



Terra Laboris ■

CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)

EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 245

15 juin 2026

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.

Nous rappelons que toute utilisation de la banque de données par des tiers à des fins commerciales n'est pas autorisée.

Bien à vous,

Sophie REMOUCHAMPS

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

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

C. trav. Liège (div. Liège), 21 mai 2026, R.G. 2025/CL/5

Il y a discrimination prohibée lorsqu'un aménagement approprié permet une meilleure inclusion dans la vie professionnelle d'un travailleur porteur d'un handicap et qu'il n'est pas démontré par l'employeur que la mise en place de cet aménagement constitue une charge disproportionnée. L'examen de cette forme particulière de discrimination ne suppose donc pas d'examiner si un traitement différencié est ou non intervenu, ni *a fortiori* si les aspects qui le caractériseraient seraient ou non fondés (au moins partiellement) sur le critère protégé du handicap. Les inconvénients allégués comme constitutifs de la charge disproportionnée doivent être établis de manière certaine, de simples hypothèses ne pouvant suffire. En l'espèce, il s'agit pour un travailleur atteint d'une maladie chronique dégénérative de bénéficier d'une reprise à temps partiel.

2.

[Droits fondamentaux > Égalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Origine / Nationalité](#)

Trib. trav. fr. Bruxelles, 5 janvier 2026, R.G. 24/2.951/A¹

En présence d'un traitement défavorable tel qu'un licenciement, il appartient au juge de vérifier en premier lieu si ce traitement est fondé sur un critère protégé. Lorsqu'il repose sur plusieurs causes, il suffit que l'une d'entre elles soit liée à un critère protégé pour conférer à la mesure un caractère discriminatoire, sauf justification admissible.

Pour renverser la présomption légale, le défendeur doit produire des éléments précis, pertinents et convaincants établissant que la mesure contestée repose exclusivement sur des motifs non discriminatoires. Cette preuve peut résulter d'un faisceau convergent d'indices.

En l'espèce, s'agissant d'un vol dans une maison de repos, seule a été interrogée et licenciée une travailleuse d'origine étrangère. Une distinction directe a été opérée à partir de l'origine nationale et ne peut être justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 8 de la loi du 30 juillet 1981.

3.

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

Cass., 2 mars 2026, n° S.24.0027.N

En vertu de l'article 33, § 1^{er}, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Discrimination sur la base de l'origine nationale : un jugement du Tribunal du travail francophone de Bruxelles](#).

l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Il découle de cette disposition que la victime présumée, l'Institut ou le groupement d'intérêts doit présenter des faits concrets établissant une présomption de discrimination, afin que la charge de la preuve de l'absence de discrimination incombe au défendeur.

Pour qu'il y ait renversement de la charge de la preuve, il doit s'agir de faits faisant présumer l'existence d'une discrimination et non de faits qui pourraient faire présumer celle-ci.

4.

[Charte de l'assuré social > Récupération d'indu > Secteurs > A.M.I.](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 4 décembre 2025, R.G. 2024/AL/502](#)

Commet une erreur au sens de l'alinéa 2 de l'article 17 de la Charte de l'assuré social, l'organisme assureur qui, bien qu'informé de la présence de la belle fille au sein du ménage de l'assurée sociale par un flux de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale, a néanmoins adressé à celle-ci un courrier personnalisé l'invitant à faire compléter le volet B par son fils.

Ce courrier, émanant de l'organisme compétent et revêtant une apparence d'instruction officielle, était objectivement de nature à induire l'assurée en erreur quant à la marche à suivre. L'assurée a, de bonne foi, suivi les indications qui lui étaient fournies, de sorte que le comportement qui lui est reproché ensuite trouve directement sa cause dans l'information erronée communiquée par l'organisme assureur. L'erreur doit dès lors être imputée exclusivement à celui-ci, l'assurée n'ayant fait que se conformer de bonne foi aux directives qui lui étaient adressées.

5.

[Concertation / Participation > Élections sociales > Secteur privé > Unité technique d'exploitation > Transfert conventionnel d'entreprise](#)

[Cass., 23 mars 2026, n° S.25.0060.F](#)

En cas de transfert conventionnel d'entreprise, les travailleurs pris en considération pour déterminer si l'unité technique d'exploitation définie, sur la base des critères économiques et sociaux, pour les élections sociales à venir occupe habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs sont les travailleurs occupés pendant la période de référence par cette unité technique d'exploitation ainsi définie, que cet ensemble constituât ou non une unité technique d'exploitation pendant cette période.

Il ne se déduit nullement des dispositions légales que cette unité technique d'exploitation définie pour les élections sociales à venir devrait avoir existé pendant tout ou partie de la période de référence.

6.

[Concertation / Participation > Syndicats > Délégation syndicale > Représentativité > Secteur privé](#)

[Cass., 23 mars 2026, n° S.19.0047.F](#)

En vertu de l'article 9 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (en vertu duquel sont nulles les dispositions d'une convention contraire aux dispositions impératives des lois et arrêtés, des traités et règlements internationaux obligatoires en

Belgique) et de l'article 159 de la Constitution, le juge est tenu d'écarter les dispositions d'une convention collective de travail contraire à des normes supérieures, y compris la Constitution. (Arrêt rejetant un pourvoi contre C. trav. Mons, 15 mars 2019, R.G. 2018/AM/184 rendu à propos de la convention collective de travail du 6 février 1996 conclue au sein de la commission paritaire pour employés des fabrications métalliques concernant le statut de la délégation syndicale du personnel employé – excluant les employés dits « non classifiés »).

7.

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

C. trav. Mons, 12 décembre 2025, R.G. 2024/AM/255

Lorsqu'il appert que les motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement ne constituent pas la cause réelle de celui-ci mais qu'au contraire tout concorde pour considérer qu'il est intervenu au titre de représailles pour lui permettre de se débarrasser d'une déléguée syndicale suppléante combative susceptible de succéder à une déléguée syndicale effective et, partant, potentielle bénéficiaire d'une protection contre le licenciement, cette dernière est en droit de se voir allouer une indemnité correspondant à la sanction maximale prévue par la C.C.T. n° 109, soit dix-sept semaines de rémunération.

8.

[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. Mons, 8 décembre 2025, R.G. 2024/AM/201 et 20245/AM/202

N'agit pas conformément à ce qui est attendu d'un employeur normal et raisonnable celui qui, accordant un crédit particulièrement important aux dires d'un nombre très limité de personnes en litige avec un travailleur, met fin à son contrat de travail en ne suivant pas ses propres recommandations (visant à rencontrer les intéressés pour apaiser les tensions), alors que le travailleur n'avait jusqu'alors jamais fait l'objet de la moindre remarque et que son travail n'a jamais donné lieu au moindre reproche.

9.

[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 > Absences au travail](#)

C. trav. Mons, 12 décembre 2025, R.G. 2024/AM/255

La formule Bradford (qui consiste à élever au carré la somme des périodes de maladie durant une période de référence déterminée et à multiplier le résultat par le total des jours de maladie sur ladite période) est fondée sur le postulat selon lequel des absences sporadiques et répétées du travailleur entraînent une désorganisation de l'entreprise, au contraire des absences de longue durée, pour lesquelles un remplacement est envisageable. La simple référence à celle-ci ne démontre toutefois pas un taux d'absentéisme très désorganisant en raison de la multiplication d'absences de courte durée. Il ne suffit, en effet, pas de prétendre qu'un travailleur affichait un taux d'absentéisme élevé pour affirmer ex

abrupto que ses absences ont désorganisé l'entreprise : encore faut-il démontrer concrètement les conséquences de son état d'incapacité de travail sur le service auquel il appartenait.

10.

[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 > Violation de règles](#)

C. trav. Mons, 12 décembre 2025, R.G. 2024/AM/255

Il est difficile de déceler un lien de causalité entre la notification d'un avertissement fondé sur le refus manifesté par la travailleuse de se conformer aux consignes et horaires de travail et son licenciement opéré une année plus tard alors même que l'intéressée s'est rangée aux décisions organisationnelles lui imposées par la direction et que le mal-être ressenti par elle face aux changements décrétés par la direction ne lui était pas personnel, étant partagé par une grande partie des travailleurs. Cette situation a conduit du reste la direction à travailler de concert avec la délégation syndicale aux fins de rassurer le personnel et de dégager des pistes de solution.

11.

[Fin de la relation de travail > Modes de rupture > Rupture conventionnelle > Transaction > Consentement](#)

C. trav. Bruxelles, 17 décembre 2025, R.G. 2024/AB/552

Le fait de convoquer un travailleur à un entretien par un message *WhatsApp* neutre, sans l'informer de la raison de celui-ci, est insuffisant à constituer une manœuvre dolosive qui aurait vicié son consentement. Même s'il ignorait la raison pour laquelle il était invité à se rendre auprès de sa supérieure, l'intéressé, une fois arrivé sur place, était en situation de demander un délai de réflexion pour pouvoir le cas échéant réfléchir aux termes de la convention proposée et bénéficier des conseils de son avocat. Sa longue expérience professionnelle et son âge, de même que l'absence de preuve d'un état dépressif contredisent, du reste, qu'il se soit trouvé dans une position de faiblesse dont son employeur aurait profité.

12.

[Temps de travail et temps de repos > Cas particuliers > Poste de direction ou de confiance](#)

C. trav. Bruxelles, 2 décembre 2025, R.G. 2024/AB/395

Exerce une fonction de direction ou de confiance au sens de l'arrêté royal du 10 février 1965 – et n'est donc pas soumis aux dispositions du chapitre III de la loi du 16 mars 1971 sur le travail – le travailleur qui a la responsabilité d'une subdivision importante de l'entreprise (s'agissant d'une entreprise spécialisée en tentes), peut engager l'entreprise vis-à-vis des tiers et est un conducteur de travaux assimilable à un contremaître, soit autant de catégories identifiées par le Roi comme étant du personnel de direction et de confiance auquel les règles relatives aux heures supplémentaires ne sont pas applicables.

13.

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

[C. trav. Mons, 1^{er} octobre 2025, R.G. 2024/AM/253²](#)

À défaut du visa du SPF Santé publique, les infirmiers prestataires en maison de repos et titulaires d'un diplôme d'infirmier d'un établissement d'un autre État membre de l'Union européenne ne peuvent être pris en compte pour le calcul des financements de l'AViQ.

L'obligation d'obtenir ce visa constitue une différence de traitement par rapport aux infirmiers dont le diplôme est délivré par un établissement belge. Celle-ci est justifiée par des considérations objectives d'intérêt général et proportionnée à l'objectif légitimement poursuivi, n'allant pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre celui-ci.

14.

[Travail et famille > Allocations familiales > Régionalisation > Région de Bruxelles-Capitale](#)

[C. const., 28 mai 2026, n° 70/2026](#)

L'article 6 de l'Ordonnance de la Commission communautaire commune du 25 avril 2019 réglant l'octroi des prestations familiales (selon lequel (...) l'enfant étranger est bénéficiaire des prestations familiales à la date à laquelle il est bénéficiaire d'un titre de séjour (al. 1^{er}) ou à la date de la décision de reconnaissance du statut d'apatride, de réfugié ou de l'attribution du statut de protection subsidiaire (al. 2)) ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Une attestation d'immatriculation délivrée durant le traitement de la demande n'ouvre pas encore le droit aux prestations familiales, les enfants étrangers devant attendre une décision positive sur leur demande de séjour.

La mesure a un objectif légitime, la non-rétroactivité de l'ouverture du droit aux prestations familiales visant à éviter un cumul avec l'aide matérielle prévue par la loi du 12 janvier 2007 et elle ne produit pas d'effets disproportionnés eu égard au droit de bénéficier d'une aide équivalente à l'aide en nature accordée dans les centres d'accueil sur la base de la loi du 12 janvier 2007.

La disposition en cause règle l'octroi des prestations familiales et non l'aide aux demandeurs de protection internationale.

15.

[Maladies professionnelles > Agent causal](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 10 décembre 2025, R.G. 2025/AL/137](#)

Lorsque le libellé d'une maladie reprise sur la liste fait référence, outre à une pathologie, à un agent causal, il n'exprime pas en tant que tel une exigence de causalité mais doit se lire en lien avec la présomption légale d'origine qui résulte de l'inscription même de la maladie sur la liste. Cette présomption d'origine constitue avec le caractère forfaitaire de la réparation les deux principes cardinaux de la réparation des risques professionnels et donc des maladies professionnelles. Par présomption d'origine, il faut entendre que la responsabilité des accidents et des maladies des travailleurs subordonnés est

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Titulaires d'un diplôme d'infirmier d'un autre État membre : légalité de l'obligation d'obtenir le visa du SPF Santé publique](#).

imputée à l'employeur dépositaire de l'autorité. Celle-ci se justifie par le fait que le travail subordonné place le travailleur dans un milieu naturel technique et humain qui l'expose à de possibles atteintes de sa santé.

16.

[Chômage > Conditions d'admissibilité > Sur la base du travail > Conditions > Stage](#)

[C. trav. Bruxelles, 27 novembre 2025, R.G. 2024/AB/566³](#)

La version applicable au litige de l'article 42bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 (étant celle introduite par l'arrêté royal du 11 septembre 2016), qui ne prévoit pas la dispense de stage en cas de chômage temporaire en raison d'un manque de travail pour raisons économiques, viole les articles 10 et 11 de la Constitution et ne peut donc être appliquée par les cours et tribunaux. La cour du travail applique la version antérieure, soit celle insérée par l'arrêté royal du 28 février 2003, qui n'opère pas de distinction selon le type de chômage temporaire et prévoit une admissibilité sans condition de stage.

17.

[Chômage > Conditions d'octroi > Caractère involontaire du chômage > Plan social / Départ volontaire](#)

[Cass., 16 février 2026, n° S.24.0046.N](#)

Le travailleur qui met un terme à son contrat de travail n'est pas chômeur pour des circonstances indépendantes de sa volonté, sauf s'il agit à la suite de circonstances telles qu'il ne peut raisonnablement être exigé de lui qu'il poursuive ses prestations.

Une convention collective d'entreprise conclue dans le cadre d'une restructuration qui offre la possibilité de départ de l'entreprise n'est pas en soi une circonstance qui impose au chômeur de mettre un terme à son contrat de travail, à moins qu'il ne soit démontré dans les faits que le travailleur n'avait pas d'autre choix que la rupture.

18.

[Chômage > Conditions d'octroi > Caractère involontaire du chômage > Sanction d'exclusion](#)

[Cass., 16 février 2026, n° S.25.0017.N](#)

Il découle des articles 44, 51, § 1^{er}, 2^e alinéa, 52bis, §§ 1 et 2, 2^e alinéa – cette dernière disposition prévoyant que le travailleur perd le droit aux allocations s'il est ou s'il devient à nouveau chômeur (...) dans l'année qui suit l'événement qui a donné lieu à une décision prise en application du § 1^{er} avant la date du nouvel événement – que la perte du droit aux allocations de chômage ne suppose pas la simple répétition de l'événement, mais la répétition de l'événement après un événement antérieur qui a donné lieu à une décision prise en application de l'article 52bis, § 1^{er}.

La perte des allocations ne peut être fondée sur un fait antérieur pour lequel, à la date de la deuxième décision, aucune décision définitive n'existe.

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Chômage temporaire et égalité de traitement](#).

19.

[Chômage > Conditions d'octroi > Privation de rémunération > Allocations provisionnelles > Exigence d'une procédure contre l'employeur](#)

[C. trav. Bruxelles, 27 novembre 2025, R.G. 2024/AB/433⁴](#)

L'octroi des allocations de chômage provisoires est conditionné à l'intentement par le travailleur d'une action contre son ex-employeur en paiement de l'indemnité compensatoire de préavis mais n'est pas influencé par l'issue de la procédure, la réglementation prévoyant uniquement qu'il doit faire toutes les démarches utiles.

Ainsi, en cas d'irrecevabilité du recours, il ne peut être conclu à une privation volontaire de rémunération au sens de la réglementation.

20.

[Assujettissement - Indépendants > Cotisations > Responsabilité solidaire des personnes morales](#)

[C. trav. Bruxelles, 10 octobre 2025, R.G. 2024/AB/316⁵](#)

Le mécanisme de la solidarité légale, qui implique que les cotisations sociales d'un administrateur de société restées impayées soient mises à charge de la société elle-même, peut être tenu en échec en cas de faute de la caisse d'assurances sociales.

Constitue une telle faute la non-réponse à un notaire, lors d'une liquidation d'actifs, quant à l'existence de dettes sociales dans le chef de l'administrateur-proprétaire du bien vendu, alors que le produit de la vente aurait permis le règlement des arriérés impayés par celui-ci et que le recouvrement a été retardé inutilement et en a été rendu plus aléatoire, ce qui porte atteinte au financement de la sécurité sociale et va à l'encontre des missions des caisses d'assurances sociales.

21.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension complémentaire](#)

[C. trav. Bruxelles, 8 octobre 2025, R.G. 2024/AB/139⁶](#)

Avant la loi du 18 décembre 2015, les travailleurs salariés accédant à la pension légale pouvaient conserver le bénéfice de l'assurance pension complémentaire jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans alors que, actuellement, celle-ci doit être liquidée au moment de la mise à la pension.

L'absence de mesures transitoires pour les travailleurs qui étaient à la veille de prendre leur pension légale mais souhaitaient pouvoir percevoir la prestation complémentaire plus tard est inconstitutionnelle. La cour du travail considère qu'il s'agit d'une lacune intrinsèque auto-réparatrice (à savoir une lacune contenue dans la norme contrôlée en ce qu'elle ne s'applique pas à des sujets de droit comparables aux destinataires) à laquelle elle peut remédier. Elle décide d'étendre le champ d'application du régime transitoire à la situation en cause.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Octroi des allocations de chômage à titre provisoire et obligation d'introduire une action judiciaire](#).

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Faute d'une caisse d'assurances sociales : conséquences sur la solidarité légale](#).

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Pensions complémentaires : conséquences de l'absence de mesures transitoires de la loi du 18 décembre 2015](#).

22.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Protection subsidiaire / internationale](#)

[C. const., 21 mai 2026, n° 66/2026](#)

La Cour annule les articles 3, 4, 5, 6 et 7 de la loi du 14 juillet 2025 modifiant la loi du 12 janvier 2007 sur l'accueil des demandeurs d'asile et de certaines autres catégories d'étrangers, au motif notamment (considérant B.13.1.) qu'en supprimant la possibilité pour les autorités de fournir l'aide matérielle à laquelle les demandeurs de protection internationale ont droit sous une autre forme que l'aide en nature dans les centres d'accueil, les dispositions attaquées exposent l'État belge à commettre une violation caractérisée du droit de l'Union à l'égard des demandeurs de protection internationale, qui se voient dénier le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine si, pour une raison quelconque, l'aide ne peut pas leur être délivrée en nature. Une telle mesure viole *ipso facto* le principe d'égalité et de non-discrimination garanti par les articles 10 et 11 de la Constitution.

23.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Délais de recours > Cassation](#)

[Cass., 23 mars 2026, n° S.22.0093.F](#)

L'article 792, alinéa 2, du Code judiciaire dispose que, dans les matières énumérées à l'article 704, § 2, le greffier notifie la décision aux parties par pli judiciaire. Un litige portant sur l'obligation de l'employeur de payer à l'office de sécurité sociale compétent une cotisation retenue sur le pécule de vacances de membres de son personnel statutaire ne relève pas de celles-ci. Lorsque, dans une telle matière, le greffier notifie la décision aux parties par pli judiciaire, cette notification ne constitue pas le point de départ du délai prévu pour se pourvoir en cassation. Dans ce cas, le délai ne commence à courir qu'à partir de la signification de la décision.

24.

[Droit pénal \(social\) > DIMONA](#)

[C. const., 21 mai 2026, n° 61/2026](#)

La Cour est interrogée sur la compatibilité des articles 101, 103 et 181 du Code pénal social et des articles 41*bis* et 43*bis* du Code pénal avec le principe de la proportionnalité de la peine, tel qu'il découle du droit à une bonne administration de la justice et du droit au respect des biens, plus précisément en ce qu'ils prévoient la multiplication obligatoire de l'amende pénale par le nombre de travailleurs concernés. Elle rappelle que le principe de la proportionnalité des sanctions pénales, qui fait partie du droit à une bonne administration de la justice, implique que la sanction prononcée par le juge doit se trouver dans un rapport raisonnable de proportionnalité avec l'infraction qu'elle punit, compte tenu des éléments de la cause (B.8.) et conclut que les dispositions en cause ne portent pas une atteinte discriminatoire à ce principe.

*
* *

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

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