



**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](mailto:info@terralaboris.be)

## - Le Bulletin -

N° 64

31 mai 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](http://www.terralaboris.be)).

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

Toutes les **décisions** ci-dessous, 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.

[Charte de l'assuré social > Revision > Effet rétroactif](#)

**[C. trav. Liège \(div. Liège\), 26 février 2018, R.G. 2017/AL/313](#)**

L'article 17, alinéa 2, de la Charte doit trouver à s'appliquer lorsque l'erreur portant sur le montant des allocations est imputable à la mutuelle, à l'exclusion de l'assuré social – dont il importe alors de se demander s'il savait ou devait savoir, au sens de l'A.R. du 31 mai 1933, qu'il n'avait pas ou plus droit aux montants qui lui étaient versés –, et que la rectification de cette erreur aboutit à un droit inférieur. On peut considérer que l'intéressé ne le savait pas et ne devait pas le savoir lorsque, en l'absence de déclaration inexacte ou incomplète et démontrant ainsi son absence de toute mauvaise foi, il établit, de manière particulièrement circonstanciée, les nombreuses démarches entreprises auprès de sa mutuelle pour s'inquiéter du montant élevé de ses indemnités, ce qui, au demeurant, a permis à l'O.A. de découvrir l'existence de l'indu et a déclenché la révision de son dossier.

2.

[Bien-être au travail > Charge psychosociale > Violence et harcèlement au travail > Indemnisation > Cumul d'indemnités](#)

**[C. trav. Mons, 26 janvier 2018, R.G. 2016/AM/404](#)**

Aucune disposition n'ayant été insérée dans d'autres lois afin d'éviter le cumul entre les indemnités qu'elles prévoient et l'indemnité de protection de l'article 32*tredecies*, il faut considérer que tous les cumuls sont autorisés. Ceci toutefois pour autant que les indemnités ne réparent pas plusieurs fois le même dommage. Tel est le cas lorsque l'action visant à faire sanctionner l'abus de droit résultant d'un licenciement décidé à titre de représailles est superposable à celle justifiant l'application de cet article par lequel le législateur a très précisément voulu sanctionner le licenciement qui n'est justifié que par une volonté de nuire au travailleur à la suite du dépôt de sa/ses plainte(s) pour harcèlement.

Très clairement, le travailleur ne saurait alors prétendre à la réparation d'un préjudice qui a lui-même été réparé par l'octroi d'une indemnité forfaitaire de protection.

3.

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

**[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 8 février 2018, R.G. 15/4.041/A](#)**

La sanction du non-respect de l'A.R. du 28 mai 2003 n'est pas la déduction *ipso facto* d'une indemnité de rupture. Ce non-respect n'a pas non plus comme effet d'interdire de constater la réunion des conditions d'une force majeure médicale par d'autres voies, dont la conclusion tirée par un employeur qui, pour n'avoir pas manqué à ses obligations en termes de reclassement, s'est montré en tous points normalement prudent et diligent, du fait que ses propositions ont été rendues objectivement impossibles à mettre en œuvre en raison de l'attitude du travailleur qui, non content d'émettre tous les signaux possibles et imaginables pour indiquer qu'il ne souhaitait plus travailler au sein de l'entreprise, a, lui-même, pris l'initiative de la rupture pour force majeure.

#### 4.

[Relation de travail > Secteur privé : autres > Volontariat / Bénévolat](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 28 février 2018, R.G. 16/1.637/A-1.644/A](#)

Lorsque les parties ont choisi de qualifier leur relation de travail de « Contrat d'engagement en qualité de volontaire à titre effectif » en référence au statut de volontaire tel que régi par la loi du 3 juillet 2005, il est indifférent que la présentation de ce contrat soit manifestement reprise d'un modèle de contrat de travail adapté aux besoins de la cause, sans pour autant qu'en aient été biffées les mentions qui s'appliquaient au contrat original, dont le renvoi au règlement de travail.

C'est d'autant plus vrai que la loi du 8 avril 1965 – tout comme celle sur le bien-être du 4 août 1996 – prévoit expressément qu'elle s'applique également aux personnes assimilées aux travailleurs sous contrat de travail, dont les volontaires, sans que cela remette en cause la nature de la relation de travail. Aucun argument en faveur du contrat de travail ne peut davantage être tiré de l'article 3 de l'A.R. du 28 novembre 1969, ni de la circonstance que les remboursements de frais octroyés dépassent les plafonds prévus par la loi du 3 juillet 2005, ce fait n'ayant pas pour conséquence que le volontaire doive être considéré comme étant lié à l'organisation par un contrat de travail mais seulement que, dans la mesure où il n'est plus « non rémunéré », le travail n'est pas du volontariat au sens de celle-ci.

#### 5.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Responsabilité du travailleur](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 18 septembre 2017, R.G. 14/846/A<sup>1</sup>](#)

Les dispensateurs de soins ayant commis une faute justifiant le remboursement d'un indu dans le cadre de l'article 164, alinéa 2, de la loi coordonnée le 14 juillet 1994 doivent bénéficier de la protection de l'article 18 de la loi sur les contrats de travail. Lorsque le dispensateur de soins a commis cette faute administrative dans l'exécution de son contrat, il appartient à l'organisme assureur qui entend récupérer l'indu auprès de lui, conformément à l'article 164, alinéa 2, de démontrer que la faute commise est constitutive de dol ou de faute lourde, ou encore qu'il s'agit d'une faute légère habituelle.

#### 6.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 26 février 2018, R.G. 16/3.218/A](#)

La CCT n° 109 ne précise pas si l'employeur qui a communiqué les motifs de son licenciement au travailleur peut, par la suite, faire valoir l'existence d'autres motifs de licenciement.

Tout au plus peut-on constater que son article 10, qui règle la charge de la preuve des motifs de la rupture, vise spécifiquement, en son 2<sup>e</sup> tiret, la situation de l'employeur qui ne les a pas communiqués dans le respect de ses articles 5 ou 6 et dispose que l'employeur peut, dans cette hypothèse, rapporter la preuve de motifs dont il n'avait pas fait part au travailleur à la suite de sa demande.

On peut dès lors estimer que l'employeur qui a communiqué lesdits motifs sur demande a, pour sa part, la possibilité d'en faire valoir d'autres par la suite.

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Dispensateurs de soins salariés et bénéficiaires de l'article 18 L.C.T.](#)

7.

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

**[C. trav. Bruxelles, 9 février 2018, R.G. 2015/AB/883](#)**

Même s'il est légitime qu'un employeur entende organiser, en ce compris dans ses aspects financiers, les congés politiques auxquels un de ses travailleurs a droit en qualité d'échevin, il n'est pas légalement fondé à imposer à ce dernier la signature d'un avenant de nature à encadrer ces congés et encore moins à le licencier au motif qu'il aurait refusé de les exercer à raison de deux jours par semaine, pour préférer des demi-jours, ce qui, à l'entendre, aurait complètement désorganisé le travail. Ce grief n'a pas de fondement légal, la loi (du 19 juillet 1976) prévoyant, pour le poste d'échevin, un maximum de deux jours par semaine, en sorte que le travailleur ne doit pas obligatoirement prendre ses congés politiques à cette concurrence si ce n'est pas nécessaire et peut les exercer à raison de demi-jours.

Il n'est pas davantage fondé à retenir, sur la rémunération du travailleur, le montant du loyer qu'il paie à une société de leasing pour le véhicule de société mis à disposition du travailleur, avec possibilité d'en faire usage privé. C'est, en effet, une réduction proportionnelle de l'avantage en nature qui doit être opérée et non une imputation proportionnelle du coût du véhicule.

8.

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

**[C. trav. Mons, 26 janvier 2018, R.G. 2016/AM/404](#)**

Tous les motifs qui sont à l'origine de la rupture du contrat doivent être étrangers à la plainte pour harcèlement, de sorte que, si un doute subsiste à propos de l'un d'entre eux, l'employeur ne satisfait pas à la charge de la preuve et est redevable de l'indemnité protectionnelle.

9.

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

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 6 février 2018, R.G. 16/2.873/A<sup>2</sup>](#)**

Lorsqu'une commune envisage de licencier pour motif grave, une délégation de pouvoir peut être accordée par le Conseil communal au Collège communal : le délai de trois jours ouvrables pour licencier prend cours dans ce cas le jour où les faits sont valablement portés à la connaissance de cet organe réuni.

---

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Licenciement pour motif grave d'un agent contractuel d'une commune : délai de trois jours](#).

10.

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

**[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 6 février 2018, R.G. 16/7.342/A](#)**

La formulation de griefs en termes généraux, vagues et invérifiables rend le licenciement pour motif grave irrégulier, et ce même si leur notification intervient dans un contexte qui permettrait de déduire, plus ou moins, les motifs précis justifiant la rupture.

11.

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

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 8 janvier 2018, R.G. 16/3.045/A](#)**

Un employeur, sachant que de précédentes absences de l'intéressé étaient fondées pour raisons médicales, ne peut considérer que le défaut, pour un travailleur, de justifier des absences ultérieures constitue un abandon de poste sans lui avoir, au préalable, demandé la moindre explication à ce propos.

12.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Comportement inapproprié / blâmable](#)

**[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 16 février 2018, R.G. 18/31/A](#)**

On ne peut reprocher à un représentant du personnel, confronté à des blagues déplacées opposant des travailleurs qu'il représente globalement, de ne pas avoir pris l'initiative de dénoncer ces faits sans délai, pour, pris dans un conflit de loyauté à l'égard des auteur et victime de ces comportements inadéquats, préférer prendre des initiatives de conciliation et/ou de prévention qui lui ont paru plus constructives.

13.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Insubordination / Refus d'ordre](#)

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 19 janvier 2018, R.G. 16/2.073/A](#)**

Un travailleur peut légitimement refuser l'exécution de tâches non contractuellement prévues, ce quand bien même tant sa formation que son expérience justifient le choix de l'employeur de les lui faire prester.

14.

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

[C. trav. Mons, 26 janvier 2018, R.G. 2016/AM/404](#)

Le travailleur, contractuellement occupé par un employeur de la fonction publique, qui ne parvient pas à démontrer l'existence d'une causalité certaine entre la faute commise par ce dernier en ne respectant pas le principe général de bonne administration *audi alteram partem* s'imposant pourtant à lui (voy. [C. const., arrêt n° 86/2017](#), ci-dessus) et le dommage tel qu'il s'est réalisé *in concreto*, a la possibilité de démontrer que cette faute a entraîné de façon certaine au moins la perte d'une chance de conserver son emploi et d'obtenir ainsi réparation du dommage subi à concurrence de la valeur économique de la chance perdue, valeur qui ne peut consister en la somme totale de la perte subie ou du gain perdu (cf. Cass., 17 décembre 2009, *Pas.*, I, p. 3056).

L'estimation de la probabilité de conserver un poste de travail grâce à une audition préalable qui aurait permis la contestation des griefs reprochés par le développement de moyens de défense étant impossible à évaluer, force est au juge de recourir à une estimation *ex aequo et bono* du dommage subi, lequel, ne pouvant être envisagé que sous le seul angle financier puisque c'est la valeur économique de la chance perdue qui est susceptible de réparation, consiste ainsi exclusivement en un préjudice patrimonial.

15.

[Temps de travail et temps de repos > Gardes > Garde à domicile / inactive](#)

[C. trav. Bruxelles, 8 novembre 2017, R.G. 2015/AB/720<sup>3</sup>](#)

Le droit à la rémunération pour les temps de garde à domicile doit être examiné en tenant compte de l'existence de contraintes très fortes pesant sur le personnel pendant celles-ci (arrêt rendu avant que la Cour de Justice, interrogée sur la question de l'application de la Directive n° 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, en ce que certaines catégories de sapeurs-pompiers sont exclues de celle-ci et des mesures qui l'ont transposée en droit national, n'ait répondu par arrêt du 21 février 2018).

16.

[Rémunération / Avantages / Frais > Paiement > Compensation](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 19 février 2018, R.G. 17/1.778/A](#)

En application de l'article 1291 du Code civil, la compensation ne peut avoir lieu qu'entre dettes également liquides et exigibles, ce qui n'est certainement pas le cas lorsque l'une d'entre elles est contestée ; elle ne doit, par ailleurs, pas avoir lieu dans le cas de demande de restitution d'un prêt à usage (*id.*, art. 1293), ce qui est le cas en ce qui concerne l'outillage mis à disposition par l'entreprise. C'est donc à tort que l'employeur estimerait pouvoir légalement pratiquer une compensation entre la valeur de l'outillage prétendument non restitué et des montants dus à titre de rémunération.

---

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Pompiers volontaires : rémunération du temps de garde à domicile ?](#)

17.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Contrats avec éléments d'extranéité > Compétence des juridictions belges > Personnel d'ambassade](#)

[C. trav. Bruxelles, 7 novembre 2017, R.G. 2015/AB/730<sup>4</sup>](#)

L'immunité de juridiction (ou d'exécution) de l'État étranger n'est pas absolue et ne peut être invoquée pour des actes de gestion, ainsi le paiement de la rémunération ou le droit aux pécules de vacances du personnel administratif.

18.

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

[C.J.U.E., 6 février 2018, Aff. n° C-359/16 \(ALTUN et alii – procédure pénale\)<sup>5</sup>](#)

L'article 14, point 1, sous a), du Règlement (CEE) no 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non-salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, dans sa version modifiée et mise à jour par le Règlement (CE) no 118/97 du Conseil, du 2 décembre 1996, tel que modifié par le Règlement (CE) no 631/2004 du Parlement européen et du Conseil, du 31 mars 2004, et l'article 11, § 1<sup>er</sup>, sous a), du Règlement (CEE) no 574/72 du Conseil, du 21 mars 1972, fixant les modalités d'application du Règlement no 1408/71, dans sa version modifiée et mise à jour par le Règlement no 118/97, doivent être interprétés en ce sens que, lorsque l'institution de l'État membre dans lequel les travailleurs ont été détachés a saisi l'institution émettrice de certificats E 101 d'une demande de réexamen et de retrait de ceux-ci à la lumière d'éléments recueillis dans le cadre d'une enquête judiciaire ayant permis de constater que ces certificats ont été obtenus ou invoqués de manière frauduleuse, et que l'institution émettrice s'est abstenue de prendre en considération ces éléments aux fins du réexamen du bien-fondé de la délivrance desdits certificats, le juge national peut, dans le cadre d'une procédure diligentée contre des personnes soupçonnées d'avoir eu recours à des travailleurs détachés sous le couvert de tels certificats, écarter ces derniers si, sur la base desdits éléments et dans le respect des garanties inhérentes au droit à un procès équitable qui doivent être accordées à ces personnes, il constate l'existence d'une telle fraude (dispositif).

19.

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

[Cass., 22 janvier 2018, n° S.17.0039.F<sup>6</sup>](#)

Pour considérer qu'il y a règlement principalement en commun des questions ménagères, il faut – mais il ne suffit pas – que les personnes tirent de cette vie sous le même toit un avantage économique et financier. Il faut en outre régler en commun, et ce en mettant éventuellement en commun des ressources

---

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Absence d'immunité de juridiction de l'Etat étranger pour le personnel administratif et technique](#).

<sup>5</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Certificats européens E101 : l'arrêt attendu de la Cour de Justice de l'Union européenne](#).

<sup>6</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Cohabitation et chômage : nouvel arrêt de la Cour de cassation](#).

financières, les tâches, activités et autres questions ménagères (entretien et, le cas échéant, aménagement du logement, entretien du linge, courses, préparation et consommation des repas). Il ne suffit pas de partager les principales pièces de vie et les frais d'un même logement, de régler en commun les seules questions relatives au loyer et aux frais de ce logement et de tirer de ceci un avantage économique et financier.

20.

[Assujettissement - Salariés > Champ d'application de la loi > Extension > Transport de choses](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 9 février 2018, R.G. 16/760/A](#)

L'extension du champ d'application de la sécurité sociale des travailleurs salariés aux transporteurs de choses intervient sans égard à l'existence d'un contrat de travail et d'un quelconque lien de subordination.

21.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Etat d'incapacité de travail > Evaluation > Critères généraux > Professions accessibles](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 2 mars 2018, R.G. 13/391/A](#)

Trois pathologies qui, prises individuellement, ne sont pas suffisamment invalidantes pour justifier une incapacité de travail au sens de l'article 100, peuvent, ajoutées l'une à l'autre et globalisées, justifier une perte de capacité de gain supérieure à deux tiers au regard du marché général du travail réellement accessible à l'assuré.

22.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Prépension \(RCC\)](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 16 janvier 2018, R.G. 14/950/A et 15/44/A<sup>7</sup>](#)

Les conditions particulières à respecter pour l'obligation de remplacement du travailleur prépensionné sont prévues à l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle. Les dispositions en cause imposent à l'employeur une obligation de remplacement (qui n'est ni une faculté ni un simple engagement contractuel) et l'ONEm a un pouvoir de vérification sur cette question. Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve du remplacement et, s'il manque à son obligation de procéder à celui-ci, il a l'obligation de démontrer qu'il ne peut être tenu pour responsable de l'absence de remplacement.

---

<sup>7</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Obligation de remplacement d'un travailleur licencié dans le cadre de la prépension conventionnelle : sanctions.](#)



23.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Rapport de détective privé / Constat d'huissier](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 19 janvier 2018, R.G. 14/504/A<sup>8</sup>](#)

La preuve irrégulière (preuve par détective) ne peut être écartée automatiquement, mais uniquement dans des hypothèses prévues par la loi ou si le juge estime que l'irrégularité a entaché la fiabilité de la preuve ou que l'usage de celle-ci est contraire au droit à un procès équitable.

24.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 26 février 2018, R.G. 16/3.144/A](#)

Les attestations d'anciens collègues sont recevables, même si ces derniers sont toujours au service de l'employeur, car ils sont, le plus souvent, les seuls témoins directs des faits à prouver dans le cadre d'un litige en matière de contrat de travail. Le fait qu'elles soient sollicitées, que ce soit par l'employeur ou le travailleur, n'exerce aucune influence sur leur valeur probante.

25.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Expertise > Honoraires > Nouvelle expertise](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 16 mars 2018, R.G. 14/1.235/A](#)

Le principe de proportionnalité auquel le juge est tenu lorsqu'il doit statuer sur l'opportunité d'une nouvelle mesure d'expertise (C. jud., art. 875*bis*, al. 1<sup>er</sup>) justifie qu'il n'ait pas recours à celle-ci lorsque, plus d'un an après le dépôt d'un premier rapport, fouillé et objectif, concluant à l'inexistence du taux d'incapacité requis, il est amené à devoir se prononcer sur l'état de l'assuré social qui dépose à cet effet un rapport médical précisant les douleurs actuellement présentées et suggérant, eu égard à celles-ci, d'entamer des démarches en vue d'une reconnaissance en invalidité.

26.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Expertise > Honoraires > Nouvelle expertise](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 2 mars 2018, R.G. 13/391/A](#)

Le juge, amené à apprécier l'intérêt qu'il y a à procéder à une nouvelle expertise médicale, doit le faire (C. jud., art 875*bis*, al. 1<sup>er</sup>) en mettant en balance les coûts de la mesure et les éléments dont il dispose déjà pour se prononcer. Il paraîtrait ainsi déraisonnable d'imposer à la collectivité la charge d'une nouvelle mesure d'expertise lorsqu'un premier expert s'est prononcé, de façon certes fouillée quant à la dernière pathologie dont est atteint l'assuré, tout en négligeant deux autres affections, pourtant objectivées mais plus anciennes, dont les effets, globalisés, justifient une perte de capacité de gain supérieure à deux tiers au regard du marché général du travail réellement accessible à l'intéressé.

---

<sup>8</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Preuve par détective et expertise en accident du travail : examen de la légalité de celle-ci.](#)

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

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