Terra Laboris
CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

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

- Le Bulletin -

N° 191

Le 15 janvier 2024

Chère Lectrice,
Cher Lecteur,

Nous avons le plaisir de vous adresser le premier numéro de notre Bulletin pour 2024 et en profitons pour vous souhaiter une année fructueuse et heureuse.

Ce numéro 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.
Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Effets d'un arrêt de la Cour de Justice

C.J.U.E., 14 septembre 2023, Aff. n° C-113/22 (DX c/ INSS et TGSS), EU:C:2023:665[1]

En vertu des principes du droit de l'Union et selon la jurisprudence constante de la Cour, lorsqu'une discrimination a été constatée, le juge national ainsi que les autorités administratives doivent écarter toute disposition nationale discriminatoire sans attendre l'élimination de celle-ci par le législateur

2.
Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Indemnités > Cumul > Loi 91

Trib. trav. néerl. Bruxelles, 28 septembre 2023, R.G. 22/547/A[2]

L'indemnité de protection d'un travailleur protégé au sens de la loi du 19 mars 1991 est cumulable avec une indemnité pour discrimination au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

3.
Banque de données > Relation de travail > Economie collaborative

C. trav. Bruxelles, 21 décembre 2023, R.G. 2022/AB/12 – 2022/AB/43 – 2022/AB/118

La loi sur l'économie collaborative ne s'applique pas automatiquement à toutes les personnes actives par le biais d'une plate-forme, même agréée, encore faut-il entrer dans le champ d'application de cette loi, c'est-à-dire réunir les conditions légales édictées à l'article 99, al. 1er, 1°bis du Code des impôts sur les revenus. Le régime de l'économie collaborative constituant un régime d'exception, les conditions de son application sont de stricte interprétation.
Dans le cadre de l'affaire tranchée (plate-forme DELIVEROO), la cour constate que les conditions légales d'application de ce régime ne sont pas remplies.
En l'espèce, plus de la majorité des huit critères spécifiques réglementaires sont remplis. La relation de travail est ainsi présumée jusqu'à preuve du contraire être exécutée dans les liens d'un contrat de travail. La société ne renverse pas cette présomption.
En conséquence, tant au regard de la présomption légale qu'au regard des critères généraux, la cour conclut à la requalification de la relation de travail indépendante en relation salariée.

---

[1] Pour plus de développements sur la question, voir
Effets d'une décision de la Cour de Justice constatant l'existence d'une discrimination

[2] Pour plus de développements sur la question, voir
Indemnité de protection des représentants du personnel : deux spécificités relevées par le tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles

4.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Résolution judiciaire

C. trav. Bruxelles, 28 juin 2023, R.G. 2021/AB/280 – 2021/AB/341[3]

Il y a lieu de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur dès lors qu'il est constaté que, en sa qualité d'employeur, la société a commis plusieurs manquements graves à ses obligations : faits de violence d'un collègue auxquels l'employeur a apporté une réaction inadéquate, interdiction d'effectuer des prestations de travail (manquement qui a perduré dans le temps), non-paiement de la rémunération et obligation pour l'employée d'introduire une action judiciaire afin d'obtenir le rapport du conseiller en prévention suite à la plainte déposée. Ces manquements sont en l'espèce considérés, dans leur ensemble, comme suffisamment graves pour justifier la résolution judiciaire.

5.
Banque de données > Concertation / Participation > Commission paritaire > Champ d'application des C.P. > Par numéro > C.P. 140

Cass., 11 décembre 2023, S.21.0030.F

La convention collective de travail fixant les salaires minima des chauffeurs occupés dans les entreprises de taxis, conclue le 22 septembre 2008 au sein de la commission paritaire du transport et de la logistique et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 6 février 2009, s'applique, en vertu de l'article 1er, aux employeurs qui exploitent une entreprise de taxis ressortissant à la commission paritaire du transport ainsi qu'à leurs chauffeurs et prévoit, à l'article 3, que ces chauffeurs sont rémunérés sur la base d'un pourcentage de la recette brute. Les entreprises de taxis constituent une catégorie particulière de transport rémunéré de personnes au moyen de véhicules d'une capacité maximum de neuf places chauffeur compris, la catégorie résiduelle étant celle des entreprises de location de voitures avec chauffeur (la Cour précisant qu'elle statue pour la période de 2009 à 2014).
Seules les entreprises de taxis ressortissent à la sous-commission paritaire n° 140.02 pour les taxis et elles seules sont soumises à la convention collective du 22 septembre 2008, à l'exclusion des entreprises de taxis collectifs et de celles de location de voitures avec chauffeur.

6.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Contrôle judiciaire > Etapes du contrôle

C. trav. Bruxelles, 5 septembre 2023, R.G. 2020/AB/197[4]

Le contrôle du motif du licenciement suppose la vérification successive de plusieurs points, à savoir si les motifs allégués entrent dans une des trois catégories de motifs admissibles, s'ils sont établis, s'ils constituent la cause du licenciement et, enfin, si le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

---

[3] Pour plus de développements sur la question, voir
Violence au travail : indemnisation et manquements graves de l'employeur entraînant la résolution judiciaire du contrat de travail

[4] Pour plus de développements sur la question, voir
Licenciement manifestement déraisonnable et abus de droit

7.
Banque de données > 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. Liège), 1er septembre 2023, R.G. 22/940/A

Un licenciement fondé sur les nécessités de l'entreprise suppose la démonstration d'un lien causal entre la rupture du contrat et les besoins concrets de l'entreprise, soit sa réorganisation et ses conséquences sur les plans organisationnel et financier. Ces nécessités recoupent des besoins rencontrés dans le contexte traversé et non un objectif abstrait. Elles visent l'ensemble des impératifs liés à l'activité de l'entreprise tant du point de vue économique que social.

8.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Appréciation in concreto

Trib. trav. Liège (div. Liège), 1er septembre 2023, R.G. 22/940/A

Bien qu'imposée par la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales diverses, la mention dans le règlement de travail des motifs pouvant justifier un renvoi pour motif grave ne lie pas le juge : la gravité des motifs est toujours laissée à l'appréciation souveraine des juridictions du travail pour qui cette détermination conventionnelle peut cependant constituer un indice permettant d'établir l'importance que l'employeur attache au respect des obligations contractuelles

9.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Impossibilité immédiate de poursuite du contrat

Trib. trav. Liège (div. Liège), 1er septembre 2023, R.G. 22/940/A

La proposition faite à un travailleur licencié pour motif d'insubordination de néanmoins poursuivre sa collaboration avec la société comme indépendant démontre, quelles que soient les motivations de celle-ci quant au statut proposé, que la conduite de l'intéressé n'a pas définitivement rompu la confiance à son égard.

10.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Horaires de travail > Pointage

Trib. trav. Liège (div. Neufchâteau), 18 juillet 2023, R.G. 22/198/A

Un système de pointage constitue non seulement une mesure de contrôle des prestations mais conditionne également leur rémunération, de sorte que toute mise à mal du système mis en place altère la confiance légitime que l'employeur place en son travailleur, ce d'autant plus lorsque la probité attendue en la matière est clairement inscrite dans le règlement de travail.

11.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Paiements à la rupture > Déduction 4 semaines outplacement

Trib. trav. néerl. Bruxelles, 28 septembre 2023, R.G. 22/547/A[5]

L'indemnité de protection d'un travailleur protégé au sens de la loi du 19 mars 1991 n'étant pas une indemnité compensatoire de préavis, il n'y a pas lieu d'en soustraire les quatre semaines prévues pour financer l'outplacement du travailleur.

12.
Banque de données > Temps de travail et temps de repos > Cas particuliers > Gardes > Garde à domicile / inactive

Cass., 13 novembre 2023, S.23.0011.F

Même s'il n'est pas tenu de demeurer sur le lieu de travail, à son domicile ou en un autre lieu de séjour, le temps de garde au cours duquel le travailleur doit être disponible en permanence et est soumis à des obligations, imposées par l'employeur, notamment de délai pour reprendre le travail, qui restreignent de manière objective et très significative la faculté qu'il a de gérer librement le temps de ces périodes pendant lequel les services professionnels ne sont pas sollicités, doit être considéré comme temps de travail. Une rémunération différente peut être prévue pour des prestations de travail de nature différente. Lorsque la rémunération est fixée par heure de travail sans distinction selon la nature des prestations, elle est due pour l'ensemble des heures du travail effectué en exécution du contrat de travail et donc pour les heures de garde à domicile qui constituent du temps de travail. (rejet du pourvoi contre C. trav. Mons, 19 septembre 2022, R.G. 2021/AM/236)

13.
Banque de données > Rémunération / Avantages / Frais > Prescription > Non-paiement de sommes sanctionné pénalement > Action civile née d'une infraction

C. trav. Bruxelles, 3 octobre 2023, R.G. 2020/AB/323[6]

Pour ce qui est de la notion de rémunération, le Code pénal social s'est référé à l'ancien article 42 de la loi concernant la protection de la rémunération : c'est la rémunération en argent ou en nature qui, suivant les règles strictes de la loi du 12 avril 1965, est payée en contrepartie du travail fourni. Ne sont pas visés à l'article 162 les avantages accordés qui ne constituent pas la contrepartie d'une prestation de travail. Il appartient dès lors au travailleur, qui entend se fonder sur la prescription quinquennale, d'établir l'infraction pénale. Ceci suppose de déterminer si les montants réclamés constituent une rémunération au sens de l'article 162 du Code pénal social, n'étant pas suffisant qu'ils figurent dans le contrat de travail. Ceci n'est pas de nature à établir qu'il s'agit nécessairement de montants dus en contrepartie de l'exécution de celui-ci.

---

[5] Pour plus de développements sur la question, voir
Indemnité de protection des représentants du personnel : deux spécificités relevées par le tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles

[6] Pour plus de développements sur la question, voir
Éléments rémunératoires permettant l'application de la prescription quinquennale : un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles

14.
Banque de données > Rémunération / Avantages / Frais > Statut pécuniaire secteur public

C. trav. Liège (div. Namur), 6 juillet 2023, R.G. 2022/AN/80

En vertu de l'article 8, al. 1er, de l'arrêté du gouvernement wallon du 18 décembre 2003 relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel, ces membres du personnel bénéficient d'une rémunération identique au traitement et aux augmentations intercalaires liées à l'échelle de recrutement du niveau correspondant au diplôme requis. Il se déduit de cette disposition une égalité de rémunération entre agents contractuels et statutaires exerçant une même fonction.

15.
Banque de données > Accidents du travail > Réparation > Incapacité permanente > Critères d'évaluation > a. Principes

C. trav. Bruxelles, 23 octobre 2023, R.G. 2015/AB/1.120

L'évaluation de l'incapacité permanente se fait par rapport au marché général de l'emploi encore accessible à la victime en vérifiant les différentes activités salariées qu'elle pourrait encore exercer et non plus seulement, comme pour l'évaluation de l'incapacité temporaire de travail, en vérifiant l'impossibilité totale ou partielle d'accomplir des prestations de travail dans la profession exercée normalement au moment de l'accident du travail. La position concurrentielle sur le marché général de l'emploi est déterminée par les possibilités dont la victime dispose encore, comparativement à d'autres travailleurs, d'exercer une activité salariée. L'évaluation faite du degré d'incapacité permanente de travail ne doit cependant pas consister en une démonstration mathématique rigoureuse.

16.
Banque de données > Accidents du travail > Procédure judiciaire > Spécificités dans le secteur public > Caractère contraignant de la décision du MEDEX ou de l'OML

C. trav. Liège (div. Liège), 19 juin 2023, R.G. 2023/AL/127[7]

La décision du Medex a un caractère contraignant sur l'ensemble des aspects médicaux qui lui sont déférés, dont la date de consolidation des lésions. La cour statue dans le cadre de l'arrêté royal du 24 janvier 1969 et rappelle qu'en vertu de son article 8, le Medex a une triple mission, étant (i) de vérifier le lien de causalité entre l'accident du travail et les lésions, (ii) d'établir le lien de causalité entre l'accident du travail et les périodes d'incapacité de travail et (iii) de fixer la date de consolidation et le pourcentage d'incapacité permanente (ainsi que celui de l'aide de tiers).

17.
Banque de données > Chômage > Paiement des allocations > Taux > Justification de taux différents

C. const., 14 décembre 2023, n° 171/2023

L'article 7, § 1erocties, alinéa 3, 3°, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, tel qu'il a été inséré par l'article 35 de la loi du 25 avril 2014 portant des dispositions

[7] Pour plus de développements sur la question, voir
Accident du travail dans le secteur public : étendue du caractère contraignant des décisions du Medex

diverses en matière de sécurité sociale, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution, lus en combinaison avec l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme. (Dispositif)
En imposant au Roi de tenir compte de la composition du ménage et en Lui permettant d'établir une distinction en fonction du statut isolé ou non du chômeur, la disposition en cause autorise qu'une distinction soit faite quant au montant de l'allocation en fonction de l'existence d'une cohabitation, notamment selon les revenus des personnes vivant sous le même toit que le chômeur. Partant, l'ingérence dans le droit au respect de la vie privée et familiale est a priori prévue de manière suffisamment accessible et elle est énoncée avec suffisamment de précision dans le cadre de l'habilitation en cause. (B.10.1)
Il appartient à la juridiction a quo, en application de l'article 159 de la Constitution, de vérifier si la mise en œuvre de l'habilitation en cause par l'arrêté royal du 25 novembre 1991 ainsi que par l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 « portant les modalités d'application de la réglementation du chômage », qui déterminent concrètement les modalités du calcul de l'allocation du chômeur cohabitant et donc le montant de celle-ci, est compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution, lus en combinaison avec l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme. (B.11)

18.
Banque de données > Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Assurabilité

C. trav. Liège (div. Liège), 8 juin 2023, R.G. 2022/AL/174[8]

Une période ininterrompue de non-assujettissement de plus de 30 jours provoque la 'sortie' de l'assurance indemnités et prive le titulaire du droit aux indemnités. Il en va de même lorsqu'entre deux périodes d'incapacité le travailleur n'est plus assujetti parce que, par exemple, il ne reprend pas le travail ou ne s'inscrit pas au chômage. En l'espèce, l'intéressée n'avait plus la qualité de chômeuse à partir d'une date déterminée. Dès lors, elle n'avait plus non plus la qualité de titulaire au sens de la loi coordonnée le 14 juillet 1994 et ne pouvait bénéficier des indemnités d'incapacité, non plus que des soins de santé. La cour confirme l'indû.

19.
Banque de données > Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Impossibilité absolue de retour > Impossibilité pour autre motif

C. trav. Bruxelles, 26 juillet 2023, R.G. 2021/AB/781[9]

Constituent une impossibilité absolue de retour le besoin de stabilité des enfants (ayant vécu dans un contexte de violences et étant dans une situation d'extrême vulnérabilité) et la nécessité absolue pour eux de suivre les programmes d'aide et de prise en charge prévus, ce qui implique leur maintien sur le territoire.
Pour la cour, l'application de l'article 57, § 2, constituerait dès lors une atteinte disproportionnée à l'intérêt supérieur des enfants ainsi qu'à leur droit fondamental au respect de leur vie familiale.

---

[8] Pour plus de développements sur la question, voir
Perte du droit aux prestations dans le secteur soins de santé et indemnités

[9] Pour plus de développements sur la question, voir
L'intérêt supérieur des enfants peut constituer une impossibilité absolue de retour

20.
Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Preuve > Charge de la preuve

Cass., 13 novembre 2023, S.23.0011.F

L'article 8.4, alinéa 5, du Code civil dispose que le juge peut déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l'application des règles énoncées aux alinéas précédents serait manifestement déraisonnable et que le juge ne peut faire usage de cette faculté que s'il a ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et a veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve, sans pour autant obtenir de preuve suffisante. Le pouvoir conféré au juge par cette dernière disposition de déterminer qui supporte la charge de prouver relève de la procédure.
Il s'ensuit que l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil est immédiatement applicable aux procès en cours.

21.
Banque de données > Sécurité d'existence > Règlement collectif de dettes > Plan de règlement judiciaire > Prise de cours

C. trav. Liège (div. Namur), 27 juillet 2023, R.G. 2023/AN/60

Si l'article 1675/10, § 5, du Code judiciaire dispose que le plan de règlement amiable prend cours à la date de la décision d'admissibilité (le juge pouvant déroger à cette règle par décision motivée), aucune disposition similaire n'existe s'agissant des plans judiciaires. La cour pose dès lors la question de la possibilité de le faire rétroagir, soulignant que à tout le moins jusqu'à la loi du 26 mars 2012 la tendance de la jurisprudence était d'admettre la rétroactivité du plan de règlement judiciaire comme une exception.

22.
Banque de données > Sécurité d'existence > Règlement collectif de dettes > Procédure judiciaire > Révocation > Conditions > Plan de règlement judiciaire

C. trav. Liège (div. Namur), 27 juillet 2023, R.G. 2023/AN/44

Tout manquement par le débiteur n'entraîne pas la révocation du plan, le juge appréciant souverainement si le manquement est suffisamment grave pour entraîner celle-ci. Le manquement doit être important et inexcusable. En l'espèce, l'intéressée a manifestement sciemment entendu dissimuler un élément important de son patrimoine, au détriment de ses créanciers. Le défaut de collaboration à la procédure est jugé fautif et présente un degré de gravité qui justifie la révocation.

23.
Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Pièces

Cass., 11 décembre 2023, S.23.0031.F

Les dispositions du Code judiciaire relatives à l'écartement d'office des débats de pièces non communiquées dans les délais (articles 740, 747 et 771) ne s'appliquent qu'aux parties contendantes mais non au ministère public à qui la cause est communiquée pour lui permettre de donner un avis sur le litige.

24.
Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Délais de recours > Cassation
Cass., 11 décembre 2023, S.22.0001.F

Lorsqu'un assuré social demande à la Commission artistes de lui délivrer un visa d'artiste, qui atteste la nature artistique des prestations ou œuvres qu'il fournit contre paiement d'une rémunération et pour le compte d'un donneur d'ordre et, par conséquent, l'application de la loi du 27 juin 1969 conformément à son article 1erbis, que la Commission artistes refuse le visa d'artiste et que l'assuré social conteste ce refus, cette contestation est relative aux droits et obligations auxquels l'assuré social prétend, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail ou d'un contrat d'apprentissage, en application des lois et règlements en matière de sécurité sociale. Une telle contestation est soumise non seulement à l'article 580, 19°, mais aussi aux articles 580, 3°, 704, § 2, et 792, alinéas 2 et 3, du Code judiciaire. Le pourvoi en cassation introduit plus de trois mois après la notification de l'arrêt de la cour du travail est tardif (la Cour indiquant en outre que l'accusé de réception était revenu le surlendemain au greffe de la cour du travail avec la marque du demandeur attestant que le pli lui avait été présenté et que la notification mentionnait la voie de recours du pourvoi en cassation, le délai dans lequel ce pourvoi devait être introduit et la dénomination et l'adresse de la Cour de cassation, compétente pour en connaître).-*

25.
Banque de données > Droit pénal (social) > Amendes administratives > Concours d'infractions

Cass., 11 décembre 2023, S.23.0022.F

L'article 112 du Code pénal social, qui concerne le cumul des amendes administratives en cas de concours d'infractions, est étranger à la réduction de l'amende administrative en raison de l'existence de circonstances atténuantes.

*

* *

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