Terra Laboris
CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)
EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 178

15 juin 2023

Chers Lecteurs,
Chères Lectrices,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin, dont la Brève est consacrée à arrêt de la Grande Chambre de la Cour européenne des droits de l'homme en matière de lanceur d'alerte.

Celui-ci contient en outre une sélection de jurisprudence récente avec un sommaire, les décisions elles-mêmes figurant sur le site de Terra Laboris (https://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

I. BREVE

Lanceur d'alerte : un arrêt de la Grande Chambre de la Cour européenne des droits de l'homme

Commentaire de **Cr.E.D.H. (Grande Chambre), 14 février 2023, Req. n° 21.884/18 (HALET c/ LUXEMBOURG)**

Dans un affaire luxembourgeoise, fort médiatisée à l'époque, un employé d'une société privée a transmis des documents confidentiels protégés par le secret professionnel à un journaliste. Il s'agissait de quatorze déclarations fiscales de sociétés clientes de son employeur, étant des sociétés multinationales connues du grand public, ainsi que de deux courriers d'accompagnement.

Dans son arrêt, la Grande Chambre souligne deux caractéristiques de l'affaire, étant que l'employeur est une personne privée et que le travailleur était tenu au secret professionnel, ceci s'ajoutant ainsi au devoir de loyauté qui préside normalement aux relations de travail entre un travailleur et son employeur. S'ajoutaient également des révélations antérieures concernant les activités du même employeur, faites par un tiers.

La Cour souligne que les parties s'accordent pour considérer que la condamnation pénale qui est intervenue (postérieure au licenciement) constitue une ingérence dans l'exercice par le travailleur du droit à la liberté d'expression protégé par l'article 10 de la Convention. Elle précise dès lors devoir trancher la question de savoir si cette ingérence était « nécessaire dans une société démocratique ».

Elle rappelle que les principes fondamentaux concernant la nécessité d'une telle ingérence sont bien établis dans sa jurisprudence et reprend notamment les critères définis dans son arrêt GUJA (Cr.E.D.H., 12 février 2008, Req. n° 14.277/04, GUJA c/ MOLDOVA), étant que sont pris en compte : (i) l'existence ou non d'autres moyens pour procéder à la divulgation, (ii) l'intérêt public présenté par les informations divulguées, (iii) l'authenticité des informations divulguées, (iv) le préjudice causé à l'employeur, (v) la bonne foi du lanceur d'alerte et (vi) la sévérité de la sanction. Ces critères sont repris et affinés au fil de sa jurisprudence aux fins de décider si l'auteur d'une divulgation portant sur des informations confidentielles obtenues dans le cadre d'une relation professionnelle peut bénéficier de la protection de l'article 10 de la Convention.

Vu les évolutions survenues depuis 2008, elle précise estimer opportun de saisir l'occasion pour confirmer et consolider les principes qui s'en dégagent et affiner les critères de mise en œuvre à la lumière du contexte européen et international actuel.

La Cour rappelle qu'elle exerce un contrôle à titre subsidiaire, étant que c'est au premier chef aux autorités internes, et notamment aux cours et tribunaux, qu'il revient d'interpréter et d'appliquer le droit interne d'une manière qui donne plein effet à la Convention et que, quant à elle, elle dira en dernier ressort si la manière dont ce droit est appliqué entraîne des conséquences conformes aux principes de celle-ci.

Le principe de subsidiarité qu'elle a développé implique qu'elle vérifie en premier lieu si les juridictions nationales ont appliqué de manière adéquate les principes de la Convention tels qu'interprétés par sa jurisprudence, de telle sorte que leurs décisions se concilient avec elle. Dès lors que la juridiction nationale n'a pas motivé sa décision de manière suffisamment circonstanciée ni apprécié le litige dont elle se trouvait saisie à la lumière des principes définis dans la jurisprudence de la Cour, cette dernière constatera une violation de la Convention.

La Cour reprend dès lors les critères appliqués à l'espèce, s'agissant d'abord de vérifier s'il existait d'autres moyens pour procéder à la divulgation. Il est admis ici tant par le juge luxembourgeois que par la Cour que le requérant ne pouvait pas agir autrement, une information du public par un média étant en l'occurrence – et vu les circonstances – la seule alternative réaliste pour lancer l'alerte. Sont également rencontrés les critères de l'authenticité de l'information divulguée et de la bonne foi du requérant, qui n'a pas agi dans un but de lucre ou pour nuire à son employeur.

Elle passe à la mise en balance entre l'intérêt public que présentait l'information divulguée et les effets dommageables de cette divulgation, question sur laquelle elle conclut que, dans la mesure où elles concernaient des multinationales connues du grand public, les déclarations en cause se trouvaient dotées d'un fort pouvoir d'illustration des pratiques fiscales en vigueur au Luxembourg ainsi que des choix fiscaux des sociétés bénéficiant de ces pratiques, les documents divulgués contribuant à la transparence des pratiques fiscales des multinationales cherchant à bénéficier d'implantations là où la fiscalité est la plus avantageuse et pouvant, en ce sens, aider le public à se former une opinion éclairée sur un sujet d'une grande complexité technique tel que la fiscalité des entreprises mais portant sur d'importants enjeux économiques et sociaux (paragraphe 191).

La Cour conclut son examen par le constat que le juge luxembourgeois n'a pas, dans son opération de mise en balance, répondu aux exigences de la Convention, le juge national s'étant livré à une interprétation trop restrictive de l'intérêt public que revêtaient les informations divulguées et n'ayant pas intégré, dans le second plateau de la balance, l'ensemble des effets dommageables de la divulgation.

Elle considère dès lors qu'il lui revient de procéder elle-même à la mise en balance des intérêts en présence. Que les informations révélées présentaient un intérêt public a été admis plus haut dans l'arrêt et, si la Cour ne peut ignorer que la divulgation en cause s'est faite au prix d'un vol de données et de la violation du secret professionnel, elle relève l'importance relative des informations divulguées eu égard à leur nature et à la portée du risque s'attachant à leur révélation. Ceci, à l'échelle tant nationale qu'européenne du débat public sur les pratiques fiscales des multinationales auquel les informations divulguées ont apporté une contribution essentielle.

En conclusion, la Cour estime que l'intérêt public attaché à la divulgation de ces informations l'emporte sur l'ensemble des effets dommageables. Elle conclut l'examen du caractère proportionné ou non de l'ingérence litigieuse en examinant la sanction infligée (amende de 1.000 euros – procédure pénale). Cette condamnation pénale ne peut être considérée comme proportionnée au regard du but légitime poursuivi. Elle accorde une indemnisation au requérant.

*

* *

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.
Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé

Trib. trav. Liège (div. Liège), 6 décembre 2022, R.G. 21/1.808/A[1]

L'employeur (public) ayant présenté le licenciement comme lié à l'état de santé – et ce eu égard au courrier et au document C4, qui reprend comme motif précis du chômage la désorganisation du service due à « de nombreux accidents de travail et absences du travailleur » –, le tribunal constate que, lors de son licenciement, l'intéressé n'était plus en incapacité, et ce depuis un mois et demi. La circonstance que l'employeur craint de nouvelles absences confirme qu'est en cause le critère de l'état de santé actuel ou futur. Les faits permettant de présumer la discrimination fondée sur l'état de santé sont dès lors établis et l'employeur a la charge de la preuve de l'absence de discrimination.

2.
Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Indemnités > Cumul > C.C.T. n° 109

C. trav. Mons, 23 septembre 2022, R.G. 2021/AM/102

L'indemnité de protection pour licenciement discriminatoire et l'indemnité de protection pour licenciement manifestement déraisonnable trouvent leur source dans des causes distinctes et réparent des préjudices distincts. En effet, l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 ne tend pas à indemniser le dommage causé par le licenciement mais constitue une sanction civile visant (i) à assurer l'effectivité de l'interdiction de toute forme de discrimination dans les matières qui relèvent du champ d'application de la loi. De son côté, l'indemnité forfaitaire de trois à dix-sept semaines de rémunération prévue par la C.C.T. n° 109 sanctionne la faute commise par l'employeur lorsqu'il reste en défaut de démontrer qu'il a licencié le travailleur pour des raisons liées à son attitude ou son aptitude ou aux nécessités économiques de l'entreprise et (ii) à indemniser le travailleur du dommage moral qu'il a subi suite au licenciement manifestement déraisonnable. Dès lors que l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 a une cause juridique distincte de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, le travailleur est en droit de solliciter théoriquement le bénéfice de leur cumul.

3.
Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Indemnités > Cumul > C.C.T. n° 109

Trib. trav. Liège (div. Verviers), 25 janvier 2023, R.G. 22/138/A[2]

L'indemnité pour licenciement discriminatoire ne peut se cumuler avec l'indemnité C.C.T. n° 109, celle-ci ne pouvant l'être avec une autre indemnité due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail,

---

[1] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Licenciement pour motif de santé d'un contractuel du secteur public**.

[2] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Cumul entre une indemnité pour licenciement discriminatoire et pour licenciement manifestement déraisonnable ?**

à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire payée en plus des allocations sociales (article 9, § 3, de la C.C.T). En outre, les deux indemnités ont un fondement et un objet identiques, le fondement étant le motif du licenciement – motif illégitime – et l'objet la sanction de la faute de l'employeur qui n'est pas prudent et diligent. Quant au dommage, il est le même, étant celui causé par ce comportement.

4.
Concertation / Participation > Elections sociales > Secteur public

C. const., 23 mars 2023, n° 52/2023

Interrogée par le Conseil d'Etat (C.E., 25 mai 2022, n° 253.729), la Cour constitutionnelle répond que les articles 19 à 22 de la loi du 18 mars 2018 portant modification de la loi du 23 juillet 1926 relative à la S.N.C.B. et au personnel des Chemins de fer belges et du Code judiciaire en matière d'élections sociales pour certains organes de dialogue social des Chemins de fer belges ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'ils ne prévoient pas une protection particulière contre le licenciement pour les membres du personnel statutaire, en ce compris les fonctionnaires stagiaires, qui sont candidats aux élections sociales.
Pour la Cour, étant donné qu'une protection étendue contre le licenciement s'applique déjà à tous les agents statutaires et agents statutaires stagiaires, le législateur a pu estimer que l'objectif était déjà atteint pour ceux-ci sans qu'il s'impose encore d'instaurer en leur faveur une protection particulière contre le licenciement.

5.
Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Obligations de l'employeur > Mise à disposition des outils de travail

Trib. trav. Liège (div. Liège), 13 janvier 2023, R.G. 22/603/A

Compte tenu du principe d'exécution de bonne foi des conventions, il faut considérer que l'obligation incombant à l'employeur de mettre à disposition du travailleur l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement de son travail (LCT, art. 20, 1°) implique, en cas de quarantaine, que le nécessaire soit fait pour que le personnel dont la fonction le permet puisse travailler depuis son domicile, au besoin en y installant le matériel et la connexion nécessaires à cet effet. À défaut, il s'expose à être condamné à devoir réparer le préjudice causé au travailleur par ce manquement, à savoir la perte sa rémunération.

6.
Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué syndical > Secteur privé

Cass., 15 mai 2023, n° S.22.0038.F

La protection instaurée par les articles 26 et 28 de la convention collective de travail du 21 septembre 2015 fixant le statut des délégations syndicales, conclue au sein de la commission paritaire n° 311 des grandes entreprises de détail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 8 novembre 2016 ne s'étend au

délégué suppléant que s'il remplace un délégué effectif. (Cassation de C. trav. Liège (div. Liège), 21 avril 2022, R.G. 2021/AL/108)

7.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Cas de figure > Modification unilatérale d'une condition essentielle du contrat > Eléments essentiels > Fonctions

C. trav. Liège (div. Liège), 28 février 2023, R.G. 2022/AL/149

Un employeur est libre de l'organisation du travail qu'il veut voir appliquée. Tant qu'il ne modifie pas de façon importante un élément essentiel du contrat d'un travailleur, il peut décider de modifier la manière dont le travail est organisé et la manière dont il est contrôlé. Il peut également décider de promouvoir un travailleur et le placer hiérarchiquement au-dessus d'un autre sans que cet autre travailleur puisse s'en plaindre pour autant que ses propres fonctions ne soient pas modifiées unilatéralement de façon importante et que cette décision ne soit pas abusive. Et ce n'est pas parce qu'il s'avère in fine que ce choix managérial n'était peut-être pas le meilleur (puisque, en l'espèce, le travailleur placé « au-dessus » de lui a finalement été licencié) qu'il était fautif dans le chef de l'employeur et encore moins qu'il constituait un acte équipollent à rupture.

8.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Congé > Caractéristiques > Caractère définitif

C. trav. Bruxelles, 16 janvier 2023, R.G. 2017/AB/1.014

La résiliation d'un contrat par volonté unilatérale d'une partie est un acte juridique unilatéral réceptice qui produit ses effets de plein droit et d'une manière irrévocable dès l'instant où il a été adressé à l'autre partie et que celle-ci l'a reçu ou pouvait en prendre connaissance. La validité du congé n'est pas subordonnée à l'acceptation de son destinataire et ce dernier peut se prévaloir de ses effets dès sa manifestation à son égard. Dans le même ordre d'idée, le congé ne pourra être opposé par son auteur à l'autre partie qu'au moment où celle-ci aura été mise à même d'en prendre connaissance.

9.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Congé > Caractéristiques > Validité du congé donné par un mandataire

C. trav. Bruxelles, 11 janvier 2023, R.G. 2019/AB/130

En règle, une société anonyme agit par ses organes. Ceux-ci peuvent déléguer des pouvoirs spéciaux, déterminés par leurs soins, à des mandataires spéciaux. Dans une société anonyme, il n'est pas exigé que l'organe de gestion soit expressément autorisé, par les statuts, à conférer un mandat spécial ; cette faculté de donner mandat fait partie de ses pouvoirs ordinaires. Ces délégations de pouvoirs spéciaux sont soumises aux règles ordinaires du mandat.
Le mandataire spécial investi par un organe de la société peut, éventuellement, se voir conférer le pouvoir de désigner lui-même un mandataire pour exécuter le mandat.

10.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Contrôle de proportionnalité

C. trav. Bruxelles, 18 janvier 2023, R.G. 2020/AB/583

En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par le travailleur, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge violerait l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 (avec renvoi à **Cass., 6 juin 2016, n° S.15.0067.F**)

11.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Contrôle de proportionnalité

C. trav. Bruxelles, 17 janvier 2023, R.G. 2019/AB/723

Il appartient à un employeur estimant que son travailleur n'a pas à apposer sur son lieu de travail des affiches à caractère humoristique dont le contenu lui paraît offensant ou de nature à décrédibiliser son autorité, dans un premier temps, de faire une mise au point avec lui. Ce n'est que si celle-ci – d'autant plus nécessaire en l'absence de règle précise sur ce plan au sein de l'entreprise – est restée lettre morte qu'une autre mesure aurait, dans un second temps, pu être envisagée.

12.
Fin du contrat de travail > Prescription > Interruption > Demande non comprise dans la demande originaire

C. trav. Bruxelles, 17 janvier 2023, R.G. 2019/AB/723

La seule invocation de dispositions légales à l'appui d'une demande de dommages et intérêts pour la perte d'une chance de conserver son emploi ne permet pas d'en déduire qu'une demande d'indemnité pour abus de droit de licencier, à supposer qu'elle repose sur les mêmes dispositions, serait virtuellement comprise dans la première, le(s) fondement(s) juridique(s) invoqué(s) ne se confondant pas avec l'objet d'une demande. Il s'agit ainsi d'une demande nouvelle qui, même fondée sur un fait ou un acte invoqué dans la citation conformément à l'article 807 du Code judiciaire, ne bénéficie pas de l'effet interruptif de la prescription.

13.
Temps de travail et temps de repos > Travail à temps partiel > Présomption d'occupation à temps plein

Cass., 24 avril 2023, n° S.22.0086.F

En vertu de l'article 22*ter* de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, à défaut d'inscription dans les documents visés aux articles 160, 162, 163 et 165 de la loi-programme du 22 décembre 1989 ou d'utilisation des appareils visés à l'article 164 de la même loi, ou à défaut de publicité des horaires de travail à temps partiel visée aux articles 157 à 159 de la même loi, les travailleurs à temps partiel sont présumés, sauf preuve du contraire, avoir effectué

leurs prestations dans le cadre d'un contrat de travail en qualité de travailleur à temps plein. Cette disposition établit, non au profit du travailleur mais en faveur de l'Office national de sécurité sociale, une présomption en vue de permettre la perception et le recouvrement des cotisations sociales. Pour le surplus, la rémunération constituant la contrepartie du travail effectué en exécution d'un contrat de travail, il incombe, en vertu de l'article 8.4, alinéa 1er, du Code civil, au travailleur qui demande la rémunération de prestations de travail effectuées à temps plein de les prouver.

14.

Temps de travail et temps de repos > Vacances annuelles > Pécule de vacances > Calcul > Pécule de sortie

C. trav. Bruxelles, 18 janvier 2023, R.G. 2020/AB/583

L'article 46 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés ne prévoit le calcul et le paiement de pécules de sortie que pour les jours de congés légaux, soit vingt jours par an en régime de cinq jours par semaine. En l'absence de texte légal prévoyant le calcul du pécule de sortie relatif aux congés extralégaux, le travailleur dont le contrat est rompu et qui ne les a pas encore pris ne peut donc prétendre à une indemnité financière pour ceux-ci. Autrement dit, lorsqu'un contrat de travail est résilié en cours d'année, le travailleur n'a droit, pour l'année en cours, qu'au paiement du pécule de vacances relatif au solde des congés légaux : en accordant des journées de congé supplémentaires en dehors des congés légaux, l'employeur ne prend, en effet, pas nécessairement l'engagement de donner une compensation financière au travailleur qui ne prend pas ces jours de congés. Il ne pourrait en aller autrement que si le travailleur établissait l'engagement de l'employeur de convertir ces jours sous forme de rémunération s'ils ne sont pas pris.

15.

Accidents du travail > Procédure judiciaire > Spécificités dans le secteur public > Caractère contraignant de la décision du MEDEX ou de l'OML

Trib. trav. Liège (div. Liège), 16 janvier 2023, R.G. 14/428.628/A[3]

La décision du MEDEX, rendue dans le cadre de l'article 8 de l'arrêté royal du 13 juillet 1970 tel que modifié par celui du 8 mai 2014, a un caractère contraignant pour l'ensemble des constatations du service médical. Dans le texte actuel, le MEDEX est en effet chargé de se prononcer sur les lésions donnant lieu à réparation, l'imputabilité de l'incapacité temporaire, la date de consolidation, le pourcentage de l'incapacité permanente et celui de l'aide de tiers. Sur tous ces aspects, sa décision est contraignante.

[3] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Caractère contraignant des décisions du MEDEX en cas d'accident dans le secteur public**.

16.
Maladies professionnelles > Procédure administrative > Décision administrative

C. trav. Liège (div. Liège), 9 décembre 2022, R.G. 2022/AL/304[4]

Si une décision de FEDRIS conclut qu'un assuré social ne fournit pas la preuve de l'exposition au risque d'une maladie professionnelle et qu'elle ne fait l'objet d'aucune contestation, il en découle uniquement que l'intéressé ne démontre pas avoir été exposé au risque professionnel et en déduire qu'il ne l'était pas est erroné. L'autorité de chose décidée ne s'attache donc qu'à ce qui a fait l'objet de la décision, lequel se situe dans le dispositif ainsi que dans les motifs décisoires. Cette autorité n'est pas immuable et peut être anéantie soit par abrogation, soit par retrait. En droit de la sécurité sociale, ceci peut intervenir par la révision (facultative ou obligatoire) de la décision prise par l'institution, et ce notamment suite à une nouvelle demande.

17.
Chômage > Récupération > Montant

C. trav. Liège (div. Liège), 23 décembre 2022, R.G. 2021/AL/519

L'alinéa 5 de l'article 169 de l'arrêté royal chômage constitue une dérogation au principe de la récupération intégrale des allocations perçues indûment consacré par l'alinéa 1er de la même disposition. Il doit donc être appliqué de manière stricte. Or, il ne précise pas qu'il ne serait applicable que durant les (sous-)périodes durant lesquelles les revenus perçus par le chômeur seraient effectivement inférieurs aux allocations dont il bénéficiait alors tandis que le régime de la récupération intégrale des allocations perçues indûment resterait applicable durant les (sous-)périodes durant lesquelles les revenus perçus s'avéreraient plus élevés que les allocations dont il bénéficiait alors. En l'état de la réglementation, il s'impose de considérer que les allocations perçues indûment par le chômeur et les revenus qu'il a perçus alors qu'ils n'étaient pas cumulables avec celles-ci doivent être pris en considération et comparés de manière globale, à concurrence de leur montant total respectif cumulé sur toute la période visée par la récupération.

18.
Chômage > Sanctions > Infraction à la réglementation > Déclarations

C. trav. Liège (div. Liège), 10 février 2023, R.G. 2021/AL/638

Peut seul faire l'objet d'une sanction par application de l'article 153 de l'arrêté royal chômage le chômeur qui a perçu ou peut percevoir indûment des allocations du fait d'un manquement de sa part à ses obligations en lien avec une déclaration requise. En cas d'événement modificatif survenu dans la situation personnelle ou familiale du chômeur, une nouvelle déclaration de sa situation n'est requise que lorsque cet événement est de nature à influencer le droit aux allocations ou le montant de celles-ci. En conséquence, doit être annulée une sanction infligée alors que la modification de la situation personnelle et familiale n'est pas de nature à influencer le droit aux allocations ou le montant de celles-ci et que l'intéressé n'a en tout état de cause ni perçu ni pu percevoir indûment d'allocation au motif de l'omission de déclaration (omission reprochée par l'ONEm).

---

[4] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Maladie professionnelle : que faut-il entendre par « autorité de la chose décidée » ?**

19.
Chômage > Types de chômage > Chômage temporaire « Corona » et chômage « économique »

Trib. trav. Liège (div. Namur), 26 janvier 2023, R.G. 21/735/A

Ni l'absence de chômage temporaire pendant le premier confinement, ni le choix d'engager du personnel au moment où, celui-ci étant levé, il était permis d'espérer que l'on sortirait rapidement de la crise sanitaire due au virus du COVID-19 n'ont pour effet d'invalider une mise en chômage temporaire ultérieure pour force majeure, celle-ci étant la conséquence d'éléments extérieurs et indépendants de la volonté de l'employeur, à savoir la persistance des mesures sanitaires dans le temps et leur évolution.

20.
Chômage > Types de chômage > Chômage temporaire « Corona » et chômage « économique »

Trib. trav. Liège (div. Namur), 26 janvier 2023, R.G. 21/561/A

L'article 1er de l'arrêté royal du 22 juin 2020 mettant en place certaines mesures d'allègement pour les chômeurs temporaires « Corona » implique que les intéressés peuvent cumuler une activité accessoire avec leurs allocations sans devoir la déclarer auprès de l'ONEm pour autant qu'ils aient exercé celle-ci pendant au moins un jour au cours des trois mois précédant le premier jour de leur mise en chômage temporaire suite au virus du Covid-19. Ce faisant, il ne crée, les deux catégories étant distinctes et pouvant donc être traitées distinctement, aucune discrimination entre, d'une part, les chômeurs qui ont déjà exercé une activité complémentaire dans les trois mois précédant leur mise en chômage temporaire et, d'autre part, ceux qui n'exerçaient pas pareille activité et qui, en conséquence, sont privés de la possibilité de se lancer comme indépendants à titre complémentaire pendant une période de chômage « Corona ».

21.
Chômage > Types de chômage > Chômage temporaire « Corona » et chômage « économique »

Trib. trav Liège (div. Liège), 13 janvier 2023, R.G. 22/603/A

S'agissant d'un chômage temporaire pour force majeure, le travailleur ne peut, par hypothèse, prétendre aux allocations « Corona » que s'il est confronté à une impossibilité, irrémédiable et indemne de toute faute, d'exécuter son travail. Elles ne peuvent, ainsi, être réclamées que si le télétravail est impossible, ce qui n'est pas le cas lorsque la fonction exercée consiste essentiellement à répondre aux demandes de clients ou à contacter ceux-ci par e-mail, téléphone et/ou internet ainsi qu'à encoder diverses informations, toutes activités que les moyens technologiques actuels permettent d'effectuer depuis son domicile, même par une personne justifiant de peu d'ancienneté, d'expérience et donc d'autonomie dans l'exercice de ses fonctions.

22.
Assujettissement - Indépendants > Droit-passerelle

C. trav. Bruxelles, 18 novembre 2022, R.G. 2021/AB/653[5]

Dans le cas d'une demande faite suite à des difficultés économiques (article 4, 4° de la loi du 22 décembre 2016), le « fait » doit se comprendre comme « la cessation de l'activité indépendante », et ce conformément à l'article 5, § 2, 2° (le texte précisant que, par « fait » visé au § 1er, il faut entendre « la cessation de l'activité indépendante elle-même »). La cour rappelle que les règles relatives aux conditions d'octroi se réfèrent au trimestre au cours duquel le « fait se produit », et ce sans avoir égard au jour de sa survenance. Elle constate encore que, selon le cas, c'est le mois ou le trimestre au cours duquel le fait se produit qui détermine le début de la période d'octroi du droit. L'unité de temps visée dans la loi pour situer le fait générateur du droit-passerelle est donc le mois ou le trimestre.

23.
Assujettissement - Indépendants > Obligations > Obligations de l'I.N.A.S.T.I.

C. trav. Bruxelles, 13 janvier 2023, R.G. 2021/AB/221[6]

Il ne peut être reproché à l'I.N.A.S.T.I. de ne pas avoir attiré l'attention d'un travailleur indépendant demandant une affiliation dans ce régime à titre complémentaire, dans la mesure où la demande a été gérée en toute transparence, les informations nécessaires ainsi que les effets au niveau des avantages du statut social ayant été dûment communiqués à l'intéressé. Si sa situation en matière de pension telle que découlant de l'application de l'article 37 n'équivaut en rien au bénéfice de la pension de retraite calculée conformément au statut social de travailleur indépendant à laquelle il aurait pu avoir droit en tant qu'indépendant exerçant à titre principal, la cour souligne qu'il n'appartient pas aux institutions de sécurité sociale de formuler des avis approfondis indiquant à l'assuré social la voie à suivre, dès lors qu'un tel avis supposerait un examen fouillé tant de la législation que de la situation personnelle de l'intéressé.

24.
Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Indépendants > Reprise du travail

C. trav. Liège (div. Liège), 3 octobre 2022, R.G. 2021/AL/529[7]

En vertu de l'article 19 de l'arrêté royal du 20 juillet 1971 instituant une assurance indemnités et une assurance maternité en faveur des travailleurs indépendants et des conjoints aidants, pour être reconnu en état d'incapacité de travail, le titulaire doit avoir mis fin à l'accomplissement des tâches afférentes à son activité d'indépendant qu'il assumait avant le début de l'incapacité de travail. En outre, il ne peut exercer une autre activité professionnelle, et ce peu importe sous quel statut. Le travail volontaire au sens de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires n'est pas considéré comme une activité professionnelle à la condition que le médecin-conseil constate la compatibilité de celui-ci avec l'état général de santé de l'intéressé.

---

[5] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Droit-passerelle pour indépendants : des précisions**.

[6] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Choix du statut d'indépendant complémentaire et droits en matière de pension de retraite**.

[7] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Conditions d'exercice de l'activité de volontariat**.

25.
Pension / Prépension (RCC) > Pension de retraite > Travailleurs salariés > Carrière > Périodes assimilées > Chômage / Prépension

C.E., 28 avril 2023, n° 256.402

Le recours en annulation introduit par les trois organisations représentatives de travailleurs (et 4 requérants en personne) contre l'arrêté royal du 19 décembre 2017 modifiant l'article 24bis et l'article 34 de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés est rejeté (l'article 24bis, alinéa 1er, détermine le salaire fictif afférent à chaque journée d'inactivité assimilée à une journée d'activité. L'article 34, § 2, 1er, 1°, traite des conditions d'assimilation de certaines périodes d'inactivité à des périodes d'activité).

26.
Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Etrangers en séjour illégal > Aide médicale urgente

Trib. trav. fr. Brux., 17 avril 2023, R.G. 22/3.650/A

Une demande de prise en charge de factures médicales peut entrer dans la notion d'aide médicale urgente pour autant que l'urgence des soins concernés soit démontrée a posteriori, le cas échéant en cours de procédure. Par ailleurs, en vertu de l'article 6 de la loi du 22 août 2002 relative aux droits du patient et de l'article 61 de la loi du 8 juillet 1976, le patient a le libre choix des praticiens professionnels des soins de santé auxquels il fait appel.

27.
Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La demande > Conception factuelle

C. trav. Bruxelles, 16 janvier 2023, R.G. 2017/AB/1.014

Pourvu qu'il s'en tienne au résultat factuel recherché par le demandeur, le juge est habilité à modifier l'habillage juridique donné à l'objet de la demande, sans qu'il puisse pour autant lui être reproché d'avoir modifié cet objet. Il lui appartient ainsi, en considération de ce qui est réellement réclamé en fait, de rechercher derrière la lettre des conclusions quelle a été la volonté réelle de leur auteur et, au-delà des qualifications juridiques impropres suggérées par le demandeur, de chercher à identifier les fins concrètement poursuivies par son action, ce à l'effet de donner à l'objet de la demande qui lui est soumise sa qualification juridique exacte en la rectifiant au besoin, sans que cela ne puisse conduire à une extension ou à une modification de l'objet de celle-ci.

28.
Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Antigone et Manon > Application en sécurité sociale

C. trav. Bruxelles, 26 janvier 2023, R.G. 2019/AB/579

Le principe de la réception généralisée des preuves irrégulières doit, aux termes de l'arrêt de cassation du 10 mars 2008, être admis sauf si la loi en dispose autrement et dans trois hypothèses, soit en cas de

violation d'une formalité prescrite à peine de nullité, lorsque leur fiabilité est affectée par l'irrégularité ou lorsqu'elles portent atteinte au droit au procès équitable (désignées comme les trois critères généraux). Dans son appréciation, le juge peut tenir compte d'une ou plusieurs circonstances (désignées comme les critères secondaires), étant (i) le caractère purement formel de l'irrégularité, (ii) sa conséquence sur le droit ou la liberté protégés par la règle violée, (iii) la circonstance que l'autorité compétente pour la recherche, l'instruction et la poursuite des infractions a commis ou n'a pas commis l'irrégularité intentionnellement, (iv) celle que la gravité de l'infraction excède manifestement celle de l'irrégularité, (v) le fait que la preuve illicitement recueillie porte uniquement sur un élément matériel de l'infraction et (vi) celui que l'irrégularité qui a précédé ou contribué à établir l'infraction est hors de proportion avec la gravité de l'infraction.

29.
Droit judiciaire et preuve > Preuve > Force probante > Attestations

C. trav. Bruxelles, 4 janvier 2023, R.G. 2019/AB/720

Le nom et la signature de celui qui prétend attester de faits dont il a été témoin constituent des éléments à ce point essentiels que leur défaut empêche de reconnaître à un tel écrit une quelconque valeur probante. Il serait particulièrement dangereux de reconnaître la réalité de griefs relatés dans un écrit ne comportant ni le nom ni la signature de son auteur, quand bien-même il faudrait admettre au terme d'indices sérieux, précis et concordants que cet écrit émanerait d'un collègue de travail dont l'identité n'a *a fortiori* pas été révélée à la personne licenciée et au juge amené à apprécier la valeur probante des pièces déposées et la réalité des faits invoqués. Pareil écrit reste bien « anonyme » même si l'employeur devait connaître l'identité de son auteur. Admettre la valeur probante d'un tel écrit permettrait des abus et pourrait déboucher sur de nombreux licenciements même pour motif grave fondés sur le postulat que si un tel écrit a été établi, même par une personne connue du seul employeur, et dénonce un comportement possible, c'est nécessairement que ce comportement a bien eu lieu. Cela nuit par ailleurs aux droits de la défense en empêchant la personne licenciée de déposer des éléments contredisant qu'elle ait pu avoir l'attitude reprochée par le collègue non identifié. Les craintes réelles ou supposées d'un collègue de travail à attester sous son identité de faits par écrit ne peuvent suffire à accorder une valeur probante à cet écrit. Il n'existe pas en droit civil belge de procédure comme celle prévue par l'article 75*bis* du Code d'instruction criminelle autorisant un juge (en l'occurrence un juge d'instruction) à recueillir des témoignages sous le couvert de « l'anonymat » du témoin.
Le fait que ces écrits auraient été annexés à des mails dont la boîte mail de départ a été raturée ne modifie pas la valeur probante de ces pièces qui restent anonymes.

30.
Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Intérêts > Anatocisme > Droit du travail

C. trav. Bruxelles, 17 janvier 2023, R.G. 2019/AB/723

L'article 1154 du Code civil peut être appliqué aux intérêts légaux calculés sur une indemnité accordée pour donner suite à un licenciement irrégulier. Ledit article ne requérant pas que le montant de la dette principale soit certain pour que la capitalisation soit possible, il n'est pas exigé que la dette soit exempte de contestation.

*
* *

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

Disclaimer : Copyright et conditions d'utilisation du site.