



**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° 69

31 août 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.

[Droits fondamentaux > Droit au respect de ses biens](#)

[Cr.E.D.H. \(1<sup>re</sup> Section\), 26 avril 2018, Req. n° 48.921 \(ČAKAREVIĆ c/ CROATIA\)<sup>1</sup>](#)

Un citoyen doit en principe pouvoir présumer de la validité d'une décision administrative prise en sa faveur. Alors que celle-ci peut faire l'objet d'un retrait pour l'avenir (*ex nunc*), il est légitime d'admettre que la remise en cause de celle-ci avec effet rétroactif (*ex tunc*) ne peut intervenir, du moins sauf si existent des raisons sérieuses que celle-ci intervient dans l'intérêt général ou dans l'intérêt des tiers. Vu l'ensemble des éléments de fait retenus (l'intéressée n'ayant pas trompé les autorités sur sa situation et n'ayant pas été informée quant à la période légale maximale pour laquelle elle pouvait prétendre à des indemnités de chômage, la poursuite – par erreur – des paiements étant le seul fait de l'Office de l'Emploi), exiger qu'elle rembourse le montant des allocations de chômage payées à la suite de cette erreur de l'autorité entraîne pour elle une charge individuelle excessive (considérant n° 90), qui constitue une violation de l'article 1<sup>er</sup> du premier Protocole additionnel à la Convention.

2.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Indemnités > Montant](#)

[C. const., 7 juin 2018, n° 70/2018](#)

La différence de traitement entre les employeurs qui se rendent coupables envers un travailleur d'une discrimination prohibée par comparaison avec n'importe quel autre justiciable qui se rend coupable de la même discrimination repose sur un critère objectif : l'indemnisation forfaitaire diffère selon que la discrimination est ou non opérée dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale. Le choix du législateur en faveur d'un régime d'indemnisation forfaitaire spécifique repose sur un critère de distinction pertinent.

En ce qui concerne la proportionnalité des effets de la différence de traitement (les employeurs discriminants devant payer un montant généralement plus élevé), celle-ci trouve sa justification dans le constat que l'indemnité forfaitaire couvre tant le dommage moral que le dommage matériel alors que, dans les autres hypothèses, seul le dommage moral est couvert (avec renvoi à C. const., 12 février 2009, n° 17/2009). En outre, la Directive n° 2000/78/CE impose en son article 17 au législateur de prévoir des sanctions qui ont à l'égard des employeurs un effet dissuasif réel et qui sont adéquates au dommage subi en raison de l'impact grave pour la victime discriminée dans le domaine des relations de travail.

3.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 11 janvier 2018, R.G. 15/7.028/A<sup>2</sup>](#)

Si l'employeur public a le pouvoir de procéder à des changements d'affectation réguliers au gré des nécessités du fonctionnement du service, le Conseil d'Etat, régulièrement saisi de recours d'enseignants

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Demande de remboursement d'allocations sociales indues et notion de charge individuelle excessive](#).

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Changements d'affectation d'un enseignant : harcèlement ?](#)

à cet égard, a réaffirmé dans sa jurisprudence que, si le *ius variandi* de l'employeur public est plus grand que celui de l'employeur privé, il doit en user de manière raisonnable et respecter le principe de bonne administration. Il ne peut en résulter un abus de droit, le déplacement de l'enseignant ne pouvant être une sanction disciplinaire déguisée.

L'employeur public étant en l'espèce resté en défaut d'établir que les décisions prises étaient conformes aux nécessités de fonctionnement, les divers déplacements de l'intéressée (ainsi que son remplacement par du personnel plus jeune, voire contractuel, alors qu'elle était titularisée) ne donnent lieu à aucune justification admissible.

4.

[Bien-être au travail > Charge psychosociale > Violence et harcèlement au travail > Procédure judiciaire > Résolution judiciaire](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 19 janvier 2018, R.G. 17/393/A](#)<sup>3</sup>

Dès lors qu'il y a violence avérée sur les lieux du travail et que la chose – en l'espèce – a été confirmée par une décision (définitive) du Tribunal de première instance siégeant en matière correctionnelle, qui a retenu les coups et blessures, ces faits justifient la résolution judiciaire du contrat aux torts de la société. Ils ne sont cependant pas de nature à appuyer la demande d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable, le tribunal rappelant à juste titre qu'est visé dans le cadre de la convention collective de travail uniquement le motif du licenciement.

5.

[Relation de travail > Contrat d'entreprise > Conditions de la requalification > Types de fonctions > Enquêteur](#)

[C. trav. Bruxelles, 22 février 2018, R.G. 2016/AB/742 \(NL\)](#)

La circonstance que des enquêteurs n'avaient comme obligation que d'informer de leurs absences mais n'étaient pas tenus de les justifier et qu'ils ne devaient faire aucune formalité particulière pour mettre un terme à la collaboration ne fait pas obstacle à l'existence d'un lien de subordination. De même le fait que rien ne les empêchait d'exercer par ailleurs une activité concurrente, cet élément n'étant en effet pas inconciliable avec l'existence d'un contrat de travail. La loi relative aux contrats de travail ne l'interdit en effet pas, puisque l'article 17, 3°, b), dispose que seuls sont prohibés des actes de concurrence déloyale.

6.

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

[C. trav. Bruxelles, 18 janvier 2018, R.G. 2015/AB/508](#)

Le législateur a voulu interdire le licenciement pour des motifs qui ne sont pas étrangers au dépôt de la plainte mais non interdire le licenciement intervenu pour des motifs qui ne sont pas étrangers au contenu de la plainte elle-même. Il appartient à l'employeur de prouver les motifs du licenciement, ceux-ci pouvant consister en des fautes du travailleur. Le fait que le travailleur fasse mention dans sa demande des

---

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Violence au travail : résolution judiciaire et indemnisation](#).

reproches adressés par l'employeur suite à ses fautes n'empêche pas l'employeur de le licencier, celles-ci devant cependant être avérées.

7.

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

**[C. trav. Bruxelles, 26 mars 2018, R.G. 2016/AB/279<sup>4</sup>](#)**

En cas de licenciement, d'abord présenté comme lié à la conduite et l'aptitude, et devenu dans l'argumentation ultérieure fondé sur les nécessités de l'entreprise, il faut retenir que l'un n'exclut pas nécessairement l'autre : il appartient au juge de déterminer la cause réelle du licenciement, ainsi que de rechercher l'exactitude de la cause invoquée et de vérifier si les moyens de preuve existent ou non. En cas de motifs donnés successivement, les explications tardives ou soulevées « à titre subsidiaire », en vue de pallier l'insuffisance d'une démonstration antérieure portant sur les « premiers motifs », peuvent être considérées comme suspectes et peu plausibles.

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Manquements antérieurs](#)

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 9 mars 2018, R.G. 16/1.986/A](#)**

Un antécédent de violence verbale auquel l'employeur n'a, à l'époque, donné aucune suite ne saurait conférer le caractère de gravité requis à un geste ultérieur de défense, ayant amené le travailleur à rendre le coup qu'il avait lui-même reçu.

9.

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

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 26 mars 2018, R.G. 14/2.868/A](#)**

Il appartient à l'employeur de mettre au point des procédures de sécurité en adéquation avec les horaires de travail de son personnel et de désigner nommément les personnes qui peuvent avoir accès au coffre et, par conséquent, disposer du code d'ouverture de celui-ci.

S'il ne l'a pas fait, il ne peut, même si ce comportement peut, *a priori*, sembler blâmable, reprocher à la gérante, empêchée d'être présente à chaque ouverture ou fermeture du magasin en raison de son horaire de travail, d'avoir elle-même pris les dispositions utiles pour que d'autres personnes disposent de ce code pour pouvoir y déposer le contenu des caisses journalières. Eu égard à ce même horaire, il est également mal venu de reprocher à l'intéressée de n'avoir pas vérifié le sac de ses collègues à chaque ouverture/fermeture du magasin.

---

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Contrôle du motif de licenciement : quid des motifs donnés successivement ?](#)

10.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mouscron\), 15 juin 2018, R.G. 16/438/A et 16/518/A](#)

Le transfert suivi de la suppression totale, en à peine quelques jours situés durant une période d'incapacité, d'environ 7000 e-mails de nature professionnelle accumulés depuis des années constitue une faute qui aurait pu priver l'employeur d'informations commerciales importantes s'il n'avait pu récupérer les éléments supprimés sur le serveur.

Ce comportement, qui ne peut s'expliquer que par la volonté animant le travailleur de nuire à son employeur dont il pensait qu'il avait l'intention de le licencier et/ou de le priver de tout élément de preuve dans le cadre du contrôle de la bonne exécution de son travail, est d'autant plus de nature à rompre la relation de confiance que son auteur avait une fonction commerciale impliquant une large autonomie et des contacts quotidiens avec les tiers.

11.

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

[C. trav. Bruxelles, 19 avril 2018, R.G. 2018/AB/168<sup>5</sup>](#)

Le motif grave ne peut pas être apprécié de manière abstraite. Le fait qui peut justifier celui-ci est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave. Interviennent dans l'appréciation du motif à la fois l'ensemble des retards ainsi que leur répétition. En l'espèce, la fonction exercée accentue le caractère fautif des retards et des absences, vu les responsabilités qu'elle comporte. Ceci est susceptible de perturber l'organisation du service, même si une solution de remplacement peut être trouvée. Ces retards ont des conséquences directes évidentes sur le travail de toute l'équipe. Cependant, vu qu'ils sont espacés dans le temps, le comportement reproché – même s'il s'est produit à plusieurs reprises au fil des ans – ne peut être retenu comme ayant un caractère habituel. Il n'y a pas motif grave de licenciement.

12.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Prestations > Notion de prestations de même nature](#)

[C.J.U.E., 15 mars 2018, Aff. n° C-431/16 \(INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL \(INSS\) et TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL \(TGSS\) c/ BLANCO MARQUÉS\)<sup>6</sup>](#)

Par « clause de réduction », le règlement de coordination vise toute règle nationale qui, dans le calcul qu'elle impose, a pour effet de réduire le montant d'une prestation (en l'occurrence pension) à laquelle un ressortissant peut prétendre en raison du fait qu'il bénéficie d'une prestation dans un autre Etat membre.

Par « prestation de même nature », il faut entendre toute prestation dont l'objet et la finalité ainsi que la

---

<sup>5</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Retards répétés : motif grave ?](#)

<sup>6</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Règlement n° 1408/71 : conditions pour l'application du dispositif anti-cumul de prestations de pension de retraite.](#)

base de calcul et les conditions d'octroi sont identiques. Il ne s'agit pas de retenir des caractéristiques purement formelles.

Par ailleurs, sur l'application du dispositif anti-cumul de l'article 46ter, la Cour rappelle que les Etats ont été tenus de faire figurer les prestations visées dans une annexe spécifique du Règlement.

13.

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

**[C. const., 7 juin 2018, n° 71/2018](#)**

La loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales viole les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'elle ne contient aucune disposition relative à la limitation de la répétition des allocations d'interruption de carrière payées indûment. Les allocations d'interruption de carrière et les allocations de chômage sont en effet suffisamment comparables en ce qui concerne le régime applicable à la prescription et à la limitation de la récupération de l'indu, puisque celui qui vaut pour les allocations de chômage a été rendu partiellement applicable par le législateur aux allocations d'interruption. Les bénéficiaires des allocations comparées se trouvent au regard de l'importance des allocations pour eux dans des situations qui ne sont pas essentiellement différentes. En outre, la circonstance que les allocations compensent la perte involontaire et à durée indéterminée d'un emploi rémunéré ou qu'elles compensent la perte temporaire du revenu professionnel du bénéficiaire ne présente pas de rapport avec l'objectif d'équité qui justifie que l'ampleur du remboursement des sommes perçues indûment puisse être limitée dans certains cas. (B6.1)

14.

[Accidents du travail\\* > Réparation > Cause d'exclusion \(accident provoqué intentionnellement\)](#)

**[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 22 février 2018, R.G. 17/425/A<sup>7</sup>](#)**

Le fait de s'engager dans une rixe et de porter des coups à son adversaire est certes répréhensible mais n'implique pas que l'intéressé aurait voulu s'exposer à une lésion corporelle. Même s'il se déduit des circonstances de fait que la victime a intentionnellement provoqué la rixe au cours de laquelle elle a été blessée, l'on ne peut, sur la base de ces seules considérations, décider qu'elle a intentionnellement provoqué l'accident.

Lorsque la cause de l'accident est inhérente à l'activité des autres membres du personnel ou du milieu industriel ou professionnel dans lequel se trouve le travailleur, il se produit « par le fait de l'exécution ». La faute du travailleur, même une faute lourde, n'exclut pas l'application de la loi.

15.

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

**[C. trav. Bruxelles, 22 février 2018, R.G. 2016/AB/1.013](#)**

Le fait de déclarer, lors d'une demande d'allocations de chômage, l'exercice d'une activité accessoire en qualité de travailleur indépendant ainsi que l'intention de poursuivre cette activité pendant la période durant laquelle les allocations seront perçues n'implique pas nécessairement que l'activité a été exercée.

---

<sup>7</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Rixe et accident du travail](#).

En l'espèce, la cour constate que l'intéressé avait pu logiquement considérer qu'il valait mieux attendre l'autorisation du directeur du bureau de chômage avant de poursuivre celle-ci.

16.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité pour compte propre > Autres activités](#)

**C. trav. Bruxelles, 8 mars 2018, R.G. 2017/AB/99**

Si tant est que des prestations de maquillage ou de grimage soient des activités artistiques, ne permettraient, en tout état de cause, pas de bénéficier du cumul autorisé (art. 45, al. 3, de l'A.R.) celles qui, outre qu'elles n'ont pas été déclarées lors de la demande d'allocations ni à l'occasion du premier exercice de l'activité de maquilleuse, s'avèrent ne pas avoir été effectuées à titre de hobby, mais revêtent, au contraire, un caractère professionnel établi par la présence d'un studio de maquillage à domicile avec, en outre, appel à la clientèle via les réseaux sociaux et tenue d'un agenda pour les prises de rendez-vous.

17.

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > Cotisation de solidarité](#)

**C. trav. Liège (div. Namur), 9 janvier 2018, R.G. 2016/AN/240**

Concordent, pour reconnaître à la cotisation de solidarité un caractère indemnitaire plutôt que répressif, le fait que cette qualification lui a été donnée par le législateur, la circonstance qu'elle s'applique en cas de constat de l'absence d'accomplissement d'une mesure destinée à favoriser le contrôle et la perception des cotisations sociales et qu'elle soit établie à un montant forfaitaire présenté de manière non déraisonnable comme correspondant tant aux cotisations éludées qu'aux frais de traitement administratif par l'O.N.S.S.

18.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Exigence d'une capacité de gain](#)

**C. trav. Bruxelles, 8 février 2018, R.G. 2017/AB/345 (NL)**

Lorsqu'un assuré social a été indemnisé pendant 6 ans dans le cadre de l'AMI, la charge de la preuve qu'il n'aurait jamais eu en réalité une capacité de gain appartient à l'organisme qui a mis fin à ladite reconnaissance. L'on ne peut en effet exiger de l'assuré social qu'après autant d'années il doive établir qu'il avait été apte sur le marché du travail précédemment. Si des problèmes médicaux ont été constatés, ceci ne signifie pas que l'intéressé n'était pas apte pour le marché du travail.

19.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Exigence d'une capacité de gain](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 19 février 2018, R.G. 15/2.584/A](#)

Stigmatiser en matière d'assurance maladie-invalidité une situation de non-capacité de gain antérieure à l'entrée sur le marché du travail a des conséquences extrêmement graves en matière de sécurité sociale, puisque non seulement la personne se voit ainsi privée de l'accès aux indemnités d'assurance-maladie, mais également de tout accès au bénéfice des allocations de chômage. Il convient donc de ne statuer en ce sens que dans le cas de situations claires ne présentant aucun doute ou ambiguïté.

20.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Procédure administrative > Obligations du C.P.A.S. > Examen de la demande > Enquête sociale](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 8 février 2018, R.G. 16/1.871/A](#)

L'enquête sociale doit porter sur tous les éléments susceptibles d'avoir une influence sur le droit de la personne à l'aide sociale. Il s'agit de recueillir des éléments concrets et individuels. Sa force probante est particulière pour ce qui est des constatations faites par le travailleur social, mais uniquement pour celles-ci. Ces constatations doivent avoir consigné dans le rapport social signé par le travailleur social. A défaut, elles ne vaudront qu'au titre de simples renseignements.

21.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Impossibilité absolue de retour > Impossibilité médicale absolue](#)

[C. trav. Bruxelles, 22 février 2018, R.G. 2016/AB/415](#)

Dans l'examen du caractère suspensif que peut avoir le recours introduit par un étranger devant le Conseil du Contentieux des Etrangers (l'expulsion étant susceptible d'exposer celui-ci à un risque sérieux de détérioration grave et irréversible de son état de santé), un dossier médical circonstancié doit être produit. Dès lors, si l'intéressé ne dépose qu'un document standardisé faisant uniquement état d'une affection médicale lourde et évolutive sans préciser par ailleurs de quelle affection il s'agit et sans indiquer que cette affection ne pourrait pas être soignée dans le pays de retour, la demande ne peut être accueillie.

22.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Aide sociale > Conditions d'octroi > Dignité humaine > Détention / Internement](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 27 février 2018, R.G. 2017/AN/57](#)

Les articles 42 et suivants de la loi du 12 janvier 2005 de principes concernant l'administration pénitentiaire ainsi que le statut juridique des détenus disposent que l'Etat belge doit assumer les obligations qui y figurent en matière d'alimentation et d'hygiène, tenant compte le cas échéant de l'état de santé de l'intéressé. Une demande d'aide sociale ne peut couvrir que les nécessités de la dignité

humaine qui excèdent les droits assurés par l'Etat – pour autant par ailleurs que ces nécessités ne puissent être assumées par l'intéressé. Il peut également, si l'Etat manque à ses obligations précitées, être envisagé d'accorder une aide sociale à la personne détenue ou internée pour pallier ce manquement, éventuellement au titre d'avance et dans l'attente que l'intéressé fasse valoir ses droits à l'égard de l'Etat.

23.

[Sécurité d'existence > G.R.A.P.A. > Révision](#)

[C. trav. Bruxelles, 8 mars 2018, R.G. 2016/AB/908](#)<sup>8</sup>

Le Règlement CE n° 883/2004 du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale définit le membre de la famille comme toute personne définie ou admise comme membre de la famille ou désignée comme membre du ménage par la législation au titre de laquelle les prestations sont servies et, si la législation d'un Etat membre ne permet pas de distinguer les membres de la famille des autres personnes auxquelles elle est applicable, le conjoint, les enfants mineurs et les enfants majeurs à charge. La limitation intervenue par la loi du 8 décembre 2013 ne prend plus en considération que le conjoint (non séparé de fait ou de corps ou non divorcé).

En cas de départ de l'épouse, il n'y a pas un « fait nouveau » autorisant la révision de la décision initiale (antérieure à la modification législative) dès lors que ce départ est étranger au droit de l'intéressé. Il n'affectait donc pas le droit de son époux ni dans son principe ni dans les montants et il n'y a pas matière à révision.

\*  
\* \*

---

<sup>8</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Modification de la notion de « membres du ménage » et droit à la GRAPA.](#)

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

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