



**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° 72

15 octobre 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.

Nous vous informons que le cabinet d'avocats B49 organise une [conférence-débat sur le secret professionnel partagé](#) le lundi 22 octobre 2018 de 19h à 21h30 au Théâtre Poème, rue d'Ecosse, 30 à 1060 Bruxelles (inscription **au plus tard ce 17 octobre** via [info@b49avocats.be](mailto:info@b49avocats.be)).

Bien à vous,

Pour l'équipe rédactionnelle,  
Igor SELEZNEFF

## **SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE**

1.

[Droits fondamentaux > Droit de grève > Modalités : piquets de grève et occupation d'entreprise > Licéité](#)

**Anvers, 17 septembre 2018, R.G. 2017/RK/31**

Le droit de grève garanti par l'article 6.4 de la Charte sociale européenne a été exercé de manière paisible, sans acte de violence ou de menace à l'égard des non-grévistes ou de la direction. Aucun dommage n'a été causé par les grévistes à l'entreprise. Dans la mesure où les actions ont consisté en piquets (chaînes humaines) et en actions paisibles, celles-ci ne peuvent constituer une forme d'intimidation. L'ordonnance rendue sur requête unilatérale doit dès lors être réformée, au motif de l'absence d'absolue nécessité au sens de l'article 584, 4<sup>e</sup> alinéa, C.J.

2.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Convictions religieuses](#)

**C.J.U.E., 11 septembre 2018, Aff. n° C-68/17 (IR c/ JQ)**

L'article 4, § 2, second alinéa, de la Directive n° 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens :

- d'une part, qu'une église ou une autre organisation dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, et qui gère un établissement hospitalier constitué sous la forme d'une société de capitaux de droit privé, ne saurait décider de soumettre ses employés exerçant des fonctions d'encadrement à des exigences d'attitude de bonne foi et de loyauté envers cette éthique distinctes en fonction de la confession ou de l'absence de confession de ces employés, sans que cette décision puisse, le cas échéant, faire l'objet d'un contrôle juridictionnel effectif requérant de s'assurer qu'il est satisfait aux critères énoncés à l'article 4, § 2, de cette Directive, et
- d'autre part, qu'une différence de traitement, en termes d'exigences d'attitude de bonne foi et de loyauté envers ladite éthique, entre employés occupant des postes d'encadrement, en fonction de leur confession ou de l'absence de confession, n'est conforme à ladite directive que si, au regard de la nature des activités professionnelles concernées ou du contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'église ou de l'organisation en cause et conforme au principe de proportionnalité, ce qu'il appartient à la juridiction nationale de vérifier (Extrait du dispositif).

3.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Types de contrat > Titres-services](#)

**C. trav. Mons, 21 février 2018, R.G. 2016/AM/363<sup>1</sup>**

La sanction prévue en cas d'infraction constatée à l'arrêté royal du 12 décembre 2001 n'a pas une nature pénale. Le juge ne peut dès lors apprécier la proportion entre l'ampleur des manquements à la réglementation en matière de titres-services et l'étendue de la récupération.

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Infractions à la réglementation en matière de titres-services : absence de nature pénale](#).

#### 4.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Clause de stabilité d'emploi > Secteur des banques](#)

#### **C. trav. Bruxelles, 27 février 2018, R.G. 2015/AB/885<sup>2</sup>**

Si l'employeur (secteur bancaire) envisage de licencier un travailleur occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée pour carence disciplinaire ou faute professionnelle, une procédure interne doit être suivie. La sanction du non-respect est le paiement d'une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération.

Cette indemnité est prévue uniquement en cas de licenciement pour carence disciplinaire ou pour faute professionnelle. La convention collective ne contient pas de présomption en faveur du travailleur. Il appartient dès lors à celui-ci, en sa qualité de demandeur en justice, d'apporter la preuve de ce que l'origine de son licenciement est l'un de ces deux cas. C'est l'application des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire.

#### 5.

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

#### **C. trav. Bruxelles, 25 avril 2018, R.G. 2014/AB/1.134**

Dès lors qu'est retenue une faute grave (insubordination caractérisée en l'espèce) créant une impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la collaboration professionnelle, il n'y a pas lieu d'invoquer le principe de proportionnalité afin de remettre en cause le licenciement pour motif grave dont les éléments légaux constitutifs ont été constatés. Toute autre interprétation reviendrait à méconnaître l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 (avec renvoi à [Cass., 6 juin 2016, n° S.15.0067.F](#)).

#### 6.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Hauteur de l'indemnité](#)

#### **Trib. trav. fr. Bruxelles, 22 juin 2018, R.G. 17/4.610/A<sup>3</sup>**

Dans le cadre de la C.C.T. n° 109, il faut vérifier si l'employeur apporte la preuve de la réalité des motifs invoqués et également d'un comportement fautif dans le chef du travailleur. Le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise ne peut amener celui-ci à licencier de manière imprudente et disproportionnée, ce qui est le cas lorsqu'il y a précipitation. S'il y avait des doutes quant aux certificats d'incapacité remis, une demande d'explication vis-à-vis du travailleur s'imposait. N'ayant pas donné à celui-ci une chance de s'expliquer, il a agi avec une rapidité blâmable, ceci laissant à penser que la société a voulu se débarrasser rapidement de l'ouvrier en raison de sa maladie de longue durée et d'une incapacité de travail qui « risquait » de se prolonger encore. Le licenciement intervenu à la légère, au mépris des règles élémentaires de loyauté contenues dans le principe d'exécution de bonne foi des conventions, est un licenciement blâmable et celui-ci justifie la sanction maximale.

---

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Acte équipollent à rupture et abus de droit](#).

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Motif grave et licenciement manifestement déraisonnable](#).

7.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Fermeture d'entreprise > Insolvabilité de l'employeur](#)

**C.J.U.E., 28 juin 2018, Aff. n° C-57/17 (EVA SORAYA CHECA HONRADO c/ FONDO DE GARANTÍA SALARIAL)**

L'article 3, premier alinéa, de la Directive n° 2008/94/CE du Parlement européen et du Conseil, du 22 octobre 2008, relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur, doit être interprété en ce sens que, lorsque, selon la réglementation nationale concernée, certaines indemnités légales dues pour cessation du contrat de travail par la volonté du travailleur ainsi que celles dues en cas de licenciement pour raisons objectives, telles que celles envisagées par la juridiction de renvoi, relèvent de la notion de « dédommagements pour cessation de la relation de travail », au sens de cette disposition, les indemnités légales dues pour cessation du contrat de travail par la volonté du travailleur en raison du transfert du lieu de travail par l'employeur, obligeant le travailleur à changer de lieu de résidence, doivent également relever de cette même notion (Dispositif).

8.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Licenciement collectif > Directive européenne > Définitions](#)

**C.J.U.E., 7 août 2018, Aff. n° C-61/17, C-62/17 et C-72/17 (BICHAT e.a. c/ AVIATION PASSAGE SERVICE BERLIN GmbH & Co. KG)**

L'article 2, § 4, alinéa 1<sup>er</sup>, de la Directive n° 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, doit être interprété en ce sens que la notion d'« entreprise qui contrôle cet employeur » vise toute entreprise liée à cet employeur par des liens de participation au capital social de ce dernier ou par d'autres liens juridiques lui permettant d'exercer une influence déterminante dans les organes décisionnels de l'employeur et de le contraindre à envisager ou à procéder à des licenciements collectifs (Dispositif).

9.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Transfert d'entreprise > Transfert d'entité économique](#)

**C.J.U.E., 7 août 2018, Aff. n° C-472/16 (COLINO SIGÜENZA c/ AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID e.a.)**

L'article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup>, de la Directive n° 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, doit être interprété en ce sens qu'est susceptible de relever du champ d'application de cette directive une situation, telle que celle en cause au principal, où l'adjudicataire d'un marché de services portant sur la gestion d'une académie de musique communale, auquel l'administration communale avait fourni tous les moyens matériels nécessaires à l'exercice de cette activité, met un terme à celle-ci deux mois avant la fin de l'année scolaire en cours, en procédant au licenciement du personnel et en restituant ces moyens matériels à l'administration communale, laquelle procède à une nouvelle adjudication uniquement pour l'année scolaire suivante et fournit au nouvel adjudicataire les mêmes moyens matériels. Dès lors que l'adjudicataire d'un marché de services met un terme à cette activité deux mois avant la fin de l'année scolaire en cours, en procédant au licenciement du personnel, le nouvel adjudicataire reprenant l'activité au début de l'année scolaire suivante, il apparaît que le licenciement des salariés a été effectué pour « des raisons économiques, techniques ou d'organisation impliquant des changements sur le plan de l'emploi », au sens de cette disposition, pour autant que les circonstances ayant donné lieu

au licenciement de l'ensemble des travailleurs ainsi que la désignation tardive d'un nouveau prestataire de services ne relèvent pas d'une mesure délibérée visant à priver ces travailleurs des droits que cette directive leur confère, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier (Extrait du dispositif).

10.

[Travail et famille > Congé parental\\*](#)

**[C. trav. Mons, 21 février 2018, R.G. 2016/AM/304<sup>4</sup>](#)**

L'article 5 de l'arrêté ministériel du 17 décembre 1991 – arrêté d'exécution des articles 13, 15, 20 et 27 de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 – limite les cas dans lesquels l'ONEm peut renoncer à la récupération des allocations d'interruption à la seule hypothèse de la force majeure dont pourrait se prévaloir le bénéficiaire alors que, pour d'autres allocations versées par l'ONEm, il peut y avoir renonciation dans des situations dignes d'intérêt si le débiteur est de bonne foi au sens de la Charte.

La différence de traitement entre d'une part le cas d'un congé parental et de l'autre les bénéficiaires d'autres allocations de sécurité sociale n'est pas justifiée. Il n'existe aucun argument qui justifierait que le cas digne d'intérêt au sens de l'article 22 de la Charte ne soit pas couvert.

11.

[Travail et famille > Maternité > Allaitement](#)

**[C.J.U.E., 19 septembre 2018, Aff. n° C-41/17 \(GONZÁLEZ CASTRO c/ MUTUA UMIVALE e.a.\)](#)**

L'article 7 de la Directive n° 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, doit être interprété en ce sens qu'il s'applique à une situation, telle que celle en cause au principal, dans laquelle la travailleuse concernée effectue un travail posté dans le cadre duquel elle accomplit uniquement une partie de ses fonctions en horaires de nuit. L'article 19, § 1<sup>er</sup>, de la Directive n° 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), doit être interprété en ce sens qu'il s'applique à une situation, telle que celle au principal, dans laquelle une travailleuse, qui s'est vu refuser l'octroi du certificat médical attestant l'existence d'un risque pour l'allaitement présenté par son poste de travail et, par voie de conséquence, de la prestation économique pour risque pendant l'allaitement, conteste, devant une juridiction nationale ou toute autre instance compétente de l'État membre concerné, l'évaluation des risques présentés par son poste de travail, dès lors que cette travailleuse avance des faits de nature à suggérer que cette évaluation n'a pas comporté un examen spécifique prenant en considération sa situation individuelle et permettant ainsi de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le sexe, au sens de la Directive n° 2006/54, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier (Extrait du dispositif).

---

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Renonciation à la récupération d'indu en matière de congé parental : il n'y a pas que la force majeure qui peut être invoquée.](#)

12.

[Accidents du travail\\* > Rémunération de base > Secteur privé > Période de référence](#)

[C. trav. Bruxelles, 19 mars 2018, R.G. 2017/AB/41 \(NL\)](#)<sup>5</sup>

En vue de la détermination de la rémunération de base en cas d'occupation inférieure à un an, l'article 36, § 2, de la loi du 10 avril 1971 exige que la personne de référence gagne un salaire comparable à celui du travailleur. En l'occurrence, l'intéressé, qui avait été occupé moins d'un mois dans l'entreprise au moment de l'accident, bénéficiait, depuis sa mise au travail, d'un salaire sensiblement supérieur à celui des autres travailleurs occupés dans l'entreprise et dans le secteur, faisant un travail analogue. Dans une telle situation, il n'y a pas lieu d'aligner la rémunération de base sur celle – inférieure – des personnes de référence mais de la fixer conformément à celle qu'il percevait effectivement.

13.

[Maladies professionnelles > Procédure judiciaire > Recours à l'expertise](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 5 mars 2018, R.G. 2017/AL/76](#)<sup>6</sup>

L'existence d'une maladie professionnelle peut être révélée via une expertise judiciaire et, si une demande avait été formée et rejetée précédemment (en l'occurrence 20 ans auparavant), cet élément nouveau doit être pris en considération, dans la mesure où le travailleur était exposé au risque avant l'apparition de l'affection, le temps de latence – en l'occurrence particulièrement long – pouvant s'expliquer médicalement.

14.

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

[C. const., 19 juillet 2018, n° 100/2018](#)

L'instauration de la cotisation de responsabilisation pour les employeurs des autres secteurs que celui de la construction, dès l'année de référence 2012, n'est pas en soi rétroactive. L'article 38, § 3<sup>sexies</sup>, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, tel qu'il a été modifié par la loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses et par la loi du 30 juillet 2013 portant des dispositions diverses, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution, lus en combinaison avec le principe de la non-rétroactivité des lois et avec le principe de la sécurité juridique, en ce qu'il permet à l'Office national de sécurité sociale de réclamer à un employeur une cotisation de responsabilisation afférente à l'année 2012 sur la base de critères et modalités d'application fixés, pour cette année 2012, par la loi du 30 juillet 2013.

15.

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

[C. const., 19 juillet 2018, n° 102/2018](#)

Ainsi qu'il ressort du texte de l'article 1<sup>er</sup>*bis* de la loi du 27 juin 1969, l'artiste peut renverser la présomption d'assujettissement des travailleurs salariés à la sécurité sociale s'il démontre qu'il ne fournit pas les prestations ou les productions dans des conditions socio-économiques similaires à celles dans lesquelles

---

<sup>5</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accident du travail, rémunération de base et notion de « personne de référence »](#).

<sup>6</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Maladie professionnelle et autorité de la chose décidée](#).

se trouve un travailleur salarié par rapport à son employeur. Il demeure possible de renverser la présomption, même depuis la modification apportée par l'article 21 de la loi-programme (I) du 26 décembre 2013. L'artiste est alors assujéti à la sécurité sociale des travailleurs indépendants. Dans ce cas, l'artiste ne bénéficie plus de la protection qui lui était destinée sous le statut de travailleur salarié, étant donné qu'il opte lui-même pour le statut social de travailleur indépendant. Compte tenu de la spécificité des régimes de sécurité sociale distincts qui sont applicables aux travailleurs salariés et aux travailleurs indépendants, en particulier en ce qui concerne le financement et la constitution de droits sociaux, et compte tenu du large pouvoir d'appréciation dont dispose le législateur en matière socio-économique, la liberté de choix offerte à l'artiste justifie objectivement et raisonnablement la différence de traitement entre l'employeur, qui est tenu de payer des cotisations de sécurité sociale sur l'indemnité qu'il verse à un travailleur pour la cession de droits patrimoniaux dans le cadre d'un contrat de travail, et la personne qui rétribue l'artiste ou donneur d'ordre, qui ne doit pas payer de cotisation de sécurité sociale sur la même indemnité qu'il verse à un artiste ayant le statut de travailleur indépendant (Considéranrs B.10. à B.12.).

16.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étudiants > Mise en autonomie](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 16 mars 2018, R.G. 2017/AL/384<sup>7</sup>](#)

Seuls des motifs impérieux peuvent justifier le départ du jeune majeur de sa famille, mais ceux-ci ne sont pas exclusivement liés à une rupture familiale. L'on peut ainsi admettre des conditions de logement ou des exigences liées aux études. En l'espèce, les conditions d'hébergement (un appartement d'une chambre qui doit héberger trois personnes, dont une jeune adolescente qui commence aussi à avoir besoin d'une intimité minimale) constituent un handicap réel pour une étudiante universitaire. L'on ne peut exiger de tout étudiant d'être capable de s'infliger de telles conditions. L'étudiante a pu avoir atteint ses limites et, vu la taille du logement, il faut accorder du crédit à son sentiment. Déménager permet d'augmenter les chances de réussir ses études.

17.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Règles générales d'octroi du R.I.S. > Conditions d'octroi > Disposition au travail > Critères](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 26 juin 2018, R.G. 2017/AL/736](#)

La disposition au travail est une obligation de moyen, consistant pour le demandeur d'aide à démontrer qu'il adopte un comportement de nature à lui permettre de subvenir à ses besoins par son travail. Le C.P.A.S. doit parallèlement favoriser le processus d'insertion professionnelle (mission prioritaire expressément contenue dans la loi du 26 mai 2002). Les efforts du demandeur doivent donc se développer dans le cadre d'une guidance à mettre en œuvre par le C.P.A.S. Des démarches préalables de (re)mise à niveau (cours de langue, formations, etc.), voire d'insertion sociale, peuvent être nécessaires avant d'entamer le processus d'insertion professionnelle lui-même.

---

<sup>7</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Revenu d'intégration et mise en autonomie d'un jeune majeur](#).



18.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > P.I.I.S.](#)

**C. const., 5 juillet 2018, n° 86/2018**

Le service communautaire relève de la compétence attribuée aux régions par la loi spéciale du 6 janvier 2014 relative à la Sixième Réforme de l'Etat en matière de mise au travail des personnes qui bénéficient du droit à l'intégration sociale. Les dispositions attaquées (articles 3 et 6, 2°, de la loi du 21 juillet 2016 modifiant la loi du 26 mai 2002) en ce qu'elles permettent aux CPAS, d'une part, de proposer un service communautaire aux bénéficiaires du revenu d'intégration pour rencontrer leur disposition au travail et, d'autre part, d'intégrer ce service dans les projets individualisés d'intégration sociale avec les sanctions qui les accompagnent, violent l'article 6, § 1<sup>er</sup>, IX, 2°/1, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles (recours en annulation des articles 3 et 5 à 12 de la loi du 21 juillet 2016 modifiant la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale).

19.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Etrangers en séjour légal](#)

**Trib. trav. fr. Bruxelles, 2 août 2018, R.G. 18/1.577/A**

Dans la mesure où un étranger séjournait régulièrement sur le territoire belge (l'Office des Etrangers ayant prolongé le délai dont il disposait pour quitter le territoire), il ouvrait le droit à une aide sociale en son nom propre durant toute la période. Il n'y a pas en l'espèce de motif de ne pas octroyer l'aide sociale financière avec effet rétroactif. Dans la mesure où le CPAS disposait de l'information selon laquelle le séjour était légal, rien ne l'empêchait d'octroyer une aide sociale financière. Il serait inéquitable que l'intéressé perde le droit à celle-ci durant cette période, au seul motif que le CPAS a mal apprécié la situation.

20.

[Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Allocations > Allocation de remplacement de revenus - conditions d'octroi > Nationalité](#)

**Trib. trav. fr. Bruxelles, 29 juin 2018, R.G. 17/226/A**

Les allocations aux personnes handicapées font partie des « prestations essentielles » au sens de l'article 29, § 2, de la Directive n° 2011/95/UE (le jugement renvoyant à l'arrêt de la [Cour du travail de Bruxelles du 4 septembre 2017, R.G. 2016/AB/663](#)). L'article 4, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 27 février 1987 entre ouvertement en conflit avec le droit de l'Union et rend impossible une application conforme de celui-ci. Ce conflit ne peut être résolu en l'état qu'en donnant la priorité à l'application de la norme européenne et en laissant inappliqué l'article 4. Le demandeur, bénéficiaire de la protection subsidiaire, peut dès lors bénéficier des allocations aux personnes handicapées.

21.

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

**C. const., 19 juillet 2018, n° 103/2018**

La loi du 8 décembre 2013 a fondamentalement modifié la prise en compte des ressources du tiers qui partage la résidence principale du bénéficiaire de la garantie de revenus. L'option prise par le législateur



est que le droit à la garantie de revenus de l'intéressé ne dépend pas des ressources de la personne avec laquelle il cohabite en fait.

En établissant un montant annuel maximal différent selon que le bénéficiaire de la garantie de revenus cohabite ou non avec une autre personne, sous réserve des exclusions prévues par le législateur, la mesure est justifiée par le fait que le bénéficiaire qui cohabite avec une autre personne est présumé retirer un avantage économique-financier du partage de la résidence principale et ne supporte donc plus seul tous les coûts fixes.

**22.**

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Question préjudicielle à la C.J.U.E.](#)

**[Cr.E.D.H., 28 août 2018, Req. n° 60.934/13 \(SOMORJAI c/ HONGRIE\) \(EN\)](#)**

La tâche d'interpréter et d'appliquer le droit interne, au besoin en conformité avec le droit de l'UE, incombe avant tout aux juridictions internes. C'est aux seules juridictions nationales qu'il revient de se prononcer dans chaque cas sur la nécessité d'une décision préjudicielle de manière à permettre de statuer. Dès lors que le juge national a conclu qu'une décision préjudicielle sur une question relevant du droit de l'Union n'était pas nécessaire, il n'y a pas manqué d'équité de la procédure, la Cour européenne ne voyant aucune apparence d'arbitraire dans les décisions du juge interne. La Cour rappelle également les critères usuels du caractère raisonnable ou non de la durée d'une procédure (complexité de l'affaire, comportement du requérant et des autorités compétentes, ainsi qu'enjeux du litige pour ce dernier).

**23.**

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Courriels / Internet / Documents sur ordinateur](#)

**[C. trav. Bruxelles, 22 février 2018, R.G. 2015/AB/438<sup>8</sup>](#)**

Les preuves irrégulièrement recueillies, via la consultation des emails d'un travailleur, ainsi que d'éléments repris sur son compte bancaire privé sont irrecevables : s'agissant d'examiner des fautes contractuelles ou extracontractuelles, il n'y a pas lieu d'étendre la jurisprudence Antigone à cette situation.

**24.**

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La demande > Acte introductif d'instance > Mode d'introduction](#)

**[C. trav. Bruxelles, 15 mars 2018, R.G. 2018/AB/5](#)**

S'agissant de l'introduction d'un recours par les soins d'un huissier de justice, la Cour de cassation, sous l'impulsion de la Cour européenne des Droits de l'Homme, admet qu'en raison du monopole que l'article 516, alinéa 1<sup>er</sup>, C.J., réserve à ceux-ci, ainsi que de la limitation du choix de l'huissier instrumentant par l'effet des règles de compétence territoriale, la faute ou la négligence de cet officier ministériel peut être considérée comme un cas de force majeure permettant de proroger le délai légal du temps durant lequel le justiciable s'est trouvé dans l'impossibilité absolue de former recours.

\*  
\* \*

---

<sup>8</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Motif grave : la preuve par le biais de la consultation des emails du travailleur est-elle autorisée ?](#)

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

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