



RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)
T. : 0032(0)2/653.36.80
F. : 0032(0)2/652.37.80
EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 82

15 mars 2019

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).

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 > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Âge](#)

C.J.U.E., 14 février 2019, Aff. n° C-154/18 (HORGAN et KEEGAN c/ MINISTER FOR EDUCATION & SKILLS et alii)

L'article 2, § 2, sous b), 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 qu'une mesure (telle que celle en cause au principal) qui, à partir d'une date déterminée, prévoit l'application lors du recrutement de nouveaux enseignants d'une grille de salaire et d'un classement dans les échelons moins favorables que ceux qui étaient appliqués, en vertu des règles antérieures à cette mesure, aux enseignants recrutés avant cette date ne constitue pas une discrimination indirecte fondée sur l'âge, au sens de cette disposition. (Dispositif).

2.

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

C.J.U.E., 22 janvier 2019, Aff. n° C-193/17 (CRESCO INVESTIGATION GMBH c/ ACHATZI)

L'article 1^{er} et l'article 2, § 2, 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, doivent être interprétés en ce sens qu'une législation nationale en vertu de laquelle, d'une part, le Vendredi saint n'est un jour férié que pour les travailleurs qui sont membres de certaines églises chrétiennes et, d'autre part, seuls ces travailleurs ont droit, s'ils sont amenés à travailler durant ce jour férié, à une indemnité complémentaire à la rémunération perçue pour les prestations accomplies durant cette journée constitue une discrimination directe en raison de la religion.

Les mesures prévues par cette législation nationale ne peuvent être considérées ni comme des mesures nécessaires à la préservation des droits et des libertés d'autrui, au sens de l'article 2, § 5, de ladite directive, ni comme des mesures spécifiques destinées à compenser des désavantages liés à la religion, au sens de l'article 7, § 1^{er}, de la même directive. (Extrait du dispositif).

3.

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

C. trav. Bruxelles, 17 mai 2018, R.G. 2016/AB/659

Dès lors que l'institution de sécurité sociale poursuit à tort le paiement d'allocations familiales sur la base d'une décision erronée, implicite mais certaine, et que, par ailleurs, l'allocataire n'a pas été avisée de ce que son enfant n'ouvrait plus le droit aux allocations familiales, les conditions de l'article 17 de la Charte sont réunies et, en vertu de son alinéa 2, la décision de révision ne peut avoir d'effet rétroactif.

4.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 14 février 2019, R.G. 2013/AL/594](#)

Le défaut de cotisations permettant l'assurabilité est ou doit tout au moins être connu de l'organisme assureur A.M.I. au moment où il prend sa décision, celui-ci ayant accès à ces données. Ayant la possibilité de vérifier la situation de l'intéressé et ne le faisant pas, il y a une erreur qui entache la décision critiquée. En vertu de l'article 17 de la Charte, les indemnités payées erronément ne peuvent être récupérées.

5.

[Bien-être au travail > Surveillance de la santé des travailleurs > Inaptitude physique définitive > Obligations de l'employeur > Obligations générales bien-être](#)

[C. trav. Bruxelles, 22 mai 2018, R.G. 2015/AB/918¹](#)

Dès lors que la société employeur était au courant de la non-conformité de ses installations mais a renoncé à la mise en conformité pour des raisons budgétaires, il y a faute dans son chef. Ne peut dès lors être invoquée au titre de force majeure mettant fin au contrat l'incapacité du travailleur (absent à diverses reprises suite à des problèmes de phlébite consécutifs aux conditions de travail), puisque cet événement trouve ainsi sa source dans la faute de l'employeur. L'incapacité est la conséquence du non-respect par l'employeur de ses obligations en matière de santé, de sécurité et de salubrité au travail. Il y a lieu à octroi d'une indemnité compensatoire de préavis et de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi.

6.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 8 octobre 2018, R.G. 17/318/A²](#)

Lorsque la lettre de licenciement et le C4 contiennent un motif, étant « raisons économiques » et que l'employeur, en réponse à la demande de l'employée, faite conformément aux articles 3 à 5 de la convention collective n° 109, ne donne pas les motifs, celui-ci disant être étonné de la demande au motif que l'employée connaissait les raisons du licenciement et que, lors de la rupture, la gérante aurait « expliqué très concrètement les raisons qui (l)'ont poussée à agir de la sorte » (l'ajout dans le document chômage – « plus assez de revenus pour payer les salaires » – étant par ailleurs vague), il faut considérer qu'il y a absence de communication des motifs du licenciement en réponse à la demande formulée et non-respect de l'obligation de motivation imposée par la C.C.T.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Sanction d'un manquement aux obligations patronales en matière de santé et d'analyse des risques](#).

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [C.C.T. n° 109 : conditions de l'amende civile](#).

7.

[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. Liège \(div. Liège\), 10 janvier 2019, R.G. 17/2.341/A](#)

L'article 8 de la C.C.T. n° 109, augmenté de l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée, implique une interprétation téléologique du texte, avec une finalité (éviter que des travailleurs soient licenciés sans motif valable) et un sens (sanction financière en cas de licenciement sans motif valable). En l'espèce, une saine gestion des RH dans une entreprise de 350 travailleurs devait permettre de trouver une solution différente du licenciement, mesure dont le tribunal rappelle qu'elle est « ultime en droit du travail ».

8.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 3 octobre 2018, R.G. 17/543/A](#)³

Le motif du licenciement résidant dans le refus d'une employée d'accepter une réduction de sa rémunération de base (caractère trop élevé de celle-ci pour la fonction exercée, l'employeur se référant aux capacités financières de l'entreprise), le licenciement, lié à ce refus, est manifestement déraisonnable. L'obligation en l'espèce d'aligner les rémunérations sur les « pratiques du marché » n'est, pour le tribunal, nullement établie, aucun marché n'étant défini et les critères appliqués n'étant nullement déterminés. Le fait par ailleurs pour la société d'invoquer la nécessité pour les travailleurs de préserver leur emploi ne vaut pas justification du motif, dans la mesure où le lien de causalité n'est pas établi (lien entre la politique de rémunération et une menace sur les emplois), le tribunal rappelant également que les bénéfices réalisés par la société sont substantiels. La décision prise par la société, portant sur la réduction des rémunérations, est un manquement à l'article 1134 du Code civil, s'agissant de la modification d'un élément essentiel du contrat.

9.

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

[C. trav. Mons, 26 octobre 2018, R.G. 2016/AM/160](#)

Il ne suffit pas de prétendre, en se fondant à cet effet sur l'enseignement déduit de l'arrêt HOFFMAN (Aff. n° 184/83, Rec. 3047), que la Directive n° 2006/54/CEE, transposée par la loi « genre » du 10 mai 2007, vise à protéger « une femme enceinte en raison de sa condition biologique pendant la grossesse et la maternité de même qu'à prévoir des mesures de protection de la maternité comme moyen de parvenir à une réelle égalité entre les sexes » pour pouvoir prétendre cumuler l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 23 de ladite loi avec l'indemnité protectionnelle visée par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971. Encore faut-il pouvoir identifier l'existence d'un facteur aggravant le dommage couvert par la loi du 16 mars 1971 et non réparé spécifiquement par l'indemnité prévue par son article 40, dont l'objet est de

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Le refus de nouvelles conditions de rémunération \(celle-ci étant revue à la baisse\) peut-il conduire à un licenciement régulier ?](#)

protéger les femmes enceintes contre les conséquences dommageables pour leur santé physique et psychique d'un licenciement opéré dans des circonstances que cette législation prohibe.

10.

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

[C. trav. Mons, 23 novembre 2018, R.G. 2017/AM/279 et 2017/AM/364](#)

Considérer que le licenciement d'une travailleuse serait discriminatoire en ce que les demandes de crédit-temps sont majoritairement sollicitées par des femmes, *quod non*, signifierait que tous les licenciements irréguliers de femmes qui se révéleraient en lien avec une demande de crédit-temps seraient, *ipso facto*, discriminatoires, thèse qui n'a aucun sens puisqu'elle aboutirait à créer une autre discrimination, au détriment, cette fois, des hommes puisque ces derniers peuvent, au même titre que les femmes, également solliciter le bénéfice du crédit-temps pour motif, à savoir prendre soin d'un enfant de moins de 8 ans.

11.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Crédit-temps > Indemnité > Calcul](#)

[C. trav. Mons, 23 novembre 2018, R.G. 2017/AM/279 et 2017/AM/364](#)

De l'avis de la Cour constitutionnelle ([arrêt n° 165, du 10 novembre 2011](#), ultérieurement confirmé par arrêts [n° 191/2011, du 15 décembre 2011](#), [n° 80/2012, du 28 juin 2012](#) et [n° 90/2012, du 12 juillet 2012](#)), il n'est pas contraire aux principes d'égalité et de non-discrimination de traiter de manière différente un licenciement opéré pendant une période de congé parental et celui intervenant pendant une période de crédit-temps. En effet, la loi offre une protection suffisante en cas de licenciement d'un travailleur en crédit-temps en ce qu'elle prévoit que le délai de préavis est calculé sur la base de la rémunération annuelle de base comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations de travail et que l'indemnité forfaitaire de protection est égale à la rémunération de 6 mois.

En outre, le congé parental et le crédit-temps avec motif (prendre soin d'un enfant de moins de 8 ans) sont distincts par leurs objectifs et modalités d'application.

Partant, il n'existe aucun motif de droit permettant de justifier, en l'hypothèse, le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis sur la base de la rémunération fictive à temps plein comme dans le cas d'un congé parental.

12.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Concurrence pendant l'exécution du contrat](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 14 mai 2018, R.G. 17/11/A⁴](#)

Si le travailleur toujours en service exerce une activité concurrente de celle de son employeur, celle-ci est considérée comme déloyale. Seule la préparation à l'exercice d'une activité concurrente future est admise, ainsi le fait de constituer une société, de prendre une participation dans une société concurrente,

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Préparation d'une activité indépendante : acte de concurrence pouvant constituer un motif grave ?](#)

de prendre certains renseignements, ou encore de réaliser certaines négociations ou transactions, sans cependant entamer ladite activité. En l'espèce, le fait de préparer un projet d'ouverture d'un magasin (s'agissant en l'espèce d'une activité différente, même si certains produits sont identiques, et d'un endroit différent) ne peut être considéré comme un acte de concurrence. *A fortiori*, il ne peut s'agir d'une faute grave.

13.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Violence/conflit au travail](#)

[C. trav. Mons, 20 novembre 2018, R.G. 2017/AM/260](#)

Un comportement révélant une véritable « culture de l'agressivité », se traduisant par la multiplication d'attitudes inadaptées, voire brutales, tant à l'égard de sa hiérarchie que de ses collègues et des personnes placées sous sa garde, ne saurait, quand bien même elle trouverait sa source dans des difficultés liées à la vie privée de la personne qui manifeste cette tendance, être admis sur les lieux de travail.

14.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 10 décembre 2018, R.G. 17/1.734/A](#)

Ne peut être considéré comme ayant perdu une chance de conserver son emploi s'il avait été entendu, le travailleur dont le parcours professionnel et le dossier disciplinaire font apparaître que, même avec audition préalable, il aurait, en tout état de cause, fait l'objet d'un licenciement.

15.

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

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 31 août 2018, R.G. 16/251/A et 16/418/A⁵](#)

Il ne résulte pas de l'article 45 de l'arrêté royal organique que seule est susceptible d'être prise en compte une activité licite. L'activité qui dépasse la gestion normale de biens propres et qui peut être intégrée dans le courant d'échanges économiques est susceptible de faire obstacle à l'octroi des allocations de chômage, même si elle s'intègre dans des circuits économiques parallèles et illégaux (trafic de produits stupéfiants), l'intéressé ne pouvant être suivi lorsqu'il soutient qu'il ne s'agit pas d'un travail au sens de l'article 45 de l'arrêté royal, au motif que l'activité serait illégale et sanctionnée pénalement.

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Chômage et privation de travail : qu'en est-il d'une activité illicite ?](#)

16.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité pour compte propre > Types d'activité > Mandataire de société](#)

[Trib. trav. Bruxelles, 26 octobre 2018, R.G. 16/6.647/A](#)

L'exercice d'un mandat social constitue, en règle, une activité pour compte propre et donc un travail, incompatible avec le bénéfice d'allocations de chômage. Il appartient à l'assuré social d'établir que, bien que titulaire d'un mandat social, il ne l'aurait pas exercé et n'aurait dès lors effectué aucune activité réelle et donc aucun « travail » au sens de l'article 44 de l'arrêté royal organique. La preuve est rapportée dès lors qu'il n'apparaît pas que l'intéressé ait posé le moindre acte propre à la gérance de la société, qui, du reste, semble elle-même n'avoir eu aucune activité pendant la période litigieuse.

17.

[Chômage > Octroi des allocations > Caractère involontaire du chômage > Motif équitable de licenciement](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 30 octobre 2018, R.G. 17/5.051/A⁶](#)

Pour que le motif du licenciement soit équitable, il appartient à l'ONEm de prouver (i) une attitude fautive dans le chef du travailleur, (ii) un lien de causalité entre la faute et le licenciement et (iii) la conscience dans le chef du travailleur du risque de licenciement provoqué par son attitude. Une certaine gravité est donc requise. L'ONEm a la charge de la preuve du fait qu'il invoque et celui-ci doit être non seulement fautif mais aussi en lien causal prouvé avec le licenciement.

Le travailleur n'a aucune obligation de contester les motifs de son licenciement, et ce que ce soit dans le cadre de la protection en matière de congé parental ou de la C.C.T. n° 109. L'absence de procédure en justice ne peut être retenue à sa charge et ne peut constituer une reconnaissance de quelque fait que ce soit et, notamment, en l'espèce, de l'existence d'un motif équitable.

18.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de rémunération > Indemnité compensatoire de préavis](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 4 octobre 2018, R.G. 17/624-861/A](#)

Confronté à l'impossibilité de faire prêter son préavis à un travailleur du fait d'une cause de suspension de celui-ci, un employeur doit soit attendre le retour de l'intéressé afin de lui faire prêter celui-ci, soit, s'il décide de mettre un terme à la relation de travail nonobstant cette cause de suspension, lui régler une indemnité compensatoire de préavis. En faisant choix de ne pas réclamer celle-ci, ce dernier renonce à un droit auquel il pouvait prétendre et, dès lors qu'il n'appartient pas à la sécurité sociale d'assumer les conséquences de ce choix, ne peut prétendre aux allocations de chômage pour la période correspondante.

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Octroi des allocations de chômage : lien avec la C.C.T. n° 109 ?](#)

19.

[Chômage > Procédure administrative > Décision administrative > Motivation](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 22 novembre 2018, R.G. 18/215/A et 18/836/A](#)

L'insuffisance de la motivation de la décision prise par l'ONEm s'apprécie à la lumière des critères cumulés de la loi du 29 juillet 1991 (une motivation adéquate, avec indication des considérations de droit et de fait servant de fondement à la décision) et de la Charte de l'assuré social (motivation dans un langage compréhensible pour le public). On ne peut donc considérer que répond à ce prescrit une décision qui, en son point « motivation », renvoie à un courrier, sans autre précision quant aux considérations de droit et de fait qui lui servent de fondement.

20.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 22 novembre 2018, R.G. 18/215/A et 18/836/A](#)

Une diminution structurelle du travail, à l'origine d'une augmentation des demandes de chômage économique, ne présente pas le caractère temporaire que doit revêtir le manque de travail pour répondre à la définition de celui-ci.

21.

[Maladies professionnelles > Procédure administrative > Préalable administratif](#)

[C. trav. Bruxelles, 15 mai 2018, R.G. 2017/AB/499⁷](#)

Dès lors que la demande originaire a pour objet la réparation du dommage causé par une maladie professionnelle, celle-ci est la cause de la demande et non son objet. La question de savoir si la maladie figure ou non dans la liste n'est pas une question de fait mais relève de la détermination, par le juge, des règles juridiques applicables aux faits. Ainsi, l'objet de la demande n'a pas été modifié par la qualification juridique nouvelle donnée au fait invoqué à l'appui de la demande, qui a d'abord été qualifié juridiquement de maladie de la liste et, ensuite, de maladie hors liste (arrêt de renvoi après [Cass., 12 décembre 2016, n° S.15.0068.F](#)).

22.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Procédure administrative > Obligations du demandeur > Devoir de collaboration](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 6 novembre 2018, R.G. 18/124/A](#)

Si l'obligation de collaboration dont le demandeur doit faire preuve n'est pas une condition d'octroi du revenu d'intégration, il n'en reste pas moins qu'un défaut quant à ce peut emporter privation momentanée ou suspension dudit revenu lorsque l'absence de réponse ou des réponses évasives, incomplètes ou inexactes ont pour effet de ne pas permettre à l'administration de vérifier concrètement si les conditions posées pour obtenir le droit à l'intégration sociale sont ou non remplies.

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Demande d'indemnisation d'une maladie professionnelle et extension en cours de procédure à une maladie hors liste](#).

Remarque : dans le même, voy. ég. [Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 15 novembre 2018, R.G. 13/2.177/A](#) dont question ci-dessus (sous [Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Aide sociale > Nature et formes de l'aide sociale > Frais d'hébergement](#)).

23.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 15 novembre 2018, R.G. 18/87/A](#)

L'impossibilité médicale du retour étant établie, il appartient au C.P.A.S. de prendre en charge les besoins de base du demandeur, lesquels ne peuvent être limités aux soins médicaux d'urgence et au traitement indispensable de la maladie, mais doivent couvrir l'ensemble des besoins élémentaires et vitaux dont la satisfaction doit être assurée en vue de garantir l'état de santé de l'intéressé, à savoir ses frais de nourriture, de logement, d'habillement, de déplacement – notamment pour se rendre aux lieux de soins –, etc.

24.

[Sécurité d'existence > Prestations familiales garanties > Ressources](#)

[C. trav. Bruxelles, 3 mai 2018, R.G. 2017/AB/280 \(NL\)](#)⁸

Les lois relatives au droit à l'intégration sociale et aux prestations familiales garanties ont une finalité différente, celle relative au droit à l'intégration sociale visant la réintégration des personnes concernées dans la société et la législation en matière de prestations familiales garanties une contribution dans l'éducation et les frais des enfants. Les conditions d'octroi ainsi que les règles de calcul sont distinctes dans chacune. Les deux dispositifs ne sont pas suffisamment comparables pour que le principe d'égalité de traitement puisse être invoqué aux fins d'appliquer aux prestations familiales la liste prévue quant aux ressources exonérées dans le secteur du droit à l'intégration sociale.

*
* *

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Prestations familiales garanties et ressources exonérées](#).

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

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