



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° 48

30 septembre 2017

Chère Madame,
Cher Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin.

Celui-ci contient une sélection de jurisprudence récente avec un sommaire, les décisions elles-mêmes figurant sur le site de Terra Laboris (www.terralaboris.be).

Nous rappelons que ces décisions sont sélectionnées parmi l'ensemble de celles régulièrement mises en ligne et ne constituent donc pas le seul accroissement jurisprudentiel du site.

Toutes les décisions ci-dessous, ainsi que les différentes rubriques, sont consultables d'un simple clic.

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.

[Bien-être au travail > Surveillance de la santé des travailleurs > Inaptitude physique définitive](#)

C. trav. Mons, 25 avril 2017, R.G. 2014/AM/335

L'incapacité définitive constitutive de force majeure étant un élément de fait, l'employeur peut en apporter la preuve par toutes voies de droit. Le plus souvent, elle sera établie par des attestations médicales concordantes mentionnant explicitement son caractère définitif et irrévocable, corroborées, le cas échéant, expressément ou implicitement par le travailleur. En dehors de ces moyens de preuve, l'employeur dispose encore de la possibilité de mettre en œuvre une expertise amiable ou de solliciter une expertise judiciaire. Il ne peut se limiter à produire aux débats deux formulaires d'évaluation de santé établis par le médecin du travail, mais contredits par la circonstance que le cas du travailleur a été consolidé par l'assureur-loi sans incapacité permanente de travail.

2.

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

Prés. Trib. trav. Liège, 22 mars 2017, RF 17/4/C¹

Alors qu'aucune critique n'est faite quant aux qualités et compétences pédagogiques de l'intéressée, constitue (pour une institutrice) un ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes qui répondent à la définition légale du harcèlement des courriers incessants et circonstanciés reportant le règlement de questions précises et légitimes posées par celle-ci, le renvoi de la balle à des acteurs intermédiaires, l'instrumentalisation ou la manipulation de collègues ou de parents, le déclenchement et la poursuite de la procédure disciplinaire, la proposition de modification de fonction qui serait une « voie de garage », la culpabilisation de l'intéressée, l'utilisation du facteur temps par des rapports successifs, le déclassement de celle-ci pour l'attribution de titulariats de classe et enfin la dispense de prestations alors que l'intéressée avait manifesté sa volonté de reprendre effectivement ses fonctions après une période d'incapacité.

3.

[Relation de travail > Contrat d'entreprise > Conditions de la requalification > Critères > Directives](#)

C. trav. Bruxelles, 20 juin 2017, R.G. 2015/AB/197

Des conseils et/ou recommandations à caractère pédagogique ne constituent pas des directives à caractère contraignant pouvant être vues comme empiétant sur la liberté pédagogique des professeurs. Dans ce contexte, le caractère éventuellement plus précis de l'une ou l'autre recommandation ne peut suffire à créer un lien de subordination.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Action en cessation de harcèlement : identification des comportements et conduites abusives](#).

4.

[Relation de travail > Contrat d'entreprise > Conditions de la requalification > Critères > Présence dans l'entreprise / Intégration dans l'organigramme](#)

C. trav. Bruxelles, 20 juin 2017, R.G. 2015/AB/197

Un organigramme n'a pour but que de fournir à toute personne un aperçu de l'organisation interne de l'entreprise. Il n'est nullement révélateur d'un lien de subordination.

5.

[Relation de travail > Contrat d'entreprise > Conditions de la requalification > Critères > Utilisation du matériel de l'entreprise](#)

C. trav. Bruxelles, 20 juin 2017, R.G. 2015/AB/197

Le fait que le travailleur ait exercé ses prestations dans les locaux de l'entreprise, en utilisant du matériel appartenant à celle-ci est sans incidence sur l'existence d'une éventuelle relation d'autorité dès lors que l'utilisation des locaux et du matériel appartenant à l'entreprise découle de la nature même des formations dispensées, qui nécessitent des appareils de haute technologie, impliquant un budget d'investissement élevé que les professeurs ne sont pas à même d'assumer.

6.

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

C. trav. Mons, 28 mars 2017, R.G. 2016/AM/92

Le fait que son champ d'application personnel soit, à l'instar de celui de toutes les conventions collectives, délimité par la loi du 5 décembre 1968 a pour effet que la C.C.T. n° 109 ne s'applique qu'au secteur privé, l'absence de règles comparables pour le secteur public constituant une « lacune extrinsèque » de la loi, de sorte que le juge ne peut lui appliquer, fût-ce par analogie, les dispositions de cette convention et doit se tourner vers les principes du droit commun en matière d'abus de droit, en particulier en regard du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du Code civil.

Dans cette mesure, le licenciement ne sera considéré comme abusif que si le travailleur prouve, sur la base de circonstances particulières, que l'employeur a usé de son droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice qu'en ferait un employeur prudent et diligent. Il ne peut se limiter à invoquer que son licenciement s'appuie sur des motifs inexacts ou dépourvus de gravité, mais doit établir que l'acte de rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, un tel abus pouvant s'avérer essentiellement dans les circonstances suivantes : intention de nuire, choix de la manière la plus dommageable parmi les différentes manières possibles d'exercer le droit et exercice de celui-ci de manière telle à créer, dans le chef d'autrui, un inconvénient sans proportion aucune avec l'avantage que l'utilisateur en retire.

7.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Nullité du préavis](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 9 mai 2017, R.G. 2016/AN/51](#)

Le travailleur à qui un préavis irrégulier a été notifié et qui, de manière certaine, marque son accord sur l'exécution de prestations pour une durée limitée à l'expiration de laquelle les relations de travail doivent prendre fin sans nouveau congé, préavis ou indemnité renonce, ce faisant, à se prévaloir du congé immédiat qui lui a été donné, mais également à la nullité du préavis et à une indemnité compensatoire de préavis.

Sauf à démontrer d'autres éléments, tels qu'une erreur, qui en affecteraient la validité, cet accord, postérieur à la notification du congé, est régulier : il ne consiste pas en la couverture - illicite - de la nullité du préavis, mais en un accord - régulier - sur le fait que le contrat continuera à être exécuté jusqu'à une date déterminée.

A partir du moment où il est licencié, le travailleur peut conclure un accord sur les modalités du congé, notamment convenir que le contrat de travail continuera à être exécuté jusqu'à une date déterminée. De la nullité du préavis, il ne se déduit pas que la mention de cet accord dans la lettre de congé doit être réputée non avenue.

8.

[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. Liège \(div. Liège\), 18 avril 2017, R.G. 2017/AL/134](#)

Toute faute grave n'est pas constitutive de motif grave, ce par application du principe de proportionnalité, lequel n'ajoute pas aux principes inhérents à ce type de rupture lorsque le juge saisi, après avoir reconnu que les faits sont exacts et précisé qu'ils sont suffisamment graves, vérifie si leur gravité empêche réellement et immédiatement la poursuite de la relation de travail, ce à l'effet de régler la situation avec juste mesure, adéquation et modération et d'atteindre ainsi l'objectif requis, sans ajouter au critère légal de l'appréciation de poursuivre les relations de travail.

9.

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

[C. trav. Mons, 28 mars 2017, R.G. 2016/AM/92](#)

Une énonciation de griefs ne comportant aucune indication de date ni d'identité des personnes concernées par les manquements constatés ne permet pas de situer, même approximativement, les faits dans le temps et dans l'espace ni d'en apprécier la gravité, tant pour le juge que pour le destinataire de la notification, laquelle ne satisfait dès lors pas à l'exigence de précision des motifs. Le congé est, en conséquence, irrégulier.

10.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Manquements professionnels / Incompétence](#)

[C. trav. Mons, 19 mai 2017, R.G. 2016/AM/24](#)

Le travailleur occupé en institution hospitalière qui, à plusieurs reprises, consulte le dossier médical de sa belle-mère, sans nécessité professionnelle et à l'insu de celle-ci, viole tout à la fois son obligation de confidentialité et de respect du secret professionnel, justifiant ainsi son licenciement pour motif grave avec circonstance aggravante de ces manquements révélée par l'attitude agressive adoptée et les menaces verbales proférées à l'égard des représentants de son employeur lors de son audition avant la notification de son licenciement.

11.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 18 avril 2017, R.G. 2017/AL/134](#)

La relation de confiance entre un employeur et un travailleur exige probité et conscience. Cette règle, susceptible d'être tempérée par des justifications de nature à excuser le fait fautif ou la preuve que l'infraction n'est pas établie en droit, n'est, pour le reste, pas sujette à interprétations discriminantes entre travailleurs selon leurs antécédents ou leur ancienneté.

12.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Audition](#)

[C. trav. Mons, 28 mars 2017, R.G. 2016/AM/92](#)

Lorsqu'un employeur public prend la décision unilatérale de licencier un agent contractuel, il n'agit pas sur la base de ses prérogatives exorbitantes de puissance publique, mais en tant que titulaire d'un droit contractuel de résiliation que lui reconnaît la loi du 3 juillet 1978. Dès lors, le correctif que constituent les principes de bonne administration n'a pas lieu d'être, les garanties offertes par le droit administratif ne s'ajoutant pas à celles que le travailleur puise dans la loi relative aux contrats de travail.

Soutenir cette thèse serait contraire au principe de la prééminence de la loi sur les principes généraux du droit, qui a pour conséquence que ceux-ci ne s'appliquent légalement que lorsque le litige ne peut être réglé sur la base d'un texte légal, soit en l'absence de règle, soit lorsque celle-ci présente des lacunes. Or la loi du 3 juillet 1978 règle expressément le régime légal du licenciement, y compris celui d'un agent contractuel au service d'une autorité publique.

13.

[Temps de travail et temps de repos > Vacances annuelles > Pécule de vacances > Paiement](#)

[C. trav. Mons, 25 avril 2017, R.G. 2014/AM/335](#)

La circonstance que, pendant sa période d'incapacité temporaire totale de travail, le travailleur a perçu, à charge de l'assureur-loi, des indemnités fixées en fonction de la rémunération de base comprenant le pécule de vacances ne le prive pas du droit au pécule de vacances à charge de son employeur. Pécules de vacances et indemnités dues à la suite d'un accident du travail constituent, en effet, des droits établis par des dispositions légales impératives distinctes dont l'une, la loi du 10 avril 1971, ne décharge pas l'employeur de son obligation de payer le pécule de vacances.

14.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Paiements à la rupture > Retenues](#)

[C. trav. Bruxelles, 25 avril 2017, R.G. 2016/AB/158²](#)

La limitation de la responsabilité du travailleur ne vaut que pour les dommages causés dans l'exécution du contrat et non en dehors de celle-ci. L'employeur (qui veut mettre à sa charge des dommages survenus au véhicule professionnel) doit prouver soit que le dommage a été causé en dehors de l'exécution soit qu'il l'a été pendant celle-ci, avec les règles de limitation de responsabilité du travailleur dans cette seconde hypothèse. En outre, si le dommage est dû à l'usure consécutive à l'usage normal, il n'y a pas lieu à réparation (en l'espèce, kilométrage important du véhicule lorsqu'il a été mis à la disposition du travailleur et utilisation par celui-ci pendant deux ans).

Dans la mesure par ailleurs où il n'est pas établi que les dommages constatés sont survenus en dehors de l'exécution du contrat, que l'employeur n'arrive pas à retenir un dol ou une faute lourde du travailleur, il ne resterait que l'hypothèse de la faute légère avec un caractère habituel qui pourrait entraîner l'obligation pour le travailleur d'intervenir dans le coût de la réparation.

15.

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

[C.J.U.E., 21 juin 2017, Aff. n° C-449/16 \(MARTINEZ SILVA c/ I.N.P.S.\)³](#)

En vertu de la Directive 2011/98 (directive 2011/98/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre), les États peuvent limiter les droits conférés par celle-ci aux travailleurs issus de pays tiers sauf s'ils occupent un emploi (ou l'ont occupé) pendant une période minimale de 6 mois et sont inscrits comme chômeurs. En outre, d'autres dérogations sont possibles en faveur de certains

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Sommes dues à la rupture du contrat : conditions d'une compensation avec une dette du travailleur](#).

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Règlement \(CE\) n° 883/2004 : octroi des prestations de sécurité sociale aux ressortissants de pays tiers](#).

ressortissants d'Etats tiers. Pour être admises, celles-ci sont cependant subordonnées à la condition que l'Etat membre en cause ait exprimé clairement qu'il entendait se prévaloir de celles-ci.

16.

[Sécurité d'existence > Prestations familiales garanties > Allocation de naissance](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 23 mai 2017, R.G. 15/11.989/A](#)⁴

Ni la loi du 20 juillet 1971 instaurant des prestations familiales garanties ni son arrêté d'exécution ne prévoient que les conditions d'octroi de l'allocation de naissance doivent être rencontrées au moment de l'événement ou dans le mois de la naissance. L'on ne peut, vu le caractère d'ordre public de la loi, ajouter à celle-ci une condition qu'elle ne contient pas. Dès lors que la demande est introduite dans l'année de la naissance, il faut examiner à cette date si les conditions d'octroi sont présentes.

17.

[Accidents du travail* > Définitions > Chemin du travail > Trajet > Caractère normal du trajet](#)

[Cass., 15 mai 2017, n° S.16.0081.F](#)⁵

Le trajet doit répondre aux conditions légales, étant qu'il doit être normal dans l'espace et dans le temps. Pour être normal, le trajet doit être celui parcouru depuis le lieu du travail (et inversement), notamment après que le travailleur a pris ou s'est procuré son repas, vers ce lieu du travail. Ces dispositions n'excluent pas que le travailleur choisisse pour des raisons étrangères au repas le lieu où il prend ou se procure celui-ci.

Dès lors qu'il est constaté par la cour du travail que la travailleuse est effectivement rentrée à son domicile pendant son temps de repos, qu'elle y a pris son repas (le choix de celle-ci de prendre son repas au domicile étant guidé par la nécessité de se procurer un médicament) et qu'elle a été victime d'une chute alors qu'elle circulait à vélo sur le trajet de retour, le trajet était normal (rejet du pourvoi contre [C. trav. Mons, 9 juillet 2014, R.G. 2013/AM/399](#)).

18.

[Accidents du travail* > Revision > Preuve](#)

[C. trav. Bruxelles, 8 mai 2017, R.G. 2016/AB/264 \(NL\)](#)⁶

L'aggravation d'une lésion qui n'a pas été causée par un accident du travail peut donner lieu à revision si l'aggravation est la conséquence de l'accident. Une demande en revision des indemnités, fondée sur une modification de la perte de capacité de travail d'un travailleur victime d'un accident du travail, ne peut être introduite que sur la base de faits nouveaux qui n'étaient pas connus ou ne pouvaient être connus à la date du premier accord (ou de la première décision).

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Conditions d'octroi de l'allocation de naissance dans le cadre de la loi du 20 juillet 1971 instituant les prestations familiales garanties](#).

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accident du travail lors d'un retour au domicile pendant le temps de repos](#).

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Action en révision des séquelles d'un accident du travail et règles de preuve](#).

La présomption de lien causal entre l'événement soudain et la lésion ne vaut pas pour l'action en révision des séquelles (aggravation pendant le délai de révision), où c'est la victime qui a la charge de la preuve du lien causal. C'est dès lors à l'intéressé d'établir, eu égard aux règles contenues aux articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, ledit lien.

19.

[Chômage > Admissibilité > Sur la base des études > Allocations d'attente / d'insertion > Suppression](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 13 juin 2017, R.G. 15/7.740/A⁷](#)

L'article 36 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, tel que modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 doit être écarté. Le préambule de l'arrêté royal a fait valoir l'urgence aux fins de bénéficier de la procédure dérogatoire des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat (article 84, § 1^{er}, alinéa 1, 5^o). L'avis en urgence donné par la section législation du Conseil d'Etat s'est dès lors limité à la vérification du fondement légal et à la compétence matérielle de l'auteur. Or, l'importance des nombreuses modifications introduites par cet arrêté royal aurait justifié un examen en profondeur, d'autant que l'urgence est née de l'ultimatum que le Gouvernement s'est fixé à lui-même, étant qu'il fallait des objectifs budgétaires visibles très rapidement. Vu le non-respect de la procédure formelle, ce texte doit être écarté en application de l'article 159 de la Constitution.

20.

[Chômage > Octroi des allocations > Aptitude au travail > Critères chômage / AMI](#)

[C. trav. Bruxelles, 4 mai 2017, R.G. 2015/AB/911](#)

Le chômeur est présumé apte au travail s'il ne répond pas aux critères de l'incapacité de travail prévus par la réglementation A.M.I. Pour répondre à la notion d'incapacité de travail visée à l'article 100 de la loi coordonnée le 14 juillet 1994, l'incapacité constatée doit répondre à plusieurs critères, qui ne se limitent pas à une réduction de la capacité physique. Elle doit entraîner, en raison du début ou de l'aggravation de lésions et troubles fonctionnels, une réduction de la capacité de gain de plus de deux tiers de ce que la personne de référence correspondant au travailleur concerné peut gagner par son travail.

21.

[Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Catégories de bénéficiaires > Isolés](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 19 avril 2017, R.G. 16/2.801/A⁸](#)

L'octroi de l'A.R.R. en catégorie B pour les personnes qui séjournent nuit et jour dans une institution de soins pour une durée de 3 mois au moins n'est pas soumis à d'autres conditions que la réunion de trois critères : l'établissement doit être une institution de soins, le séjour ne doit pas concerner un seul établissement eu égard aux critères de durée minimale de 3 mois et il peut également en même temps concerner deux établissements de soins, l'un de jour et l'autre de nuit.

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Allocations d'insertion : écartement de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 pour illégalité.](#)

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Notion d'institution de soins dans la législation relative aux prestations pour personnes handicapées.](#)

S'agissant d'une personne présentant un handicap mental, peut avoir ce caractère un centre qui aide les personnes handicapées afin de promouvoir leur réinsertion dans la vie sociale et qui met en œuvre des moyens tels que l'apprentissage, l'occupation, le séjour, la réadaptation adaptée, ceux-ci étant joints à toute mise au point et à tous traitements médicaux ou psychologiques nécessaires. Est ainsi admis que rentre dans la définition un centre ayant pour objet de contribuer à l'épanouissement des personnes handicapées mentales et qui prend celles-ci en charge dans la mesure où leur dépendance ne leur permet de s'intégrer dans le monde du travail. Par « soins », il ne faut dès lors pas comprendre que ne seraient visés que des soins médicaux au sens strict.

22.

[Droit pénal social > Constatation d'infractions par le tribunal du travail](#)

[C. trav. Mons, 26 mai 2017, R.G. 2016/AM/194](#)

Aux termes de l'article 138*bis* du Code judiciaire, l'auditeur du travail peut intenter d'office une action collective auprès du tribunal afin de faire constater les infractions aux lois et règlements relevant de la compétence des juridictions du travail, tenues alors d'appliquer les règles de preuve en matière pénale. Il s'agit d'une action déclaratoire à l'égard de la personne concernée, le cas échéant doublée, après le jugement déclaratoire, voire pendant la procédure en cours, d'actions individuelles par lesquelles les travailleurs formant la collectivité visée réclameront la réparation de leur dommage.

23.

[Droit pénal social > Inspections sociales](#)

[C. trav. Mons, 26 mai 2017, R.G. 2016/AM/194](#)

Il est fondamentalement déloyal pour une administration publique, tel le Contrôle des lois sociales attaché au SPF Emploi, et parfaitement contraire aux principes généraux de bonne administration comprenant le droit à la sécurité juridique qui implique le respect de la confiance légitime, de conclure un accord avec un administré pour ensuite, sans jamais prétendre que les termes de celui-ci n'auraient pas été respectés, remettre cet accord en cause et dresser procès-verbal d'infraction.

*
* *

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

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