



Terra Laboris ■

CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)

EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 217

15 mars 2025

Chères Lectrices,
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 (<https://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,

Sophie REMOUCHAMPS

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé > Règles de preuve](#)

C. trav. Bruxelles, 8 novembre 2024, R.G. 2024/AB/76

La seule coïncidence dans le temps entre le début de l'incapacité de travail et le licenciement ne permet pas de présumer que l'employeur a pris la décision de rompre le contrat en raison de l'état de santé (actuel ou futur) du travailleur, lorsque, replacée dans son contexte, il appert qu'elle a été prise pour des motifs liés à l'aptitude de l'intéressé (insatisfaction professionnelle, résultats non atteints, manque de fiabilité) ainsi qu'en raison des nécessités de l'entreprise.

2.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Indemnités > Cumul > C.C.T. n° 109](#)

Trib. trav. Liège (div. Huy), 14 octobre 2024, R.G. 29/199/A¹

L'indemnité forfaitaire de la loi du 10 mai 2007 a une cause juridique distincte de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Elle répare le dommage causé par la violation d'un critère protégé (à savoir la maternité/le sexe) sans se fixer spécifiquement sur la fin du contrat. Il ne s'agit pas d'une indemnité visée à l'article 9, § 3, de la C.C.T. n° 109 et elle est donc cumulable avec celle-ci.

3.

[Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Définitions > Harcèlement moral > Eléments constitutifs > Harcèlement / \(Hyper\) Conflit](#)

C. trav. Bruxelles, 22 novembre 2024, R.G. 2022/AB/300

Il ne peut être question d'(hyper)conflit (notion supposant qu'il n'existe pas de déséquilibre entre parties) mais bien de harcèlement lorsque, entre deux personnes dont l'une est la supérieure directe de l'autre et la détentrices de l'autorité au sein de l'entreprise, sont exercées des pressions psychologiques répétées ayant créé un environnement de travail intimidant et hostile et qui ne trouvent pas de justification valable dans le fait que se sont mis en place un nouveau management, une nouvelle organisation ou de nouvelles contraintes de travail.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Cumul des indemnités pour licenciement discriminatoire et manifestement déraisonnable](#).

4.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Durée du contrat > Contrat à durée déterminée > Egalité dans les conditions d'emploi > Accord-cadre > Conditions d'emploi](#)

[C.J.U.E., 17 octobre 2024, Aff. n° C-322/23 \(ED c/ MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO ET ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE \(INPS\)\), ECLI:EU:C:2024:900](#)

La clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'annexe de la Directive n° 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, (...) s'oppose à une réglementation nationale qui, aux fins de la reconnaissance de l'ancienneté d'un travailleur lors de sa titularisation en tant que fonctionnaire statutaire, limite aux deux tiers la prise en compte des périodes de service accomplies, au-delà de quatre années, au titre de contrats de travail à durée déterminée, y compris lorsque, après un certain nombre d'années de service, le tiers des périodes de service restant est réintégré à des fins seulement économiques. (Dispositif)

5.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Types de contrat > Représentant de commerce > Définition](#)

[C. trav. Bruxelles, 2 juillet 2024, R.G. 2021/AB/617²](#)

Le représentant de commerce est celui qui prospecte ou visite des personnes ou des établissements qui sont des clients ou qui peuvent le devenir et qui conclut, ou à tout le moins négocie, avec eux des affaires. Cette activité doit être exercée en-dehors de l'entreprise. Le fait que le client passe directement commande auprès de l'entreprise et non auprès du représentant n'infirmes pas nécessairement la qualité de représentant de commerce : c'est le but de l'activité de l'employé qui est déterminant.

6.

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

[C. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 27 novembre 2024, R.G. 2024/AU/12](#)

La mention « réorganisation du personnel » comme motif de la rupture est un peu fourre-tout et ne signifie pas grand-chose si ce motif n'est pas accompagné d'une explication relative à la nécessité de cette réorganisation et/ou de la façon dont elle a eu lieu. En tout état de cause, il ne permet ni au travailleur ni au juge de se rendre compte de la réalité de ce que l'employeur prétend avoir effectué à ce titre ou des raisons qui l'y ont poussé.

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [La qualité de représentant de commerce peut-elle être retenue dès lors que les clients passent directement commande chez l'employeur via son site Internet ?](#)

7.

[Fin de la relation de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Indemnité > Hauteur](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 25 novembre 2024, R.G. 2024/AL/37

La Cour fixe le *quantum* de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à dix semaines de rémunération afin de tenir compte des circonstances propres à la cause, soit l'absence de début de preuve quant à la fausseté de la déclaration d'accident alléguée, mais aussi le fait que les motifs invoqués, quoique non prouvés, ne paraissent pour autant pas complètement fantaisistes et qu'il est possible de retenir une simple mauvaise appréciation de la situation, la travailleuse présentant en outre une faible ancienneté au sein de la société.

8.

[Fin de la relation de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Indemnité > Hauteur](#)

C. trav. Bruxelles, 22 novembre 2024, R.G. 2022/AB/300

La cour confirme que, dans la mesure où il est fait droit à la demande non seulement en raison de l'absence de preuve suffisante des motifs invoqués, mais aussi d'un doute quant à la cause réelle du licenciement, c'est à bon droit que les premiers juges ont fixé l'indemnité à une somme équivalente à dix-sept semaines de rémunération.

9.

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

C. trav. Liège (div. Liège), 25 novembre 2024, R.G. 2024/AL/37

Face à deux versions qu'il aurait jugées inconciliables, un employeur normal et raisonnable n'aurait pas, à défaut d'éléments suffisants pour accréditer l'une ou l'autre thèse, privilégié une version plutôt qu'une autre.

10.

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

C. trav. Liège (div. Liège), 20 novembre 2024, R.G. 2023/AL/438

Il ne peut être soutenu que, dans un contexte de conflit interpersonnel, d'accusations réciproques de comportement autoritaire ou inadéquat (qui sont tout aussi réciproquement documentées au départ de faits divers émaillant les relations de travail), et donc d'appréciation subjective du comportement de chacun (qui n'est pas vécu de la même façon par tous – ce qui est démontré par la production d'attestations de part et d'autre, diamétralement opposées) –, un employeur normal et raisonnable n'aurait pas pris la décision de procéder au licenciement du travailleur.

Retenir le caractère manifestement déraisonnable de cette décision, qui fait, du reste, partie d'un processus de restructuration, ne respecterait pas les contours de l'appréciation du juge, mais reviendrait à faire un choix en lieu et place de l'employeur entre les différentes alternatives de gestion qu'il pouvait envisager dans ce contexte de restructuration : privilégier la direction, privilégier un travailleur ou un groupe de travailleurs, peser les nécessités en vue d'assurer le bon fonctionnement de son entreprise en présence d'éléments liés à la personne de ce (ou ces) travailleur(s) et qui ont une incidence sur le fonctionnement de son entreprise.

11.

[Fin de la relation de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Maternité > Examen des motifs > Conduite / Manquements](#)

[C. trav. Bruxelles, 1^{er} octobre 2024, R.G. 2020/AB/760](#)

L'état de grossesse n'implique pas le droit de s'absenter du travail sans en aviser son employeur et sans lui remettre de justificatif. Le licenciement d'une travailleuse manquant à ses obligations est fondé sur des motifs étrangers à l'état physique résultant de sa grossesse, de sorte que l'intéressée ne peut prétendre à l'indemnité de protection qu'elle postule.

12.

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Absence > Absence injustifiée](#)

[C. trav. Bruxelles, 1er octobre 2024, R.G. 2020/AB/760](#)

Un employeur ne peut être tenu de faire contrôler le motif d'une absence alors même que la personne absente ne l'a pas déclarée ni, a fortiori, n'a signalé qu'elle serait due à une incapacité de travail. L'état de grossesse ne justifie aucune dérogation, qui impliquerait le droit de s'absenter du travail sans avertir l'employeur et sans remettre de justificatif.

13.

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Comportement > Propos racistes / sexistes](#)

[C. trav. Bruxelles, 26 novembre 2024, R.G. 2023/AB/415](#)

Le principe de proportionnalité relatif à la restriction à la liberté d'expression développé par la Cour européenne des droits de l'homme impose au juge de rechercher l'équilibre entre, d'une part, la liberté d'expression du travailleur et, d'autre part, son obligation de loyauté. Dans l'appréciation de cet équilibre, il doit ainsi prendre en compte la nature des propos litigieux, la motivation du travailleur, le préjudice causé à l'employeur et la sévérité de la sanction, mais aussi l'exactitude et la pertinence des propos, le ton employé, le caractère dénigrant ou insultant, les destinataires et le degré de publicité ainsi que la fonction exercée par le travailleur.

14.

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

[Cass., 9 décembre 2024, n° S.21.0074.F](#)

Le principe général du droit relatif à l'exception d'inexécution, qui, dans un rapport synallagmatique, autorise le créancier d'une obligation exigible à suspendre l'exécution de sa propre obligation jusqu'à ce que le débiteur exécute ou offre d'exécuter la sienne, s'explique par l'interdépendance des obligations réciproques, se conditionnant les unes les autres, qui caractérise les contrats synallagmatiques et, plus largement, les rapports synallagmatiques. Il ne s'applique pas à la relation de travail régie par un statut fixé unilatéralement par l'employeur public dans des règlements, et en particulier à l'obligation qui résulte de ces règlements pour cet employeur de payer la rémunération.

(Arrêt rendu suite à une grève administrative de pompiers statutaires, à la suite de laquelle leur employeur avait décidé de retenir 10% de leur rémunération)

15.

[Chômage > Récupération > Limitation > Journées travaillées](#)

[C. trav. Mons, 18 septembre 2024, R.G. 2023/AM/352³](#)

L'affiliation auprès d'une caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants implique l'exercice réel d'une activité professionnelle en raison de laquelle le travailleur n'est pas engagé dans les liens d'un contrat de louage de travail ou un statut. La récupération en cas d'exercice d'une activité interdite ne peut être limitée aux seuls jours prestés dans la mesure où le chômeur n'a pas procédé à la moindre biffure de sa carte de contrôle, empêchant ainsi tout contrôle effectif de son activité.

16.

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

[C. trav. Mons, 25 septembre 2024, R.G. 2023/AM/312](#)

La diminution de capacité de gain à partir du septième mois d'incapacité de travail se mesure en comparant le travailleur à un travailleur de référence qui se trouve dans la même situation socio-économique en étant titulaire de la même formation (professionnelle, scolaire, etc.) et de la même condition (âge, nationalité, langue maternelle, milieu socioculturel, etc.) et qui exerce un emploi se situant dans le même groupe de professions que le métier du titulaire au moment de la survenance de son incapacité (ou qui a ou aurait pu exercer un emploi compte tenu de sa formation professionnelle). La fourchette desdits emplois potentiellement accessibles à l'assuré est jaugée dans le cadre d'un marché de l'emploi de référence théorique, mais non chimérique.

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir le bref commentaire [Exercice d'une activité HORECA pendant une période de chômage temporaire pour manque de travail pour cause économique.](#)

17.

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

C. trav. Bruxelles, 5 septembre 2024, R.G. 2023/AB/602

La capacité de gain doit être évaluée en fonction de critères socio-économiques tels que l'âge, le sexe, la nationalité, la formation professionnelle, le passé professionnel, etc.

Les termes « formation professionnelle » correspondent non seulement aux diplômes mais également à l'ensemble des connaissances théoriques et pratiques qui peuvent être constatées chez l'intéressé. L'aptitude au travail de la personne doit être mesurée d'après sa capacité non pas à exercer des professions imaginaires, illusoires, chimériques ou tombées en désuétude, mais à occuper des emplois véritablement existants et susceptibles de lui être éventuellement offerts, en tenant compte des réalités objectives du marché du travail contemporain.

L'évaluation de la réduction de capacité de gain doit être concrète et individualisée par référence aux critères qui définissent cette notion. Il faut tenir compte des réalités objectives du marché du travail contemporain afin de prendre en considération des professions réellement existantes. L'appréciation ne prend pas en compte la conjoncture économique mais doit rester réaliste quant à la structure du marché du travail résiduel.

18.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Indépendants > Etat d'incapacité de travail](#)

C. trav. Bruxelles, 10 septembre 2024, R.G. 2023/AB/316 (NL)

L'incapacité dont question aux articles 19 et 20 de l'arrêté royal du 20 juillet 1971 n'est pas de nature économique. Elle consiste en l'absence d'aptitude à l'accomplissement des tâches physiques et/ou intellectuelles impliquées par l'exercice d'une activité professionnelle. Dans le chef d'un assuré en période d'invalidité, cette incapacité doit, en outre, être évaluée en prenant en ligne de compte toute profession dont celui-ci pourrait équitablement être chargé compte tenu notamment de sa condition, de son état de santé et de sa formation professionnelle.

19.

[Maladie / Invalidité > Paiement > Cumul > Accident du travail](#)

Trib. trav. Hainaut (div. Mons), 25 septembre 2024, R.G. 21/756/A

Le fait qu'une lésion soit prise en charge dans le cadre de l'assurance-loi ne fait pas obstacle à ce que l'intéressé puisse bénéficier d'une partie de l'indemnisation en AMI. Il est en effet possible que l'indemnisation en AMI soit supérieure à celle perçue en loi (limitée en l'espèce à 10% de la rémunération de base).

20.

[Maladie / Invalidité > Paiement > Montant > Indemnités > Catégories > Personne à charge](#)

[C. trav. Mons, 4 septembre 2024, R.G. 2023/AM/68](#)

Parmi les travailleurs ayant personne à charge visés par la réglementation AMI figure le titulaire cohabitant avec son conjoint (A.R. du 3 juill. 1996, art. 225, § 1^{er}, 1°), pour autant que le conjoint « n'exerce [...] aucune activité professionnelle et ne bénéficie [...] effectivement ni d'une pension ou d'une rente, ni d'une allocation ou d'une indemnité en vertu d'une législation belge ou étrangère ».

L'article 225, § 3, du même arrêté énumère une série de primes et compléments de revenus de remplacement qui ne sont pas pris en compte pour le calcul des revenus, pensions, rentes, allocations et indemnités du conjoint du bénéficiaire d'indemnités d'incapacité de travail.

La majoration de 5 euros visée à l'article 5, alinéa 2, de l'arrêté du 30 mars 2020 visant à adapter les procédures dans le cadre du chômage temporaire dû au virus COVID-19 ne figure cependant pas parmi les neutralisations qui ont été expressément insérées à l'article 225, § 3, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 par l'arrêté royal du 12 novembre 2020. Il s'agit en effet d'une prime octroyée par le gouvernement fédéral, alors que ce niveau de pouvoir n'est pas inclus dans l'énumération y reprise.

À défaut de toute neutralisation expressément prévue, la majoration des allocations de chômage temporaire COVID-19 allouée de manière générale par l'État fédéral n'est pas exonérée. Son éventuel traitement fiscal favorable est sans incidence.

21.

[Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Intégration des personnes handicapées > Région wallonne / AViQ](#)

[C. const., 21 novembre 2024, n° 135/2024](#)

L'article 275 du Code wallon de l'action sociale et de la santé viole les articles 10 et 11 de la Constitution, lus en combinaison avec les articles 19 et 26 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, adoptée à New York le 13 décembre 2006, et avec l'article 15 de la Charte sociale européenne révisée, en ce qu'il exclut du budget d'assistance personnelle, au sens des articles 797 et suivants du Code réglementaire wallon de l'action sociale et de la santé, une personne qui n'avait pas encore atteint l'âge de soixante-cinq ans au moment où elle a été atteinte d'un handicap et qui n'avait pas introduit une première demande d'intervention avant cet âge, bien que l'existence du handicap ne soit pas contestée et que la nécessité du budget d'assistance personnelle découle directement de celui-ci.

22.

[Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Catégories de bénéficiaires > Cohabitation > Famille](#)

[Cass., 10 juin 2024, n° S.21.0088.F⁴](#)

En vertu des dispositions applicables (articles 2, 6, et 7 de la loi du 27 février 1987 et article 4 de l'arrêté royal d'exécution), le montant de l'allocation de remplacement de revenus varie en fonction de la situation familiale de la personne handicapée et non de sa perte d'autonomie. Pour déterminer la catégorie

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Cohabitation : taux des allocations aux personnes handicapées](#).

familiale aux fins de fixer le montant de la prestation sociale, le fait de vivre seul s'oppose à la cohabitation. La personne handicapée qui vit sous le même toit que ses parents et règle les questions ménagères principalement en commun ne vit pas seule et, partant, ne relève pas de la catégorie B quand bien même cette cohabitation serait destinée à combler un déficit d'autonomie.

23.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Réseaux sociaux](#)

C. trav. Bruxelles, 26 novembre 2024, R.G. 2023/AB/415

En principe, tout le monde sait que chaque acte posé par un utilisateur (c'est-à-dire chaque commentaire posté, chaque photo mise en ligne, chaque information donnée) sur sa propre page ou sur la page d'un autre utilisateur est susceptible de s'afficher sur la page d'accueil de chacun de ses amis et d'être éventuellement vue par tous les amis de chacun de ses amis. Ceci conduit à conclure qu'il n'est pas exagéré de prétendre que la diffusion des informations via *Facebook* est exponentielle et échappe, de la sorte, totalement au contrôle de son auteur.

Si l'on ne prend pas la précaution de paramétrer son profil d'utilisateur en vue de limiter son accès à ses seuls « amis », voire même de restreindre l'accès à certaines informations à certaines catégories d'entre eux, il faut conclure que les informations figurant sur les pages personnelles de *Facebook* perdent leur nature privative compte tenu de leur accessibilité à un nombre quasi illimité de personnes. Un travailleur qui n'a pas paramétré le profil d'utilisateur de son compte *Facebook* afin de limiter strictement l'accès aux informations figurant sur sa page personnelle ne peut donc raisonnablement penser que les informations qui s'y trouvent étaient entièrement privées.

24.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Administration de la preuve](#)

C. trav. Bruxelles, 1^{er} octobre 2024, R.G. 2023/AB/454

Le refus obstiné d'une partie de collaborer loyalement à l'administration de la preuve par la production d'un document essentiel et pertinent dont elle est en possession depuis plusieurs années, qui contraint l'autre partie à formuler une demande avant-dire-droit et à accomplir des actes de procédure qui auraient pu être évités (formulation d'une demande de mesure d'instruction, analyse des conclusions déposées par cette partie, tenue d'une audience en vue de plaider sur la demande avant-dire-droit, attente d'un jugement interlocutoire), s'analyse comme une manœuvre déloyale et abusive qui n'aurait pas été faite par une partie normalement prudente et raisonnable, créant ainsi une situation manifestement déraisonnable qui a eu un impact tant sur l'autre partie que sur le bon déroulement de la justice et l'encombrement inutile des rôles d'audience.

*
* *

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

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