



RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)
EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N°220

30 avril 2025

Chère Lectrice,
Cher Lecteur,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin, consacré au contrat de travail (essentiellement rupture).

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,

L'équipe rédactionnelle,

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Droits fondamentaux > Égalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Convictions religieuses > Discrimination indirecte > Secteur public](#)

Prés. Trib. trav. Liège (réf.), 3 décembre 2024, R.G. 21/27/C¹

La neutralité exclusive peut être retenue par une entité publique à certaines conditions, s'agissant de vérifier si le choix d'appliquer cette conception de la neutralité se justifie par des éléments d'ordre factuel. Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition du règlement de travail, qui contient une règle en apparence neutre et appliquée de manière générale et indifférenciée, désavantage les personnes d'une conviction particulière.

(Rendu après l'arrêt de la C.J.U.E. du 28 novembre 2023, aff. C-148/22, suite à la question posée par le tribunal dans une précédente décision du 24 février 2022 – les deux étant publiées à la même rubrique)

2.

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

C. trav. Bruxelles, 9 décembre 2024, R.G. 2023/AB/223

Si le refus de mettre en place des aménagements raisonnables est, en soi, également constitutif d'une discrimination prohibée, l'invocation d'une exigence essentielle et déterminante comme cause de justification d'une distinction directe fondée sur le handicap en application de l'article 8, § 2, de la loi pourrait aussi bien être appréciée au niveau de la condition de proportionnalité en prenant en compte l'obligation pour l'employeur de mettre en place de tels aménagements, lesquels peuvent consister en l'adaptation ou la modification de la fonction du travailleur, voire en l'offre d'un autre poste de travail dans une fonction différente.

3.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Égalité et non-discrimination > Relations de travail > Règles de preuve](#)

C. trav. Bruxelles, 9 décembre 2024, R.G. 2023/AB/223

Plutôt qu'un véritable renversement de la charge de la preuve, l'article 28 de la loi instaure un mécanisme de partage de cette charge. Il n'y a rien d'automatique et la victime doit préalablement établir les faits qui permettent de présumer *prima facie* l'existence d'une discrimination. Autrement dit, elle ne peut se contenter d'alléguer l'existence de celle-ci, mais doit apporter suffisamment d'éléments qui la révèlent. Ce n'est que si elle parvient à faire constater l'apparence d'une discrimination que le basculement ou le glissement interviendra et que l'employeur devra prouver que, en dépit de cette apparence, aucune

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir : [Port de signes convictionnels dans le secteur public](#)

attitude discriminatoire ne peut lui être imputée. Cette apparence, qui doit reposer sur un faisceau d'indices, ne doit pas déboucher sur une certitude, mais sur une probabilité suffisante.

4.

[Banque de données > Bien-être au travail > Trajet de réintégration > Rupture pour force majeure médicale](#)

C. trav. Bruxelles, 9 décembre 2024, R.G. 2023/AB/223

En cas de carence du conseiller en prévention-médecin du travail dans la mise en œuvre des mesures préalables requises par l'article I.4-46, alinéa 3, du Code du bien-être au travail, il y a lieu de considérer que sa décision ne peut valoir comme constat d'inaptitude définitive au sens de l'article I.4-70 et, par voie de conséquence, qu'aucun trajet de réintégration n'a été activé sur cette base. Il s'ensuit que, les conditions de l'article 34, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978 n'étant pas remplies, l'employeur ne pouvait y puiser aucun droit à rompre le contrat de travail pour cause de force majeure médicale et que, ayant pris cette décision à tort, il est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis au travailleur au licenciement duquel il a procédé sur cette base. Ce seul constat n'emporte toutefois pas en lui-même la démonstration automatique qu'il aurait exercé son droit de licencier d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente.

5.

[Banque de données > Fin de la relation de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Congé parental > Examen du motif](#)

C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 27 novembre 2024, R.G. 2023/AU/43

Le fait qu'un travailleur ne se soit pas présenté au travail durant 2 jours après son congé parental sans donner de justification constitue un motif suffisant nonobstant l'absence de mise en demeure, ce d'autant que les relations professionnelles étaient tendues depuis un certain temps. Dans ce contexte, le non-retour au travail de l'intéressé a pu exacerber celles-ci et donner lieu à son licenciement.

6.

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

C. trav. Bruxelles, 13 novembre 2024, R.G. 2021/AB/576

L'article 39, § 1er, alinéa 3, LCT est clair et ne souffre pas d'exception en cas de suspension de l'exécution du contrat liée à l'exercice d'un crédit-temps. Il n'y a, par conséquent, pas lieu de prendre en considération une rémunération variable fictive non allouée par l'employeur à laquelle le travailleur ne prouve pas avoir eu droit dans les douze mois ayant précédé son licenciement ou dans la partie de ces douze mois au cours de laquelle il a été effectivement en service.

7.

[Banque de données > Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du motif grave > Exigence de précision](#)

C. trav. Bruxelles, 13 novembre 2024, R.G. 2021/AB/763

Manque de précision la lettre de congé qui indique en quoi consistait le travail journalier du travailleur mais n'identifie pas ce qui, parmi ces tâches, n'aurait pas été correctement exécuté dans les trois jours ouvrables ayant précédé le licenciement. Il en va d'autant plus ainsi lorsque les motifs invoqués varient selon les pièces produites (attestation d'un collègue, formulaire C4), ce qui empêche le juge de savoir exactement ce qui est reproché à l'intéressé et d'exercer un contrôle sur la gravité des manquements qui lui sont imputés.

8.

[Banque de données > Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Production de faux / Falsification de documents](#)

Trib. Trav. Liège (div. Huy), 15 novembre 2024, R.G. 23/224/A

Est gravement fautif le fait, pour un travailleur, de se faire passer pour son employeur auprès de sa mutualité en complétant lui-même (de manière erronée) son attestation de vacances, qu'il signe grossièrement, après y avoir apposé le cachet de l'entreprise.

9.

[Banque de données > 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](#)

Trib. trav. Liège (div. Huy), 15 novembre 2024, R.G. 23/282/A

Un employeur normal, prudent et raisonnable ne mettrait pas fin au contrat de son travailleur en se basant sur une certaine intuition, des rumeurs au sein de l'entreprise et, surtout, sur un rapport de détective privé qu'il interprète gravement sans avoir confronté l'intéressé aux faits reprochés afin de se faire une idée plus précise, ce qui aurait permis d'éviter cette erreur d'interprétation.

10.

[Banque de données > Fin de la relation 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](#)

C. trav. Bruxelles, 13 novembre 2024, R.G. 2021/AB/576

Un employé ne peut raisonnablement prétendre que son licenciement ne serait pas lié à la restructuration et au licenciement collectif intervenus dans l'entreprise, avec encadrement par un plan social, après avoir bénéficié, sans les contester, des mesures d'accompagnement et des avantages financiers accordés aux travailleurs licenciés dans le cadre dudit plan.

11.

[Banque de données > Rémunération / Avantages / Frais > Paiement > Condition de présence dans l'entreprise](#)

[C. trav. Bruxelles, 13 novembre 2024, R.G. 2021/AB/576](#)

Le principe de divisibilité de la rémunération variable ne prive pas les parties de la possibilité d'y déroger en conditionnant le droit à celle-ci à la présence du travailleur dans l'entreprise au moment de son paiement. Cette condition, dont la réalisation ne dépend pas de la seule volonté arbitraire et/ou discrétionnaire de l'employeur, ne constitue pas une condition purement potestative dans son chef et ne viole donc ni l'article 6 de la loi relative aux contrats de travail, ni les articles 3 et 3bis de la loi concernant la protection de la rémunération, ni encore les articles 1174 et 1178 de l'ancien Code civil. S'agissant d'une clause librement consentie par les parties, aucun motif ne justifie donc de l'écartier.

12.

[Banque de données > Fin de la relation de travail > Obligations des parties > Emploi des langues > Décret Communauté flamande](#)

[Cass., 3 février 2025, S.18.0020.N](#)

En vertu de l'article 10, § 5, du décret de la Communauté flamande du 19 juillet 1973 sur l'emploi des langues en matière sociale, le constat de nullité de documents ou d'actes contraires aux dispositions qu'il contient ne peut porter préjudice au travailleur et laisse subsister les droits des tiers, l'employeur devant répondre du dommage causé par ses documents ou actes nuls au travailleur ou aux tiers. Il ne peut en être déduit que le travailleur ne peut pas se prévaloir en sa faveur des dispositions d'un document relatif à son contrat de travail qui est nul en application de cette disposition et qu'il ne peut que demander la réparation du préjudice subi du fait de la nullité.

13.

[Banque de données > Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Libre circulation > Exercice d'une profession spécifique](#)

[C.J.U.E., 3 avril 2025, aff. C-807/23 \(KP c/ Rechtsanwaltskammer Wien\), EU:C:2025:234](#)

L'article 45 TFUE doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation d'un État membre qui impose la réalisation d'une partie déterminée d'un stage pratique, lequel est nécessaire à l'accès à la profession d'avocat et au cours duquel l'avocat stagiaire dispose d'un certain pouvoir de représentation devant les juridictions de cet État membre, auprès d'un avocat établi dans ledit État membre, en excluant qu'elle puisse être réalisée auprès d'un avocat établi dans un autre État membre, bien que cet avocat soit inscrit à un barreau du premier État membre et que les activités effectuées dans le cadre de ce stage concernent le droit de ce premier État membre, et ne permettant dès lors pas aux juristes concernés d'effectuer cette partie dudit stage dans un autre État membre à la condition qu'ils prouvent aux autorités nationales compétentes que, telle qu'elle sera effectuée, elle est de nature à leur procurer une formation et une expérience équivalentes à celles que procure un stage pratique auprès d'un avocat établi dans le premier État membre. (Dispositif)

14.

[Banque de données > Travail et famille > Congé parental > Introduction de la demande](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), chbre 2-E, 18 novembre 2024, R.G. 2023/AL/501²](#)

Les articles 22 et suivants de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption ne prévoient pas d'hypothèses dans lesquelles une demande tardive de congé parental pourrait être admise et aucun pouvoir (discrétaire ou non) de dérogation n'est accordé à l'ONEm. Cette rigueur du texte est tempérée par le principe général du droit de force majeure.

En l'espèce, deux certificats médicaux (dont l'un d'un psychiatre) rendent crédibles les affirmations de l'assuré qu'il s'est trouvé dans l'impossibilité de rester en contact avec le monde extérieur et n'a pu prendre connaissance en temps utile d'un courriel de l'ONEm.

15.

[Banque de données > Maladies professionnelles > Exposition au risque > a. Principes](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 10 octobre 2024, R.G. 2023/AN/171](#)

L'exposition au risque doit être suffisamment importante pour constituer un risque d'apparition de la maladie. Dans des groupes de personnes exposées à l'influence nocive, la maladie doit être, de manière significative, plus fréquente que dans la population générale. L'exposition au risque s'examine principalement au niveau du groupe, et non de l'individu ; elle suppose l'existence d'une causalité potentielle.

16.

[Banque de données > Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Cessation d'activité > Reprise du travail](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 9 décembre 2024, R.G. 2024/AL/74 et 2024/AL/75](#)

La situation d'une personne indemnisée par l'assurance maladie-invalidité qui a repris une activité sans avoir obtenu l'autorisation préalable ou qui n'a pas respecté les conditions de l'autorisation peut être régularisée à la condition qu'elle ait conservé une incapacité de 50%. Dans cette hypothèse, le remboursement doit être limité aux indemnités perçues pour les jours ou la période durant lesquels ou laquelle l'intéressée a accompli ce travail non autorisé.

17.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 13 novembre 2024, R.G. 2023/AL/422](#)

Les conditions de reconnaissance de l'incapacité de travail au sens de l'article 100 de la loi coordonnée diffèrent suivant le paragraphe auquel elles se rapportent.

Le § 1er a trait à un critère économique. Le critère économique est lié à la relation entre le travail et le revenu professionnel : il s'agit d'examiner si l'assuré social, atteint de lésions ou de troubles fonctionnels, garde une capacité concurrentielle sur le marché de l'emploi.

² Pour de plus amples développements sur la question, voir : [Demande d'interruption de carrière tardive justifiée par la force majeure et règles régissant l'appel en cette matière](#)

Le § 2 a trait à un critère médical. Le critère médical concerne la relation entre l'individu et le travail. Il s'agit d'examiner si l'assuré social est atteint de lésions ou de troubles fonctionnels ayant des répercussions sur sa capacité physique ou mentale de travail.

Même s'il existe une controverse sur la nature de la réduction de capacité contenue à l'article 100, § 2, et son articulation avec le § 1er, considérer que le § 2 pose une condition supplémentaire par rapport à celle du § 1er supposerait, dans le chef du législateur, une défiance vis-à-vis des reprises du travail, fussent-elles autorisées, ce qui n'est nullement le cas, le travailleur qui fait l'effort de reprendre le travail bénéficiant de critères plus souples de reconnaissance de son incapacité de travail.

Cet état déroge donc à la condition de capacité de gain fixée par le § 1er au profit du travailleur devenu incapable de travailler comme prévu par celui-ci, qui reprend ultérieurement un travail conformément au § 2.

18.

[Banque de données > Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Séjour à l'étranger](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 18 décembre 2024, R.G. 22/3.012/A³](#)

Pour être reconnu en incapacité de travail au sens de l'article 100, § 1er, de la loi coordonnée le 14 juillet 1994, l'assuré social qui tombe malade dans un pays avec lequel la Belgique a signé une convention bilatérale de sécurité sociale doit respecter la procédure spécialement prévue dans ladite Convention et ses Arrangements administratifs. À défaut, l'incapacité de travail ne peut être reconnue.

19.

[Banque de données > Maladie / Invalidité > Paiement > Montant > Indemnités > Catégories > Cohabitant](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 18 novembre 2024, R.G. 2023/AL/192](#)

La cohabitation est une notion transversale en sécurité sociale, qui requiert traditionnellement la réunion des deux conditions cumulatives suivantes, étant d'une part, la vie sous le même toit (critère géographique) et, d'autre part, le règlement principalement en commun des tâches ménagères (critère socio-économique), cette seconde condition contenant elle-même deux composantes cumulatives, à savoir (i) le règlement principalement en commun des questions domestiques dans le cadre d'une forme de communauté sociale ou de projet de vie en commun et (ii) un avantage économique-financier qui ne requiert pas nécessairement l'apport de ressources financières dans le chef de la personne avec laquelle vit l'allocataire mais qui peut consister dans des avantages matériels engendrant, de manière concrète et non hypothétique, une économie de dépenses. La notion de cohabitation au sens de la réglementation sociale ne nécessite pas de relation affective et sexuelle de couple.

20.

[Banque de données > Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Allocations > Allocation d'intégration > Conditions d'octroi > Perte d'autonomie > Items > Hygiène / Habillage](#)

[C. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 13 novembre 2024, R.G. 2024/AU/16](#)

³ Pour de plus amples développements sur la question voir : [Conditions d'indemnisation](#)

Pour évaluer les possibilités d'assurer son hygiène personnelle et de s'habiller, il faut tenir compte non seulement de la capacité physique mais également de la compréhension des activités. Le Guide d'évaluation annexé à l'arrêté royal précise ainsi notamment que les handicapés de la vue éprouvent des difficultés en la matière requérant plus de temps et d'efforts. Ils sont dans l'impossibilité de voir des taches, le chiffonnage ainsi que la couleur des vêtements. D'autres difficultés sont relevées, relatives à la coiffure, au rasage, au maquillage... Le Guide pose également des questions auxquelles répondre pour évaluer l'autonomie.

21.

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

C. trav. Liège (div. Namur), 19 novembre 2024 , R.G. 2022/AN/137

L'article 796/6 du Code wallon de l'action sociale et de la santé a pour objectif de permettre des interventions pour des prestations ne figurant pas dans l'annexe 82 ou de permettre des exceptions non limitatives à des conditions d'octroi des prestations figurant dans cette annexe. S'il est légitime de veiller à la santé/sécurité du matériel utilisé par les personnes présentant un handicap, l'absence de suivi d'une procédure de certification ISO/d'homologation n'implique pas pour autant que l'adaptation sollicitée (guidon) n'est pas sûre.

(Lié à C. trav. Liège (div. Namur), 19 mars 2024, R.G. 2022/AN/137 figurant à la même rubrique).

22.

[Banque de données > Sécurité d'existence > Règlement collectif de dettes > Procédure judiciaire > Appel > Appel du médiateur](#)

Cass., 17 février 2025, S.22.0045.N

Appel ne peut être interjeté que par une personne qui était partie à la procédure en première instance en tant que demandeur, défendeur ou partie intervenante et dont les intérêts sont lésés par la décision contre laquelle le recours est formé.

Lorsque le médiateur de dettes exerce le droit d'action qui lui est conféré par l'article 1675/15, § 1er, C.J., afin de demander la révocation de la décision de recevabilité ou du plan de règlement, il agit comme partie à la procédure. Lorsque le médiateur de dettes exerce le droit d'action que lui confère cette disposition pour demander la révocation de la décision de recevabilité ou du plan de règlement, il a, si sa demande est rejetée, un intérêt à interjeter appel de la décision.

23.

[Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Voies de recours > Appel > Jugement avant-dire droit / mixte](#)

C. trav. Bruxelles, 14 novembre 2024, R.G. 2023/AB/274

Pour qu'il puisse s'agir d'un jugement mixte, il faut que celui-ci contienne aussi bien une décision définitive qu'une autre avant-dire droit. Il est admis, en règle, qu'appel peut être interjeté immédiatement de celui-ci, à la condition que cet appel porte à la fois sur ce qui a été définitivement jugé et sur la décision avant-dire droit. Il n'est dès lors pas possible d'interjeter appel uniquement sur le point du jugement qui contient une décision avant-dire droit. Celui-ci est irrecevable.

24.

[Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La demande > Intervention forcée](#)

[Cass., 13 janvier 2025, S.23.0024.N](#)

En règle, la juridiction devant laquelle une action est introduite est compétente pour connaître d'une action en indemnisation figurant dans une demande d'intervention, même si cette action relève de la compétence d'une autre juridiction, à condition qu'un lien suffisamment étroit existe entre les deux actions. Le juge apprécie l'existence ou l'absence d'un tel lien suffisamment étroit entre la demande principale et l'action en indemnisation. Il ne peut rejeter celui-ci au seul motif que le fondement des demandes est différent et que la demande d'indemnisation, contrairement à la demande principale, ne relève pas de sa compétence.

25.

[Banque de données > Droit pénal \(social\) > Amendes administratives > Délai raisonnable](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 24 octobre 2024 , R.G. 2023/AL/528](#)

Le délai raisonnable pour statuer en matière d'amende administrative débute à la notification du PV de constatation d'infraction mettant en cause la société. C'est à partir de ce moment que celle-ci a vécu sous la menace de poursuites judiciaires. La cour retient surabondamment un autre point de départ, étant l'accusé de réception par le ministère public du procès-verbal par lequel il était renoncé aux poursuites pénales et préconisé une amende administrative. Celle-ci ayant été infligée plus de six ans plus tard, la cour confirme la décision du premier juge, qui a substitué à la sanction une simple déclaration de culpabilité.

*
* *

Editeur responsable : Mireille JOURDAN, 63 rue des Templiers, 1301 Bierges.
Disclaimer : [Copyright et conditions d'utilisation du site.](#)