



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° 79

31 janvier 2019

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.

Bien à vous,

Pour l'équipe rédactionnelle,
Igor SELEZNEFF

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

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

[C. trav. Bruxelles, 18 avril 2018, R.G. 2015/AB/229¹](#)

La C.E.D.H. ne contient pas de sanction en cas de dépassement du délai raisonnable visé à l'article 6. Celle-ci n'est pas nécessairement la déchéance du droit. Renvoyant à divers arrêts de la Cour de cassation (dont Cass., 20 juin 2000, n° P.00.0654.N), en matière pénale (avant que des sanctions propres ne soient introduites par le législateur), il était admis, dans une telle hypothèse, et pour autant que les preuves n'aient pas été perdues entre-temps et que l'exercice des droits de défense n'était pas devenu impossible, qu'il appartient au juge de déterminer le mode le plus adéquat de réparation.

Par ailleurs, il ne faut pas confondre les règles concernant le procès équitable au sens de l'article 6 de la Convention et le principe du délai raisonnable, qui est un principe de bonne administration. L'article 6 ne s'applique pas dans la procédure administrative (où vaut le principe de bonne administration) ni à l'entrée de la phase judiciaire (soumise aux règles de prescription), mais dans le procès lui-même. Enfin, le respect du principe de bonne administration ne permet pas de céder devant celui de légalité et ainsi, pour ce motif, de parer à l'absence de la prescription d'une créance. La cour renvoie ici à l'arrêt de la Cour de cassation du 18 mars 2013 (Cass., 18 mars 2013, n° S.12.0082.F).

2.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 14 mai 2018, R.G. 16/1.924/A](#)

La perte d'un enfant touchant aussi bien les hommes que les femmes, un licenciement décidé en raison d'une diminution des performances d'une travailleuse due à pareil drame ne constitue pas une discrimination sur la base du genre.

3.

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

[C. trav. Bruxelles, 7 mai 2018, R.G. 2016/AB/182](#)

La pratique qui consiste à empêcher des travailleurs de quitter leur lieu de travail à la fin de leur horaire, à leur téléphoner tard le soir chez eux pour les rappeler le lendemain en-dehors de l'horaire prévu et à les renvoyer chez eux alors qu'ils se présentent pour prendre leur service selon celui-ci ne se résume pas à un non-respect des horaires de travail dans leur chef, mais constitue, par sa gravité et son caractère répétitif, un abus de nature à porter atteinte à la personne des travailleurs, qui sont victimes de cette forme de harcèlement dans la mesure où leur vie privée et familiale s'en trouve gravement perturbée.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Le principe du délai raisonnable comme principe de bonne administration](#).

4.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 13 septembre 2018, R.G. 14/419.006/A et 17/3.755/A²](#)

Le point de départ de la protection contre le licenciement (au dépôt de la plainte ou ultérieurement) est, depuis les lois du 28 février 2014 et 28 mars 2014, mentionné dans le texte : c'est le dépôt de la plainte. S'agissant de faits antérieurs à cette modification législative, la règle est que la protection est acquise dès le dépôt de la plainte pour autant que celle-ci soit motivée et déposée entre les mains d'une personne compétente. A l'époque des faits, le dépôt à la police était suffisant.

5.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 14 mai 2018, R.G. 16/1.924/A](#)

La CCT n° 109 vise la conduite, et non la conduite fautive du (de la) travailleur/euse, de telle sorte qu'un comportement qui, bien que non fautif, impacte négativement l'entreprise constitue une cause légitime de licenciement au sens de ladite CCT. Ainsi, du manque d'entrain manifesté par la travailleuse lors de sa reprise de travail et de l'impossibilité dans laquelle elle se trouve de se montrer avenante vis-à-vis de la clientèle.

6.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Situation dans le secteur public](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 25 avril 2018, R.G. 17/367/A³](#)

L'arrêt de la Cour constitutionnelle du 30 juin 2016 a souligné qu'il appartient au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013 (étant les travailleurs au service d'employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968), d'autant qu'un nouveau régime existe déjà avec effet au 1^{er} avril 2014 pour les travailleurs du secteur privé. Dans cet arrêt, la Cour constitutionnelle a ouvert la voie suivante : dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109 (considérant B.7.3).

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Harcèlement sexuel : preuve et indemnisation](#).

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Contrôle judiciaire du licenciement d'un agent contractuel du secteur public](#).

7.

[Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Critères de l'abus de droit > Formes d'abus > Comportement à la rupture > Malveillance](#)

[C. trav. Bruxelles, 23 mai 2018, R.G. 2016/AB/6](#)

Le fait, pour une partie, de ne pas hésiter à prendre contact avec un client de la société créée par son ancien travailleur pour l'informer de la plainte pour harcèlement déposée par celui-ci contre une de ses ex-collègues et de lui demander de témoigner de son expérience avec l'intéressé constitue une démarche qui dépasse l'exercice normal des droits de la défense. Il constitue également un abus de droit en lien avec le dommage moral causé à ce dernier en invoquant, pour justifier son licenciement, un motif fallacieux, portant atteinte à son honneur et à sa probité. Ce comportement révèle tant une intention de nuire qu'une volonté d'échapper au paiement de l'indemnité de protection due sur pied de l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996.

8.

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

[C. trav. Bruxelles, 24 mai 2018, R.G. 2017/AB/332](#)

Couplées à un taux de productivité insuffisant au regard de l'augmentation de la charge de travail connue dans le service, des absences nombreuses et ponctuelles – facteur qui ajoute à la désorganisation de celui-ci et nuit à son rendement général – constituent des motifs étrangers à la suspension du contrat de travail justifiant qu'il y soit mis fin sans que le travailleur puisse prétendre à une quelconque indemnité de protection.

9.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué du personnel* \(loi 1991\) > Motifs encadrés par la loi > Motif économique ou technique > Contrôle judiciaire](#)

[C. trav. Bruxelles, 10 avril 2018, R.G. 2016/AB/1.168 \(NL\)](#)⁴

Le mécanisme de l'article 3, §§ 2 et 3 de la loi du 19 mars 1991 implique de procéder en trois étapes, sur le plan de la preuve de l'existence de raisons d'ordre économique ou technique, étant que la société doit établir (i) qu'au sein de l'entreprise existent des motifs de cette nature qui imposent une diminution du personnel, (ii) que la décision de licenciement est la conséquence des motifs invoqués et n'est pas influencée par le fait que le travailleur est représentant du personnel et (iii) qu'il n'y a pas eu de discrimination dans la mesure prise, du fait de la mission exercée, et ce eu égard à la situation des autres travailleurs.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Contrôle judiciaire des motifs d'ordre économique ou technique de licenciement dans le cadre de la loi du 19 mars 1991](#).

10.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Délai > Point de départ > Secteur public > Audition](#)

[C. trav. Bruxelles, 20 juin 2018, R.G. 2016/AB/1.149](#)

Sur la base de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle ayant retenu une discrimination contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution (cf. [son arrêt n° 22/2018 du 22 février 2018](#)), il y a lieu de conclure à l'existence d'une faute de la part de l'autorité publique qui licencie un contractuel sans audition préalable dans le respect du principe *Audi alteram partem*, faute ouvrant droit à réparation si l'intéressé démontre qu'elle est en lien de causalité avec un dommage lié à la perte d'une chance de conserver son emploi. Celle-ci est toutefois inexistante dans le chef de qui avait déjà reçu un dernier avertissement et était, de ce fait, prévenu que toute éventuelle future incartade pourrait, à l'avenir, être considérée comme constituant un motif grave.

11.

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

[C. trav. Bruxelles, 8 juin 2018, R.G. 2017/AB/958](#)

Pour décider si le congé a été ou non donné dans le délai prévu par l'article 35, alinéa 3, LCT, le juge saisi peut, conformément à l'enseignement de la Cour de cassation (arrêt du 19 mars 2001, R.G. S.00.0129.N), se borner à examiner si la connaissance invoquée au moment du congé n'existait pas depuis plus de trois jours ouvrables. Ce faisant, il ne statue pas sur l'existence des faits et sur leur caractère de gravité.

Il en va de même pour décider si les conditions prévues à l'alinéa 4 du même article ont été respectées : le juge peut se borner à vérifier si le motif grave invoqué à l'appui du licenciement est suffisamment précisé pour, d'une part, permettre au travailleur de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et, d'autre part, permettre ensuite au juge de s'assurer que les motifs invoqués devant lui sont bien ceux qui ont été notifiés au travailleur. Ce faisant, il ne statue pas davantage sur l'existence des faits et sur leur caractère de gravité.

12.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Grossièreté / Injures](#)

[C. trav. Bruxelles, 18 mai 2018, R.G. 2016/AB/992](#)

Trouve-t-elle explication dans un état particulier d'énervement, la tenue de propos racistes à l'encontre d'un client est d'autant plus inadmissible que la personne qui les a proférés avait déjà fait l'objet d'un signalement auprès de la direction pour avoir utilisé des expressions de même nature à l'égard de collègues, ce qui, compte tenu de la situation géographique du magasin ainsi que de l'origine de sa clientèle, de son personnel et des membres du service de sécurité, autorise l'employeur à considérer qu'il y va d'une faute rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration avec l'intéressée.

13.

[Travail et famille > Interruption de carrière > Récupération d'indu](#)

[C. trav. Bruxelles, 5 avril 2018, R.G. 2017/AB/262 \(NL\)](#)⁵

Dans son arrêt du 7 mars 2013 ([C. const., 7 mars 2013, n° 34/2013](#)), la Cour constitutionnelle a considéré que le fait qu'aucun délai de prescription spécifique ne soit prévu pour la récupération de sommes payées à la suite d'une erreur de l'institution débitrice concernant les indemnités d'interruption de carrière peut avoir des conséquences disproportionnées par rapport à la plupart des assurés sociaux. Dès lors, cependant, que la lacune est située dans le texte soumis au juge et que le constat qui a été fait est exprimé en des termes suffisamment précis et complets qui permettent que la disposition en cause soit appliquée dans le respect des articles 10 et 11 de la Constitution, il appartient au juge *a quo* de mettre fin à cette inconstitutionnalité.

14.

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

[C. trav. Bruxelles, 13 juin 2018, R.G. 2017/AB/247](#)

La simple circonstance que des colocataires, qui disposent chacun de leur chambre, se répartissent l'usage des pièces louées et prennent chacun à leur charge une partie du loyer en se partageant les autres frais locatifs, ne permet pas de retenir que les intéressés « règlent principalement en commun les questions ménagères » au sens de l'article 59 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 même si, ce faisant, ils tirent un avantage économique et financier de cette vie sous le même toit.

15.

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

[C. trav. Bruxelles, 17 mai 2018, R.G. 2017/AB/11](#)

Le seul fait qu'un sans-abri reçoive, pendant une brève période, un logement et de la nourriture chez des tiers ne suffit pas pour qu'il y ait cohabitation au sens de la réglementation.

16.

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

[C. trav. Bruxelles, 17 mai 2018, R.G. 2016/AB/1.190](#)

Lorsque le conjoint est indépendant, le simple exercice de l'activité suffit pour refuser le taux de chef de famille, sans que l'existence de pertes de la société dont l'intéressé est administrateur puisse modifier la solution.

Remarque : sur cette question, voy. ég. [Le conjoint chômeur d'un travailleur indépendant dont l'activité est déficitaire ne peut prétendre au taux « chef de ménage »](#) (commentaire de [C. trav. Bruxelles, 28 février 2008, R.G. 48.502](#)).

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Conditions de l'octroi d'allocations d'interruption de carrière dans le secteur public](#).

17.

[Chômage > Paiement des allocations > Taux > Travailleur ayant charge de famille](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 11 juillet 2018, R.G. 14/2.005/A](#)⁶

Le document C1 que le chômeur doit remplir avec sincérité, lors de son inscription, n'a aucune force probante particulière. Il s'agit d'une simple indication donnée par le bénéficiaire sur sa situation. Celle-ci doit être examinée en trois phases successives, étant que (i) le montant des allocations est déterminé sur la base de la déclaration faite par le chômeur, (ii) si l'ONEm conteste le taux, il doit établir que la situation est autre que celle déclarée et (iii), en cas de déclaration inexacte, il y a renversement de la charge de la preuve, étant que le chômeur doit établir qu'il se trouve dans la situation lui permettant d'être indemnisé au taux isolé ou au taux de cohabitant avec charge de famille.

Dès lors qu'existent des présomptions graves, précises et concordantes de la constitution d'une communauté domestique entre deux personnes, et ce suite aux éléments recueillis par les services du contrôle de l'ONEm ou l'information de l'auditorat, c'est à l'intéressé, qui se prétend chef de ménage, d'établir la réalité de sa situation.

18.

[Chômage > Sanctions > Infraction à la réglementation > Carte de contrôle > Mentions à y apporter](#)

[C. trav. Bruxelles, 17 mai 2018, R.G. 2016/AB/1.175](#)

Un chômeur resté inscrit au registre de la population en Belgique et qui paraît avoir continué à assumer toutes les charges liées à son logement belge, ne peut, malgré des séjours nombreux et d'une certaine durée à l'étranger, être exclu du bénéfice des allocations sur pied de l'article 66 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991. Il peut, en revanche, l'être si, se rendant à l'étranger sans en avertir l'ONEm, sans obtenir l'autorisation de celui-ci et sans remplir sa carte de contrôle conformément aux directives, il met l'Office dans l'impossibilité de vérifier sa disponibilité à l'emploi ainsi que l'absence de travail et de rémunération.

19.

[Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Catégories de bénéficiaires > Enfant à charge](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 5 février 2018, R.G. 16/139.937/A](#)⁷

Les personnes handicapées qui ont un ou plusieurs enfants à charge peuvent bénéficier de la catégorie C, au même titre que les personnes établies en ménage. La définition de l'enfant à charge est donnée à l'arrêté royal du 6 juillet 1987 relatif à l'allocation de remplacement de revenus et à l'allocation d'intégration. Il s'agit de la personne de moins de 25 ans pour laquelle des allocations familiales ou une pension alimentaire sont perçues par la personne handicapée ou la personne avec laquelle elle est établie en ménage. Pour la pension alimentaire, celle-ci doit être fixée soit par jugement, soit par une convention signée dans le cadre d'une procédure de divorce par consentement mutuel. Il peut également s'agir de la personne de moins de 25 ans pour laquelle est payée une pension alimentaire fixée dans les conditions ci-dessus. Il ne s'agit pas de viser la situation de la personne condamnée à payer la pension, mais bien de celle qui la paie en réalité.

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Catégories de bénéficiaires en chômage et règles de preuve](#).

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Allocations aux personnes handicapées : notion d'enfant à charge](#).

20.

[Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Allocations > Allocation de remplacement de revenus - conditions d'octroi > Capacité de gain](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 4 juin 2018, R.G. 16/1.238/A⁸](#)

Pour autant qu'elle satisfasse aux conditions de l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées, la personne handicapée qui a la possibilité malgré son handicap d'acquiescer un revenu par son travail ne peut se voir pour cette raison en soi privée de la reconnaissance. Les revenus produits seront cependant déduits de l'allocation.

La conclusion de l'expert judiciaire qui se fonde uniquement sur l'exercice de la profession pour conclure à l'absence de perte de capacité de plus de 66% ne peut être suivie, le tribunal examinant les conditions concrètes de l'emploi (emploi adapté à l'état de santé de l'intéressée, « rendement » bien moindre qu'un autre agent et exigence d'un encadrement particulier) ainsi que l'état de santé lui-même, qui n'est susceptible d'aucune amélioration. Pour l'ensemble de ces motifs, il y a en l'espèce réduction de capacité de gain de plus 66%.

21.

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

[C. trav. Bruxelles, 20 juin 2018, R.G. 2016/AB/1.149](#)

La circonstance que des mails convergents émanant de collègues ne constituent pas des attestations répondant aux conditions de l'article 961/2 du Code judiciaire ne permet pas de faire obstacle à leur prise en compte. Ces mails peuvent faire preuve des faits dénoncés en tant que présomptions graves, précises et concordantes.

22.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure en référé > Mesures provisoires](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 8 octobre 2018, R.G. 2018/CL/4](#)

Lorsqu'il statue en référé, le juge ne doit pas se préoccuper du caractère réversible en nature de sa décision et d'une potentielle remise dans le pristin état : aussi longtemps qu'il se borne à ordonner des mesures qui ne portent pas atteinte de manière définitive et irrévocable aux droits de parties, il respecte la notion de provisoire.

*
* *

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Allocation de remplacement de revenus : compatibilité d'une activité professionnelle et d'une reconnaissance de réduction de capacité de 66% ?](#)

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

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