



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° 4

30 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 un cas de discrimination fondée sur le genre, ainsi que l'effet de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 30 juin 2014 sur le droit à l'aide sociale pour les citoyens européens.

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.

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

Absences pour incapacité de travail liée à des problèmes de grossesse : licenciement discriminatoire ?

2.

[Sécurité d'existence](#) > [C.P.A.S.](#) > [Situation des étrangers](#) > [Ressortissants européens](#)

Problématique de l'octroi de l'aide sociale aux ressortissants européens : relecture nécessaire de l'article 57quinquies de la loi du 8 juillet 1976 à partir de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 30 juin 2014

*
* *

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Droits fondamentaux](#) > [Egalité et non-discrimination](#) > [Relations de travail](#) > [Critères protégés](#) > [Convictions religieuses](#)

Cass., 9 mars 2015, n° S.12.0062.N¹

La Cour de cassation pose à la C.J.U.E. la question de savoir si l'article 2.2.a) de la Directive 2000/78/CE doit être interprété en ce sens que l'interdiction faite à une employée musulmane de porter le foulard au travail ne constitue pas une discrimination directe lorsqu'existe chez l'employeur une interdiction générale adressée à l'ensemble du personnel de port de signes extérieurs de convictions politiques, philosophiques ou religieuses.

2.

[Charte de l'assuré social](#) > [Champ d'application](#) > [Fedasil](#)

Cass., 30 mars 2015, n° S.14.0017.F

L'article 23, al. 1^{er} de la Charte, relatif aux délais de recours, s'applique au délai de recours du bénéficiaire de l'aide matérielle contre les décisions de Fedasil. L'aide matérielle constitue une des formes de l'aide sociale et l'aide sociale est comprise dans la sécurité sociale visée à l'article 2, 2^o, a. de la Charte. Les décisions de Fedasil doivent par conséquent être contestées dans les 3 mois de leur notification ou, en l'absence de notification, dans les 3 mois de la prise de connaissance de la décision par l'assuré social.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voy. [Interdiction de signes extérieurs de convictions religieuses, philosophiques et politiques et licenciement : discrimination directe ?](#)

3.

[Fin du contrat de travail](#) > [Contrôle du motif*](#) > [Ouvriers](#) > [Avant C.C.T. 109](#) > [Motif licite](#) > [Nécessités de fonctionnement de l'entreprise](#)

Cass., 16 février 2015, n° 13.0085.F²

Etendue du contrôle judiciaire : le juge ne peut substituer ses propres critères d'organisation du fonctionnement de l'entreprise à ceux de l'employeur.

4.

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

C. trav. Bruxelles, 2 juin 2015, R.G. 2013/AB/669

Les parties au contrat peuvent convenir qu'il sera tenu compte d'une ancienneté fictive pour la détermination de la durée du préavis. Toutefois, l'ancienneté convenue pour la fixation de la rémunération ne vaut pas nécessairement comme ancienneté convenue pour le calcul du délai de préavis. Il incombe au juge de déterminer l'intention réelle des parties.

5.

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

Cass., 12 octobre 2015, n° S.13.0026.N (NL)

La loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs n'est pas applicable au licenciement d'un contractuel au service d'un employeur public. Par ailleurs, le principe général de bonne administration ne peut imposer l'audition préalable au licenciement de celui-ci.

6.

[Fin du contrat de travail](#) > [Contrôle du motif*](#) > [Protections particulières contre le licenciement](#) > [Harcèlement](#) > [Début de la protection](#)

C. trav. Bruxelles, 22 avril 2015, R.G. 2013/AB/781³

Depuis la loi du 10 janvier 2007, la protection contre le licenciement débute au moment du dépôt de la plainte conformément à l'article 32*terdecies* de la loi du 4 août 1996. Dès lors que la plainte a été déposée avant le licenciement, ceci suffit à entraîner la protection légale.

² Pour de plus amples développements sur la question, voy. [Contrôle du motif du licenciement de l'ouvrier : juge compétent et nécessités de fonctionnement de l'entreprise](#).

³ Pour de plus amples développements sur la question, voy. [Plainte en harcèlement : quand commence la protection contre le licenciement ?](#)

7.

[Fin du contrat de travail](#) > [Paiements à la rupture](#) > [Indemnité d'éviction du représentant de commerce](#) > [Apport de clientèle](#)

C. trav. Bruxelles, 22 avril 2015, R.G. 2013/AB/781

L'apport de clientèle, condition de l'indemnité d'éviction, suppose d'augmenter le nombre de clients soit avec de nouveaux soit avec des clients existants (mais perdus) qui n'ont plus passé de commande depuis une longue période et peuvent ainsi être assimilés à de nouveaux clients. L'augmentation du chiffre d'affaire ne peut valoir apport dès lors qu'il est réalisé avec le maintien ou l'entretien de la clientèle existante.

8.

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

C. trav. Bruxelles, 19 mai 2015, R.G. 2014/AB/235 (NL)

Le fait qu'un médecin coche la case « maladie » d'un formulaire préimprimé n'implique pas que l'incapacité présentée par la travailleuse est pour autant étrangère à son état de grossesse et autorise son employeur à appliquer sans plus une procédure l'autorisant à mettre fin au contrat pour cause d'absence ininterrompue d'une certaine durée.

9.

[Temps de travail et temps de repos](#) > [Vacances annuelles](#) > [Droit aux vacances](#) > [Secteur privé](#)

C.J.U.E., 26 mars 2015, Aff. n° C-316/13 (FENOLL c/ CAT 'LA JOUVENE' et APEI D'AVIGNON)

La notion de 'travailleur' en droit européen ne peut avoir une interprétation selon les droits nationaux. Elle revêt une portée autonome propre au droit de l'Union. Il faut garantir l'uniformité du champ d'application *ratione personae* de ce droit : la notion de 'travailleur' dans le cadre de la Directive 2003/88/CE doit être définie en matière de congés payés selon des critères objectifs qui caractérisent la relation de travail en considération des droits et des devoirs des personnes concernées. Une personne handicapée occupée dans un CAT (Centre d'aide par le travail) - même si elle n'est pas soumise à certaines dispositions du Code du travail (français) - peut être considérée comme travailleur au sens de la directive (art.7) et de la Charte des droits fondamentaux (art. 31, par 2).

10.

[Temps de travail et temps de repos](#) > [Vacances annuelles](#) > [Droit aux vacances](#) > [Secteur privé](#)

C.J.U.E., 10 septembre 2015, Aff. n° C-266/14, FEDERACION DE SERVICIOS PRIVADOS DEL SINDICATO COMISIONES OBRERAS (CC.OO)

Si les travailleurs n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel, constitue du temps de travail, au sens de l'article 1, point 2 de la Directive 2008/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, le temps de déplacement que ces travailleurs consacrent aux déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du

dernier clients désignés par l'employeur (en l'espèce, techniciens disposant d'un véhicule de fonction et s'occupant de maintenance de systèmes de sécurité chez des particuliers et dans des établissements industriels et commerciaux).

11.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\)](#) > [Droit de l'Union européenne](#) > [Sécurité sociale](#) > [Loi applicable](#) > [a. Principes](#)

C.J.U.E., 22 janvier 2015, Aff. n° C-401/13 et 432/13 (BALAZS)

Le Règlement 1408/71 se substitue dans son champ d'application personnel ainsi que matériel (et sous certaines réserves) à toute convention de sécurité sociale qui lie deux ou plusieurs Etats membres. Cette substitution a une portée impérative et n'admet aucune exception en dehors des cas mentionnés par le Règlement. Les dispositions des conventions de sécurité sociale mentionnées à l'Annexe III constituent de telles exceptions.

12.

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

C.J.U.E., 12 février 2015, Aff. n° C-114/13 (BOUMAN c/ RIJKSTDIENST VOOR PENSIOENEN)⁴

La notion d'assurance volontaire ou facultative continuée au sens des règles anti-cumul visées à l'article 46bis, 3, c) du Règlement 1408/71 ne fait pas l'objet d'une définition dans celui-ci. Elle est comprise dans la jurisprudence de la Cour de Justice comme couvrant tous les types d'assurances comportant un élément volontaire, qu'il s'agisse ou non de la continuation d'un rapport d'assurance antérieurement établi. Elle doit être interprétée de manière large sous peine de priver les assurés sociaux du bénéfice d'une telle période accomplie sous la législation d'un autre Etat.

13.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\)](#) > [Contrats avec éléments d'extranéité](#) > [Compétence des juridictions belges](#) > [Règlement CE 44/2001](#)

C. trav. Bruxelles, 25 février 2015, R.G. 2013/AB/354⁵

En vertu de l'article 19 du Règlement, le travailleur peut choisir devant quel tribunal il entend citer l'employeur, à savoir celui de l'Etat membre où celui-ci est établi ou dans un autre Etat, étant soit celui où le travailleur accomplit habituellement son travail soit, en cas de lieux d'exécution dans plusieurs pays, là où se trouve l'établissement qui l'avait embauché. Une demande de détachement introduite pour la sécurité sociale n'est pas de nature à modifier la règle. Il ne faut pas confondre détachement en droit du travail (Directive 96/71) et en droit de la sécurité sociale (Règlement 1408/71). Par lieu d'accomplissement habituel du travail, il faut entendre celui où le travailleur a accompli la plus grande partie de son temps de travail sauf liens de rattachement plus étroits avec un autre lieu de travail.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voy. [Travailleur migrant et calcul de la pension : que faut-il entendre par assurance volontaire ou facultative continuée, au sens des règles anti-cumul ?](#)

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voy. [Contrat de travail avec éléments d'extranéité : règles de compétence des juridictions du travail belges.](#)

14.

[Accidents du travail](#) > [Immunités](#) > [Conditions](#)

C. const., 21 mai 2015, n° 62/2015

La victime d'un accident de travail qui entend mettre en cause la responsabilité de l'employeur se heurte à la règle de l'immunité patronale. Parmi les exceptions à celle-ci figure l'hypothèse où l'employeur a méconnu gravement les obligations que lui imposent les dispositions légales et réglementaires relatives au bien-être des travailleurs en la matière.

Si l'article 46, § 1^{er}, 7° LAT prévoit la possibilité de cette mise en cause de la responsabilité de l'employeur à la condition que l'inspection du travail ait notifié par écrit les manquements en cause et les mesures pour y remédier (prescrit de la même disposition points a) à c)), il n'est pas raisonnablement justifié de ne pouvoir introduire une action dans une telle hypothèse au seul motif que l'administration n'a pas explicitement mentionné dans la mise en demeure à l'employeur qu'il perdrait son immunité s'il ne réservait aucune suite aux mesures adéquates qui lui sont imposées.

15.

[Accidents du travail](#) > [Définitions](#) > [Exécution du contrat](#) > [Autorité de l'employeur](#) > [Par le fait de l'exercice des fonctions](#)

C. trav. Liège, div. Liège, 8 mai 2015, R.G. 2014/AL/524⁶

Il faut examiner si l'accident est survenu à un moment où le travailleur avait sa liberté personnelle limitée en raison de l'exécution du contrat. Le but de la loi est de protéger la victime dans toutes les circonstances où elle se trouve sous l'autorité de l'employeur – celle-ci pouvant être purement virtuelle. L'exécution du contrat ne coïncidant pas avec l'exécution du travail lui-même, le lien de subordination ne peut pas être limité à la durée de l'exécution du travail. L'accident étant survenu dans la cuisine de l'habitation de l'employeur, la cour retient que le lieu du travail était situé au sein même de l'habitation et que l'employée pouvait très bien être tenue de signaler son départ à son employeur ou à son épouse, ceci pouvant être un usage.

16.

[Accidents du travail](#) > [Définitions](#) > [Exécution du contrat](#) > [Autorité de l'employeur](#) > [Par le fait de l'exercice des fonctions](#)

C. trav. Mons, 20 mai 2015, R.G. 2014/AM/135⁷

Un accident survenu lors d'un match de mini-foot peut être un accident du travail s'il y a à ce moment exécution du contrat de travail, c'est-à-dire que le travailleur se trouve, dans le cours de l'épreuve sportive, sous l'autorité – même virtuelle – de son employeur. Il doit cependant établir une telle autorité.

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voy. [Accident du travail : notion d'exécution du contrat](#).

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voy. [Un accident survenu lors d'un match de mini-foot peut-il être un accident du travail ?](#)

17.

[Chômage](#) > [Contrôle de la recherche active d'emploi](#) > [Sanctions](#) > [\(In\)constitutionnalité des sanctions](#)

Cass., 16 février 2015, n° S.13.0038.F

La Cour de cassation rejette le pourvoi contre l'arrêt de la Cour du travail de Mons du 20 décembre 2012, au motif que l'inconstitutionnalité de l'article 59sexies de l'A.R. du 25 novembre 1991 dénoncée dans cet arrêt découle non d'une différence de traitement avec les chômeurs soumis aux articles 51 à 53bis de l'A.R. (ainsi que 153 à 155) mais de l'impossibilité d'adapter la sanction à la situation de chacun des chômeurs auxquels il s'applique.

18.

[Sécurité d'existence](#) > [C.P.A.S.](#) > [Règles générales d'octroi du R.I.S.](#) > [Conditions d'octroi](#) > [Ressources](#) > [Ressources propres](#)

C. trav. Bruxelles, 21 mai 2015, R.G. 2013/AB/896

Le RIS ne peut être refusé au motif que le demandeur serait propriétaire d'une voiture dès lors qu'il est constaté qu'il a besoin de ce véhicule pour trouver un travail. Ce véhicule peut constituer une condition nécessaire pour pouvoir accepter un travail qui ne se trouve pas proche du domicile de l'intéressé.

19.

[Sécurité d'existence](#) > [C.P.A.S.](#) > [Situation des étrangers](#) > [Impossibilité absolue de retour](#) > [Demande art. 9ter](#)

C. trav. Bruxelles, 13 mai 2015, R.G. 2013/AB/614⁸

La notion d'impossibilité absolue de retour est une notion autonome dans le cadre du droit à l'aide sociale par rapport à la notion d'impossibilité médicale au sens de l'article 9ter de la loi du 15 décembre 1980. Elle peut viser, par ailleurs, des hypothèses non médicales.

20.

[Droit judiciaire et preuve](#) > [Compétence](#) > [Compétence territoriale](#)

Cass., 16 février 2015, n° S.13.0085.F⁹

En cas de lieu d'exécution multiple, le travailleur itinérant peut porter l'affaire devant le juge du travail de l'arrondissement de son choix, à la condition qu'il y ait effectué des prestations de travail.

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voy. [Impossibilité absolue de retour et droit à l'aide sociale](#).

⁹ Pour de plus amples développements sur la question, voy. [Contrôle du motif du licenciement de l'ouvrier : juge compétent et nécessités de fonctionnement de l'entreprise](#).

21.

[Droit judiciaire et preuve](#) > [Preuve](#) > [Force probante](#) > [Certificat médical](#)

Trib. trav. Bruxelles, 8 janvier 2015, R.G. 12/16.016/A

La valeur convaincante d'un certificat médical, avis d'un homme de l'art destiné à produire des effets juridiques, dépend de l'exactitude avec laquelle il est rédigé, le certificat devant reprendre des éléments médicaux bien définis reposant sur des critères adéquats.

*
* *

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

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