



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° 5

15 novembre 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](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.

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 point d'attention sur le contrôle par l'employeur des communications du travailleur.

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

**Contrôle de l'employeur sur les communications du travailleur via internet (e-mail et internet) : Pourquoi la Commission de Protection de la Vie Privée (CPVP) fait-elle complète volte-face et considère-t-elle désormais que l'employeur peut lire les courriers électroniques de ses travailleurs, dans une interprétation contraire à la législation en vigueur ?**

\*  
\* \*

## **II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE**

1.

[Droits fondamentaux](#) > [Droits procéduraux fondamentaux](#) > [Délai raisonnable](#)

**C. trav. Bruxelles, 8 mai 2015, R.G. 2014/AB/863**

Dès lors qu'une procédure en paiement de cotisations au statut social a duré plus de 24 ans, le délai raisonnable est manifestement dépassé et le cours des intérêts doit être suspendu pour la période d'inertie de la caisse, cette attitude étant fautive dans le chef d'une institution de sécurité sociale dont l'une des missions légales consiste à récolter les cotisations.

2.

[Relation de travail](#) > [Nature de la relation de travail](#) > [Autres types de relation de travail](#) > [Convention d'immersion professionnelle](#)

**C. trav. Mons, 20 mai 2015, R.G. 2013/AM/129<sup>1</sup>**

A supposer inexistant l'agrément de l'asbl intervenue comme opérateur de formation et d'insertion professionnelle, le contrat ne doit pas automatiquement être requalifié en contrat de travail. Il y a lieu de rechercher si étaient réunis les éléments constitutifs de celui-ci. L'objectif de la convention d'immersion professionnelle est non la prestation de travail mais la formation du stagiaire. Dès lors qu'est constatée l'acquisition d'une compétence et d'une aptitude à l'exercice du métier, avec évaluations régulières, il n'y a pas contrat de travail.

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voy. [Convention d'immersion professionnelle : conditions de la requalification en contrat de travail](#).

### 3.

[Relation de travail](#) > [Nature de la relation de travail](#) > [Autres types de relation de travail](#) > [Convention d'immersion professionnelle](#)

#### **C. trav. Bruxelles, 27 mai 2015, R.G. 2013/AB/986**

Une convention d'immersion professionnelle se distingue d'un contrat de travail de par sa finalité, qui est l'acquisition de connaissances ou aptitudes en effectuant des prestations de travail auprès d'un maître de stage habilité, dès lors, à donner des instructions et à exercer une certaine autorité sur le stagiaire. Sont incompatibles avec cet objectif :

- le fait que le stagiaire disposait déjà d'un diplôme et de connaissances ne justifiant pas le besoin d'acquisition de compétences utiles à l'exercice de sa profession ;
- l'absence de tout plan définissant les objectifs et le contenu de la formation ainsi que le mode d'évaluation de celle-ci ;
- le fait que le stagiaire disposait d'une large autonomie dans son travail et assurait des tâches comparables à celles d'un travailleur permanent.

### 4.

[Fin du contrat de travail](#) > [Contrôle du motif\\*](#) > [Protections particulières contre le licenciement](#) > [Délégué du personnel\\* \(loi 1991\)](#) > [Protection](#) > [Durée](#) > [Protection « occulte »](#)

#### **C. trav. Liège, div. Liège, 29 juin 2015, R.G. 2014/AL/282**

Il suit de l'arrêt de [cassation du 30 mars 1992 \(R.G. n° 7.840\)](#) que l'employeur qui licencie un travailleur en période de protection occulte et, partant, dans l'ignorance du fait qu'il est protégé, doit le réintégrer avant d'entamer la procédure en reconnaissance préalable du motif invoqué dans les trois jours suivant cette réintégration.

Cette solution est toutefois soumise à l'obligation faite, quant à elle, au travailleur protégé de demander sa réintégration dans les 30 jours suivant celui de la présentation des candidatures si celle-ci intervient après la date de la notification du préavis ou la date de la rupture du contrat de travail sans préavis. Le travailleur qui ne solliciterait pas sa réintégration dans l'entreprise ne peut ultérieurement prétendre au paiement de l'indemnité de protection.

### 5.

[Fin du contrat de travail](#) > [Contrôle du motif\\*](#) > [Protections particulières contre le licenciement](#) > [Délégué du personnel\\* \(loi 1991\)](#) > [Réintégration](#)

#### **C. trav. Liège, div. Liège, 29 juin 2015, R.G. 2014/AL/282**

Est irrégulière la demande de réintégration introduite non par l'organisation syndicale nationale qui a présenté la candidature, mais bien par le Secrétaire régional de cette organisation qui n'en avait pas le mandat. Il ne peut être déduit du fait que le destinataire de la demande n'a pas contesté sa validité dans le délai de 30 jours prévu à l'article 17, § 1<sup>er</sup>, de la loi qu'il l'aurait acceptée, ni postulé que, à défaut, il est redevable au travailleur de l'indemnité de protection.

6.

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

**C. trav. Mons, 26 juin 2015, R.G. 2014/AM/354**

Le congé est un acte juridique unilatéral qui produit effet par la manifestation de la volonté de son auteur de rompre le contrat sans devoir être accepté par la partie à qui il est notifié. C'est donc au moment où il est notifié que le congé sortit ses effets.

Il s'agit également d'un acte réceptice, c'est-à-dire un acte dont la formation nécessite une notification à son destinataire, laquelle est nécessaire à son existence. Partant, si la volonté de rompre peut résulter d'un moyen d'expression quelconque, le congé ne sera formé que par sa notification à son destinataire. Ainsi, lorsqu'il est notifié par lettre recommandée, c'est à la date d'expédition de celle-ci, et non au jour où le destinataire en prend connaissance, qu'il faut se placer pour déterminer le moment où le congé est donné : il produit ses effets à partir de la date de notification, et ce de manière instantanée et irrévocable.

7.

[Fin du contrat de travail](#) > [Modes de rupture](#) > [Acte équipollent à rupture](#) > [Cas d'espèce](#) > [Modification unilatérale d'une condition essentielle du contrat](#)

**C. trav. Liège, div. Liège, 16 mars 2015, R.G. 2014/AL/122**

Le travailleur confronté à une modification unilatérale de son contrat de travail peut accorder à son employeur un délai pour régulariser la situation, auquel cas il ne peut, dans le cours de celui-ci, invoquer la rupture imputable à l'employeur. Il peut également, pour la constater, attendre d'avoir examiné si les faits reprochés constituent une rupture irrégulière ou à partir de quel moment ils le deviennent. Poursuivre, même en formulant des réserves, l'exécution du contrat au-delà du délai nécessaire pour prendre attitude équivaut toutefois à une renonciation à invoquer la rupture imputable à l'employeur.

8.

[Fin du contrat de travail](#) > [Modes de rupture](#) > [Licenciement pour motif grave](#) > [Notification du motif grave](#) > [Exigence de précision](#)

**C. trav. Bruxelles, 25 février 2015, R.G. 2013/AB/284**

Une plainte pour vol et tentative de vol déposée à l'encontre d'un travailleur et décrivant de manière circonstanciée les faits reprochés peut servir à pallier le caractère lapidaire des motifs énoncés dans le délai de 3 jours à l'appui du congé pour motif grave dès lors qu'elle permet au travailleur, par ailleurs entendu par la police dans le cadre de la procédure dont il fait l'objet, de comprendre ce qui lui est reproché et aux juridictions saisies de vérifier si les motifs sommairement énoncés s'identifient avec les faits décrits dans cette plainte.

9.

[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. Liège, div. Namur, 21 avril 2015, R.G. 2014/AN/30**

La tenue d'une comptabilité parallèle par le gérant d'un club sportif, outre qu'elle consiste en une méconnaissance des règles internes à l'entreprise, constitue également une forme de fraude aux obligations comptables et fiscales élémentaires, de nature à ébranler la confiance qui lui était accordée et, partant, à rendre davantage impossible la poursuite des relations professionnelles que le seraient les mêmes pratiques frauduleuses dans le chef d'un employé subordonné ou sur lequel un contrôle permanent est possible.

10.

[Fin du contrat de travail](#) > [Modes de rupture](#) > [Licenciement pour motif grave](#) > [Notification du motif grave](#)  
> [Preuve](#)

**C. trav. Liège, div. Namur, 3 septembre 2015, R.G. 2014/AN/125**

La tardiveté d'une demande d'enquête et, corrélativement, l'écoulement d'un long délai depuis les faits dont la gravité serait à établir constituent un motif justifiant le refus d'en ordonner la tenue, particulièrement lorsque, eu égard à l'imprécision des faits côtés, elle ne saurait être considérée comme portant sur des faits précis et pertinents.

11.

[Fin du contrat de travail](#) > [Modes de rupture](#) > [Licenciement pour motif grave](#) > [Typologie](#) > [Absence injustifiée](#)

**C. trav. Mons, 26 juin 2015, R.G. 2014/AM/354**

Est irrégulier le licenciement pour motif grave qui trouve son seul fondement dans le prétendu refus du travailleur de réserver suite à la demande de justification de son absence au travail, alors que le délai de réponse qui lui était offert n'était pas expiré au moment où le congé lui fut signifié.

12.

[Fin du contrat de travail](#) > [Modes de rupture](#) > [Licenciement pour motif grave](#) > [Typologie](#) > [Absence injustifiée](#)

**C. trav. Bruxelles, 3 juin 2015, R.G. 2013/AB/585**

Si une simple absence sans justification ne constitue, en règle, pas un motif grave de rupture, il n'en va pas de même lorsque :

- l'absence est d'une certaine durée (en l'espèce, plus de 10 jours) ;
- une mise en demeure circonstanciée a été adressée par l'employeur ;
- il ne s'agit pas d'un premier fait du même type.

13.

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

**C. trav. Bruxelles, 27 mai 2015, R.G. 2013/AB/806**

A défaut de mise en place du contrôle envisagé et en l'absence de tout avertissement ou menace de licenciement, l'utilisation privée d'Internet pendant le temps de travail ne peut justifier un licenciement pour motif grave signifié peu après un entretien au cours duquel il a été annoncé au travailleur convaincu de surfer avec excès que, sans une amélioration de son comportement, il y aurait possible contrôle de l'utilisation de son ordinateur.

14.

[Fin du contrat de travail](#) > [Paiements à la rupture](#) > [Prime de crise](#)

**C. trav. Mons, 26 juin 2015, R.G. 2014/AM/354**

La prime forfaitaire de crise dont le paiement était prévu en cas de congé notifié jusques et y compris le 31 décembre 2011, est entièrement à la charge de l'employeur resté en défaut de remettre à son travailleur le formulaire lui permettant, dans le délai légal, d'introduire auprès de l'ONEm sa demande de paiement de la quote-part normalement prise en charge par ledit Office.

15.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\)](#) > [Droit de l'Union européenne](#) > [Libre circulation](#)

**C.J.U.E., 26 février 2015, Aff. n° C-359/13 (MARTENS c/ MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP)**

Une réglementation nationale désavantageant certains ressortissants nationaux du seul fait qu'ils ont exercé leur liberté de circuler et de séjourner dans un autre État membre constitue une restriction aux libertés reconnues à tout citoyen de l'Union par l'article 21, par. 1, TFUE.

Ainsi, en subordonnant le maintien de l'octroi d'un financement des études supérieures effectuées en dehors de cet État à la condition que l'étudiant demandant à bénéficier d'un tel financement ait résidé dans ledit État membre pendant une période d'au moins trois années sur les six années précédant son inscription auxdites études, la réglementation en cause (en l'occurrence néerlandaise) risque de pénaliser un demandeur du seul fait qu'il a exercé la liberté de circuler et de séjourner dans un autre État membre, et ce vu les effets que l'exercice de cette liberté est susceptible d'avoir sur la possibilité de recevoir un financement.

Une telle mesure ne peut être justifiée au regard du droit de l'Union que si elle est fondée sur des considérations objectives d'intérêt général, indépendantes de la nationalité des personnes concernées, et si elle est proportionnée à l'objectif légitimement poursuivi par le droit national. Une mesure est proportionnée lorsque, tout en étant apte à la réalisation de l'objectif poursuivi, elle ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour l'atteindre.

16.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Loi applicable > Travail occasionnel dans un autre Etat membre](#)

**C.J.U.E., 23 avril 2015, Aff. n° C-382/13, (FRANZEN, GIESEN et VAN DEN BERG)<sup>2</sup>**

La coordination a pour but d'éviter les cumuls et les complications dans l'application de la législation de plusieurs Etats membres. Le règlement n'a cependant pas pour vocation à priver des travailleurs migrants du bénéfice de prestations sociales de la part de l'Etat qui n'est pas compétent, ainsi en cas d'occupation occasionnelle dans un Etat membre autre que l'Etat de résidence s'il n'y a pas de cumul de prestations, le travailleur n'ayant aucun droit correspondant dans l'Etat d'emploi.

17.

[Assujettissement - Indépendants > Conditions > Mandataire de société > Exercice d'un mandat social > Gérant de l'étranger](#)

**C. trav. Bruxelles, 12 juin 2015, R.G. 2010/AB/91<sup>3</sup>**

Cette affaire revient après l'arrêt de la C.J.U.E. du 27 septembre 2012, qui a étendu au gérant de l'étranger le caractère réfragable de la présomption d'activité entraînant l'assujettissement au statut social des travailleurs indépendants.

Pour la C.J.U.E., il faut identifier concrètement le(s) lieu(x) où l'activité est exercée et déterminer la nature de celle-ci conformément à la législation de l'Etat membre avant d'appliquer les règles particulières du Règlement en cas d'activité dans plusieurs Etats (en l'occurrence activité non salariée en Belgique et activité salariée (pour partie) dans un autre Etat de l'Union.

Dès lors que sont avérées des activités en Belgique, la présomption réfragable s'applique et il appartient à la société de la renverser.

18.

[Chômage > Admissibilité > Sur la base du travail > Travailleurs étrangers > Travailleur à temps partiel avec maintien des droits](#)

**C. trav. Bruxelles, 27 mai 2015, R.G. 2012/AB/1.001 et 2012/AB/1.009<sup>4</sup>**

Deux questions sont posées à la C.J.U.E. sur l'article 67, § 3 du Règlement 1408/71, étant de savoir s'il doit être interprété comme s'opposant à ce qu'un Etat membre refuse la totalisation des périodes d'emploi nécessaire à l'admissibilité au bénéfice d'une allocation de chômage destinée à compléter les revenus d'un emploi à temps partiel, lorsque l'occupation dans cet emploi n'a été précédée d'aucune période d'emploi ou d'assurance dans cet Etat et, dans la négative, si cette situation est conforme aux articles 45 et 48 T.F.U.E. ainsi qu'à l'article 15 de la Charte des Droits fondamentaux de l'Union européenne.

---

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voy. [Législation applicable en matière de sécurité sociale en cas d'occupation occasionnelle dans un Etat membre autre que l'Etat de résidence](#).

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voy. [Gérant de l'étranger : critères d'assujettissement au statut social](#).

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voy. [Travailleurs migrants et allocation de garantie de revenus : question à la C.J.U.E.](#)

19.

[Maladie / Invalidité](#) > [Paiement](#) > [Récupération d'indu](#) > [Prescription](#) > [Délai](#) > [Point de départ](#)

**C. trav. Bruxelles, 4 juin 2015, R.G., 2014/AB/374<sup>5</sup>**

En cas de cumul possible entre des indemnités AMI avec un pécule de vacances ou une indemnité compensatoire de préavis, il faut être attentif au point de départ du délai de prescription en vue de la récupération de l'indu. Si l'assuré social a effectivement bénéficié d'un pécule, cette hypothèse est distincte de celle où il reste dans l'attente du paiement des sommes dues à la rupture. Dans le premier cas, il faut appliquer l'article 228 de l'A.R. d'exécution et la prescription (de deux ans) commence à courir dès la survenance de la situation de cumul (les prestations ayant un caractère indu dès celui-ci), tandis que dans la seconde il faut prendre en compte le moment où l'indemnité de rupture est perçue.

20.

[Sécurité d'existence](#) > [C.P.A.S.](#) > [Règles générales d'octroi de l'aide sociale](#) > [Conditions d'octroi](#) > [Dignité humaine](#) > [Critères](#)

**C. trav. Bruxelles, 6 mai 2015, R.G. 2014/AB/851**

Soins non remboursés par l'INAMI (pose d'implants dentaires justifiés médicalement, mais ne rentrant pas dans une des hypothèses de la nomenclature) : il ne découle pas de la circonstance qu'une prestation n'est pas prise en charge par l'assurance soins de santé qu'elle n'est pas nécessaire pour mener une vie conforme à la dignité humaine.

21.

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

**C. trav. Bruxelles, 8 juin 2015, R.G. 2013/AB/537**

Des plannings établis à titre prospectif pour programmer le travail des mois à venir et qui précisent explicitement qu'ils sont susceptibles d'être modifiés ne constituent pas une preuve des prestations accomplies.

\*  
\* \*

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

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

---

<sup>5</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voy. [Récupération d'indemnités AMI en cas de perception d'un pécule de départ : règle de prescription.](#)