrangers qui séjournent illégalement dans le Royaume ainsi que, pour une période limitée, certains ressortissants européens et les membres de leur famille. Il ressort des travaux préparatoires de l'article 23 qu'en garantissant le droit à l'aide sociale, le Constituant avait en vue le droit garanti par la loi organique des CPAS.

En cette matière, l'article 23 contient une obligation de *standstill*, qui interdit au législateur compétent de

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voy. [Vie en maison communautaire et taux des allocations de chômage](#).

réduire significativement le niveau de protection sans qu'existent pour ce faire des motifs d'intérêt général. En excluant du droit à l'aide sociale une catégorie d'étrangers séjournant légalement sur le territoire, l'article 57sexies de la loi du 8 juillet 1976 réduit significativement le niveau de protection en cette matière pour les personnes appartenant à cette catégorie d'étrangers.

Le recul significatif occasionné par la disposition en cause dans le droit à l'aide sociale, garanti par l'article 23 de la Constitution, à l'égard des étrangers autorisés à séjourner légalement sur le territoire sur la base de l'article 9bis de la loi du 15 décembre 1980, en raison d'un permis de travail B ou d'une carte professionnelle ne peut être justifié par aucun motif d'intérêt général.

16.

[Sécurité d'existence](#) > [Règlement collectif de dettes](#) > [Procédure judiciaire](#) > [Déclaration de créance](#)

Cass., 5 janvier 2015, n° S.14.0048.F

L'obligation de l'art. 1675/9 C.J. faite aux créanciers de faire leur déclaration de créance dans le mois de l'envoi de la décision d'admissibilité ne concerne que les créanciers du requérant. N'est pas visé le créancier qui bénéficie d'une hypothèque consentie par le requérant sur un de ses immeubles en garantie des engagements d'un tiers.

17.

[Sécurité d'existence](#) > [Règlement collectif de dettes](#) > [Procédure judiciaire](#) > [Révocation](#) > [Décision d'admissibilité](#)

Cass., 5 janvier 2015, S.14.0038.F

En cas de révocation de la décision d'admissibilité, la suspension de l'effet des sûretés réelles et des privilèges prend fin. Le partage des sommes disponibles sur le compte de la médiation entre les créanciers doit être effectué en tenant compte des causes légales ou conventionnelles de préférence.

18.

[Droit pénal social](#) > [Bien-être](#)

C. const., 21 mai 2015, n° 61/2015

L'article 81 de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (actuellement abrogé par l'article 109, 43°, a), du Code pénal social) incriminant certains comportements de l'employeur, de ses mandataires et préposés ou encore de tiers n'appartenant pas au personnel de l'employeur mais qui exécutent les missions qui leur sont dévolues par ladite loi n'est pas contraire au principe de légalité en matière pénale – renvoi à l'arrêt du 6 juin 2013 (n° 77/2013).

*
* *

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

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