



Terra Laboris ■

CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

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° 77

31 décembre 2018

Chers Lecteurs,

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, 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.

En début de Bulletin, figure un article de M. Chalaré Mahamadou, collaborateur juridique au service Indemnités de l'Union Nationale des Mutualités Socialistes, sur le statut d'artiste dans l'assurance maladie-invalidité.

A tous nos lecteurs, nous souhaitons une excellente année 2019 !

Bien à vous,

Pour l'équipe rédactionnelle,
Igor SELEZNEFF

I. ARTICLE / JURISPRUDENCE ANNOTÉE

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi](#)

Statut de l'artiste dans l'assurance soins de santé et indemnités, article de M. Chalaré Mahamadou, collaborateur juridique au service Indemnités de l'Union Nationale des Mutualités Socialistes.

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Droits fondamentaux > Droit au respect des données personnelles](#)

C. const., 19 juillet 2018, n° 96/2018

La Cour constitutionnelle interroge la Cour de Justice de l'Union européenne sur la conformité au droit européen (article 15, § 1^{er}, de la Directive n° 2002/58/CE), lu en combinaison avec le droit à la sécurité garanti par l'article 6 de la Charte des Droits fondamentaux de l'Union européenne et le droit au respect des données personnelles garanti par les articles 7, 8 et 52, 1^o, de la Charte, ainsi que ce même article 15, § 1^{er}, combiné avec les articles 4, 7, 8, 11 et 52, § 1^{er}, de la Charte, à propos de la loi du 29 mai 2016 relative à la collecte et à la conservation des données dans le secteur des communications électroniques, s'agissant du droit au respect des données personnelles (recours en annulation, introduit par l'Ordre des barreaux francophones et germanophone, et alii).

2.

[Droits fondamentaux > Droits procéduraux fondamentaux > Droit à un procès équitable](#)

C. trav. Bruxelles, 5 juin 2018, R.G. 2015/AB/1.168

L'article 6-1 de la Convention de sauvegarde est applicable à la personne qui fait l'objet d'une sanction disciplinaire, dans le secteur privé ou dans le secteur public. Le tribunal doit veiller au respect de cette disposition. Il exerce ici un contrôle de pleine juridiction, en examinant si la sanction a été prise sans abus de droit. Il a de même été jugé que le principe général du droit relatif au respect des droits de la défense, les articles 6-1 de la Convention de sauvegarde et 14.3.g du Pacte international relatif aux droits civils et politiques consacrent notamment le droit pour (le prévenu ou) la personne poursuivie de ne pas devoir collaborer à la preuve des faits mis à sa charge et de ne pas devoir participer à sa condamnation. Ces règles sont, en principe, applicables en matière disciplinaire même si l'interprétation concrète de ces droits peut dépendre de la nature spécifique des procédures disciplinaires (Cass., 1^{er} octobre 2009, n° D.07.0024.N).

3.

[Bien-être au travail > Charge psychosociale > Violence et harcèlement au travail > Plainte > Dépôt de la plainte](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 10 septembre 2018, R.G. 2017/AL/496

En cas de dépôt de plainte déposée auprès de la police pour harcèlement, une initiative personnelle du travailleur, qui compense un manquement des pouvoirs publics (police et auditorat), doit produire les mêmes effets que la notification à l'employeur par la personne qui reçoit la plainte.

4.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Types de contrat > Titres-services](#)

[C. trav. Bruxelles, 28 mars 2018, R.G. 2016/AB/1.110¹](#)

L'ONEm peut récupérer entièrement l'intervention et le montant d'acquisition des titres-services s'ils ont été indûment accordés. Ce mécanisme n'instaure pas une sanction, mais prévoit le remboursement de l'indu. Conformément aux règles en matière de récupération de l'indu, l'autorité qui poursuit le remboursement doit établir le paiement ainsi que le caractère indu de celui-ci. Le juge a un pouvoir de pleine juridiction, c'est-à-dire avec pouvoir de substitution. La compétence de l'ONEm n'est pas une compétence discrétionnaire. Si la preuve du paiement indu est rapportée, le juge ne dispose cependant d'aucun pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité d'ordonner ou non le remboursement.

5.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Accord sur la durée du préavis](#)

[C. trav. Bruxelles, 30 mars 2018, R.G. 2016/AB/1.100 \(NL\)²](#)

Les articles 67 et s. de la loi du 26 décembre 2013 (« statut unique ») réglementent la durée des préavis. Il ressort des travaux préparatoires de la loi que la volonté du législateur était de laisser inchangées les règles en matière de préavis pour les employés dont la rémunération annuelle excède au 31 décembre 2013 le seuil de 32.254 euros.

Pour la cour, il faut se livrer à un travail d'interprétation, dans la mesure où l'article 68, 2^{ème} alinéa, n'est pas clair et n'est pas conforme aux travaux préparatoires. Il faut examiner conjointement les articles 67 à 69, vu la volonté du législateur de maintenir les clauses plus favorables existantes pour le travailleur. En l'espèce, la disposition contractuelle litigieuse constituant un tout, la cour examine si ce tout est dans son ensemble plus favorable et conclut à l'affirmative.

6.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Avant C.C.T. n° 109 > Ouvriers > Motif licite > Conduite du travailleur](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 25 septembre 2018, R.G. 2016/AN/180 - 2018/AN/18](#)

Indépendamment de leur caractère fautif et de la part de responsabilité que porte l'employeur dans le contexte dans lequel les faits en question ont été posés, il est compréhensible, et donc pas manifestement déraisonnable, que ce dernier ne souhaite plus collaborer avec une travailleuse qui, alors qu'elle avait la responsabilité de la gestion du personnel, avait annoncé sa démission en vantant les conditions d'occupation plus favorables auprès d'un employeur concurrent, avait fait état de la possibilité pour ses collègues d'en bénéficier aussi et organisé, au moins *a minima*, leur changement d'employeur. Son licenciement n'est, par conséquent, pas abusif au sens de l'article 63 LCT.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Titres-services : rappel des conditions d'exercice](#).

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Ancienneté conventionnelle d'un cadre supérieur : maintien des clauses sur préavis depuis la loi statut unique ?](#)

7.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Contrôle judiciaire > Employeur normalement prudent](#)

C. trav. Liège, 27 juin 2018, R.G. 2017/AL/506

C'est avec témérité qu'un employeur congédie un travailleur à qui il prête l'intention de divulguer des données confidentielles auprès de la concurrence, sans avoir recueilli tous les éléments utiles pour prendre une décision en parfaite connaissance de cause, en particulier sans avoir préalablement entendu l'intéressé. En s'abstenant de ce faire, il fait preuve d'une précipitation blâmable, susceptible de consacrer une rupture dépourvue de tout motif avéré ou raisonnable.

8.

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

C. trav. Liège (div. Namur), 24 août 2018, R.G. 2017/AN/164

L'entrée en vigueur de la CCT n° 109 n'a pas privé le travailleur licencié de la possibilité d'invoquer les articles 1134 et 1382 C. civ. pour solliciter des dommages et intérêts. Ce n'est cependant possible, compte tenu de l'interdiction de cumul énoncée par l'article 9 de ladite CCT, qu'à la condition que la faute invoquée ne concerne pas les motifs du licenciement, mais qu'elle ait trait, par exemple, aux circonstances dans lesquelles il a été donné, ces circonstances n'étant pas visées par cette CCT.

9.

[Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Faute contractuelle](#)

C. trav. Liège (div. Namur), 24 août 2018, R.G. 2017/AN/164

Agit avec une précipitation injustifiée, l'employeur qui licencie un travailleur alors que des discussions étaient toujours en cours sur la poursuite de leur collaboration et les termes d'un possible avenant contractuel. Ce faisant, il commet une faute potentiellement génératrice d'un sentiment de brutalité et de vexation dans le chef du travailleur licencié qui, à ce stade des tractations, s'était borné à souhaiter obtenir des précisions complémentaires.

10.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Cas d'espèce > Manquement > Travailleur](#)

C. trav. Liège, 12 octobre 2018, R.G. 2017/AL/588

À défaut de mise en demeure préalable, un employeur ne peut invoquer l'acte équipollent à rupture qu'il reproche à son travailleur, à savoir le fait que celui-ci aurait, par sa négligence persistante à lui adresser le(s) certificat(s) couvrant son absence au travail, manifesté sa volonté tacite mais certaine de rompre le contrat de travail.

11.

[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 \(div. Namur\), 25 septembre 2018, R.G. 2016/AN/18 - 2018/AN/18](#)

Même si certains sont démontrés et fautifs, on peut difficilement imputer à motif grave des propos tenus dans le contexte, inquiétant pour l'emploi, d'une société ayant informé ses travailleurs des difficultés financières rencontrées et qui, non contente de les imputer aux absences légitimes du personnel pour maladie, avait également indiqué avoir envisagé de sanctionner ces absences légitimes en cessant de les rémunérer légalement ou d'instaurer une forme d'encouragement pécuniaire pour les travailleurs non malades.

12.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué du personnel* \(loi 1991\) > Protection > Caractère d'ordre public](#)

[C. trav. Bruxelles, 7 mars 2018, R.G. 2015/AB/1.021](#)³

Décision liée à **[C. trav. Bruxelles, 31 juillet 2018, R.G. 2015/AB/1.021](#)**

La loi du 19 mars 1991 est d'ordre public. En cas d'extension par convention collective de secteur des règles de la loi du 19 mars 1991 concernant la protection des représentants du personnel à un membre de la délégation syndicale (hors application de l'article 52 de la loi du 4 août 1996), il y a nullité de la clause.

13.

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

[C. trav. Bruxelles, 22 mars 2018, R.G. 2017/AB/386](#)⁴

Il résulte de l'enseignement de la Cour constitutionnelle que la différence de traitement entre travailleurs protégés et travailleurs non protégés en ce qui concerne le moment de leur licenciement en vue de la pension n'est pas contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution. De même, elle a retenu la constitutionnalité de la disposition légale en ce qu'elle fixe à 65 ans (et non à 6 mois auparavant) l'âge jusqu'auquel le délégué du personnel reste protégé. Il y a donc conformité des articles 2 et 6 de la loi du 19 mars 1991 aux articles 10 et 11 de la Constitution.

En l'espèce, dès lors que le licenciement a été notifié avec préavis au cours de la période de protection, sans respecter les conditions et procédures imposées par la loi, l'indemnité est due.

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Peut-on conventionnellement attribuer à un délégué syndical la protection de la loi du 19 mars 1991 ?](#)

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Licenciement d'un travailleur protégé \(loi 1991\) en vue de la pension : protection ?](#)

14.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 10 septembre 2018, R.G. 2017/AL/496](#)

La convocation, adressée à un enseignant en application de l'article 71 *septies* du décret du 1^{er} février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné, ne vise pas à le licencier immédiatement mais à l'entendre en vue de lui permettre d'exercer ses droits à la défense au regard d'un possible licenciement.

Dans la mesure où il n'est pas concevable qu'une décision ferme et définitive soit prise avant que la personne mise sur la sellette puisse exposer son point de vue et faire valoir ses pièces et arguments, le licenciement est, à ce stade, loin d'être acquis, ce qui emporte pour conséquence, lorsque le recommandé par lequel l'intéressé a été convoqué à un entretien potentiellement préalable à son licenciement est daté du même jour que la plainte, que l'on ne puisse considérer que la procédure pouvant mener au licenciement a été entamée avant le dépôt de la plainte et, partant, que le congé qui en est l'aboutissement est antérieur à celle-ci.

15.

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

[C. trav. Liège, 10 septembre 2018, R.G. 2017/AL/496](#)

Les motifs du licenciement doivent être étrangers non seulement au dépôt de la plainte, mais aussi aux faits invoqués dans celle-ci. Il serait, en effet, dénué de sens de prévoir qu'une plainte en harcèlement – ou, dans le cas classique, une demande d'intervention formelle – fait courir un mécanisme de protection à l'égard de la victime si elle peut être licenciée en vertu des actes de harcèlement dont elle se plaint. Toutefois, si la protection instaurée par l'article 32 *tredecies* est d'abord destinée à protéger le travailleur des représailles de l'employeur, motivées par le fait même du dépôt de sa plainte, et si le législateur a également voulu le protéger, pendant la durée de l'examen de celle-ci, contre des mesures qui seraient fondées sur les faits qui y sont relatés, prolongeant ainsi le harcèlement dénoncé, il n'est pas interdit à l'employeur de tenir compte de faits cités dans la plainte, pour autant que sa décision ne trouve pas sa raison d'être dans la comportement dénoncé comme constitutif de harcèlement moral.

16.

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

[C.J.U.E., 6 septembre 2018, Aff. n° C-527/16 \(SALZBURGER GEBIETSKRANKENKASSE, BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ, en présence de ALPENRIND GmbH, MARTIN-MEAT et alii\)⁵](#)

S'il est préférable que la délivrance du certificat de détachement intervienne avant le début de la période concernée, elle peut également être effectuée au cours de celle-ci, voire après son expiration (avec renvoi pour les certificats E101 à C.J.U.E., 30 mars 2000, Aff. n° C-178/97, BANKS). Rien n'empêche que cette jurisprudence soit applicable de la même manière pour les certificats A1. S'agissant de vérifier s'il peut avoir un effet rétroactif alors que, à la date de sa délivrance, il existait déjà une décision de l'institution

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Effet rétroactif des certificats A1 et notion de travailleur envoyé en remplacement d'une autre personne au sens des règlements européens de coordination](#).

compétente de l'Etat membre dans lequel l'activité était exercée selon laquelle le travailleur concerné était soumis à la législation de celui-ci, la Cour répond que, tant qu'il n'a pas été retiré ou déclaré invalide, ce certificat, à l'instar de son prédécesseur, lie tant les institutions de sécurité sociale dans lesquelles l'activité est exercée que les juridictions de celui-ci. Il lie dès lors les institutions et les juridictions, le cas échéant avec effet rétroactif, alors même qu'il n'a été délivré qu'après que l'Etat membre où l'activité est exercée a établi l'assujettissement du travailleur concerné à l'assurance obligatoire au titre de sa législation.

L'article 12, § 1^{er}, du Règlement n° 883/2004, doit être interprété en ce sens que, dans le cas où un travailleur qui est détaché par son employeur pour effectuer un travail dans un autre Etat membre et où il est remplacé par un autre travailleur détaché par un autre employeur, ce dernier travailleur doit être considéré comme étant « envoyé en remplacement d'une autre personne », au sens de cette disposition, de telle sorte qu'il ne saurait bénéficier de la règle particulière prévue à cette disposition afin de demeurer soumis à la législation de l'Etat membre dans lequel son employeur exerce normalement ses activités. Le fait que les employeurs des deux travailleurs concernés ont leur siège dans le même Etat membre ou qu'ils entretiennent d'éventuels liens personnels ou organisationnels est sans pertinence.

17.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Convention bilatérale de sécurité sociale](#)

[C. trav. Bruxelles, 5 mars 2018, R.G. 2016/AB/1.188⁶](#)

En vertu de la jurisprudence de la Cour de Justice (C.J.U.E., 20 avril 1994, Aff. n° C-58/93, YOUSFI c/ ETAT BELGE), l'accord (précédent) de coopération de 1976 ne pourrait avoir un contenu différent de celui du Règlement n° 1408/71. Les allocations pour handicapés du type de celles de l'espèce relèvent du domaine de la sécurité sociale au sens de l'accord.

Vu que l'article 65 de l'Accord d'association du 27 février 1996 est rédigé à l'identique de l'article 41 de l'accord de coopération du 25 avril 1976, la jurisprudence de la Cour de Justice quant à l'effet direct de ce dernier est pleinement transposable. De même, la jurisprudence de la Cour pour ce qui est de la notion de travailleurs. Il s'agit à la fois des travailleurs actifs et de ceux qui ont quitté le marché du travail après avoir atteint l'âge de la pension ou après avoir été victimes d'un des risques ouvrant le droit à des prestations de sécurité sociale.

18.

[Accidents du travail* > Immunités > Bénéficiaires de l'immunité > Cas particuliers > Formation](#)

[C. const., 8 novembre 2018, n° 154/2018](#)

Les articles 1^{er}, 2 et 46 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que les mandataires et les préposés de l'employeur ne peuvent invoquer le régime d'immunité civile prévu à l'article 46 lorsque la victime d'un accident du travail est une personne qui suit une formation professionnelle individuelle au sens des articles 90 et suivants de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle. (Dispositif).

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Notion de sécurité sociale dans le cadre de l'Accord euro-méditerranéen du 27 février 1996 conclu entre les Communautés européennes et les Etats membres d'une part et le Royaume du Maroc de l'autre.](#)

19.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de rémunération > Formation professionnelle](#)

[C. trav. Bruxelles, 18 avril 2018, R.G. 2015/AB/1.142⁷](#)

Le décret du Parlement wallon du 15 juillet 2008, relatif aux structures d'accompagnement à l'autocréation d'emplois implique la réalisation concrète d'une activité économique supervisée par un comité de validation (composé d'experts et notamment d'un représentant du FOREm).

Vu notamment la dispense accordée par l'ONEm sur la base de l'article 91 de l'arrêté royal – dispense prévue si le chômeur suit une formation professionnelle –, une mise en situation réelle telle que prévue par le décret, même si elle implique la réalisation d'un chiffre d'affaires, n'est pas une activité accessoire au sens de l'article 48 de l'arrêté royal, dans la mesure où elle a été exercée en conformité avec le décret. Il s'agit d'une formation professionnelle au sens de l'article 27, 6°, de l'arrêté royal.

Dans le cadre d'une formation professionnelle, les avantages pouvant être obtenus sont repris de manière particulièrement large, ne s'agissant pas de ceux versés par le FOREm et n'étant par ailleurs pas plafonnés dans l'arrêté royal. La cour considère en conclusion que – indépendamment de son montant – l'indemnité versée est un avantage obtenu dans le cadre de cette formation.

20.

[Chômage > Récupération > Erreur de l'organisme de paiement](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 6 juin 2018, R.G. 2017/AL/694 et 2017/AL/695⁸](#)

Les sommes payées indûment par l'O.P. ne peuvent être récupérées, et ce même si aucun droit aux allocations n'existe (avec renvoi notamment à C. const., 21 décembre 2005, n° 196/2005, rendu dans le cas d'une mutualité, où la Cour devait trancher la question du traitement égalitaire des assurés sociaux, qu'ils soient en lien avec une institution privée coopérant à la sécurité sociale ou avec une institution publique de sécurité sociale).

La différenciation faite par la Cour de cassation, qui ne semble pas envisager le rôle de l'O.P. autrement que comme un acte d'exécution de la décision d'octroi de l'ONEm, est artificielle pour l'assuré social, qui n'a pas choisi et ne peut choisir de recourir à un autre mécanisme.

21.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étudiants > Disposition au travail](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 19 avril 2018, R.G. 17/7.436/A](#)

La disposition au travail doit être appréciée concrètement compte tenu de la situation particulière de chaque personne, et notamment de sa formation, de son passé professionnel, de son âge, des difficultés personnelles qu'elle rencontre et des charges familiales qu'elle assume.

En l'espèce, si le parcours scolaire révèle de réelles difficultés (nombreux échecs, retards et absences), il peut être tenu compte du contexte personnel et familial et permettre à l'intéressé de poursuivre des études, celles-ci étant admises comme un motif d'équité constituant une dérogation à l'obligation de disposition.

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Indemnité perçue dans le cadre du décret wallon du 15 juillet 2008 : rémunération au sens de la réglementation chômage ?](#)

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Caractère discriminatoire des articles 166 et 167 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 : un nouvel arrêt.](#)

22.

[Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Responsabilité de l'Etat belge](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 5 septembre 2018, R.G. 16/13.012/A](#)

Il y a lieu de retenir la responsabilité de l'Etat belge si le SPF Sécurité sociale a failli à son devoir d'information, en vertu duquel il est tenu d'aviser la personne handicapée de la possibilité d'introduire une demande d'A.P.A., et ce au moment où il procède à une révision d'office ayant abouti à ce que la suppression de l'A.R.R. et l'octroi d'une A.I. réduite soient plus défavorables que l'octroi d'une A.P.A. (appel est interjeté de ce jugement).

23.

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

[C.J.U.E., 26 septembre 2018, Aff. n° C-180/17 \(X, Y c/ STAATSSECRETARIS VAN VEILIGHEID EN JUSTITIE\)](#)

L'article 46 de la Directive n° 2013/32/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013, relative à des procédures communes pour l'octroi et le retrait de la protection internationale, et l'article 13 de la Directive n° 2008/115/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008, relative aux normes et procédures communes applicables dans les États membres au retour des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, lus à la lumière de l'article 18 et de l'article 19, § 2, ainsi que de l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale qui, tout en prévoyant un appel contre un jugement de première instance confirmant une décision rejetant une demande de protection internationale et imposant une obligation de retour, n'assortit pas cette voie de recours d'un effet suspensif de plein droit alors même que l'intéressé invoque un risque sérieux de violation du principe de non-refoulement.

24.

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

[C.J.U.E., 26 septembre 2018, Aff. n° C-175/17 \(X c/ BELASTINGDIENST / TOESLAGEN\)](#)

(Même dispositif que dans l'arrêt C.J.U.E., 26 septembre 2018, Aff. n° C-180/17 (X, Y c/ STAATSSECRETARIS VAN VEILIGHEID EN JUSTITIE) concernant l'article 39 de la Directive n° 2005/85/CE du Conseil du 1^{er} décembre 2005, relative à des normes minimales concernant la procédure d'octroi et de retrait du statut de réfugié dans les États membres, et l'article 13 de la Directive n° 2008/115/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008, relative aux normes et procédures communes applicables dans les États membres au retour des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, lus à la lumière de l'article 18 et de l'article 19, § 2, ainsi que de l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne).

25.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Expertise > Récusation de l'expert](#)

[C. trav. Bruxelles, 7 mai 2018, R.G. 2017/AB/249](#)

Dès lors que le motif d'une demande de remplacement de l'expert judiciaire est un manque d'apparence d'impartialité, il s'agit d'une demande de récusation, au sens de l'article 969, C.J., aux termes duquel les experts peuvent être récusés pour les motifs pour lesquels la récusation est permise à l'égard des juges.

Pour ceux-ci, les motifs sont énumérés à l'article 828, C.J. Un de ces motifs est la suspicion légitime. Il y a suspicion légitime chaque fois qu'un observateur neutre a des raisons sérieuses de douter de l'impartialité de l'expert.

En l'espèce, l'expert est locataire d'un cabinet médical situé dans un immeuble appartenant à une société détenue par le médecin-conseil de l'assureur-loi. Il existe donc des relations économiques entre l'expert et le médecin-conseil de l'une des parties, le premier étant locataire du second au travers de la société. Il s'avère également que, en l'espèce, la victime de l'accident a dû se rendre pour les réunions d'expertise dans le même bâtiment que celui où elle avait été convoquée pour être examinée par le médecin-conseil. Il y a en l'espèce des raisons suffisantes pour douter de l'impartialité de l'expert.

26.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Surséance à statuer](#)

[C. trav. Liège, 27 juin 2018, R.G. 2017/AL/645](#)

Le sort à réserver à une action civile visant l'exercice d'une activité concurrente à celle de l'employeur, n'est pas susceptible d'être influencé par la solution à réserver à une plainte du chef de faux, usage de faux et escroquerie : la juridiction du travail, appelée, dans un premier temps, à vérifier le respect du délai légal et, dans un deuxième temps, la réalité du motif grave invoqué peut, si le délai légal a été respecté et si le motif grave n'est pas établi, reconnaître au travailleur le droit à une indemnité compensatoire et fixer le montant de celle-ci.

Le fait que l'exercice de cette activité concurrente ait, potentiellement, été générateur d'un enrichissement personnel du travailleur au détriment de son employeur ne doit pas être regardé comme un point commun entre les deux actions, donnant lieu à surséance à statuer : l'action civile, visant l'exercice d'une activité concurrente, met en cause l'exécution du contrat, alors que, pour sa part, l'action publique vise un acte (i) matériellement distinct de celui dénoncé pour justifier le congé pour motif grave et (ii) qui n'est pas de nature à éclairer le juge civil sur la gravité du motif allégué.

27.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Voies de recours > Appel > Appel téméraire et/ou vexatoire](#)

[C. trav. Liège, 12 octobre 2018, R.G. 2017/AL/588](#)

Le fait, pour la partie appelante, d'invoquer pour la première fois en degré d'appel, en termes vagues et généraux, l'existence d'une mise en demeure dont son conseil n'offre même pas de prouver la matérialité, fût-ce en proposant d'en rapporter la preuve par témoins, a privé *ab initio* l'appel introduit sur ce chef de demande de tout fondement, de sorte que cette voie de recours n'aurait manifestement pas été exercée par un employeur normalement prudent et raisonnable.

Il ne s'agit donc pas ici d'une simple erreur d'appréciation des chances de réformation d'un jugement bien motivé, mais bien d'un comportement désinvolte et fautif dans l'exercice du droit d'appel qui, en ce qu'il excède manifestement les limites de l'usage normal de cette voie de recours, donne à l'action un caractère téméraire et vexatoire encore conforté par la tenue de propos dénigrants à l'encontre du travailleur.

*
* *

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

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