



**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)

- L e B u l l e t i n

N° 104

29 février 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,  
Igor SELEZNEFF

## **SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE**

1.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Genre > Hypothèses rencontrées > Temps partiel](#)

[C.J.U.E., 3 octobre 2019, Aff. n° C-274/18 \(SCHUCH-GHANNADAN c/ MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT WIEN\)](#)

La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel s'oppose à une réglementation nationale (autrichienne en l'espèce) qui fixe, pour les travailleurs à durée déterminée qu'elle vise, une durée maximale des relations de travail plus longue pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein comparables, à moins qu'une telle différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et soit proportionnée par rapport auxdites raisons, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier. La clause 4, point 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel doit être interprétée en ce sens que le principe du prorata temporis qui y est visé ne s'applique pas à une telle réglementation. L'article 2, paragraphe 1, sous b), de la directive 2006/54/CE s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui fixe, pour les travailleurs à durée déterminée qu'elle vise, une durée maximale des relations de travail plus longue pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein comparables, s'il est établi que cette réglementation affecte négativement un pourcentage significativement plus élevé de travailleurs féminins que de travailleurs masculins et si ladite réglementation n'est pas objectivement justifiée par un but légitime ou si les moyens pour parvenir à ce but ne sont pas appropriés et nécessaires. L'article 19, paragraphe 1, de cette directive n'exige pas de la partie qui s'estime lésée par une telle discrimination qu'elle produise, afin d'établir une apparence de discrimination, des statistiques ou des faits précis ciblant les travailleurs concernés par la réglementation nationale en cause si cette partie n'a pas accès ou n'a que difficilement accès à ces statistiques ou faits. (Extrait du dispositif).

2.

[Concertation / Participation > Commission paritaire > Détermination](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 15 novembre 2019, R.G. 14/408.378/A](#)

Si une entreprise peut relever de CP différentes lorsqu'elle exerce deux activités bien distinctes avec du personnel bien distinct, un même travailleur ne peut, en revanche, relever de deux CP différentes pour des travaux de même nature effectués pour le compte du même employeur.

3.

[Relation de travail > Contrat d'entreprise - requalification > Effets sur la TVA](#)

[C. trav. Bruxelles, 4 juin 2019, R.G. 2014/AB/609<sup>1</sup>](#)

La TVA est une taxe à la consommation acquittée par paiements fractionnés par l'intermédiaire d'un assujetti. Vu la requalification de la relation de travail, l'employée est censée n'avoir jamais été assujettie et ne pouvait réclamer à la société une TVA sur le montant facturé pour ses services. Dans la mesure cependant où ces montants ont été versés à l'administration fiscale et que l'employeur est lui-même assujetti à la TVA (ayant ainsi pu de son côté déduire intégralement celle-ci), l'opération a été fiscalement neutre pour les deux parties : elle n'a constitué in fine ni un appauvrissement dans le chef de la société ni un enrichissement dans celui de l'employée. A supposer que celle-ci soit condamnée à payer à la société le montant de la TVA versé, il y aurait transfert de patrimoine sans cause, étant un enrichissement sans cause, vu la déduction opérée.

4.

[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 \(div. Verviers\), 6 novembre 2019, R.G. 18/669/A](#)

Doit être considéré comme manifestement déraisonnable le licenciement brutal d'un travailleur sur la base d'un dossier où ne lui est pas seulement reprochée son incompetence ou son incapacité à assumer sa tâche dans toute la mesure souhaitée — ce sur quoi son attention ne fut jamais attirée auparavant — mais où lui sont également imputées, sans élément probant, une intention malicieuse et une désinvolture délibérée qui justifieraient une rupture immédiate de son contrat.

5.

[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 \(div. Verviers\), 27 novembre 2019, R.G. 18/679/A](#)

Si les médecins hospitaliers ne sont pas soumis à une obligation de pointage, leur employeur doit néanmoins être à même de vérifier le temps presté, ce d'autant que le système mis en place permet de combiner les fonctions de médecin traitant et de médecin coordinateur et qu'il est malaisé de discerner avec quelle « casquette » le même médecin intervient, reste qu'il est, à ce titre, comme pour l'organisation de la fonction (notamment des réunions), nécessaire de connaître avec une certitude suffisante les heures de présence de l'intéressé dans l'institution. Il n'est donc pas déraisonnable de licencier un médecin coordinateur qui, s'étant aménagé un régime de travail « à la carte » et ne réalisant que très peu d'heures de présence au sein de l'institution, fait, en outre, montre, dans l'exercice de ses fonctions, d'un manque

---

<sup>1</sup>Pour de plus amples commentaires voir :

[Requalification du contrat d'entreprise en contrat de travail : l'employeur peut-il réclamer la TVA payée en exécution du contrat initial ?](#)

de coordination, de communication structurée et transparente ainsi que d'un défaut de supervision médicale.

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](#)

[Trib. trav. Brabant Wallon \(div. Wavre\), 21 janvier 2020, R.G. 18/451/A](#)

Dès lors qu'est invoqué, comme cause de licenciement, un motif lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, il faut distinguer un licenciement justifié par celles-ci de la simple envie de maximiser le profit une fois que l'employeur a obtenu ce qu'il voulait de la part du travailleur et qu'il estime le cas échéant pouvoir se passer de celui-ci. Il en va ainsi de la situation où un travailleur, actif depuis de nombreuses années dans la branche professionnelle, a pu communiquer son carnet d'adresses professionnelles à son nouvel employeur, a établi des contacts entre celui-ci et ses connaissances professionnelles, a réalisé l'inventaire des marchandises, élaboré des catalogues commerciaux, établi la politique d'achat et de vente, etc. Le licenciement qui intervient après que la société a obtenu toutes ces informations précieuses, sans cependant qu'elle ne puisse faire valoir une situation financière difficile, n'aurait pas été décidé par un employeur normalement prudent et diligent placé dans les mêmes conditions. Le licenciement intervenant sans motif valable, l'indemnité due est l'indemnité maximale.

7.

[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. Bruxelles, 10 septembre 2019, R.G. 2019/AB/536<sup>2</sup>](#)

L'article 11, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 19 mars 1991 prévoit que la requête est introduite par lettre recommandée à la poste et qu'elle est envoyée par le greffe à toutes les parties. En l'espèce, n'étant pas contesté que la candidature de l'intéressé a été présentée par une organisation syndicale représentative, celle-ci a la qualité de partie au litige. La notion de 'parties' vise l'employeur, le travailleur et l'organisation qui a présenté sa candidature. La requête d'appel doit donc viser également l'organisation. L'article 11 de la loi du 19 mars 1991 n'est cependant pas prescrit à peine de nullité, le but de la disposition étant par ailleurs atteint par la présence in fine de l'organisation (qui a comparu volontairement). L'omission dans la requête d'appel n'ayant entraîné aucun préjudice pour l'employeur, l'appel est recevable.

---

<sup>2</sup> Pour de plus amples commentaires voir :

[Procédure « loi de 1991 » : quid si l'appel n'a pas été dirigé contre l'organisation syndicale présente en première instance ?](#)

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Insubordination / Refus d'ordre](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 15 novembre 2019, R.G. 18/2.640/A](#)

Soient-ils la conséquence de la nouvelle organisation mise en place, le climat malsain et les difficultés relationnelles existant au sein du service dont dépend le travailleur ne peuvent justifier qu'il fasse preuve d'insubordination et d'agressivité à l'égard de ses collègues et supérieurs.

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Manque de droiture](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 4 novembre 2019, R.G. 15/1.749/A](#)

Adopte un comportement de nature à mettre fin à la relation de confiance et justifiant dès lors son licenciement pour motif grave, l'agent de banque qui, d'une part, accepte d'être présenté comme gérant de celle-ci dans le cadre d'une transaction à laquelle il assiste, et, d'autre part, procède à l'ouverture d'un compte bancaire sans que le client soit physiquement présent à l'agence et sans que les données de sa carte d'identité aient pu faire l'objet d'une lecture optique.

10.

[Rémunération / Avantages / Frais > Fixation > Secteur public](#)

[C. trav. Bruxelles, 20 mai 2019, R.G. 2016/AB/394](#)

L'effet de standstill de l'article 23 de la Constitution s'applique, notamment, à la hauteur de la rémunération et à la durée du travail lorsque celles-ci sont fixées par des dispositions réglementaires adoptées par l'autorité publique. Il s'agit de conditions de rémunération et de travail au sens de l'article 23. Dès lors qu'elles ont été modifiées, il faut vérifier s'il y a violation ou non de cette disposition constitutionnelle. Si est établi un recul significatif, c'est à l'autorité qu'il incombe de prouver que ce recul est raisonnablement justifié par des motifs d'intérêt général. L'autorité doit s'expliquer au moment de l'adoption de la norme sur les raisons qui motivent la régression et sur le caractère approprié, nécessaire et proportionné de celle-ci.

En l'espèce, la société publique fait valoir, pièces à l'appui, qu'elle a enregistré des pertes pendant deux exercices fiscaux et qu'elle était confrontée à un risque lié à un litige important. Elle a dès lors jugé opportun de mettre en œuvre un plan d'économie comportant, notamment, une rationalisation du temps de travail et des coûts en termes de personnel. Sur cette base, il peut être admis que le recul des conditions de travail et de rémunération des agents, décidé pour ce motif, poursuivait un but d'intérêt général.

11.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Prestations > Types de prestations > Allocations familiales](#)

[C.J.U.E., 18 septembre 2019, Aff. n° C-32/18 \(TIROLER GEBIETSKRANKENKASSE c/ MOSER\)](#)<sup>3</sup>

L'article 60, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> phrase, du Règlement n° 987/2009 doit s'interpréter comme suit : l'obligation de prendre en compte, aux fins de déterminer l'étendue du droit aux prestations familiales d'une personne, « l'ensemble de la famille... comme si toutes les personnes concernées étaient soumises à la législation de l'Etat membre concerné », s'applique tant dans l'hypothèse où les prestations sont servies conformément à la législation prioritaire (au sens de l'article 68, § 1<sup>er</sup>, sous b), i), du Règlement n° 883/2004) que dans celle où les prestations sont dues conformément à une ou plusieurs autres législations. L'article 68 du même texte doit être interprété en ce sens que le montant du complément différentiel à octroyer à un travailleur en vertu de la législation d'un Etat membre compétent à titre subsidiaire, conformément à cet article, doit être calculé par rapport au revenu effectivement perçu par ledit travailleur dans son Etat d'emploi.

12.

[Accidents du travail\\* > Prescription > Délai > Décision de guérison sans séquelles](#)

[C. trav. Mons, 14 mai 2019, R.G. 2018/AM/318](#)<sup>4</sup>

En vertu de l'article 24, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi sur les accidents du travail, dès lors qu'il y a eu incapacité temporaire de plus de sept jours, la notification de la décision de guérison sans séquelles doit intervenir selon les modalités prévues par le Roi. Le mode de notification est prévu à l'arrêté royal du 9 octobre 2003, selon que l'incapacité a été de plus sept jours (nécessité d'une lettre distincte, celle-ci valant comme date de prise de cours du délai visé à l'article 72) ou de plus de trente jours (certificat à rédiger sur un modèle fixé par le Roi par le médecin de la victime ou le médecin-conseil de l'entreprise d'assurances et obligation de notifier la décision à la résidence principale de la victime, sauf dérogation à sa demande). Il n'est pas exigé que la notification intervienne par lettre recommandée. La charge de la preuve de la notification incombe cependant à l'assureur. Celle-ci peut être apportée par présomptions répondant aux conditions de l'article 1349 du Code civil.

13.

[Chômage > Paiement des allocations > Taux > Travailleur ayant charge de famille](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 15 novembre 2019, R.G. 18/820/A](#)

Le caractère effectif d'un paiement est démontré quand, (en principe) au départ du patrimoine du chômeur, les fonds arrivent en temps utile dans le patrimoine du créancier alimentaire.

---

<sup>3</sup> Pour de plus amples commentaires voir :

[Droit européen et prestations familiales](#)

<sup>4</sup> Pour de plus amples commentaires voir :

[Délai de contestation d'une décision de guérison sans séquelles suite à un accident du travail : nature](#)

Il importe peu que le transfert se réalise en espèces, par virement, par compensation (expressément acceptée par le créancier alimentaire), via une cession volontaire voire une mesure de saisie. À peine d'ajouter des conditions non prévues par la réglementation, il n'est pas non plus déterminant que l'argent ait transité par le compte d'un ou de plusieurs intermédiaires (avocat, médiateur de dettes, huissier de justice ou service des créances alimentaires). Il est par contre requis qu'il y ait concomitance ou, à tout le moins, proximité temporelle entre la perception des allocations de chômage (au taux chef de ménage) et le paiement de la pension alimentaire.

14.

[Chômage > Paiement des allocations > Taux > Cohabitant > Notion de cohabitation](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 15 mars 2019, R.G. 16/1.182/A<sup>5</sup>](#)

De nombreuses observations policières (261 observations réparties sur 168 jours) des allées et venues de bénéficiaires de prestations sociales doivent être considérées comme systématiques au sens de l'article 47sexies C.I.C. (qui vise les observations par un fonctionnaire de police d'une ou de plusieurs personnes, de leur présence ou de leur comportement, de plus de 5 jours consécutifs ou de plus de 5 jours non consécutifs répartis sur une période d'un mois). Ces observations sont soumises à des règles particulières, une procédure étant prévue dans le C.I.C. et la mise en œuvre de celles-ci devant être contrôlée par la Chambre des mises en accusation en vertu de l'article 235ter C.I.C. Il y a en outre lieu d'avoir une autorisation écrite spécialement motivée du Procureur du Roi. La procédure prévoit la possibilité pour la Chambre des mises en accusation de prononcer la nullité de l'acte irrégulier. Les méthodes particulières de recherche illégales sont sanctionnées par la nullité. En l'espèce, elles le sont, n'ayant pas été autorisées par écrit par le Procureur du Roi et n'ayant pas été contrôlées par la Chambre des mises en accusation.

15.

[Chômage > Récupération > Bonne foi](#)

[C. trav. Bruxelles, 8 janvier 2020, R.G. 2017/AB/842](#)

La notion de bonne foi renvoie à l'absence de conscience du caractère indu au moment où le paiement est intervenu, sans qu'il y ait lieu de rechercher un cas de force majeure ou des circonstances insurmontables, indépendantes de la volonté du chômeur. Une absence de déclaration n'exclut pas nécessairement la bonne foi. Ainsi, si un assuré social a poursuivi le paiement d'une pension alimentaire due à sa fille, et ce après que la décision la prévoyant fut devenue caduque. La cour retient que l'ensemble des faits concordants s'inscrit en outre dans un contexte réglementaire qui manque d'évidence.

---

<sup>5</sup> Pour de plus amples commentaires voir :

[Preuve d'une cohabitation en matière de chômage : conditions de légalité de l'enquête](#)

16.

[Chômage > Suppression / Dégressivité des allocations > Allocations d'insertion](#)

[C. trav. Bruxelles, 11 septembre 2019, R.G. R.G. 2016/AB/651 et 2016/AB/661](#)<sup>6</sup>

La limitation du droit aux allocations d'insertion imposée par l'article 63, § 2, de l'arrêté royal organique depuis sa modification par l'arrêté royal du 28 décembre 2011 constitue en l'espèce un recul du degré de protection de l'intéressée, dont il est relevé qu'elle n'appartient pas à la catégorie des « jeunes travailleurs » visée par la politique d'insertion de ceux-ci. Auparavant, le droit aux allocations d'insertion était accordé sans limite de temps et il est actuellement limité à 36 mois. Le recul est significatif : il entraîne en effet la suppression, sans aucune mesure compensatoire, des allocations en cause. Pour la cour, le critère de nécessité n'est pas rencontré (l'ONEm n'établissant pas si une mesure moins régressive existait, susceptible d'atteindre le même objectif) et la mesure n'a pas un caractère « raisonnable et proportionné ». Si l'intéressée a pu bénéficier de l'aide d'un C.P.A.S., ceci ne suffit en effet pas à conférer au recul opéré le caractère proportionné requis.

17.

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

[Cass, 9 décembre 2019, S.19.0017.N](#)

Pour qu'un employeur soit considéré comme nouvel employeur au sens de l'article 28/1, 2<sup>e</sup> alinéa, 2<sup>o</sup> de l'A.R. du 16 mai 2003 (pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale), il ne doit pas seulement constituer une autre entité juridique, mais il faut également que l'entreprise qu'il exploite ne puisse être considérée comme la même unité technique d'exploitation que l'entreprise déclarée en restructuration ou en faillite.

18.

[Assujettissement - Salariés > Prescription](#)

[C. trav. Mons, 23 mai 2019, R.G. 2017/AM/289](#)<sup>7</sup>

En vertu de l'article 42, alinéa 2, de la loi du 27 juin 1969 (relatif au délai de prescription d'une demande en répétition de cotisations indues), le délai prend en principe cours à la date du paiement, sauf si les obligations du redevable des cotisations telles qu'elles existaient à ce moment n'ont subi aucune modification en raison d'un événement ultérieur qui a fait naître des droits dans son chef.

---

<sup>6</sup> Pour de plus amples commentaires voir :

[Limitation de la période d'octroi d'allocations d'insertion : un nouvel arrêt de la Cour du travail de Bruxelles](#)

<sup>7</sup> Pour de plus amples commentaires voir :

[Annulation d'assujettissement à l'O.N.S.S. : prescription du délai en répétition des cotisations indues](#)



19.

[Maladie / Invalidité > Procédure > Procédure judiciaire > Expertise](#)

[C. trav. Bruxelles, 23 janvier 2020, R.G. 2019/AB/17](#)

L'affirmation que, devant le rapport circonstancié du médecin-conseil d'un organisme assureur, l'assuré social doit déposer un rapport circonstancié qui, seul, lui ouvrirait un droit à l'expertise se fonde sur une prémisse généralement inexacte, à savoir que le médecin-conseil d'un organisme assureur et l'assuré social sont sur un pied d'égalité. L'assuré social est en effet souvent une partie fragilisée, ne maîtrisant pas les détails de la loi, ignorant la portée ou la raison précise de ce qui lui est demandé par les services de l'auditorat. Il en est de même du médecin qui soigne l'assuré social et dont le but premier n'est pas de remplir des documents médicaux circonstanciés à des fins judiciaires, dont il ne domine pas également souvent toutes les finalités et les exigences attendues.

20

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Reprise du travail](#)

[Trib. trav. Bruxelles \(fr.\), 15 novembre 2019, R.G. 16/914/A](#)

L'OA prenant connaissance d'une reprise de travail sans autorisation préalable est tenu d'effectuer un examen médical dans les trente jours de cette constatation. Faute d'y avoir fait procéder, et en l'absence de décision de fin d'incapacité de travail subséquente s'il s'avère que son affilié n'avait pas conservé une réduction de gain comme prévu par l'article 100, § 2, L.c., il y a lieu de faire application de son article 101, § 2, limitant la récupération des indemnités aux seules journées travaillées.

21.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de survie > Travailleurs salariés > Principe du standstill](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 19 septembre 2019, R.G. 17/1.305/A](#)

L'arrêté royal du 3 juillet 2014, qui a supprimé l'ancien article 54 de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 (qui prévoyait pour le conjoint survivant de moins de 45 ans bénéficiant d'une pension de survie parce qu'il avait un enfant à charge ou parce qu'il était atteint d'une incapacité permanente de travail de 66% au moins le maintien de cet octroi lorsqu'il ne satisfaisait plus à ces conditions), instaure une différence de traitement entre des catégories de personnes identiques, selon la date du décès du conjoint. Si celui-ci est intervenu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le conjoint survivant a droit à une pension de survie sans considération de son âge au moment du décès. Par contre, s'il intervient après cette date, le conjoint survivant qui ne rencontre pas la condition d'âge ne peut prétendre à une pension de survie qu'à l'âge de sa propre pension de retraite. Si l'objectif légitime de viser à l'émancipation de la femme sur le marché du travail peut justifier certaines mesures, le régime mis en place crée des effets disproportionnés à l'égard des conjoints survivants qui ont un enfant à charge, dès lors qu'ils se voient privés potentiellement, pendant plus de 20 ans, d'une pension de survie à laquelle ils avaient droit dans le régime antérieur et qui a pu présider à certains choix pendant la vie commune des époux. De manière surabondante, aucun objectif budgétaire précis ne permet de rattacher la mesure à un motif d'intérêt général.

22.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Aide sociale > Nature et formes de l'aide sociale > Sans-abri > Prime d'installation](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 31 juillet 2019, R.G. 19/737/A](#)

Une initiative locale d'accueil (ILA) est une structure individuelle d'accueil organisée par les CPAS en partenariat avec FEDASIL. Il s'agit, généralement, d'habitations privées, meublées et dotées des équipements indispensables afin que les demandeurs d'asile puissent subvenir à leurs besoins quotidiens, mises à la disposition des intéressés après un séjour minimal de six mois dans un centre d'accueil collectif géré par FEDASIL. Durant leur séjour, en principe temporaire, en ILA, ils disposent de la qualité de sans-abri et peuvent, à l'issue de celui-ci, bénéficier d'une prime d'installation.

23.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La décision judiciaire > Cassation d'un arrêt exécuté : restitution](#)

[Cass., 16 septembre 2019, n° S.17.0079.F et S.18.0042.F<sup>8</sup>](#)

En cas d'obligation de restitution de sommes perçues suite à une décision judiciaire cassée par la Cour de cassation, le précompte professionnel a un caractère rémunérateur, contrairement aux cotisations de sécurité sociale (quote-part personnelle) versées par l'employeur à l'O.N.S.S. Le premier doit être restitué, mais non les secondes.

24.

[Droit pénal \(social\) > Occupation d'intérimaires](#)

[C. const., 16 janvier 2020, n° 1/2020](#)

L'article 128 du Code pénal social, tel qu'il était applicable au moment des faits au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 16 août 2014, dans l'interprétation selon laquelle il serait applicable à l'utilisateur d'un travailleur intérimaire, viole les articles 12, alinéa 2, et 14 de la Constitution, lus en combinaison avec l'article 7 de la Convention européenne des droits de l'homme, avec l'article 15 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et avec le principe général exprimé à l'article 2 du Code pénal. (Dispositif)

Il ressort en effet des modifications législatives successives et des travaux préparatoires y afférents que les articles 39bis de la loi du 24 juillet 1987 et 176/1 du Code pénal social établissent de nouvelles incriminations à l'égard de l'utilisateur d'un travailleur intérimaire, de son préposé ou de son mandataire. Partant, l'utilisateur du travailleur intérimaire ne pouvait, au moment des faits, être considéré comme employeur au sens de l'article 128 du Code pénal social. Interpréter la loi autrement heurterait le principe de légalité et reviendrait aussi à donner à la loi pénale un effet rétroactif.

---

<sup>8</sup> Pour de plus amples commentaires voir :

[Restitution de sommes perçues suite à une décision judiciaire cassée par la Cour de cassation : étendue du montant](#)

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

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