



**Terra Laboris** ■

CENTRE DE RECHERCHE  
EN DROIT SOCIAL

RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)

T. : 0032(0)2/653.36.80

F. : 0032(0)2/652.37.80

EMAIL : [info@terralaboris.be](mailto:info@terralaboris.be)

## - Le Bulletin -

N° 115

31 août 2020

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 ([www.terralaboris.be](http://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,  
Sarah DAUDERGNIES

## **SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE**

1.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Âge](#)

**[C.J.U.E., 27 février 2020, C-773/18 à 775/18 \(TK, UL, VM c/ LAND SACHSEN-ANHALT\)](#)**

Les articles 2 et 6 de la directive 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, doivent être interprétés en ce sens que, pour autant qu'elle répond à la nécessité d'assurer la protection des droits acquis dans un contexte marqué notamment tant par un nombre élevé de fonctionnaires et de juges concernés que par l'absence d'un système de référence valable et n'aboutit pas à perpétuer dans le temps une différence de traitement en fonction de l'âge, ils ne s'opposent pas à une mesure qui accorde à des fonctionnaires et à des juges, afin de leur assurer une rémunération adéquate, un rappel de rémunération à hauteur d'un pourcentage du traitement de base qu'ils ont précédemment perçu en vertu, notamment, d'un échelon de traitement de base qui avait été déterminé, pour chaque grade, lors de leur recrutement, en fonction de leur âge. (Extrait du dispositif)

2.

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

**[C. trav. Bruxelles, 8 janvier 2020, R.G. 2017/AB/97<sup>1</sup>](#)**

Il convient de ne pas apprécier d'une manière trop stricte les présomptions de l'existence d'une discrimination liée à un critère protégé, sous peine de ne pas atteindre l'objectif du législateur, qui est de protéger la partie la plus faible à travers le système de partage de la charge de la preuve.

En l'espèce, la Cour passe en revue le parcours professionnel de l'intéressé dans l'entreprise, ainsi que les décisions intervenues à son égard. Elle en conclut qu'existent des éléments qui, pris ensemble, constituent un faisceau de faits graves et pertinents permettant de présumer une discrimination en raison du seul critère qui distinguait l'intéressé des autres travailleurs, à savoir son état de santé (actuel ou futur), la société ne démontrant pas à suffisance l'absence de discrimination.

3.

[Charte de l'assuré social > Obligations des institutions > Obligation d'information et de conseil > Secteurs > A.M.I.](#)

**[C. trav. Bruxelles, 15 janvier 2020, R.G. 2018/AB/548<sup>2</sup>](#)**

La Charte de l'assuré social impose aux institutions de sécurité sociale de conseiller tout assuré social qui le demande sur l'exercice de ses droits ou l'accomplissement de ses devoirs et obligations et prévoit que l'institution qui doit examiner une demande recueille les informations faisant défaut en vue de pouvoir apprécier les droits de l'assuré social (articles 4 et 11, al. 1<sup>er</sup>).

En l'espèce, l'intéressée souffrant d'une pathologie grave et rare pour laquelle ne figure aucun traitement dans la nomenclature, il revenait au médecin-conseil de l'organisme assureur d'introduire une demande

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Discrimination pour état de santé et règles de preuve en la matière](#).

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Introduction d'une demande auprès du Fonds spécial de solidarité et Charte de l'assuré social](#).

auprès du Fonds spécial de solidarité de l'I.N.A.M.I., ce qu'il a fait. Cependant, il ressort du dossier que divers manquements sont intervenus dans l'instruction de celle-ci. Il en résulte dès lors que la responsabilité de l'organisme assureur est engagée. Sur la réparation, aucune disposition n'existant dans la Charte, il y a lieu de se référer aux principes généraux de droit civil, plus particulièrement à l'article 1382 du Code civil.

4.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Comportement > Grossièreté / Injures](#)

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 17 janvier 2020, R.G. 18/543/A<sup>3</sup>](#)**

Dans son appréciation du motif grave, le juge examine l'existence d'un fait fautif et la propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties, indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles.

En l'espèce, si les propos tenus par la travailleuse sont totalement inappropriés (se plaindre qu'un collègue « pue »), ils ne justifient cependant pas un licenciement pour motif grave. En effet, le tribunal retient que dans une autre situation (un autre collègue ayant également tenu des propos inappropriés envers un autre membre du personnel), la société a apprécié différemment le caractère gravement fautif du comportement, l'intéressé ayant fait l'objet d'un rappel à l'ordre seulement.

5.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Cas d'espèce > Modification unilatérale d'une condition essentielle du contrat > Eléments essentiels > Rémunération](#)

**[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 28 février 2020, R.G. 19/425/A<sup>4</sup>](#)**

S'agissant d'une modification du contrat de travail, le tribunal rappelle la hiérarchie des sources, étant que celui-ci doit être conforme aux dispositions impératives des lois et des arrêtés. Par ailleurs, la logique du mécanisme contractuel fait que, si une modification unilatérale d'une condition essentielle du contrat intervient, la partie lésée peut invoquer l'existence d'un acte équipollent à rupture.

En l'espèce, l'intéressé n'a pas opté pour cette procédure. Ainsi, sa demande d'arriérés de rémunération contre le décret du Parlement wallon du 28 mars 2018 plafonnant la rémunération annuelle des administrateurs publics est rejetée.

6.

[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](#)

**[C. trav. Liège \(div. Liège\), 12 février 2020, R.G. 2018/AL/781](#)**

Lorsque l'employeur invoque un des trois motifs visés par l'article 8 de la CCT n°109 pour justifier un licenciement, la cour doit exercer un contrôle strict de la réalité de ce motif (au contraire du contrôle de proportionnalité, qui est marginal). En l'espèce, l'employeur invoque les nécessités de fonctionnement de l'entreprise en se basant sur une étude unilatérale qui n'est en réalité que le soutien méthodologique de son choix mais ne justifie pas de la nécessité de le poser. Son argumentation est très générale et théorique, elle ne se rattache aucunement à des données concrètes de l'entreprise, ni à aucune

---

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Propos inappropriés et motif grave](#).

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Décret wallon relatif au statut de l'administrateur public : effets sur les contrats de travail](#).

comparaison référenciée, alors que la travailleuse souligne et démontre sur base des pièces qu'elle produit que le contexte économique de l'entreprise est particulièrement positif au regard des chiffres et des rapports de gestion. La cour constate encore que la décision de licencier résulte de l'implémentation pure et simple d'un plan salarial qui prévoit deux possibilités : soit le travailleur accepte la nouvelle politique salariale, soit il est licencié avec préavis. Dès lors, la sanction postulée par la travailleuse, à savoir la sanction maximale de 17 semaines, se justifie.

7.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Harcèlement > Examen du motif](#)

**C. trav. Bruxelles, 26 mai 2020, R.G. 2017/AB/407**

L'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996, modifié par l'article 13, a), de la loi du 10 janvier 2007, tel qu'applicable pour la période concernée en l'espèce (le licenciement étant intervenu fin 2013), doit être interprété en ce sens que l'employeur doit démontrer que le licenciement est motivé par d'autres faits que le dépôt même de la plainte. Il n'est nullement tenu de démontrer que les motifs du licenciement sont étrangers aux faits évoqués dans la plainte.

Ainsi, le fait que la travailleuse ait déposé deux plaintes formelles du chef de violence et de harcèlement moral au travail ne constitue pas le motif du licenciement, puisque l'employeur avait déjà mis en œuvre le processus de licenciement de la travailleuse avant le dépôt de celles-ci. En effet, un courrier avait été adressé à la travailleuse quelques semaines avant le dépôt de ces plaintes, la prévenant qu'il était envisagé de mettre fin au contrat de travail pour cause d'incapacité de travail de plus de 6 mois. Par conséquent, l'indemnité de protection n'est pas due.

8.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Harcèlement > Examen du motif](#)

**C. trav. Bruxelles, 20 mai 2020, R.G. 2017/AB/529**

La mesure d'écartement prise en l'espèce par l'employeur et son maintien pendant de nombreux mois à l'égard d'une travailleuse, la privant ainsi de tout contact social lié à l'exercice d'un travail, sans que celui-ci ne démontre avoir tenté concrètement de mettre en place d'autres mesures, telle qu'une affectation temporaire de celle-ci en-dehors du service auquel elle est habituellement affectée, n'est pas une mesure présentant un caractère proportionné et raisonnable et doit dès lors être considérée comme une mesure préjudiciable liée à une demande d'intervention psychosociale formelle pour harcèlement moral au travail au sens de l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Dès lors, la travailleuse a droit à l'indemnité de protection de 6 mois de rémunération brute prévue par le §4 de l'article précité.

9.

[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. Hainaut \(div. Mouscron\), 19 juin 2020, R.G. 19/276/A](#)

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond. En l'espèce, vu la persistance du non-respect des procédures internes et malgré les nombreux avertissements clairs à ce sujet, le comportement du travailleur, indépendamment d'une intention de vol, est gravement fautif et de nature à rompre immédiatement et définitivement la confiance devant présider aux relations contractuelles. Dès lors, le licenciement pour motif grave est justifié.

10.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Rupture conventionnelle > Rupture d'un commun accord](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 21 avril 2020, R.G. 2019/AN/23](#)

Dès lors que le contrat de travail a pris fin moyennant une convention de rupture d'un commun accord, le travailleur ne peut prétendre à une indemnité de rupture ou à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable que pour autant que la convention soit annulée pour vice de consentement. En l'espèce, le travailleur ne démontre pas que la contrainte avait une cause injuste ou illicite ni que l'employeur a abusé de son droit eu égard aux circonstances dans lesquelles la convention a été signée. Par conséquent, le vice de consentement (violence) ne peut être reconnu et la demande du travailleur tendant à la condamnation de l'employeur à lui verser des indemnités de rupture est rejetée.

11.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Rupture conventionnelle > Transaction > Consentement](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 19 juin 2020, R.G. 18/444/A](#)

Le travailleur peut conclure toutes conventions et renoncer aux droits qui lui sont accordés à partir du moment où le contrat de travail prend fin. En l'espèce, la date de la notification du préavis est fixée au 16 août 2017. C'est donc cette date qui doit être retenue comme celle à partir de laquelle la travailleuse pouvait valablement transiger avec l'employeur. Après avoir constaté grâce à divers éléments que la convention mettant fin à tout litige passé ou futur résultant du contrat de travail a effectivement été conclue après cette date, le tribunal considère que la travailleuse ne rapporte pas la preuve d'un vice de consentement entraînant la nullité de la convention signée par les parties. Dès lors, en raison de cette convention et de la clause de renonciation contenue, la travailleuse est déboutée de sa demande.

12.

[Temps de travail et temps de repos > Temps de repos](#)

[C.J.U.E., 7 mai 2020, C-96/19 \(VO c/ BEZIRKSHAUPTMANNSSCHAFT TULLN\)](#)

La notion d'« activités », visée à l'article 34, paragraphe 3, second alinéa, du Règlement n°165/2014, n'est pas définie par ce dernier. Par ailleurs, aucune disposition de ce règlement ne suggère qu'il conviendrait d'interpréter cette notion de manière restrictive. Il résulte de l'article 6, paragraphe 2, sous c), de celui-ci que « l'activité du conducteur », qui doit figurer dans les informations affichées dans le tachygraphe, correspond soit au temps de conduite et au temps de pause cumulé actuel « si l'activité en

cours est la conduite », soit à la durée actuelle de l'activité concernée et au temps de pause cumulé actuel « si l'activité en cours est la disponibilité/une autre tâche/un repos ou une pause ».

13.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Transfert d'entreprise > Transfert d'entité économique](#)

**C.J.U.E., 27 février 2020, C-298/18 (GRAFE & POHLA c/ SÜDBRANDENBURGER NAHVERKEHRS GMBH & OSL BUS GMBH)**

Dans le cadre d'une reprise, par une entité économique, d'une activité dont l'exercice exige des moyens d'exploitation importants selon une procédure de passation d'un marché public, l'absence de reprise, par celle-ci, de ces moyens, propriété de l'entité économique exerçant précédemment cette activité, en raison de contraintes juridiques, environnementales et techniques imposées par le pouvoir adjudicateur, ne saurait nécessairement faire obstacle à la qualification de cette reprise d'activité de transfert d'entreprise, dès lors que d'autres circonstances de fait, telles que la reprise de l'essentiel des effectifs et la poursuite, sans interruption, de ladite activité, permettent de caractériser le maintien de l'identité de l'entité économique concernée, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier. (Extrait du dispositif)

14.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Licenciement collectif > Directive européenne > Définitions](#)

**C.J.U.E., 4 juin 2020, C-32/20 (TJ c/ BALGA SRL) (ordonnance)**

La directive 98/59 n'assure qu'une harmonisation partielle des règles de protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs, à savoir la procédure à suivre lors de tels licenciements. Cette directive ne vise pas à établir un mécanisme de compensation financière générale au niveau de l'Union en cas de perte d'emploi et n'harmonise pas non plus les modalités de la cessation définitive des activités d'une entreprise.

Les modalités de la protection devant être accordée à un travailleur ayant fait l'objet d'un licenciement collectif injustifié résultant d'une violation des critères de choix des travailleurs à licencier sont manifestement dépourvues de rapport avec les obligations de notification et de consultation résultant de la directive 98/59. Ni ces modalités ni lesdits critères de choix ne relèvent du champ d'application de cette directive. Ils demeurent, par conséquent, du ressort des États membres.

Ceux-ci doivent veiller à ce que les représentants des travailleurs et/ou les travailleurs disposent de procédures administratives et/ou juridictionnelles aux fins de faire respecter les obligations prévues par cette directive. Cet article 6 n'impose pas aux États membres de mesure déterminée en cas de violation des obligations fixées par la directive 98/59, mais leur laisse la liberté de choisir parmi les différentes solutions propres à réaliser l'objectif poursuivi par cette directive, en fonction des différentes situations qui peuvent se présenter. Ces mesures doivent assurer une protection juridictionnelle effective et efficace en vertu de l'article 47 de la Charte, et avoir un effet dissuasif réel.

15.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Prestations > Types de prestations > Prestations spéciales à caractère non contributif](#)

[C.J.U.E., 13 février 2020, C-258/18 \(SOLAK / RAAD VAN BESTUUR VAN HET UITVOERINGSINSTITUUT WERKENERS VERZEKERINGEN\) \(ordonnance\)](#)<sup>5</sup>

L'article 6, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>er</sup> alinéa, de la Décision n° 3/80 ne s'oppose pas à une législation nationale en vertu de laquelle le versement d'une prestation visant à compléter une pension d'invalidité en vue d'assurer un revenu minimal accordée au titre de cette législation est suspendu à l'égard d'un ressortissant turc qui appartient au marché régulier de l'emploi d'un État membre et qui, après avoir renoncé à la citoyenneté de cet État membre qu'il avait acquise au cours de son séjour dans celui-ci, est retourné dans son pays d'origine.

16.

[Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Attributaire](#)

[C.J.U.E., 2 avril 2020, C-802/18 \(CAISSE POUR L'AVENIR DES ENFANTS c/ f.v.e.G.W.\)](#)<sup>6</sup>

L'article 1<sup>er</sup>, sous i), du Règlement n°883/2004, lu en combinaison avec l'article 7, § 2, du Règlement n° 492/2011 et l'article 2.2 de la Directive n° 2004/38/CE, s'oppose à des dispositions d'un État membre en vertu desquelles les travailleurs frontaliers ne peuvent percevoir une allocation familiale liée à l'exercice, par ceux-ci, d'une activité salariée dans cet État membre que pour leurs propres enfants, à l'exclusion de ceux de leur conjoint avec lesquels ils n'ont pas de lien de filiation, mais dont ils pourvoient à l'entretien, alors que tous les enfants résidant dans ledit État membre ont le droit de percevoir cette allocation.

17.

[Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Taux des allocations > Supplément pour famille monoparentale](#)

[C. trav. Bruxelles, 22 janvier 2020, R.G. 2017/AB/1.073](#)<sup>7</sup>

Les allocations familiales majorées pour famille monoparentale sont dues lorsqu'une seule personne s'occupe de l'éducation de l'enfant, sans pouvoir partager les charges liées à celle-ci avec une autre personne avec qui elle serait mariée ou formerait un ménage de fait. Cette dernière notion s'entend de la cohabitation de deux personnes qui, n'étant ni conjoints ni parents ou alliés jusqu'au troisième degré inclusivement, règlent d'un commun accord et complètement ou – à tout le moins – principalement les questions ménagères en mettant en commun, fut-ce partiellement, leurs ressources respectives, financières ou autres. La circonstance que l'un des cohabitants ne bénéficie pas de revenus n'exclut pas l'existence d'un ménage de fait.

---

<sup>5</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accord d'association Union européenne – Turquie : une nouvelle décision de la Cour de Justice](#).

<sup>6</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [L'allocation familiale liée à l'exercice par un travailleur frontalier d'une activité salariée dans un État membre peut-elle être restreinte à certains enfants ?](#).

<sup>7</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Allocations familiales majorées pour famille monoparentale : conditions](#).



18.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité pour compte propre > Types d'activité > Mandataire de société](#)

[C. trav. Bruxelles, 11 décembre 2019, R.G. 2015/AB/132<sup>8</sup>](#)

Les articles 44, 45 et 48 de l'arrêté royal organique permettent l'exercice d'une activité accessoire pendant le chômage. Celle-ci doit cependant faire l'objet d'une déclaration sur le document C1, en ce compris lorsqu'il s'agit d'un cas d'activité en tant que mandataire d'une société commerciale. En effet, il s'agit d'une activité pour compte propre, qui est dès lors soumise aux critères de la notion d'activité entrant dans le courant des échanges économiques des biens et services. Qu'elle ait ou non procuré des revenus est à cet égard sans importance. Ainsi, c'est à juste titre que l'ONEm a pris une décision d'exclusion à l'égard du bénéficiaire qui n'a jamais déclaré être gérant de sociétés.

19.

[Chômage > Sanctions > Nature et cumul](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mouscron\), 19 juin 2020, R.G. 19/140/A](#)

Le principe *non bis in idem* est un principe général de droit qui empêche de poursuivre dans un but répressif une personne (et *a fortiori* de la juger et de la condamner) plusieurs fois pour des infractions trouvant leur origine dans des faits identiques. Ainsi, si la décision de l'ONEm visant à exclure le bénéficiaire du droit aux allocations de chômage durant la période litigieuse et à récupérer des montants indûment perçus peut être confirmée par le juge (la récupération n'étant pas une peine ou une sanction), il en est autrement de la décision visant à exclure le bénéficiaire du droit aux allocations durant 13 semaines pour ne pas avoir régulièrement complété les cartes de contrôle. En effet il s'agit d'une sanction à caractère pénal, le bénéficiaire a été condamné pénalement pour trafic de cannabis et l'infraction reprochée par l'ONEm trouve son origine dans le fait d'avoir vendu des produits stupéfiants. Dès lors, concernant cette dernière décision, le principe *non bis in idem* doit être appliqué.

20.

[Chômage > Sanctions > Nature et cumul](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 19 juin 2020, R.G. 19/239/A](#)

Il n'existe aucune loi en droit belge qui règle de manière générale la question du cumul des prestations de sécurité sociale. Il importe donc de contrôler si une norme applicable tant à l'assurance chômage qu'au secteur pension a été édictée pour régler les questions relatives au cumul des avantages sociaux que procurent ces deux branches de la sécurité sociale. En l'espèce, le demandeur invoque l'article 91, al. 5 de la loi programme du 28 juin 2013, qui prévoit qu'une pension de retraite accordée pour inaptitude physique peut être cumulée de façon illimitée avec un revenu de remplacement. Cette norme, autorisant le cumul d'une pension et d'allocations de chômage, est spécifique à la réglementation pension. Dès lors, le juge, statuant dans le cadre des articles 65 et 130 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, ne peut annuler la décision de l'ONEm.

---

<sup>8</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [En chômage, la bonne foi a une définition spécifique, relative à la conscience qu'avait \(ou n'avait pas\) le chômeur du caractère indû des prestations perçues.](#)



21.

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > Cotisation spéciale de sécurité sociale](#)

[C. trav. Bruxelles, 21 novembre 2019, R.G. 2016/AB/817<sup>9</sup>](#)

Le taux d'intérêt appliqué pour la récupération de la cotisation spéciale de sécurité sociale doit être écarté en application de l'article 159 de la Constitution, qui prévoit que ne seront appliqués les arrêtés et règlements généraux provinciaux et locaux par les cours et tribunaux que pour autant qu'ils soient conformes aux lois. En effet, l'inconstitutionnalité étant due à la non-exécution par le Roi d'une mission légale prévue à l'article 62 de la loi du 28 décembre 1983, il y a lacune dans la loi et le juge doit mettre fin à cette inconstitutionnalité, dans la mesure où le constat est exprimé en des termes suffisamment précis et complets pour permettre l'application de la disposition dans le respect des articles 10 et 11 de la Constitution.

22.

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > Réduction des cotisations > Octroi > Unité technique d'exploitation](#)

[C. trav. Bruxelles, 6 mai 2020, R.G. 2019/AB/238](#)

La loi-programme (I) du 24 décembre 2002 organisant des réductions de cotisations a pour objectif le soutien à la création d'emplois supplémentaires, contrairement aux lois du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dont l'objectif est la mise en place d'organes de dialogue social. Dès lors, les critères retenus pour déterminer l'existence, ou non, d'une unité technique d'exploitation dans les lois de 1948 et 1996 ne sont pas comme tels applicables dans un litige relatif à la loi de 2002. Dans ce dernier cas, l'existence, ou non, d'une unité technique d'exploitation doit être examinée à la lumière des critères socio-économiques. Ainsi, pour qu'une entité puisse bénéficier d'une réduction des cotisations sociales « premiers engagements », il convient d'examiner si les deux entités sont socialement et économiquement interdépendantes.

23.

[Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Catégories de bénéficiaires > Personnes établies en ménage](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 22 octobre 2019, R.G. 16/5.221/A et R.G. 19/502/A<sup>10</sup>](#)

En matière des prestations aux personnes handicapées, la mise en ménage est présumée du fait de l'inscription au registre national, cette présomption étant réfragable. Il n'y a pas lieu de rechercher la volonté ou l'intention des cohabitants, les critères légaux étant un partage des charges et une mise en commun des ressources. Il s'agit de régler ensemble totalement ou principalement les affaires du ménage. En l'espèce, il est fait grief à l'intéressé de ne produire aucune pièce permettant d'établir qu'il payait des charges (eau, électricité, chauffage). Par conséquent, c'est à juste titre que le SPF Affaires sociales a pris en compte les revenus de sa compagne pour décider d'incorporer l'intéressé en catégorie C.

---

<sup>9</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Taux de l'intérêt sur la cotisation spéciale de sécurité sociale](#).

<sup>10</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Notions de ménage dans le secteur des prestations aux personnes handicapées](#).

24.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Procédure administrative > Obligations du C.P.A.S. > Examen de la demande > Audition](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 14 janvier 2020, R.G. 19/1.142/A](#)<sup>11</sup>

Lorsque le CPAS envisage notamment de refuser ou de revoir le revenu d'intégration, ou le projet individualisé, il est tenu d'entendre le demandeur si celui-ci le demande et il doit informer l'intéressée de ce droit (les garanties relatives à l'audition sont prévues à l'article 20 de la loi du 26 mai 2002, ainsi qu'à l'article 7 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 portant règlement général en matière de droit à l'intégration sociale). L'information quant à ce droit doit être préalable, concrète, efficace et non purement formelle. En conséquence, la décision de retrait du revenu d'intégration sociale doit être déclarée illégale, lorsque n'a pas été laissée à l'intéressée la possibilité d'être entendue avant de prendre la décision.

25.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Courriels / Internet / Documents sur ordinateur](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 16 janvier 2020, R.G. 18/2.048/A](#)<sup>12</sup>

Si les correspondances électroniques bénéficient d'un certain degré de protection, l'inviolabilité de la correspondance telle que garantie par la Constitution et la Convention européenne des droits de l'homme ne protège que les courriers confiés à la poste. Si une partie entend produire en justice une lettre missive qui ne lui est pas destinée, il lui appartient de faire la preuve qu'elle est régulièrement entrée en sa possession.

En l'espèce, la travailleuse avait adressé un courriel à son directeur de mémoire, l'informant des problèmes professionnels rencontrés avec l'administrateur-délégué (qui était également le troisième relecteur de son mémoire) et être en incapacité de travail suite à ceux-ci. Mis au courant de la teneur de ce courriel, ce dernier décide de licencier l'intéressée pour motif grave. Pour le tribunal, il n'y a pas lieu d'écarter ce mail des débats, vu l'absence de violation d'une disposition légale, la preuve de la régularité de la procédure étant par ailleurs apportée.

26.

[Droit judiciaire et preuve > Frais liés à la procédure > Dépens > Indemnité de procédure > Montant > Montant fixé > Demande \(non\) évaluable en argent](#)

[C. trav. Bruxelles, 12 mars 2020, R.G. 2018/AB/843](#)

La demande tendant à l'annulation d'une décision du SFP refusant le paiement de la pension de retraite et réclamant le remboursement de montants indûment payés est une demande évaluable en argent, et ce même si la bénéficiaire de la pension de retraite n'a pas évalué le montant de sa demande ni liquidé ce montant dans le dispositif de sa requête. À ce titre, l'indemnité de procédure d'instance s'élève à 262,37€. Il n'y a pas lieu de réduire ce montant à son quart en application de l'article 1<sup>er</sup>, al. 5 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 puisque cette disposition vise exclusivement l'hypothèse où le défendeur, après la mise au rôle mais avant l'audience d'introduction, fait droit à la demande et s'acquitte de ses obligations en principal, intérêts et frais, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

---

<sup>11</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [R.I.S. : nullité d'une décision administrative en cas de non-respect des droits de défense du demandeur](#).

<sup>12</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Production en justice d'un courriel : conditions de légalité](#).

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

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