Terra Laboris
CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

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

- Le Bulletin -

N° 169

31 janvier 2023

Chers Lecteurs,
Chères Lectrices,

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,

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., 17 novembre 2022, Aff. n° C-304/21 (VT c/ MINISTERO DELL'INTERNO), EU:C:2022:897

L'article 2, paragraphe 2, l'article 4, paragraphe 1, et l'article 6, paragraphe 1, 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, lus à la lumière de l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui prévoit la fixation d'une limite d'âge maximal à trente ans pour la participation à un concours visant à recruter des commissaires de police, dans la mesure où les fonctions effectivement exercées par ces commissaires de police n'exigent pas des capacités physiques particulières ou, si de telles capacités physiques sont exigées, il s'avère qu'une telle réglementation, tout en poursuivant un objectif légitime, impose une exigence disproportionnée, ce qu'il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier. (Dispositif)

2.
Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé

C. trav. Mons, 23 septembre 2022, R.G. 2021/AM/102[1]

Un licenciement intervenant dans les jours suivant une reprise de travail suite à une longue maladie peut être considéré comme lié à l'état de santé actuel du travailleur. Une distinction fondée sur l'état de santé passé est visée par la loi du 10 mai 2007 dès lors qu'elle peut être rattachée à des appréhensions de l'employeur quant à l'état de santé actuel ou futur. Ainsi, un licenciement motivé par des absences médicales passées du travailleur est intrinsèquement lié à des inquiétudes quant à son état de santé actuel ou futur et, partant, aux critères expressément protégés. La cour rappelle également qu'une incapacité de travail faisant suite à un accident du travail relève de celui-ci et que, lorsqu'un licenciement est fondé sur les absences, il est *de facto* en relation avec l'état de santé actuel.

3.
Charte de l'assuré social > Obligations des institutions > Obligation d'information et de conseil > Secteurs > Chômage

C. trav. Liège (div. Liège), 29 juin 2022, R.G. 2021/AL/608[2]

Vu que l'article 24, § 1er, alinéa 1er, de l'arrêté royal contient les obligations spécifiques des organismes de paiement, étant qu'ils doivent conseiller gratuitement le travailleur et lui fournir toutes informations utiles concernant ses droits et ses devoirs à l'égard de l'assurance chômage, l'assuré social est en droit d'attendre, dans le cadre du devoir d'information et de confirmation de l'organisme de paiement, le respect d'une obligation de vérification. Ainsi, l'on peut attendre de lui qu'il croise les banques de données auxquelles il a accès pour vérifier les informations administratives données par ses affiliés.

---

[1] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Licenciement discriminatoire et manifestement déraisonnable : cumul des indemnités**.

[2] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Secteur chômage : étendue de l'obligation d'information et de conseil de l'organisme de paiement**.

4.
Concertation / Participation > Droit européen > Société anonyme

C.J.U.E., 18 octobre 2022, Aff. n° C-677/20 (IGMETALL, VERDI c/ SAP SE ET ALII), EU:C:2022:800

L'article 4, paragraphe 4, de la Directive n° 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001, complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs, doit être interprété en ce sens que l'accord portant sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs applicable à une société européenne (SE) créée par transformation, tel que visé à cette disposition, doit prévoir un scrutin distinct en vue d'élire, en tant que représentants des travailleurs au sein du conseil de surveillance de la SE, une certaine proportion de candidats proposés par les syndicats, lorsque le droit national applicable impose un tel scrutin distinct en ce qui concerne la composition du conseil de surveillance de la société devant être transformée en SE, l'égalité de traitement entre les travailleurs de cette SE, des filiales et des établissements de celle-ci ainsi qu'entre les syndicats qui y sont représentés devant être respectée dans le cadre de ce scrutin. (Dispositif)

5.
Bien-être au travail > Sécurité au travail

C.J.U.E., 22 décembre 2022, Aff. n° C-392/21 (TJ c/ INSPECTORATUL GENERAL PENTRU IMIGRARI), EU:C:2022:1020

L'article 9, paragraphe 3, de la Directive n° 90/270/CEE du Conseil du 29 mai 1990, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation (cinquième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1er, de la Directive n° 89/391/CEE) doit être interprété en ce sens que les « dispositifs de correction spéciaux », prévus à cette disposition, incluent les lunettes de vue visant spécifiquement à corriger et à prévenir des troubles visuels en rapport avec un travail impliquant un équipement à écran de visualisation. Par ailleurs, ces « dispositifs de correction spéciaux » ne se limitent pas à des dispositifs utilisés exclusivement dans le cadre professionnel. L'obligation de fournir aux travailleurs concernés un dispositif de correction spécial, prévue à cette disposition, pesant sur l'employeur, peut être satisfaite soit par la fourniture directe dudit dispositif par ce dernier, soit par le remboursement des dépenses nécessaires exposées par le travailleur, mais non pas par le versement d'une prime salariale générale au travailleur (par. 3 et 4). (Extrait du dispositif)

6.
Bien-être au travail > Trajet de réintégration > Procédure

Trib. trav. Hainaut (div. La Louvière), 23 septembre 2022, R.G. 21/49/A

Dès lors qu'en application de l'article I.4-73, § 3, du Code du bien-être au travail, le conseiller en prévention-médecin du travail a invité la travailleuse à une évaluation de sa réintégration et que le formulaire d'évaluation a été complété (en sélectionnant en l'espèce la décision visée à l'article I.4-73, § 4, point d), étant que la personne est définitivement inapte à reprendre le travail convenu auprès de l'employeur et n'est pas en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail auprès de celui-ci) et que le formulaire mentionne la date à laquelle le conseiller en prévention-médecin du travail l'a communiqué au travailleur et à l'employeur (en l'espèce le jour de l'évaluation de la réintégration), le trajet de réintégration sera donc terminé si l'employeur constate la force majeure médicale quinze jours plus tard, la travailleuse n'ayant pas fait de recours contre l'évaluation de la réintégration dans un délai de sept

jours ouvrables après la transmission du formulaire d'évaluation, conformément à l'article I.4-80 du même Code.

7.
Relation de travail > Contrat d'entreprise - requalification > Types de fonctions > Administrateur / Directeur

C. trav. Bruxelles, 12 juillet 2022, R.G. 2016/AB/928

Une même personne peut, théoriquement, cumuler le mandat qu'elle exerce au sein de la société avec un contrat de travail à son service pour peu que l'activité exercée dans ce cadre diffère de celles qui découlent de son mandat. De même peut-elle, en tant qu'associé, effectuer des activités pour compte de celle-ci dans des liens contractuels si ces activités sont différentes de ses activités de gestion. C'est, dans les deux cas, sous réserve de l'existence d'un contrôle de nature hiérarchique, susceptible de déboucher sur des sanctions internes.

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 > Conduite

C. trav. Bruxelles, 19 juillet 2022, R.G. 2019/AB/524

Même à défaut d'instructions quant à sa tenue et au degré de complétude qu'il doit présenter, il peut être raisonnablement attendu d'une infirmière de nuit qu'elle consigne, dans le dossier individuel de soins d'un patient, une plainte relative à sa santé et les vérifications qu'elle a effectuées à ce sujet et être admis que son licenciement pour ne l'avoir pas complété de la sorte n'est pas manifestement déraisonnable.

9.
Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Indemnité > Hauteur

Trib. trav. Liège (div. Verviers), 14 septembre 2022, R.G. 21/90/A

Le fait que le prétendu motif grave ne soit pas démontré mais semble avoir été un prétexte pour licencier le travailleur après qu'il a fait part de plusieurs défaillances et que la société a été réorganisée justifie que la durée de l'indemnité due pour licenciement déraisonnable soit fixée au plafond de dix-sept semaines.

10.
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), 12 septembre 2022, R.G. 21/1.215/A

Le licenciement sur le champ pour motif grave (par courriel) d'une secrétaire ayant près de vingt d'ans d'ancienneté et ayant apparemment toujours donné satisfaction est une décision brutale, prise dans la précipitation, sans fondement adéquat et s'apparente à une réaction d'irritation démesurée face à la contrariété de l'employeur due au fait que l'intéressée, inquiète pour sa santé (période COVID-19) et ayant un certificat de quarantaine lui remis par son médecin, souhaitait privilégier le télétravail, celui-ci étant par ailleurs recommandé par le Gouvernement, au travail en présentiel que l'employeur exigeait.

11.
Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué du personnel (loi 1991) > Motifs encadrés par la loi > Motif grave > Procédure > Appel

C. trav. Liège (div. Liège), 30 août 2022, R.G. 2020/AL/334

La circonstance que le travailleur aurait choisi ou accepté que la procédure se déroule en néerlandais devant un tribunal néerlandophone ne permet pas de déroger à l'article 38 de la loi du 15 juin 1935. Il s'ensuit, indépendamment du fait que le décret flamand concernant l'emploi des langues était par ailleurs applicable, que si, compte tenu de la situation du domicile de l'intéressé, la notification de ce jugement doit être faite en région de langue française, une traduction française de celui-ci doit être jointe à cette notification, ce sous peine de nullité absolue et avec pour conséquence (i) que le délai d'appel prévu par l'article 11 de la loi du 19 mars 1991 n'a jamais commencé à courir et (ii) que, malgré l'admission du motif grave par le tribunal, le licenciement subséquent est irrégulier. C'est donc à bon droit que, dans ces circonstances, l'intéressé poursuit la condamnation de son employeur à lui payer l'indemnité prévue par l'article 17 de cette même loi.

12.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Eléments de la cause > Directives / Instructions / Procédures internes

C. trav. Bruxelles, 19 juillet 2022, R.G. 2019/AB/524

Le doute devant bénéficier au travailleur licencié, une MRS ne peut se borner à qualifier de motif grave le fait pour une infirmière de nuit de ne pas avoir consigné l'appel et la plainte d'un résident dans son dossier individuel de soins. Encore faut-il qu'elle produise les instructions données à son personnel quant à la tenue de ce dossier et au degré de complétude qu'il doit présenter.

13.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Non-respect de la culture d'entreprise / des procédures

C. trav. Bruxelles, 12 juillet 2022, R.G. 2019/AB/374

Le fait, pour un *Senior Private Banker* ayant développé en parallèle une activité entrepreneuriale propre, de donner, à un magazine spécialisé en matières économique et financière, une interview à propos de sa double activité, est un procédé tout à fait contraire non seulement à la culture d'entreprise d'une banque privée dans laquelle la discrétion et la réserve sont de rigueur, mais encore au souhait de celle-ci de maîtriser sa communication, comme en attestent les instructions explicites données au sujet de relations éventuelles avec la presse. Il y va d'un obstacle immédiat et définitif à la poursuite des relations de travail.

14.
Temps de travail et temps de repos > Temps de déplacement

C. trav. Liège (div. Namur), 15 septembre 2022, R.G. 2021/AN/132

Si le temps de déplacement du domicile au lieu de travail ne constitue pas du temps de travail, dans la mesure où le travailleur ne se trouve pas à la disposition de son employeur à ce moment-là, ce principe a été tempéré dans la jurisprudence de la Cour de Justice, qui enseigne que, lorsque les travailleurs n'ont

pas de lieu de travail fixe ou habituel, le temps de déplacement entre leur domicile et les sites du premier et du dernier clients désignés par l'employeur constitue du temps de travail. En l'espèce, ne constituent pas des lieux de travail variables les différents lieux (écoles) où devait prester une animatrice, dans la mesure où l'horaire restait récurrent sur toute l'année. L'intéressée savait où elle devait se rendre en début et en fin de journée, ce qui est incompatible avec le critère de « lieu variable » permettant de considérer que le temps de déplacement était à rémunérer comme temps de travail.

15.
Travailleurs et aléas de l'entreprise > Transfert d'entreprise > Transfert d'entité économique > Décisions internes

C. trav. Bruxelles, 5 septembre 2022, R.G. 2020/AB/612 (NL)

La simple reprise des activités ne saurait, par elle-même, révéler l'existence d'un transfert au sens de la Directive n° 2001/23. La seule circonstance que les activités exercées soient similaires, voire identiques, ne permet pas de conclure au maintien de l'identité d'une entité économique. Cette identité ressort d'une pluralité indissociable d'éléments tels que le personnel qui la compose, son encadrement, l'organisation de son travail, ses méthodes d'exploitation, ou encore, le cas échéant, les moyens d'exploitation à sa disposition. En particulier, l'identité d'une entité économique qui repose essentiellement sur la main-d'œuvre ne peut être maintenue si l'essentiel de ses effectifs n'est pas repris par le présumé cessionnaire (renvoi à C.J.U.E., 20 janvier 2011, Aff n° C-463/09, CLECE SA c/ MARÍA SOCORRO MARTÍN VALOR ET AYUNTAMIENTO DE COBISA, EU:C:2011:24). Il s'agit en l'espèce d'une activité de gardiennage « statique » de grandes surfaces, activité non reprise par le nouvel exploitant.

16.
Chômage > Récupération > Montant

C. trav. Bruxelles, 18 juillet 2022, R.G. 2019/AB/726

La prise en compte des revenus bruts (cf. Cass., 19 février 2018, n° S.17.0066.F, ci-dessus) peut s'avérer tantôt plus favorable, tantôt moins favorable au travailleur indépendant en fonction de l'importance de ses charges d'investissement. Compte toutefois tenu de la très grande diversité des activités indépendantes, il reste légitime, pour le législateur, d'adopter une règle générale applicable à tout quiconque, sans que la non-prise en compte des particularités des divers cas d'espèce crée de différence de traitement contraire au principe d'égalité et de non-discrimination posé aux articles 10 et 11 de la Constitution.

17.
Chômage > Procédure administrative > Décision administrative > Motivation

C. trav. Bruxelles, 12 août 2022, R.G. 2018/AB/575

La seule référence à l'article 43 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 ne constitue pas une motivation adéquate, cette indication ne permettant pas de comprendre que, en exposant pour toute motivation que le demandeur justifierait de « zéro jour » de travail, l'ONEm aurait en réalité voulu indiquer qu'il ne justifiait pas du nombre requis de jours de travail (ou assimilés) couverts par un (ou des) permis de travail.

18.
Chômage > Suppression / Dégressivité des allocations > Allocations d'insertion

Trib. trav. Hainaut (div. La Louvière), 8 septembre 2022, R.G. 20/433/A

Il y a un recul significatif de la protection sociale dès lors que, lorsqu'il avait commencé ses études supérieures, un jeune avait la possibilité de solliciter des allocations d'insertion jusque l'âge de trente ans, possibilité qui a disparu lorsqu'il s'est, effectivement, inscrit auprès du FOREm à l'issue de celles-ci. Dans l'examen du test de proportionnalité, le tribunal relève que les motifs d'intérêt général invoqués par l'ONEm pour justifier le recul sensible du niveau de protection du droit des jeunes d'obtenir des allocations d'insertion sont, à défaut d'élément probant, sans rapport de proportionnalité avec la mesure litigieuse. S'agissant de contrôler la légalité d'une norme, le contrôle doit s'opérer in abstracto, le juge n'étant pas tenu d'effectuer une balance des intérêts en présence en fonction des bénéfices et préjudices escomptés de la mesure dès lors que sa démarche n'est pas un contrôle d'opportunité mais de légalité.

19.
Assujettissement - Salariés > Cotisations > Réduction des cotisations > Octroi > Premier engagement (loi-programme du 24 décembre 2002) > Règles de preuve

C. trav. Liège (div. Liège), 30 août 2022, R.G. 2020/AL/317

Ce n'est pas à l'O.N.S.S. d'apporter la preuve que l'employeur ne peut pas bénéficier d'une réduction mais à celui-ci d'établir qu'il répond aux conditions de cette réduction. Il devient demandeur sur « exception » au sens de l'article 1315 ou 8.4 du Code civil, s'agissant d'une exception (partielle) au paiement plein des cotisations sociales, qui est la norme. Le législateur a considéré cette situation comme une exception. Il s'agit de deux réglementations différentes : l'une « positive », qui soutient le financement de la sécurité sociale, et l'autre « négative », qui tend à inciter à la création de l'emploi, à le maintenir ou le promouvoir (renvoi à C. trav. Liège, 9 mars 2022, R.G. 2020/AL/563). La cour souligne qu'en la présente procédure, l'initiative a été prise par la société et que celle-ci revêt ainsi et de surcroît la qualité de demandeur procédural.

20.
Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Indépendants > Etat d'incapacité de travail

C. trav. Bruxelles, 6 octobre 2022, R.G. 2021/AB/821 (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, ce dont évaluation, en période d'invalidité, en prenant en ligne de compte toute profession dont l'assuré pourrait équitablement être chargé compte tenu notamment de sa condition, de son état de santé et de sa formation professionnelle.

21.
Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Allocations > Allocation de remplacement de revenus - conditions d'octroi > Nationalité > Registre des étrangers / Registre de la population

C. trav. Liège (div. Namur), 8 septembre 2022, R.G. 2021/AN/108

L'article 4, § 1er, de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées détermine la liste des personnes pouvant bénéficier des allocations. Une extension est prévue, couvrant d'une part les étrangers inscrits au registre de la population et d'autre part (en l'espèce) ceux membres de la famille d'un réfugié, ce pour autant que le demandeur soit à sa charge, ce qu'il lui revient d'établir. S'agissant par ailleurs d'examiner si existent des « considérations très fortes » permettant d'exclure du bénéfice des allocations l'étranger résidant en Belgique, la Cour constitutionnelle a jugé (C. const., 12 décembre 2007, n° 153/2007) que l'inscription au registre de la population suppose, vu le statut administratif de l'étranger, que celui-ci est installé en Belgique de manière définitive ou, à tout le moins, pour une durée significative. Dès lors que l'étranger ne s'est vu délivrer qu'une attestation d'immatriculation dans un premier temps et une autorisation annuelle de séjour temporaire ensuite, ceci ne démontre pas qu'au moment de la demande d'allocations, il était installé durablement en Belgique.

22.
Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Demandeurs d'asile > Règlements « Dublin »

Prés. Trib. trav. Liège (div. Namur), 12 septembre 2022, R.G. 22/2/C

La procédure « des trois entretiens » ne présente aucune garantie procédurale pour le demandeur de protection internationale, ce qui est tout à fait susceptible de générer un stress psychologique (ainsi un entretien mené par un policier sans travailleur social et sans traducteur), voire une mise en péril de ses droits fondamentaux (à défaut de comprendre ce qui se dit lors de ces entretiens). Selon la C.J.U.E. (arrêt du 26 mars 2021), les informations fournies au demandeur et les entretiens réalisés avec celui-ci dans le centre d'accueil ouvert ne peuvent être tels qu'ils seraient susceptibles d'exercer une pression indue sur lui afin qu'il renonce à exercer ses droits procéduraux qu'il tire du Règlement Dublin III. Pour le président du tribunal, seule une norme contraignante, portant des droits garantis pour le demandeur de protection internationale, peut permettre de garantir à chaque personne la protection de ses droits fondamentaux, et ce conformément à l'article 54 de la loi Accueil.

23.
Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Demandeurs d'asile > Saturation du réseau > Non-désignation d'un lieu d'inscription

Trib. trav. Liège (div. Liège), 22 septembre 2022, R.G. 22/2.375/A

FEDASIL, qui est une institution de sécurité sociale et qui doit à tout moment garantir la dignité humaine du demandeur de protection internationale, se doit de prendre l'initiative de la suppression d'un code 207 si elle s'estime dans l'incapacité d'exécuter une décision judiciaire, afin de permettre la préservation de la dignité humaine du demandeur. Le tribunal constate en l'espèce la saturation du réseau d'accueil actuellement, qui empêche FEDASIL de garantir cette dignité humaine en désignant au demandeur une structure d'accueil. Il s'agit d'une circonstance particulière telle que jugée par la Cour de cassation dans son arrêt du 26 novembre 2012 (n° S.11.0126.N). L'intéressé devra se présenter au C.P.A.S. aux fins d'introduire une demande d'aide sociale, le Centre devant mener l'enquête sociale légalement prévue.

24.
Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La décision judiciaire > Autorité de chose jugée

C. trav. Liège (div. Liège), 10 juin 2022, R.G. 2021/AL/487[3]

En cas d'identité totale entre l'objet et la cause d'une action définitivement jugée et de ceux d'une autre action ultérieurement exercée entre les mêmes parties, tout ayant déjà été tranché, le second juge n'a plus rien à examiner. Il peut déclarer l'action irrecevable. En revanche, en cas d'identité partielle, la demande n'est pas en soi irrecevable mais, si l'on admet l'autorité positive de la chose jugée, le juge doit tenir pour acquis les faits et qualifications précédemment retenus par le premier juge, ce qui pourra conduire, le cas échéant, au rejet de la nouvelle demande. Si l'objet de l'action nouvelle n'a été que formellement modifié dans son libellé, mais que ceci n'affecte pas l'objet fondamental des deux procédures, il y a irrecevabilité de la seconde.

*
* *

[3] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Conditions de l'autorité de la chose jugée : une application en cas de cumul d'indemnités A.M.I. et de maladie professionnelle**.

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

Disclaimer : Copyright et conditions d'utilisation du site.