



**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° 116

15 septembre 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.

Me Jean-François NEVEN nous a autorisés à reproduire le discours qu'il a prononcé lors de la rentrée judiciaire de la Cour du travail de Bruxelles. Nous l'en remercions.

Bien à vous,

Pour l'équipe rédactionnelle,  
Sarah DAUDERGNIES et  
Igor SELEZNEFF

## **I. ARTICLE**

### Doctrine

#### **Covid et droit social : nouveaux chantiers ouverts par une crise. Propos intermédiaires.**

Discours prononcé par M<sup>e</sup> Jean-François NEVEN lors de la rentrée judiciaire de la Cour du travail de Bruxelles.

## **II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE**

### **1.**

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Conditions de travail > Crédit-temps \(CCT 103\)](#)

#### **Cass., 22 juin 2020, S.19.0031.F**

La règle qui imposerait de calculer les indemnités de préavis et de protection contre le licenciement sur la rémunération correspondant aux prestations réduites n'est compatible avec l'article 157 du Traité, lorsqu'un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'une réduction des prestations de travail pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de huit ans, qu'à la condition que la différence de traitement entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins ainsi engendrée soit susceptible d'être justifiée par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe (avec renvoi à [C.J.U.E., 8 mai 2019, Aff. C-486/18, RE c/ PRAXAIR MRC SAS](#)).

### **2.**

[Droits fondamentaux > Droit de grève > Jurisprudence Cour constitutionnelle](#)

#### **C. const., 14 mai 2020, n°67/2020**

La possibilité d'infliger des sanctions disciplinaires en cas de manquement aux prescriptions de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges est pertinente et n'entraîne pas d'ingérence disproportionnée dans les droits des travailleurs concernés au regard des objectifs poursuivis. Il est toutefois disproportionné, au regard de ces objectifs, de considérer comme un manquement disciplinaire le fait pour un agent de ne pas communiquer son intention de ne pas participer à la grève, et, partant, de travailler. Le moyen est dès lors fondé en ce qu'il vise la possibilité d'infliger une sanction disciplinaire lorsque l'agent concerné ne communique pas son intention de ne pas participer au jour de grève. Il y a lieu d'annuler les mots « ou non » dans l'article 153/1, § 3, alinéa 5, de la loi du 23 juillet 1926, tel qu'il a été inséré par l'article 4 de la loi du 29 novembre 2017 relative à la continuité du service de transport ferroviaire de personnes en cas de grève (deux recours en annulation totale ou partielle (articles 2 et 4) de la loi du 29 novembre 2017, rejetés pour le surplus).

3.

[Bien-être au travail > Charge psychosociale > Violence et harcèlement au travail > Définitions > Harcèlement](#)

**[C. trav. Mons, 17 mars 2020, R.G. 2018/AM/420](#)**

L'attitude de l'employeur qui n'est que la traduction de la nouvelle politique commerciale développée par la société n'est pas assimilable à une situation constitutive de harcèlement moral, même si elle entraîne une profonde réorganisation du travail du plaignant, traduite par l'annulation d'un nombre important de rendez-vous noués avec des clients potentiels.

4.

[Bien-être au travail > Charge psychosociale > Violence et harcèlement au travail > Obligations de l'employeur](#)

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 13 janvier 2020, R.G. 18/1.468/A<sup>1</sup>](#)**

L'absence de suite réservée à une demande d'intervention psychosociale informelle ou formelle d'un membre du personnel qui s'estime victime de harcèlement moral (mise à l'écart) peut, sur la base de l'article 32<sup>quater</sup> de la loi du 4 août 1996, aboutir à une condamnation à des dommages et intérêts. Cet article impose en effet à l'employeur de déterminer les mesures de prévention de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail sur la base d'une analyse des risques et en tenant compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise.

En l'espèce, il appartenait à l'employeur de prendre les mesures permettant à l'intéressée de solliciter une intervention auprès du conseiller en prévention, voire même de déposer plainte, et ce quel que soit le sort de celle-ci ultérieurement. Il y a dès lors une faute avérée, étant que l'employeur n'a pas mis en vigueur des procédures simples et efficaces pour permettre l'information, la prévention et la recherche de solutions en matière de risques psychosociaux. Le dommage qui en découle est à réparer par l'octroi de l'indemnité légale.

5.

[Bien-être au travail > Charge psychosociale > Violence et harcèlement au travail > Indemnisation > Cumul d'indemnités](#)

**[C. trav. Mons, 17 mars 2020, R.G. 2018/AM/420](#)**

Dès lors qu'elle sanctionne le licenciement opéré à titre de représailles suite au dépôt d'une plainte pour harcèlement et, partant, répare un dommage distinct portant sur les circonstances du licenciement, l'indemnité de protection prévue par l'article 32<sup>tredecies</sup> ne fait pas double emploi avec l'indemnité due pour licenciement manifestement déraisonnable.

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Mise à l'écart d'une travailleuse et harcèlement moral](#).

6.

[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](#)

**[C. trav. Mons, 17 mars 2020, R.G. 2018/AM/420](#)**

Un employeur normal et raisonnable n'invoquerait pas comme motif grave de rupture un abandon de travail suite à l'annulation de rendez-vous avec des clients potentiels alors même (i) que ces annulations ont pour seule origine la modification d'approche des intéressés par la diffusion d'informations erronées (non-respect de la promesse d'un cadeau en cas de suite favorable à une demande d'enquête) ou par l'absence de prise en compte de leurs attentes précises au regard des produits proposés et (ii) que l'idée sous-jacente à ces reproches s'inscrivait dans la liquidation programmée du département au sein duquel le travailleur était affecté en qualité de commercial, ce que confirme la disparition de celui-ci et le licenciement de son collègue après son départ. Tout porte ainsi à croire que le recours au motif grave a été utilisé aux fins de se séparer de ses services sans devoir lui verser une indemnité compensatoire de préavis.

7.

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

**[C. trav. Mons, 17 mars 2020, R.G. 2018/AM/420](#)**

L'indemnité de protection prévue par l'article 32*tredecies* est due lorsque les motifs invoqués dans le courrier de notification des fautes constitutives de motif grave sont superposables, et donc clairement liés aux faits qui ont donné lieu au dépôt d'une plainte pour harcèlement.

8.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Paiements à la rupture > Compensation](#)

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 13 janvier 2020, R.G. 17/1.495/A<sup>2</sup>](#)**

Toute retenue sur rémunération qui intervient en-dehors des conditions fixées par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail et par l'article 23, 3°, de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération est illégale et est visée au titre d'infraction par le Code pénal social. Ainsi, est illégal le fait pour un employeur de retenir un montant supposé correspondre au prix du matériel manquant dans la servante à outils de l'ouvrier et dont l'employeur soupçonne qu'il a été volé. Le tribunal constate en effet que l'inventaire de l'outillage ainsi que son estimation ont fait l'objet d'un relevé unilatéral.

---

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Conditions d'une « retenue – compensation » lors de la rupture du contrat de travail](#).

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Préavis > Durée > Critères du préavis convenable > Critères pris en compte > Ancienneté](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 25 février 2020, R.G. 19/608/A](#)<sup>3</sup>

En vertu de l'article 37/4, al. 2 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, il faut entendre par ancienneté la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise. Des contrats successifs n'interrompent pas l'ancienneté, à moins que l'interruption soit réelle et significative.

En l'espèce, il y a eu absence de prestations pour une seule journée effective. Celle-ci est trop brève et qualifiée de « virtuelle ». Le tribunal retient dès lors une ancienneté de 10 ans, la travailleuse exerçant ses fonctions auprès de l'employeur depuis 2008, bien que ses conditions d'occupation aient varié dans le temps, tant en ce qui concerne la durée hebdomadaire du travail que la nature des contrats conclus.

10.

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

[C. trav. Bruxelles, 6 novembre 2019, R.G. 2016/AB/1.075](#)<sup>4</sup>

Les erreurs de fait et de droit ainsi que les omissions auxquelles il est renoncé dans une convention bilatérale signée au moment de la démission du travailleur ne visent que l'existence et l'étendue des droits qui ont fait l'objet de la convention et non l'ensemble des droits que les parties auraient l'une à l'égard de l'autre du fait du contrat de travail. La clause de renonciation ne fait dès lors pas obstacle aux demandes formées par l'employé relatives à la régularisation de certains montants ou avantages.

11.

[Temps de travail et temps de repos > Directive n° 2003/88/CE](#)

[C.J.U.E., 30 avril 2020, n° C-211/19 \(UO c /Készenléti Rendőrség\)](#)

Certaines activités particulières de la fonction publique présentent, même lorsqu'elles sont exercées dans des conditions normales, des caractéristiques à ce point spécifiques que leur nature s'oppose, de manière contraignante, à une planification du temps de travail respectueuse des prescriptions imposées par la Directive 2003/88/CE. La Cour relève cependant que les missions de surveillance aux frontières extérieures de l'espace Schengen, lorsqu'elles sont assurées dans des conditions normales, par la police d'intervention (hongroise en l'occurrence), ne présentent pas, à première vue, des caractéristiques à ce point spécifiques. En outre, si l'exigence de continuité des activités exercées dans les domaines de la santé publique, de la sécurité publique et de l'ordre public est, en principe, conciliable avec la directive lorsqu'elles sont exercées dans des conditions normales, ces activités peuvent néanmoins échapper aux règles de la directive dans des circonstances d'une gravité et d'une ampleur exceptionnelles (catastrophes naturelles ou technologiques, attentats ou accidents majeurs).

---

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Calcul du délai de préavis et notion d'ancienneté](#).

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Rupture d'un contrat de travail : nature de la convention qui peut être signée par les parties](#).

12.

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

[C. trav. Bruxelles, 6 novembre 2019, R.G. 2016/AB/1.075<sup>5</sup>](#)

La notion de temps de travail doit être examinée à la lumière du droit européen et du droit national. La directive 2003/88/CE a donné lieu à divers arrêts (DELLAS, VOREL et GRIGORE), qui ont posé le principe qu'il n'y a pas de catégorie intermédiaire entre les périodes de travail et celles de repos. Pour ce qui est des déplacements du travailleur de son domicile chez le client, le fait que l'employeur a la possibilité de faire appel au travailleur et que celui-ci ne peut pas se soustraire suffit pour qu'il s'agisse de temps de travail

La cour du travail renvoie à la jurisprudence de la Cour de Justice, qui a jugé (FEDERACIÓN DE SERVICIOS PRIVADOS DEL SINDICATO COMISIONES OBRERAS c/ TYCO) que, dans les circonstances qui lui étaient soumises, dans la mesure où les travailleurs n'avaient pas de lieu de travail fixe ou habituel, constitue du temps du travail au sens de l'article 2.1 de la directive le temps de déplacement qu'ils consacraient aux déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du dernier clients désignés par leur employeur.

13.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul des cotisations de sécurité sociale > Compléments aux avantages de sécurité sociale](#)

[C. trav. Bruxelles, 20 décembre 2019, R.G. 2016/AB/1.020<sup>6</sup>](#)

Certains bénéfices accordés par un fonds social, créé au sein du groupe, aux membres du personnel en service ainsi qu'aux pensionnés et aux veufs isolés sous forme d'interventions fixes (primes à l'occasion de mariages, naissances, communions, maladies, décès, etc.) et d'interventions non fixes nécessitant l'intervention du « comité » (prévoyant entre autres des primes de Saint-Nicolas, des cadeaux de Nouvel An, etc.) constituent des avantages évaluable en argent. Vu les conditions d'attribution, il ne s'agit pas de libéralités de la part de l'employeur et, étant donné par ailleurs les modalités d'attribution et les bénéficiaires, il s'agit de rémunération au sens de l'article 2, al 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> de la loi sur la protection de la rémunération.

14.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Libre circulation > Ressources suffisantes](#)

[C.J.U.E., 27 février 2020, Aff. n° C-836/18 \(Subdelegación del Gobierno en Ciudad Real c/ RH\)<sup>7</sup>](#)

Les dispositions du Traité concernant la citoyenneté de l'Union ne confèrent aucun droit autonome aux ressortissants d'un pays tiers. Les éventuels droits conférés à ceux-ci sont non des droits propres mais des droits dérivés de ceux dont jouit le citoyen de l'Union.

---

<sup>5</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Temps de déplacement et temps de travail](#).

<sup>6</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Avantages accordés aux \(ex\) travailleurs et cotisations de sécurité sociale](#).

<sup>7</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Article 20 T.F.U.E. et conditions de refus du droit de séjour d'un ressortissant d'un pays tiers, membre de la famille d'un citoyen de l'Union](#).

S'il est constaté qu'aucun droit de séjour ne peut être octroyé au ressortissant d'un pays tiers, membre de la famille d'un citoyen de l'Union, le fait qu'il existe entre ceux-ci une relation de dépendance telle qu'elle aboutirait à contraindre le citoyen de l'Union à quitter le territoire de l'Union dans son ensemble, en cas de renvoi, en-dehors dudit territoire du membre de sa famille, a pour conséquence qu'en vertu de l'article 20 T.F.U.E., l'Etat membre concerné doit reconnaître un droit de séjour dérivé à celui-ci.

15.

[Travail et famille > Congé parental\\*](#)

[C. trav. Bruxelles, 11 mars 2020, R.G. 2018/AB/808](#)

La différence de traitement créée, en ce qui concerne le montant de celles-ci, par l'article 8, § 2bis, de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption, entre les personnes exerçant leur droit au congé parental, suivant que ces personnes ont, on non, atteint l'âge de 50 ans doit être considérée comme légitime, puisqu'il s'agit de favoriser le maintien au travail de travailleurs âgés, dans un contexte de vieillissement de la population.

L'octroi d'une allocation d'interruption de carrière plus élevée aux travailleurs ayant atteint l'âge de 50 ans ou plus poursuit ce but dès lors qu'il permet aux intéressés de se maintenir au travail par ce biais, tout en conciliant vie privée et vie professionnelle à des conditions financières qui les y incitent. Le droit au congé parental, notamment par le biais d'une diminution de prestations d'1/5<sup>e</sup>, étant une forme d'interruption de carrière, s'inscrit dans cette même perspective.

Il existe un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés (octroyer une allocation plus élevée à la catégorie de personnes visées) et le but recherché (accroître le taux d'emploi des travailleurs de 50 ans et plus, en les incitant à recourir à cette forme d'interruption à temps partiel, tout en poursuivant une carrière professionnelle après cet âge).

16.

[Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Taux des allocations > Supplément enfant atteint d'une affection](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 9 janvier 2020, R.G. 13/2.665/A<sup>8</sup>](#)

L'échelle médico-légale permettant l'évaluation du handicap de l'enfant, reprise à l'arrêté royal du 28 mars 2003, distingue trois piliers : (i) le premier a trait aux conséquences de l'affection sur le plan de l'incapacité physique ou mentale de l'enfant, (ii) le deuxième pilier vise les conséquences de l'affection sur le plan de l'activité et la participation de l'enfant et (iii) le troisième pilier concerne les conséquences de l'affection pour l'entourage familial.

En cas d'incapacités multiples, si aucune des affections partielles n'entraîne une incapacité totale, le pourcentage d'incapacité est attribué entièrement pour l'affection la plus grave et un calcul intervient proportionnellement pour les autres, qui sont dans l'ordre décroissant de leur pourcentage réel d'incapacité. Cette règle est applicable lorsque les affections partielles affectent des membres ou des fonctions différentes (règle dite « règle de Balthazar »).

Pour le premier pilier, les points sont attribués en fonction d'une évaluation basée sur la liste des affections pédiatriques (annexe 2 à l'arrêté royal précité) et le BOBI. Il y a prévalence de la liste des affections pédiatriques sur le BOBI.

---

<sup>8</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Supplément d'allocations familiales pour enfant atteint d'une affection : évaluation](#).

En l'espèce, vu les éléments du dossier (notamment des problèmes d'incontinence d'origine psychologique), le tribunal conclut à une invalidité totale supérieure à 80%, avec une cotation de 6 points dans le premier pilier. Il fait dès lors droit à la demande d'allocations familiales majorées.

17.

[Maladies professionnelles > Spécificités dans le secteur public > Présomption d'exposition au risque](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 28 novembre 2019, R.G. 18/213/A<sup>9</sup>](#)

Il ressort de la jurisprudence de la Cour de cassation que, s'agissant du secteur public, la condition d'exposition au risque ne doit pas passer par la référence traditionnelle à l'article 32 des lois coordonnées du 3 juin 1970 (Cass., 4 avril 2016, R.G. S.14.0039.F). Dès lors, cette condition d'exposition est régie exclusivement par l'arrêté royal d'exécution de la loi du 3 juillet 1967 applicable, soit en l'espèce l'arrêté royal du 21 janvier 1993. En outre, le tribunal rappelle que la présomption d'exposition au risque professionnel n'est pas limitée aux maladies de la liste mais s'étend à toutes celles qui tout en ne figurant pas sur celle-ci trouvent leur cause dans l'exercice de la profession au sens de l'article 30*bis* des lois coordonnées (Cass., 10 décembre 2018, R.G. S.18.0001.F).

18.

[Maladies professionnelles > Réparation > Incapacité > Incapacité permanente > Evaluation > Prépension / Pension anticipée](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 17 mars 2020, R.G. 2017/AL/692<sup>10</sup>](#)

Il n'y a pas lieu de prendre en compte la prépension dans les facteurs socio-économiques devant intervenir pour la fixation du taux de l'incapacité permanente. En effet, cet élément ne figure pas dans la loi. La seule disposition légale modifiant la prise en compte des facteurs socio-économiques est relative à l'âge de 65 ans, l'article 35*bis* des lois coordonnées ayant d'ailleurs été modifié à plusieurs reprises à cet égard. En l'espèce, la situation de prépension doit donc être neutralisée et la Cour conclut à l'existence de facteurs socio-économiques, dont le taux s'ajoute au taux d'incapacité physique.

19.

[Chômage > Droit aux allocations > Interruption temporaire d'une activité autre](#)

[C. trav. Bruxelles, 12 mars 2020, R.G. 2018/AB/876](#)

Suivant l'article 55, 3°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, aucune allocation n'est accordée pendant l'interruption temporaire de l'exercice d'une profession qui n'assujettit pas à la sécurité sociale, secteur chômage. Cette disposition, qui vise l'exercice d'une activité indépendante, a pour but d'éviter que le régime des allocations de chômage serve à financer le chômage temporaire des indépendants. Ce texte ne définissant pas ce qu'il y a lieu d'entendre par «interruption temporaire» et n'habilitant pas le Ministre à cette fin, ces termes doivent dès lors s'entendre dans leur sens usuel, lequel implique l'arrêt ou une coupure de l'activité limitée dans le temps.

---

<sup>9</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Burnout dans le secteur public : conditions](#).

<sup>10</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Incapacité permanente dans le secteur des maladies professionnelles et prépension](#).



Ainsi en est-il lorsque le bénéficiaire alterne des périodes d'exercice à titre principal d'une activité indépendante avec des périodes de chômage complet qu'il reprend entre les missions temporaires qu'il décroche et effectue, en tant qu'indépendant, sous le couvert de sa qualité d'associé actif de la société qui lui appartient.

20.

[Chômage > Octroi des allocations > Disponibilité sur le marché de l'emploi > Etudes pendant le chômage](#)

[C. trav. Bruxelles, 12 mars 2020, R.G. 2018/AB/837](#)

Ne répond pas aux exigences de la loi du 11 avril 1995 la décision qui motive le refus de dispense par l'existence d'un diplôme antérieur de fin d'études de l'enseignement supérieur, ce qui est, à la fois insuffisant (le motif invoqué n'identifiant pas le diplôme visé et n'expliquant pas en quoi ce diplôme précis offre déjà des possibilités sur le marché de l'emploi) et inadéquat (ce motif ne laissant pas apparaître qu'il a été tenu compte des circonstances concrètes propres à la situation individuelle du demandeur).

21.

[Assujettissement - Salariés > Champ d'application de la loi > Extension > Artistes de spectacle](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 10 février 2020, R.G. 19/320/A<sup>11</sup>](#)

SMart est un « employeur intermédiaire ». Le mécanisme est ainsi triangulaire, puisque cette société permet à une personne a priori indépendante de bénéficier d'un contrat de travail. La gestion de l'activité est confiée à SMart, qui assume les obligations administratives et fiscales de l'employeur. Il s'agit d'un système d'encadrement et d'hébergement d'une activité professionnelle au sein d'une « entreprise partagée ». Il n'y a cependant pas de lien de subordination dans les contrats Smart et se pose également la question de l'autorité, puisque seul est proposé un encadrement juridique et qu'aucune mission ou activité n'est confiée au travailleur.

Le lien de subordination requis peut dès lors exister vis-à-vis d'une ASBL.

22.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Exigence d'une capacité de gain](#)

[Cass., 22 juin 2020, S.20.0002.F](#)

L'article 100, § 1er, alinéa 1er, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 requiert que le travailleur ait disposé d'une capacité de gain supérieure au tiers de celle de la personne de référence, dont la survenance ou l'aggravation des lésions ou troubles fonctionnels ensuite desquels il cesse toute activité entraîne la réduction dans la mesure qu'elle prescrit. L'on ne peut en conséquence considérer à la fois qu'un assuré social n'a jamais eu de capacité de gain avant son entrée sur le marché du travail et que ses lésions et troubles fonctionnels entraînent une réduction de sa capacité de gain à un taux égal ou inférieur à ce qu'une personne de même

---

<sup>11</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Contrat d'artiste : conditions de validité](#).

condition et de même formation peut gagner par son travail, lui ouvrant le droit aux prestations de l'assurance.

23.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Aide sociale > Conditions d'octroi > Dignité humaine > Critères](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 8 avril 2020, R.G. 19/4.411/A](#)<sup>12</sup>

Le droit à l'aide sociale naît dès qu'une personne se trouve dans une situation qui ne lui permet pas de vivre conformément à la dignité humaine.

En l'espèce, le tribunal estime que l'aide sociale financière était la plus appropriée et était nécessaire pour sauvegarder la dignité humaine de la demanderesse, victime de violences conjugales, puisqu'elle lui aurait permis d'être indépendante financièrement du père de son fils et de se séparer de lui. Il considère que les violences physiques, psychologiques et financières subies par la demanderesse de la part du père de son fils étaient attentatoires à sa dignité humaine. Ces violences étaient multiples et nécessitaient une prise en charge rapide du CPAS. Il est dès lors fait droit à la demande avec effet rétroactif.

24.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > P.I.I.S.](#)

[C. trav. Bruxelles, 12 mars 2020, R.G. 2018/AB/811](#)

Le droit à l'intégration sociale doit être examiné au regard des conditions d'octroi visées aux articles 3 et 4 de la loi du 26 mai 2002 et non d'éventuels manquements du demandeur aux obligations fixées dans un projet qui n'a plus cours. Partant, n'est pas légalement justifiée la décision du CPAS qui motive le retrait du droit à l'intégration sociale par le non-respect des engagements pris dans le cadre d'un contrat qui a expiré, alors que ce droit a été prolongé sans être assorti d'un nouveau projet.

25.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La demande > Acte introductif d'instance > Régularité](#)

[C. trav. Bruxelles, 10 mars 2020, R.G. 2017/AB/370](#)

Des erreurs commises dans l'identification du cité, sans qu'il y ait erreur sur la personne, ne sont sanctionnées que d'une nullité relative, susceptible d'être couverte ou d'échapper à toute sanction en vertu du régime des nullités établi par les articles 860 à 867 du Code judiciaire.

Il en va ainsi lorsque le travailleur a mal identifié son employeur en usant erronément de son nom commercial, tout en reprenant correctement son numéro d'inscription à la Banque carrefour des entreprises et son siège social. Ce faisant, il commet une simple erreur de plume ne menant à la nullité que si l'employeur établit que cette irrégularité lui a causé préjudice.

\*  
\* \*

---

<sup>12</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Octroi d'une aide sociale pour une période passée.](#)

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

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