



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° 66

30 juin 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.

Dans ce numéro, nous vous proposons une contribution écrite (texte arrêté le 13 avril 2018) de S. Remouchamps au Colloque du 17 mai 2018 « Travailleurs usés, travailleurs jetés ? Nouvelles dispositions concernant la réintégration et le licenciement des travailleurs malades ».

Bien à vous,

Pour l'équipe rédactionnelle,  
Igor SELEZNEFF

## **I. JURISPRUDENCE ANNOTÉE / ARTICLE**

[Relation de travail > Contrat de travail > Trajet de réintégration](#)

**Contribution écrite (texte arrêté le 13 avril 2018) au Colloque du 17 mai 2018 « Travailleurs usés, travailleurs jetés ? Nouvelles dispositions concernant la réintégration et le licenciement des travailleurs malades ».**

## **II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE**

1.

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

**C. trav. Bruxelles, 20 février 2018, R.G. 2016/AB/959 (NL)**<sup>1</sup>

Dans la jurisprudence de la Cour de Justice, une distinction est faite entre les termes « handicap » et « maladie », précisant que, si ceux-ci ne peuvent être confondus, une maladie peut constituer un handicap, dans la mesure où la Directive n° 2000/78 ne vise pas uniquement les handicaps de naissance ou d'origine accidentelle en excluant ceux causés par une maladie. Si une maladie curable ou incurable entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs et si cette limitation est de longue durée, une telle maladie peut relever de la notion de « handicap » au sens de cette disposition.

En l'espèce, suite à un diagnostic de cancer, la travailleuse a été absente, étant en incapacité totale pendant 21 mois. L'intéressée étant alors suivie sur le plan médical, la cour conclut qu'il y a une atteinte physique, mais également psychique, de longue durée. Celle-ci l'empêchait de reprendre le travail à temps plein. Cette situation constituait dès lors une affection de longue durée répondant à la notion de handicap.

2.

[Charte de l'assuré social > Récupération d'indu](#)

**Trib. trav. Liège (div. Liège), 26 avril 2018, R.G. 16/1.414/A et 16/4.083/A**

La notion de décision au sens de l'article 17 de la Charte est indépendante de la notification de cette dernière, voire de sa consécration par écrit : il faut, et il suffit, que le processus résulte d'un cheminement intellectuel. La décision erronée peut, ainsi, être implicite et consister en un paiement effectué à la suite d'une mauvaise comptabilisation de jours prestés, lequel est donc à distinguer du paiement intervenu en conséquence d'une erreur purement matérielle (erreur de caisse, virement effectué plusieurs fois de manière identique ou encodage erroné).

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir **Travailleuse atteinte d'un cancer et licenciée au moment de la reprise du travail : discrimination sur la base d'un handicap.**

### 3.

[Charte de l'assuré social > Récupération d'indu](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 7 mars 2018, R.G. 14/394/A et 14/953/A](#)

Le fait que l'OA ait été informé, par le biais du dossier administratif d'un de ses affiliés, du fait qu'il percevait une rente à la suite d'un accident du travail, ne dispense pas la personne avec laquelle il cohabite de l'informer à son tour sur sa situation et les revenus de son conjoint au moyen des formulaires 225 relatifs à son propre dossier.

En ne tenant pas compte de cette information indirecte, l'OA ne commet pas d'erreur. L'article 17, alinéa 2, de la Charte ne trouve pas à s'appliquer au cas du conjoint ayant omis de faire une déclaration qui lui incombait, celui-ci ne pouvant se défendre en faisant valoir que l'administration était de toute manière indirectement au courant de sa situation d'une autre façon que par le biais d'une déclaration spécifique.

### 4.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 9 avril 2018, R.G. 14/1.629/A](#)

Un employeur peut, à un moment donné, mettre la pression sur un travailleur à l'effet de savoir s'il accepte de travailler dans le cadre d'une nouvelle répartition des tâches. Une telle manière d'agir, même sous la forme d'un ultimatum susceptible d'être vu comme étant quelque peu agressif, relève des prérogatives patronales et ne constitue pas une conduite abusive ayant pu porter atteinte à la personnalité ou à l'intégrité psychique de l'intéressé.

### 5.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Types de contrat > Sportif rémunéré](#)

[C. trav. Mons, 13 février 2018, R.G. 2017/AM/109](#)

C'est en vain qu'un club sportif fait valoir que la différence de traitement entre le régime indemnitaire découlant de l'arrêté royal du 13 juillet 2004 et celui résultant de la loi du 3 juillet 1978 (rupture du contrat moyennant exclusivement paiement d'une indemnité, qui n'est pas fonction de l'ancienneté et pour laquelle employeur et travailleur sont mis sur pied d'égalité) s'avère contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il ne se justifie ni objectivement, ni raisonnablement par rapport à l'objectif légitime poursuivi et ne constitue pas un moyen proportionné d'atteindre cet objectif.

Les sportifs rémunérés constituent, en effet, bel et bien une catégorie professionnelle distincte et objectivable pour laquelle un statut particulier a pu légitimement et raisonnablement être créé, justifié par le fait qu'ils doivent accomplir leur carrière sur une période particulièrement courte et à un jeune âge, sur un marché du travail où la situation standard est celle du contrat à durée déterminée.

6.

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

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 9 avril 2018, R.G. 14/1.629/A](#)**

On serait en droit d'attendre d'un employeur normal et raisonnable qu'il donne suite à la demande d'un de ses travailleurs, disposant d'une ancienneté de près de 30 ans dans l'entreprise, de pouvoir se former, sans les manipuler, aux nouvelles machines sur lesquelles il devra désormais travailler, plutôt que de mettre fin, de manière manifestement déraisonnable, au contrat de l'intéressé au motif d'une prétendue restructuration, après lui avoir enjoint d'accepter, sans condition, de travailler d'emblée sur le nouvel outillage sous peine de licenciement.

7.

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

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 9 avril 2018, R.G. 14/1.630/A](#)**

En vertu de la hiérarchie des normes, la loi est une source de droit supérieure à une convention collective de travail. Il s'ensuit que la CCT n° 109 ne saurait exclure une indemnisation en droit commun ne visant ni le même comportement, ni le même préjudice.

En ce qu'il vise toute faute qu'aurait commise l'employeur en faisant usage de son droit de rupture unilatérale, l'article 1382 C. civ. est beaucoup plus large que la sanction prévue pour licenciement manifestement déraisonnable, laquelle vise la motivation du licenciement, dont elle répare le défaut. Pour peu que le travailleur soit en mesure de démontrer l'existence d'une faute distincte de celle liée à la motivation de son licenciement - ce qui peut être le cas lorsque les circonstances entourant la rupture sont fautives - et justifie d'un dommage qui n'est réparé ni par la sanction fixée par la CCT n° 109, ni par l'indemnité de préavis, il peut y avoir cumul entre l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et celle postulée sur pied de l'article 1382.

8.

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

**[C. trav. Liège \(div. Namur\), 8 mars 2018, R.G. 2017/AN/58](#)**

Il résulte du libellé du commentaire de l'article 9 de la CCT n° 109 (« en lieu et place de la sanction visée par le présent article... ») que le travailleur à qui une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable a été octroyée ne peut cumuler celle-ci avec d'éventuels dommages et intérêts postulés sur pied de l'article 1382 C. civ. Il doit faire un choix quant au fondement de sa demande, et agir soit sur la base de la CCT, soit sur la base civiliste de l'abus de droit, mais ne peut cumuler les deux types de demande s'il conteste le motif de licenciement.

9.

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

**[C. trav. Liège \(div. Liège\), 22 janvier 2018, R.G. 2016/AL/765](#)**

Dans l'attente de l'exécution toujours à donner à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique, il convient de rechercher un critère pour apprécier le dépassement manifeste de l'exercice normal du droit de licencier qui ne discrimine pas les ouvriers du secteur public par rapport à ceux du secteur privé (cf. **[C. const., arrêt n° 101/20016 du 30 juin 2016](#)**). Pour juger l'attitude prétendument abusive d'un employeur du secteur public, il se justifie de se référer au comportement attendu de l'employeur diligent et prudent d'un ouvrier dans le secteur privé, et d'appliquer, au premier, le droit commun de l'abus de droit en se référant, comme le suggère la Cour constitutionnelle, aux critères de la CCT n° 109, à laquelle est soumis le second.

10.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Cas d'espèce > Modification unilatérale d'une condition essentielle du contrat](#)

**[C. trav. Liège \(div. Namur\), 13 mars 2018, R.G. 2017/AN/54](#)**

Il y a lieu de conclure à la modification importante de l'élément essentiel du contrat que constitue le lieu d'exécution des prestations lorsque, d'une part, aucune disposition contractuelle ne permet de conclure que les parties auraient entendu considérer celui-ci comme susceptible de modification unilatérale par l'employeur et que, d'autre part, la nature des fonctions exercées n'est pas telle qu'il faudrait en déduire que le lieu d'exécution aurait nécessairement ou intrinsèquement un caractère accessoire.

11.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Principes](#)

**[C. trav. Mons, 13 décembre 2017, R.G. 2017/AM/40](#)**

Le seul fait qu'un employeur soumette au travailleur un document contenant une proposition de rupture d'un commun accord ne permet pas de conclure que celui-ci a émis sa volonté de mettre fin aux relations de travail de manière non équivoque et définitive quand, faisant preuve d'un radicalisme et d'un empressement contraires au principe d'exécution de bonne foi des contrats, le destinataire de cette proposition court-circuite les discussions toujours en cours à son sujet en constatant prématurément la rupture de son contrat à ses torts.

12.

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

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 9 avril 2018, R.G. 16/2.265/A](#)**

En tenant des propos méprisants vis-à-vis de son supérieur hiérarchique, et en se comportant de manière agressive à son égard devant ses collègues de travail, le travailleur jette, de manière injustifiée et

irréversible, le discrédit sur l'intéressé. Un tel comportement, rendant impossible la poursuite d'un lien hiérarchique, justifie une rupture pour motif grave.

13.

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

**C. trav. Liège (div. Namur), 13 février 2018, R.G. 2017/AN/22**

L'envoi de courriers électroniques comportant, en annexe, des photos à caractère ouvertement sexuel constitue un manquement à l'obligation d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat, ainsi qu'à celle d'exécuter son travail au temps convenu. Indépendamment de tout élément contextuel - spécialement la question de savoir si ces envois étaient désirés, voire sollicités -, des échanges auxquels ils faisaient suite, de leur nature ou de leur initiateur, il y va d'un comportement gravement fautif que n'aurait pas adopté une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances.

14.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Paiements à la rupture > Nature > Indemnité d'éviction du représentant de commerce > Apport de clientèle](#)

**C. trav. Bruxelles, 24 novembre 2017, R.G. 2016/AB/851 (NL)<sup>2</sup>**

Pour qu'un client soit « apporté », il est exigé que ce client puisse renouveler sa commande. Ceci vise la possibilité pour lui de procéder de la sorte, mais la preuve de la passation effective de nouvelles commandes n'est pas exigée. En ce qui concerne l'importance de la clientèle, l'apport ne doit pas être considérable. A l'opposé, l'apport de quelques clients ne suffit pas.

Sur le plan de la preuve, celle-ci peut être apportée par tous moyens de droit, témoignages y compris. L'employeur doit collaborer à l'établissement des faits permettant d'établir (ou non) le bien-fondé de la demande du travailleur, et ceci vaut en l'espèce d'autant plus que l'employeur est supposé être en possession de tous les éléments qui lui permettent d'établir dans quelle mesure les données produites par le travailleur correspondent à la réalité.

La cour souligne qu'en doctrine, en matière civile, l'on ne peut admettre que la charge de la preuve dépende d'un aléa de procédure qui ferait d'une partie ou d'une autre le demandeur ou le défendeur, mais qu'il faut appliquer la règle selon laquelle, si une partie dispose d'éléments de preuve, elle est tenue de les fournir. Il appartient au juge de déterminer, dans le cadre du partage de la charge de la preuve, laquelle des parties est la plus susceptible de pouvoir apporter cette preuve, dans les circonstances de l'espèce.

---

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Apport de clientèle : notion](#).

15.

[Temps de travail et temps de repos > Pompiers](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 22 janvier 2018, R.G. 16/1.524/A](#)

Les pompiers volontaires doivent être considérés comme des travailleurs à temps partiel : la durée normale de leur travail est inférieure à celle des pompiers professionnels. Même si les pompiers volontaires se trouvent dans une relation statutaire « sui generis », il n'en demeure pas moins qu'elle constitue un même type de relation de travail statutaire que celle dans le cadre de laquelle prestent les pompiers professionnels.

La Belgique a mal transposé la Directive n° 97/81/CE, les travailleurs prestant dans le cadre d'une relation statutaire n'étant pas visés par la loi de transposition du 5 mars 2002 alors qu'ils entrent dans le champ d'application de la Directive.

Dès lors qu'une Directive est mal transposée, les particuliers peuvent invoquer l'effet direct vertical des dispositions suffisamment claires, précises et inconditionnelles de celle-ci.

16.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 26 avril 2018, R.G. 16/1.414/A et 16/4.083/A](#)

Les travaux préparatoires de la loi-programme du 27 décembre 2005 ne révélant aucune motivation particulière du législateur quant à l'article 46*bis* des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles, particulièrement au regard de l'article 17 de la Charte de l'assuré social, il en résulte que les deux textes ont vocation à coexister dans l'ordre juridique, à raison de leurs *ratio legis* respectives, étant, pour l'un, de poser un cadre général à la récupération de prestations indues et, pour l'autre, d'introduire un délai spécifique de prescription dans une matière particulière.

Du reste, s'il était interprété comme excluant l'application dudit article 17, l'article 46*bis* précité poserait sérieusement question au regard du principe de *standstill* consacré par l'article 23 de la Constitution en raison du recul significatif qu'il constituerait alors.

17.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Licenciement collectif > Droit interne](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 16 février 2018, R.G. 16/469/A](#)

S'il est vrai que seules les entreprises belges ou occupant du personnel sur le territoire belge sont susceptibles de faire application d'une CCT rendue obligatoire par un arrêté royal belge - ou, autrement dit, qu'une entreprise de droit français, occupant des travailleurs sur le sol français, n'est pas soumise à la CCT n° 24, propre à l'ordre juridique belge -, subordonner, dans le chef d'un travailleur devenu chômeur, le bénéfice d'un avantage de sécurité sociale (tel un complément d'ancienneté) au fait d'avoir été licencié dans le cadre d'une procédure de licenciement régie par une CCT belge, revient à exclure, de manière automatique et sans nuance, toute personne non soumise au droit belge, ce quand bien même elle aurait fait l'objet d'un licenciement dans des conditions et circonstances parfaitement identiques, et instaure une discrimination basée sur le lieu d'exécution du contrat.

Cette discrimination est condamnable au regard, général, du droit européen, qui vise notamment à faciliter la libre circulation des travailleurs, et à celui, particulier, de la Directive n° 98/59/CE du Conseil, dont le droit belge visant à encadrer les licenciements collectifs constitue la transposition ; elle est plus encore

choquante lorsqu'elle concerne une personne, de nationalité et résidence belges, qui, pour éviter le chômage à la suite d'un licenciement en Belgique, a accepté un emploi transfrontalier.

18.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul des cotisations de sécurité sociale > Véhicules de société et taxe CO2](#)

[C. trav. Mons, 23 novembre 2017, R.G. 2016/AM/196<sup>3</sup>](#)

La distinction entre les véhicules ordinaires et les véhicules utilitaires est donnée dans les instructions O.N.S.S. comme suit : Par « véhicules utilitaires », il faut entendre les camionnettes (critère fiscal). Ceux-ci sont imposés sur la base de la valeur réelle de l'avantage (et non forfaitairement). Quant aux « véhicules ordinaires », il s'agit de tous les autres véhicules des classes M1 et N1 (voiture personnelle, voiture mixte, mono-volume, etc.). Est un véhicule ordinaire un véhicule dont la banquette arrière est convertible en une plate-forme de chargement et est un véhicule utilitaire celui qui a un espace de chargement à l'arrière, sans fenêtres, dans lequel aucun passager ne peut être transporté. Pour ces derniers, l'usage privé n'est pas présumé : les services d'inspection ont la charge de la preuve de celui-ci.

19.

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

[C. trav. Mons, 14 décembre 2017, R.G. 2015/AM/433 et 2016/AM/113<sup>4</sup>](#)

En vertu du Règlement (CE) n° 883/2004 du 29 avril 2004 du Parlement européen et du Conseil sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, le travailleur régulièrement détaché sera soustrait à la sécurité sociale de l'Etat dans lequel il effectuera ses prestations. Il s'agit d'une exception à la règle selon laquelle est applicable la législation de l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur exerce une activité salariée, exception valable pour les travailleurs détachés envoyés dans un autre Etat membre pour effectuer des travaux limités dans le temps. Ceux-ci vont conserver l'affiliation à la sécurité sociale au régime de sécurité sociale de leur Etat d'origine, à la condition que soient respectées les obligations en la matière.

L'entreprise qui envoie des travailleurs sur le territoire d'un autre Etat membre doit, en premier lieu, exercer normalement ses activités dans le premier Etat, ceci signifiant l'exercice habituel d'activités significatives. Dès lors que là où l'inspecteur du travail (polonais) a fait son enquête, il s'avère que le siège social de l'entreprise ne révèle l'exercice d'aucune activité - ce bâtiment étant un logement multifamilial -, la condition n'est pas remplie.

---

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Débiton de la cotisation de solidarité sur des véhicules utilitaires mis à disposition des travailleurs : conditions.](#)

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Travailleurs détachés : vérification de la réalité du détachement.](#)

20.

[Accidents du travail\\* > Définitions > Accident du travail \(général\) > Evénement soudain > Typologie > Stress](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 19 mars 2018, R.G. 2016/AL/766 et 2017/AL/23<sup>5</sup>](#)

La durée d'un événement qui excéderait la limite permettant de lui conférer le caractère d'événement soudain relève de l'appréciation souveraine du juge du fond. Ont été admises dans la jurisprudence récente des durées plus longues que celle traditionnellement retenue (la journée du travail), ainsi une exposition au froid pendant plusieurs jours.

En l'espèce, la cour conclut que l'intéressé, qui avait été soumis depuis le début du mois à une pression en raison d'une échéance, a été victime d'un événement soudain le jour de l'accident, étant un stress particulier venant se greffer sur l'état de stress antérieur.

21.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité accessoire > Revenus autorisés](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 16 mars 2018, R.G. 16/1.628/A](#)

Le montant à prendre en considération pour apprécier l'importance d'une activité de vente est la différence entre le chiffre d'affaires réalisé et le prix d'achat des biens vendus.

22.

[Chômage > Procédure judiciaire > Pouvoir de substitution du juge](#)

[Cass., 5 mars 2018 \(3<sup>e</sup> chambre\), n° S.16.0062.F<sup>6</sup>](#)

Lorsque les juridictions du travail sont, en vertu de l'article 580, 2°, du Code judiciaire, saisies d'une contestation relative aux droits et obligations des travailleurs salariés résultant des lois et règlements en matière de chômage, elles exercent un contrôle de pleine juridiction sur la décision prise par le directeur en ce qui concerne l'importance de la sanction, qui comporte le choix entre l'exclusion du bénéfice des allocations sans sursis, l'exclusion assortie d'un sursis ou l'avertissement et, le cas échéant, le choix de la durée et des modalités de cette sanction. Ce contrôle s'exerce dans le respect des droits de la défense et du cadre de l'instance tel que les parties l'ont déterminé.

En décidant qu'en cas d'annulation de la sanction administrative prononcée sur la base de l'article 154 de l'arrêté royal, le juge est sans pouvoir pour prononcer une exclusion et, partant, en s'abstenant de prononcer une exclusion, une exclusion assortie d'un sursis ou un avertissement, l'arrêt attaqué viole les articles 580, 2°, du Code judiciaire ainsi que 154 et 157bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 (cette dernière disposition dans la version applicable au litige).

---

<sup>5</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Durée admissible d'un stress comme condition de l'accident du travail](#).

<sup>6</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Chômage : sanctions administratives](#).

23.

[Chômage > Suppression / Dégressivité des allocations > Allocations d'insertion](#)

[Cass. \(3<sup>e</sup> ch.\), 5 mars 2018, n° S.16.0033.F<sup>7</sup>](#)

L'article 63, § 2, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 appliqué à l'assurée sociale en l'espèce (chômeuse âgée ayant travaillé comme assistante de prévention et de sécurité) est contraire à l'article 23 de la Constitution. En procédant ainsi au contrôle du respect de l'obligation de *standstill* imposée au Roi par cette disposition constitutionnelle, l'arrêt de la cour du travail ne viole ni l'article 7, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 ni le principe général du droit de la séparation des pouvoirs.

24.

[Chômage > Types de chômage > Chômage économique](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 9 avril 2018, R.G. 16/810/A](#)

Il ressort de la conjugaison des §§ 2 et 6 de l'article 51 LCT que, si l'employeur notifie une durée prévisionnelle de 4 semaines et qu'il ne met pas fin aux effets de cette notification au moins 7 jours avant l'expiration de cette période, il est tenu de rétablir le régime de travail à temps plein durant une semaine complète, et ce même si le travailleur n'a pas été en chômage économique durant la totalité de la période prévisionnelle.

De son côté, ce dernier ne peut, durant cette semaine de reprise obligatoire, mettre fin à son contrat sans préavis en application de l'article 37/7 de la même loi, et ce même si, dans le cours de cette semaine de reprise, il reçoit, un matin, un sms lui signifiant qu'il ne travaillait pas ce jour-là.

25.

[Chômage > Types de chômage > Chômage temporaire](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 16 mars 2018, R.G. 16/309/A](#)

Si le travailleur n'est pas responsable de la déclaration inexacte de chantier faite par son employeur, cette circonstance ne lui ouvre cependant pas le droit au bénéfice de l'assurance chômage - laquelle ne peut être accordée que si les conditions prévues par la réglementation, dont la mention exacte par l'employeur du lieu où le demandeur aurait normalement dû travailler, sont respectées - et n'ôte rien au caractère indu des allocations de chômage temporaire perçues.

En application de l'article 51, § 7, LCT, il lui appartient, en cette occurrence, de faire valoir ses droits à l'encontre de son employeur, tenu de lui payer sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution de son contrat a été suspendue.

Si ce paiement ne peut être obtenu en raison de la faillite ou de la fermeture de l'entreprise et en l'absence d'intervention possible du FFE en raison de l'échéance du délai d'introduction d'un dossier au moment où il a pris connaissance de la décision de l'ONEm sur le caractère indu des allocations de chômage temporaire perçues, il peut obtenir la levée de la récupération. C'est toutefois à condition de pouvoir établir que, durant les périodes de chômage temporaire, d'autres ouvriers ont été occupés au travail et normalement rémunérés.

---

<sup>7</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Standstill et allocations d'insertion : l'arrêt attendu de la Cour de cassation](#).

26.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Cessation d'activité > Occupation dans deux temps partiels](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 14 mars 2018, R.G. 11/1.247/A et 12/2.036/A](#)

Dans la mesure où il exerce deux activités professionnelles et signale une incapacité de travail pour l'une d'entre elles uniquement, l'assuré social peut penser qu'il est en droit de percevoir des indemnités tout en poursuivant son autre activité.

La feuille contenant les « remarques importantes » ne permet pas une autre interprétation, puisqu'il a pu penser que la reprise d'activité dont il est question en son point 2 concernait l'activité pour laquelle il avait déclaré son incapacité de travail.

27.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 8 mars 2018, R.G. 12/2.089/A](#)

Si la reprise d'une activité est, en tous points, préférable à une installation progressive dans un déconditionnement médico-psychologique auquel peut conduire un enfermement dans une certaine oisiveté, il n'en reste pas moins que la question de l'incapacité de travail au regard de l'article 100 L.C. ne doit pas être examinée sous l'angle de l'effet thérapeutique de la reprise d'une quelconque activité, mais sous celui de la réduction de la capacité de gain eu égard aux lésions et troubles dont l'intéressé souffre, postulant une identification précise des professions qui lui restent accessibles compte tenu des difficultés concrètes induites par la pathologie dont il est atteint.

28.

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

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 9 novembre 2017, R.G. 2017/AN/5<sup>8</sup>](#)

Le fait de ne pas soigner une pathologie est sans intérêt pour l'évaluation de l'état d'incapacité lui-même. Dans la mesure où l'intéressé n'a pas commis de faute intentionnelle (ayant craint les interventions par peur ou manque d'informations), il importe de vérifier si, pendant la période litigieuse, il présentait le taux d'incapacité requis (avec renvoi à Cass., 5 novembre 1990, Chron. Dr. Soc., 1991, p. 81).

\*  
\* \*

---

<sup>8</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Une éventuelle part de responsabilité de l'assuré social dans l'incapacité de travail n'est pas un critère pertinent pour décider de l'octroi d'indemnités AMI.](#)

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

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