



**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° 110

31 mai 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.

Nous attirons votre attention sur l'ouverture, dans la rubrique 'Bien-être au travail', d'une sous-rubrique '**Covid-19**'. Celle-ci reprendra la jurisprudence rendue sur les obligations bien-être. Actuellement, les deux premières décisions sont françaises et concernent LA POSTE d'une part et AMAZON de l'autre.

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 > Conviction syndicale](#)

[Trib. trav. Gand \(div. Gand\), 11 juillet 2019, R.G. 18/629/A<sup>1</sup>](#)

Il faut donner à la notion de conviction syndicale une acception large, étant que ce critère ne couvre pas seulement une activité exercée dans le cadre d'une organisation syndicale. Le parallèle peut être fait avec les débats autour de la conviction politique, une interprétation restrictive aboutissant à une différence injustifiée entre les deux situations.

En l'espèce, certains travailleurs, qualifiés comme les « plus grands fauteurs de troubles » lors d'un mouvement de grève spontanée, ayant été licenciés, le tribunal retient au vu des éléments relevés dans les circonstances du mouvement et du licenciement que les faits peuvent faire présumer de l'existence d'une discrimination syndicale. Il appartient dès lors à la société d'apporter la preuve contraire, ce qu'elle ne fait pas. Le tribunal conclut que les reproches faits relatifs à leur implication dans ce mouvement sont à la base du licenciement et fait droit à la demande d'indemnité pour discrimination.

2.

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

[Trib. trav. néerl. Bruxelles \(réf.\), 26 novembre 2019, R.G. 18/963/A<sup>2</sup>](#)

Une compagnie aérienne exigeant un âge maximum au stade du recrutement (la date d'inscription aux examens devant intervenir avant la 25<sup>ème</sup> année des candidats), une action en cessation basée sur l'article 20 de la loi est introduite devant le Président du tribunal, étant demandée la cessation de la pratique discriminatoire (discrimination directe).

La société se fondant essentiellement sur ce qu'elle qualifie de « *situational awareness* », la question est de savoir si ce critère (qui est admis comme constituant une exigence professionnelle essentielle et déterminante) est lié au jeune âge et si cette exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci. Le tribunal examine dans le cadre de l'article 8 de la loi les éléments avancés par la société, étant la maximalisation des chances de réussite de la formation, l'exigence d'une expérience suffisante au regard de la diminution des capacités cognitives et, enfin, l'évolution vers des fonctions plus complexes. Il conclut que la condition d'âge n'est pas proportionnée à l'objectif poursuivi.

La société se fondant également sur l'article 6.1. c) de la Directive n° 2000/78/CE, qui prévoit expressément la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite, le tribunal considère que, dans le cadre de l'examen de l'article 12 de la loi, la société n'établit pas davantage la justification du choix de l'âge de 25 ans.

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Grève spontanée, conviction syndicale et discrimination](#).

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Âge maximum pour le recrutement de personnel aérien : discrimination](#).

### 3.

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

[C. trav. Bruxelles, 10 septembre 2019, R.G. 2018/AB/23<sup>3</sup>](#)

Dans l'hypothèse où la discrimination directe est fondée sur le fait qu'une femme est enceinte, il n'y a pas lieu de déterminer un élément de comparaison (avec renvoi à la jurisprudence constante de la Cour de Justice, dont l'arrêt de principe DEKKER). Pour déterminer si l'exigence d'un lien de causalité entre le traitement moins favorable et la caractéristique protégée est satisfaite, il faut se poser la question de savoir si la personne aurait été traitée de manière différente si elle avait été de sexe différent (ou de race différente) ou si elle avait eu un autre âge, ou encore si elle n'avait pas présenté une particularité correspondant à l'une des autres caractéristiques protégées (8<sup>e</sup> feuillet, point 7). Si la réponse est positive, le traitement moins favorable est imputable à la caractéristique visée.

Le lien causal peut être partiel, une discrimination pouvant être identifiée si le traitement défavorable est en lien causal avec simultanément un critère protégé et d'autres motifs.

### 4.

[Bien-être au travail > Covid-19](#)

[Tribunal judiciaire de Paris \(réf.\), 9 avril 2020, R.G. 20/52.223 \(FEDERATION SUD DES ACTIVITES POSTALES ET DES TELECOMMUNICATIONS c/ LA POSTE\)](#)

Le Juge de l'urgence civile peut contraindre un employeur, le plus souvent après débat contradictoire, à procéder à une évaluation complète de toute la gamme et de la typologie possibles des risques professionnels, y compris les risques psychosociaux, et ordonner en conséquence des mesures adaptées de prévention au titre des impératifs et standards habituels de sécurité juridique et sanitaire, sans qu'il soit question d'attendre la commission de manquements à la loi ou la survenance de dysfonctionnements, d'incidents révélateurs de risques graves, d'accidents du travail ou de faits générateurs de maladies professionnelles. Il est en outre communément admis, dans l'intérêt d'ailleurs bien compris de l'employeur en termes de recherche d'efficacité optimale, que ce type d'évaluation doit intervenir de manière partagée notamment avec les instances représentatives du personnel compétentes, et pluridisciplinaire notamment en association les services de la Médecine du travail ou, le cas échéant, de l'Inspection du travail.

### 5.

[Bien-être au travail > Covid-19](#)

[Versailles \(réf.\), 24 avril 2020, R.G. 20/01.993 \(AMAZON FRANCE LOGISTIQUE S.A. c/ UNION SYNDICALE SOLIDAIRES et parties intervenantes\)](#)

L'absence d'une évaluation des risques adaptée au contexte d'une pandémie et en concertation avec les salariés, en particulier les membres de chaque CSE d'établissement, après consultation préalable du CSE central ainsi que l'insuffisance des mesures prises par la société (en contravention avec les dispositions des articles L. 4121-1 et suivants du code du travail) sont constitutives d'un trouble manifestement illicite et exposent les salariés, sur chaque site, à un dommage imminent de contamination susceptible de se propager à des personnes extérieures à l'entreprise.

---

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Licenciement fondé sur le sexe : condition de la discrimination](#).

La cour rappelle à la société sa responsabilité dans la sauvegarde de la santé de ses salariés dans l'actuelle période d'urgence sanitaire alors que le Covid-19 est hautement contagieux et responsable de détresses respiratoires pouvant entraîner le décès, que les services de santé sont surchargés face à la propagation de l'épidémie et que toute personne est un vecteur potentiel de la transmission du virus. Il convient de s'assurer que, tant que l'employeur n'aura pas mis en œuvre une évaluation des risques telle que décrite (ainsi que les mesures prévues à l'article L.4121-1 du code du travail en découlant), l'activité de chacun des sites ne puisse pas reprendre sans une limitation des personnes présentes au même moment au sein de l'établissement afin de préserver la distanciation sociale à chaque poste de travail. Pour ce faire, il y a donc lieu de restreindre les activités de ces entrepôts.

6.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Obligations de l'employeur > Exécution des engagements contractuels > Promesses contractuelles](#)

**[C. trav. Anvers \(div. Anvers\), 19 juin 2019, R.G. 2018/AA/370<sup>4</sup>](#)**

Des objectifs spécifiques n'ayant pas été fixés pour le travailleur et aucun plan particulier de commissions ne lui ayant été remis, il y a manquement au principe de bonne foi, qui trouve à s'appliquer dans les conventions sous condition suspensive : la partie qui est la seule en mesure de permettre l'accomplissement de la condition suspensive doit tout mettre en œuvre pour rendre la réalisation de celle-ci possible. Par ailleurs, en tardant à remettre un plan de commissions, la société a commis une faute contractuelle.

Vu qu'elle avait pris l'engagement du paiement d'un variable déterminé et qu'elle a empêché la réalisation de ce droit par sa faute ou sa négligence, les conditions permettant le paiement de la commission maximale sont remplies, conformément à l'article 1178 du Code civil.

7.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Obligations de l'employeur > Exécution des engagements contractuels > Modification d'un avantage de toute nature](#)

**[C. trav. Bruxelles, 4 décembre 2019, R.G. 2017/AB/183<sup>5</sup>](#)**

Dans la mesure où a été mis à disposition de l'employé un véhicule de société comprenant un usage privé et que cette mise à disposition était gratuite au moment où il a signé l'accord d'affiliation à la convention interne (aucune contribution personnelle n'était réclamée), l'employeur ne peut remplacer en cours de contrat la déclaration d'avantage en nature pour usage d'un véhicule de société par une retenue nette sur rémunération, calculée en référence à une circulaire ministérielle en fonction de la puissance fiscale du véhicule et à concurrence d'un usage privé forfaitisé.

La circonstance que l'octroi du véhicule ne soit pas intervenu lors de la signature du contrat mais en cours d'exécution de celui-ci est indifférente. Par ailleurs, il ne s'agit pas d'un élément accessoire des conditions de travail.

---

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Non-concrétisation par l'employeur du mode de calcul de commissions dont le principe est prévu contractuellement : sanction.](#)

<sup>5</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Mise à disposition d'un véhicule de société et retenues sur la rémunération nette : légalité ?](#)

8.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Type de motif > Absences au travail](#)

[Trib. trav. Brabant Wallon \(div. Wavre\), 8 octobre 2019, R.G. 17/1.138/A](#)<sup>6</sup>

Le critère du facteur dit 'de Bradford' est la nuisance provoquée par l'absentéisme de courte durée pour cause de maladie. Au regard de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, il peut s'agir d'un licenciement pour un critère protégé et la discrimination peut être directe ou indirecte.

Le motif du licenciement en l'espèce n'est pas contesté, ayant été confirmé à la fois sur le C4 et dans la lettre de l'entreprise, de telle sorte qu'il est la conséquence directe des absences elles-mêmes. L'exigence de la loi selon laquelle est visé l'état de santé actuel ou futur est rencontrée, étant incontestable que l'entreprise a voulu se prémunir contre l'état de santé futur de l'intéressé.

9.

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

[C.J.U.E., 5 décembre 2019, Aff. n° C-398/18 et C-428/18 \(BOCERO TORRICO et FRITZ BODE c/ INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL et TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL\)](#)<sup>7</sup>

Le principe d'égalité de traitement prohibe non seulement les discriminations ostensibles fondées sur la nationalité des bénéficiaires des régimes de sécurité sociale, mais encore toutes formes dissimulées de discrimination qui aboutissent en fait au même résultat. Sont ainsi visées les conditions de droit national qui, étant indistinctement applicables selon la nationalité, aboutissent à affecter essentiellement ou dans leur grande majorité les travailleurs migrants. Il en va de même de conditions indistinctement applicables qui peuvent être plus facilement remplies par les nationaux que par les travailleurs migrants, ou encore qui risqueraient de jouer en particulier au détriment de ces derniers.

La législation en cause pourrait cependant être justifiée, à la condition que l'objectif poursuivi soit d'intérêt général et qu'elle soit propre à garantir la réalisation de celui-ci, tout en n'allant pas au-delà de ce qui est nécessaire pour l'atteindre.

S'agissant, en l'espèce, de prestations équivalentes, l'article 5, sous a), du règlement s'oppose à la disposition qui prévoit que ne serait prise en compte que la pension à charge de l'Etat qui alloue la pension anticipée et non celle devant être également servie par un autre Etat, au motif que le montant de cette dernière n'atteint pas le seuil déterminé par la loi interne.

---

<sup>6</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Facteur de Bradford et absentéisme](#).

<sup>7</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Assimilation des prestations, revenus et faits par l'article 5, sous a\), du Règlement n° 883/2004 et usage du droit à la libre circulation](#).

10.

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

[C.J.U.E., 18 décembre 2019, Aff. n° C-447/18 \(UB c/ GENERÁLNY RIADITEL' SOCIÁLNEJ POISŤOVNE BRATISLAVA\)](#)<sup>8</sup>

Une allocation (slovaque en l'espèce) récompensant les (anciens) sportifs de très haut niveau ne constitue pas une prestation de vieillesse au sens du Règlement n° 883/2004, l'allocation ne couvrant aucun des risques correspondant aux branches de la sécurité sociale (et n'étant pas par ailleurs énumérée à l'Annexe X du règlement en tant que prestation spéciale à caractère non contributif). Elle est donc exclue de son champ d'application.

Par contre, elle peut constituer un avantage social au sens du Règlement n° 492/2001. Celui-ci traduit le principe d'égalité de traitement de l'article 45, § 2, T.F.U.E. et doit être interprété comme lui. Il prévoit, en l'occurrence, que le travailleur ressortissant d'un Etat membre bénéficie, sur le territoire des autres Etats membres, des mêmes avantages sociaux et fiscaux que les nationaux. Lors de l'adhésion des deux républiques (Tchéquie et Slovaquie) à l'Union européenne, l'intéressé (résidant en Slovaquie sans en avoir la nationalité) a été occupé dans une école primaire et il a poursuivi son emploi encore pendant plus d'un an. Il n'a pas déplacé son lieu de résidence et s'est trouvé, en raison de l'adhésion à l'Union européenne de l'Etat dont il est le ressortissant, dans une situation de travailleur migrant par rapport à l'Etat de résidence.

11.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 16 septembre 2019, R.G. 16/3.414/A](#)<sup>9</sup>

L'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22 janvier 2015 a admis que le supplément d'allocations familiales pour famille monoparentale peut être accordé à un allocataire marié mais séparé de fait de son conjoint (celui-ci étant empêché, faute des autorisations requises, d'entrer sur le territoire belge), même si le mariage n'a pas été suivi d'une cohabitation, lorsque la séparation des époux apparaît de la consultation du registre national ou d'autres documents officiels et que l'époux (à l'étranger) ne dispose pas de revenus propres qui l'obligeraient à contribuer aux charges du mariage.

Pour avoir droit au supplément, l'allocataire doit donc remplir trois conditions cumulatives, étant que (i) il doit être marié à un étranger non-ressortissant de l'U.E., (ii) le visa pour regroupement familial n'est pas encore accordé et (iii) le conjoint étranger ne dispose pas de revenus propres.

---

<sup>8</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Règlements européens : notion de prestations de vieillesse et de prestations constituant un avantage social](#).

<sup>9</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Mariage avec un étranger non U.E. et droit au supplément d'allocations familiales pour famille monoparentale en cas d'absence du conjoint sur le territoire](#).

12.

[Accidents du travail\\* > Déclaration de l'accident par le travailleur](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 22 octobre 2019, R.G. 2018/AN/118](#)<sup>10</sup>

La déclaration d'accident du travail faite par la victime n'est pas soumise à un délai particulier et une déclaration « tardive » doit être admise dès lors qu'il est constaté que celle-ci ne remet pas en cause la réalité du fait invoqué non plus que son caractère soudain ou encore qu'il soit susceptible d'avoir engendré la lésion.

13.

[Accidents du travail\\* > Prescription > Point de départ > Secteur privé > Généralités](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 19 novembre 2019, R.G. 2017/AL/21](#)

Le délai de prescription prend cours au moment où le droit à la réparation est né. Ce point de départ est unique. Il ne dépend pas de la décision de l'assureur de reconnaître ou non l'accident du travail ou d'accorder ou de refuser les indemnités postulées par la victime. Pour ce qui est de l'action en paiement des indemnités, le droit naît et la prescription commence dès lors à courir au début de l'incapacité de travail.

14.

[Accidents du travail\\* > Prescription > Interruption](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 19 novembre 2019, R.G. 2017/AL/21](#)<sup>11</sup>

La prescription peut être interrompue ou suspendue, conformément à l'article 70 de la loi. Deux modes d'interruption spécifiques existent, étant d'une part l'envoi d'une lettre recommandée à la poste et d'autre part l'action en paiement du chef de l'accident fondée sur une autre cause (ou une action judiciaire en établissement de la filiation).

A côté de ceux-ci, existent les modes généraux visés aux articles 2242 et suivants du Code civil, dont la reconnaissance que le débiteur fait du droit de celui contre lequel il prescrit. Celle-ci ne doit pas nécessairement porter sur l'indemnité qui fait l'objet de l'action mais peut se limiter à viser le droit de la victime à obtenir, conformément à la loi, la réparation du dommage subi. Il en va ainsi de tout paiement fait sans réserve.

Constituent une telle reconnaissance l'envoi par l'entreprise d'assurances du projet d'accord-indemnité et, de même, toutes les lettres de rappel ultérieures, qu'elles soient adressées par voie recommandée ou par courrier ordinaire. Il en découle que, tant que durent les paiements, le délai de prescription ne court pas.

---

<sup>10</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Tardiveté d'une déclaration d'accident du travail suite à un choc psychologique](#).

<sup>11</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accident du travail : paiement d'avances et conditions de l'interruption de la prescription](#).

15.

[Accidents du travail\\* > Procédure administrative > Secteur public](#)

[Cass., 2 décembre 2019, n° S.19.0023.F<sup>12</sup>](#)

La Cour de cassation rejette le pourvoi formé contre l'arrêt de la Cour du travail de Liège, div. Liège, du 27 février 2018 (R.G. 2016/AL/599), qui avait vu dans la réglementation dans le secteur public une discrimination par rapport aux travailleurs du secteur privé, où le médecin de la victime est systématiquement associé à la procédure qui précède la conclusion de l'accord et doit également prendre position par rapport à la description des lésions, à défaut de quoi le dossier est incomplet et l'accord ne peut être entériné par FEDRIS. Cette garantie n'existe pas dans l'arrêté royal du 24 juillet 1969. Aucun effet ne pouvait, en conséquence, pour la cour du travail, être donné à la proposition de rente adressée à la victime et aucun effet ne pouvait davantage l'être à son accord sur cette proposition ni à l'arrêté du Gouvernement wallon qui s'en est suivi.

16.

[Accidents du travail\\* > Mécanisme probatoire > Présomptions légales > Présomption de causalité > Action en aggravation](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 5 septembre 2019, R.G. 2018/AL/351<sup>13</sup>](#)

La présomption légale de l'article 9 s'applique également dans le cadre d'une action en aggravation, étant entendu que cette même disposition légale permet à l'assureur-loi de la renverser, en apportant la démonstration de l'absence d'imputabilité à l'accident du travail des séquelles invoquées par la victime. À partir du moment où une relation causale, même partielle, même indirecte, est raisonnablement établie entre l'aggravation et l'état de la victime, la réparation légale couvre la totalité du dommage.

17.

[Chômage > Récupération > Modalités de remboursement](#)

[Cass., 28 octobre 2019, n° S.18.0075.F<sup>14</sup>](#)

Aux termes de l'article 169, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, toute somme perçue indûment doit être remboursée. L'obligation de restituer un paiement indu ne constitue pas en soi un dommage au sens des articles 1382 et 1383 du Code civil dès lors que celui sur qui pèse cette obligation n'a aucun droit à l'avantage faisant l'objet du paiement. L'arrêt qui tient pour établie la cohabitation du défendeur avec la mère de ses enfants pour les périodes concernées par le moyen et admet qu'il y a matière à exclusion et à récupération des allocations de chômage indûment payées mais qui limite la récupération à 20% de l'indu viole ces dispositions légales.

---

<sup>12</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accident du travail dans le secteur public : rôle du médecin de recours](#).

<sup>13</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Action en aggravation d'un accident du travail : application de la présomption de causalité de l'article 9 de la loi du 10 avril 1971](#).

<sup>14</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Chômage : qualité de travailleur avec charge de famille et détention du conjoint \(ou du cohabitant\)](#).



18.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Procédure judiciaire > C.P.A.S. incompétent](#)

[Cass., 28 octobre 2019, n° S.19.0010.F<sup>15</sup>](#)

L'application de l'article 47, § 4 de la loi du 26 mai 2002 (selon lequel lorsqu'un centre impliqué dans l'affaire conteste sa compétence territoriale, le tribunal du travail le cas échéant, en dérogation à l'article 811 du Code Judiciaire, convoque d'office le centre présumé compétent par pli judiciaire afin que celui-ci comparaisse à la prochaine audience utile) suppose que les éléments de la cause permettent de présumer compétent un autre centre public d'action sociale que celui qui est impliqué dans l'affaire. Dès lors que sont constatées les absences du défendeur lors de sept visites rendues à son domicile de Seraing, absences que l'intéressé explique au motif qu'il se serait à ces moments trouvé en région bruxelloise, mais qu'aucun élément n'est relevé permettant de présumer quel centre public d'action sociale de cette région (qui compte dix-neuf communes) pourrait être compétent, il n'y avait pas lieu d'appliquer la disposition, la Cour de cassation relevant encore que le moyen ne précise pas les éléments qui auraient permis à la cour du travail de déterminer le centre public d'action sociale présumé compétent.

19.

[Sécurité d'existence > Règlement collectif de dettes > Admissibilité > Organisation manifeste d'insolvabilité](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 12 décembre 2019, R.G. 18/297/B](#)

Une organisation d'insolvabilité se déduit de la volonté de se rendre insolvable : il n'y a pas d'admission possible pour un débiteur solvable qui utilise la procédure pour échapper au paiement de ses dettes (appauvrissement volontaire, dissimulation de patrimoine,...). La mauvaise foi peut aussi être une cause de révocation dans la mesure précisée par l'article 1675/15 C.J.

20.

[Droit judiciaire et preuve > Astreinte > Réduction / Suppression](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 24 juillet 2019, R.G. 17/1.764/A<sup>16</sup>](#)

L'article 1385*quinquies* du Code judiciaire prévoit la possibilité de la suppression ou de la suspension de l'astreinte pendant un délai déterminé, ou encore sa réduction si celui à qui elle a été infligée est dans l'impossibilité définitive ou temporaire, totale ou partielle, de satisfaire à la condamnation principale. La chose n'est pas possible si l'astreinte était déjà acquise avant que l'impossibilité ne se produise pour ce qui est de la suppression ou de la réduction. L'on ne peut dès lors faire rétroagir une décision de révision qui interviendrait, et ce à une date antérieure à celle où l'impossibilité d'exécution s'est produite. L'impossibilité peut être effective ou putative : l'impossibilité effective peut être matérielle, juridique, psychologique ou encore morale, tandis que l'impossibilité putative suppose que le condamné pense avoir satisfait, intégralement et à temps, à la condition principale, mais que cette opinion se révèle erronée après l'expiration du délai imparti pour l'exécution de la condamnation.

---

<sup>15</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [C.P.A.S. incompétent territorialement et renvoi vers le C.P.A.S. compétent](#).

<sup>16</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Conditions de la suppression, de la suspension ou de la réduction d'astreinte](#).

21.

[Droit judiciaire et preuve > Frais liés à la procédure > Dépens > Contribution Fonds aide juridique](#)

**C. const., 12 mars 2020, n° 38/2020**

L'article 4, § 2, alinéa 2, 4°, de la loi du 19 mars 2017 « instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne » viole les articles 10, 11 et 13 de la Constitution, lus en combinaison avec les articles 6 et 13 de la Convention européenne des droits de l'homme, en ce qu'il ne prévoit pas de dispense de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne pour une personne qui a été admise à un règlement collectif de dettes et qui, dans le cadre de ce règlement, interjette appel d'une décision du tribunal du travail qui ne concerne pas l'admission au règlement collectif de dettes visé à l'article 1675/4 du Code judiciaire. (Dispositif)

22.

[Droit judiciaire et preuve > Frais liés à la procédure > Dépens > Contribution Fonds aide juridique](#)

**C. const., 13 février 2020, n° 22/2020**

La circonstance que chaque partie demanderesse ou requérante doit en principe, pour chaque acte introductif d'instance, dans les affaires qui sont traitées selon la procédure civile ou administrative, payer la contribution forfaitaire au Fonds de vingt euros, est objective et pertinente au regard de l'objectif d'imposer cette contribution à chaque utilisateur du service public de la justice. Toutefois, combinées à la circonstance que le juge liquide ce montant dans la décision finale qui condamne aux dépens, lorsqu'elle ne bénéficie pas de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire la partie succombante peut se voir imposer le paiement d'une contribution forfaitaire bien supérieure au montant de vingt euros fixé par le législateur. En effet, si plusieurs demandeurs ou requérants introduisent l'action contre un seul défendeur et que ce dernier succombe, le montant de la contribution de vingt euros, multiplié par le nombre de demandeurs ou de requérants, peut être mis à sa charge, sans qu'aucun plafond ne soit fixé. (B.13.3.).

Il n'existe dès lors pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé. En conséquence, sont annulés dans l'article 4, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 19 mars 2017 « instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne », les mots « par chacune des parties demanderesse » et dans l'article 4, § 4, alinéas 1<sup>er</sup> et 3, de la même loi, tel qu'il est inséré par l'article 2 de la loi du 26 avril 2017 « réglant l'institution d'un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne en ce qui concerne le Conseil d'Etat et le Conseil du Contentieux des Etrangers », les mots « par partie requérante ».

\*  
\* \*

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

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