



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

- Le Bulletin -

N° 118

15 octobre 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).

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 > Droit à un recours effectif devant un tribunal](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\) \(réf.\), 10 février 2020, R.G. 2020/CL/2](#)

Statuant au provisoire et en extrême urgence, la Cour du travail de Liège a interrogé la C.J.U.E. (demandant l'application de l'article 108 du règlement de procédure de la Cour ou, à défaut celle de l'article 105) sur les points suivants :

- Un recours organisé en droit interne au profit d'un demandeur d'asile invité à faire examiner sa demande de protection internationale dans un autre Etat membre ne présentant aucun caractère suspensif et ne pouvant acquérir un tel caractère qu'en cas de privation de liberté en vue du transfert imminent constitue-t-il un recours effectif au sens de l'article 27 du règlement dit Dublin III ?
- Le recours effectif prévu à l'article 27 du règlement dit Dublin III doit-il s'entendre comme s'opposant uniquement à la mise en œuvre d'une mesure de transfert contraint durant l'examen du recours dirigé contre ladite décision de transfert ou comme portant interdiction de toute mesure préparatoire à un éloignement, comme le déplacement dans un centre assurant la mise en place d'un trajet de retour à l'égard des demandeurs d'asile invités à faire examiner leur demande d'asile dans un autre pays européen ?

2.

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

[Cass., 15 juin 2020, n° S.19.0041.N](#)

L'article 32*tredecies* de la loi Bien-être, qui interdit en ses § 1^{er}, al. 1^{er}, al. 2, § 1^{er}/1, 1^o et § 2, al. 2, à l'employeur de mettre un terme à la relation de travail ou de prendre une mesure préjudiciable à l'égard du travailleur qui a déposé une plainte formelle du fait de harcèlement, n'exclut pas que le licenciement ou la mesure préjudiciable puisse être justifié par des motifs déduits de faits qui dans la demande d'intervention sont repris en tant que harcèlement.

3.

[Relation de travail > Contrat d'entreprise - requalification > Critères > Qualification claire](#)

[C. trav. Bruxelles, 4 février 2020, R.G. 2018/AB/924 \(NL\)](#)¹

Dès lors que la volonté des parties a été de conclure un contrat en tant qu'indépendant (ce qui a encore été confirmé lors de la prolongation de celui-ci), si le travailleur entend soutenir que la situation réelle exclut la relation juridique choisie, il doit apporter des éléments inconciliables avec la qualification de travailleur indépendant.

En l'espèce, pour ce qui est de la liberté d'organisation du temps de travail, il est relevé que l'intéressé pouvait s'absenter vingt-huit jours par an, jours qu'il pouvait choisir librement et pendant lesquels il n'était pas à disposition de la société. Vu par ailleurs l'éloignement géographique (Brésil) et le décalage horaire, la cour retient qu'il pouvait décider lui-même de son temps de travail et de son mode d'organisation.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Consultant indépendant : conditions pour une requalification](#).

L'absence de preuve d'une organisation du temps de travail précise et contraignante est un élément qui n'est pas incompatible avec le statut d'indépendant. De même pour l'organisation du travail, dès lors que celle-ci connaissait des restrictions mais qu'aucune instruction expresse relative à l'organisation du travail concret n'est produite.

4.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations du travailleur > Non-concurrence](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 24 mars 2020, R.G. 16/1.520/A](#)

La clientèle constituant une *res nullius* sur laquelle personne ne dispose de droit acquis, il ne peut être reproché à un travailleur, en l'absence de clause de non-concurrence (et hors le cas de la concurrence déloyale), et à son nouvel employeur d'avoir une fois la précédente relation de travail rompue démarché les clients de l'ancien employeur, même s'ils ont l'avantage de connaître les tarifs pratiqués par lui et peuvent donc instaurer une espèce de *dumping* en proposant systématiquement des prix plus avantageux.

5.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 20 avril 2020, R.G. 18/1.031/A](#)

Ce n'est pas sans lien avec la conduite du travailleur qu'intervient le licenciement d'une infirmière dont la personnalité et l'attitude, sèche et intransigeante, est mal vécue par les résidents d'une maison de repos : même si le métier est éprouvant et si les difficultés rencontrées sont sans doute renforcées par un manque de personnel dû à des budgets serrés, l'aide et les soins aux personnes doivent s'opérer sans concessions ni rudesse.

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](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 24 avril 2020, R.G. 19/808/A](#)

Il est normal et raisonnable pour un employeur de se séparer d'un vendeur qui reste de longues minutes dans une arrière-pièce, laissant ainsi le magasin sans surveillance et, la porte d'entrée n'étant pas munie d'un signal sonore, sans avoir la possibilité de détecter la présence d'un client potentiel, comportement non compatible avec ses fonctions.

7.

[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 \(div. Liège\), 24 avril 2020, R.G. 19/1.632/A](#)

Se conduit de manière normale et raisonnable l'employeur qui, après avoir organisé différentes réunions aux fins de trouver des solutions au comportement problématique d'un travailleur, procède à son licenciement pour avoir dû constater que l'échec de ses tentatives de pacification et le blocage qui en a résulté sont dus à l'intéressé, qui s'est avéré incapable de faire preuve d'une attitude constructive et fédératrice, qualité essentielle pour un *team leader*.

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Décisions contenant les principes](#)

[C. trav. Bruxelles, 7 novembre 2019, R.G. 2019/AB/705²](#)

Pour un travailleur bénéficiant d'une protection au sens de la loi du 19 mars 1991, le motif grave s'apprécie selon les règles générales. La preuve du motif grave doit être apportée de manière certaine. Vu la gravité de la mesure, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave. Dès lors, si la partie qui invoque le motif grave échoue à rapporter cette preuve, le doute profite à l'autre partie, le motif ne pouvant être retenu.

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Production de faux / Falsification de documents](#)

[C. trav. Bruxelles, 7 novembre 2019, R.G. 2019/AB/705](#)

La circonstance que l'administrateur délégué approuve et fasse rembourser les notes de frais qu'un travailleur rentre en dépit du fait qu'elles ne correspondent pas à des frais professionnels effectifs accredité l'explication fournie par ce dernier (étant qu'il a été autorisé à rentrer de fausses notes à concurrence d'un montant donné dans l'attente qu'il soit définitivement statué sur sa demande d'augmentation salariale) et permet de conclure que ce procédé ne constitue pas, dans son chef, un motif grave de rupture.

10.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 8 novembre 2019, R.G. 2018/AL/726³](#)

Pour apprécier l'existence du motif économique avancé pour justifier le licenciement d'une employée (dans une petite structure occupant deux employées, l'une à temps plein et l'autre à temps partiel), la

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Motif grave : exigence d'une preuve certaine](#).

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Motifs économiques et protection de la maternité](#).

cour examine d'abord l'évolution du chiffre d'affaire sur 5 ans. Sauf une légère augmentation passagère, le chiffre a été en baisse constante.

Sur l'engagement de la travailleuse (qui sera licenciée quelques mois plus tard), elle relève qu'à ce moment, le chiffre baissait déjà et que l'engagement s'explique par la démission d'une employée (étant l'employée à temps plein). L'employeur était dès lors autorisé à envisager le remplacement de l'employée démissionnaire par l'engagement d'une autre employée à durée indéterminée, partant, sur le plan financier, des chiffres réalisés l'année précédente, d'autant qu'il n'était pas établi à ce moment qu'une nouvelle diminution du chiffre d'affaires était prévisible.

Ayant licencié moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, l'employeur établit en outre qu'un prêt à tempérament a été souscrit en vue de payer celle-ci, et ce afin d'en étaler le coût sur une durée de 24 mois. Enfin, sur le choix de la travailleuse licenciée, la cour retient l'ancienneté peu importante, eu égard à celle dont bénéficiait sa collègue, qui doit en sus élever seule trois enfants. Le choix s'est dès lors porté sur l'employée à temps plein et le motif est étranger à l'état de grossesse.

11.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Cas d'espèce > Manquement > Travailleur](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 13 janvier 2020, R.G. 18/1.482/A⁴](#)

La volonté de rompre ne peut se déduire que d'un comportement non équivoque, que cette volonté soit expresse ou implicite : après une longue période d'incapacité de travail, si le travailleur ne reprend pas le travail sans remettre un nouveau certificat, l'employeur est tenu de s'assurer de la réalité de l'abandon de travail s'il estime qu'il y a lieu d'invoquer un acte équipollent à rupture.

12.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Cas d'espèce > Manquement > Employeur](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 10 février 2020, R.G. 18/2.534/A⁵](#)

Il appartient au juge du fond de se prononcer souverainement sur la question de savoir si la partie qui a manqué à ses obligations a exprimé sa volonté de rompre, cette volonté devant être appréciée en vertu des circonstances de fait propres à l'espèce. L'invocation d'un manquement débouchant sur un acte équipollent à rupture doit, en outre, faire l'objet d'une mise en demeure préalable.

En l'espèce, il n'y a jamais eu volonté dans le chef de l'employeur de rompre le contrat de travail et la mise en demeure exigée n'a pas été adressée en bonne et due forme. L'acte équipollent à rupture a dès lors été constaté de manière précipitée et irrégulière. L'employeur, société de titres-services a fait l'objet d'un refus d'agrément. Cette décision prise par le Ministre de l'emploi et de la formation du Gouvernement wallon a été contestée devant le Conseil d'Etat (le recours étant toujours en cours lorsque le tribunal statue) et la société a entre-temps effectué des déclarations de chômage temporaire pour force majeure (déclarations rejetées par l'ONEm à deux reprises et pour lesquelles un recours est également pendant devant le tribunal du travail).

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Abandon de travail et acte équipollent à rupture](#).

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Retrait de l'agrément d'une société de titres-services : conséquences sur le contrat de travail](#).

13.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 23 mars 2020, R.G. 18/1.846/A](#)

Lorsque les fautes commises par le travailleur ne sont pas établies ou ne constituent pas un motif grave, l'attitude de l'employeur pourra être constitutive de violence au sens de l'article 1112 C.civ. si elle est accompagnée de moyens destinés à obtenir, par une pression inacceptable, l'obtention de la signature du travailleur dans des conditions irrégulières ou illégales.

Le seul fait de mentionner l'envoi d'un courrier recommandé notifiant le motif grave le jour même où il fait signer une convention de rupture n'est cependant pas suffisant pour démontrer une violence dans son chef, même si cela est peu cohérent.

14.

[Fin du contrat de travail > Prescription > Interruption > Modes interruptifs](#)

[Cass., 15 juin 2020, n° S.19.0055.N](#)

L'article 2244, § 2, du Code civil n'accorde d'effet interruptif de prescription à une mise en demeure extrajudiciaire que s'il est satisfait à l'ensemble des conditions strictes prévues à la disposition légale. En conséquence, une mise en demeure adressée par voie recommandée mais sans accusé de réception, même à supposer qu'elle a atteint son destinataire, ne satisfait pas à ces conditions et n'a dès lors pas d'effet interruptif.

15.

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

[C.J.U.E., 22 avril 2020, Aff. n° C 692/19 \(B. c/ YODEL DELIVERY NETWORK LTD\) \(ord.\)](#)

La Directive n° 2003/88/CE s'oppose à ce qu'une personne engagée sur le fondement d'un accord de services précisant qu'elle est entrepreneure indépendante soit qualifiée de « travailleur » au sens de cette directive, lorsqu'elle dispose des facultés (i) de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants pour effectuer le service qu'elle s'est engagée à fournir, (ii) d'accepter ou de ne pas accepter les différentes tâches offertes par son employeur présumé ou d'en fixer unilatéralement un nombre maximal, (iii) de fournir ses services à tout tiers, y compris à des concurrents directs de l'employeur présumé, et (iiii) de fixer ses propres heures de « travail » dans le cadre de certains paramètres, ainsi que d'organiser son temps pour s'adapter à sa convenance personnelle plutôt qu'aux seuls intérêts de l'employeur présumé, dès lors que, d'une part, l'indépendance de cette personne n'apparaît pas fictive et, d'autre part, il n'est pas permis d'établir l'existence d'un lien de subordination entre ladite personne et son employeur présumé.

Il appartient à la juridiction de renvoi de procéder, en tenant compte de l'ensemble des éléments pertinents relatifs à cette même personne, ainsi qu'à l'activité économique qu'elle exerce, à sa qualification au regard de la Directive n° 2003/88. (Extrait du dispositif)

16.

[Chômage > Types de chômage > Chômage économique](#)

[C. trav. Bruxelles, 14 mai 2020, R.G. 2018/AB/554](#)⁶

Un régime spécifique a été institué pour les travailleurs mis en chômage économique (qui ne peuvent être dispensés du stage que dans des conditions strictes) et les autres chômeurs temporaires (qui en sont toujours dispensés).

S'il s'agit de catégories comparables, aucun élément objectif n'est avancé pour justifier l'économie budgétaire recherchée (premier objectif annoncé) ni l'augmentation de l'usage « impropre » du chômage économique (la lutte contre celle-ci étant présentée comme le second objectif). Les rapports annuels publics de l'ONEm font apparaître pour la période de 2014 à 2017 une diminution du nombre de jours indemnisés et aucune explication n'est donnée quant à d'éventuelles fraudes profitant soit aux travailleurs et aux entreprises, soit essentiellement à ces dernières. En outre, la référence aux travailleurs étrangers (dont la cour relève qu'un pourcentage très important d'entre eux sont originaires de pays ayant adhéré à l'Union européenne) heurte le principe de la libre circulation.

Enfin, l'argument de la difficulté des contrôles est également rejeté, la cour déplorant encore in fine de son arrêt qu'aucun exemple concret n'est donné d'un abus qui aurait été constaté à ce titre. La cour décide dès lors d'écarter les articles 40 et 42bis de l'arrêté royal organique (modifiés par un arrêté royal du 11 septembre 2016).

17.

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

[C. trav. Bruxelles, 6 février 2020, R.G. 2018/AB/745](#)⁷

L'article 3, 5^oter de l'arrêté royal d'exécution du 28 novembre 1969 prévoit que ne sont pas visés par l'extension du champ d'application de la loi les chauffeurs de taxi qui sont titulaires d'une licence d'exploitation d'un service de taxis délivrée par l'autorité compétente et qui sont propriétaires du véhicule ou des véhicules qu'ils exploitent ou qui en ont la disposition par contrat de vente à tempérament qui n'est pas financé ou dont le financement n'est pas garanti par l'entrepreneur. De même, les chauffeurs de taxi qui sont mandataires de la société qui exploite le véhicule et qui disposent de la licence d'exploitation, au sens de l'arrêté royal n° 38 organisant le statut social des travailleurs indépendants (en son article 3, § 1^{er}, alinéa 4).

Sur la définition du mandat, il faut se reporter au Code civil (article 1984 et suivants) ainsi qu'au Code des sociétés et associations, le mandataire désigné de la société au sens de l'arrêté royal n° 38 visant le gérant ainsi que la personne désignée comme mandataire conformément au droit commun. En l'espèce, les chauffeurs n'ont jamais été désignés comme mandataires de la société. La qualification d'« associé actif » n'est par ailleurs pas de nature à leur conférer cette qualité.

Se pose cependant également la question de savoir si les chauffeurs, sans avoir été désignés, exerçaient un mandat au sein de la société : tel n'est pas le cas et la détention de quelques parts n'est pas de nature à leur donner un quelconque pouvoir de décision.

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Chômage pour cause économique : écartement des articles 40 et 42bis de l'arrêté royal chômage](#).

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Chauffeurs de taxi : conditions d'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés](#).

18.

[Assujettissement - Salariés > Champ d'application de la loi > Types particuliers de personnel > Personnel d'ambassade > Personnel de service](#)

[Cass., 4 mai 2020, n° S.19.0075.F⁸](#)

L'article 1142 du Code civil, qui dispose que toute obligation de faire se résout en dommages et intérêts en cas d'inexécution de la part du débiteur, n'exclut pas que l'exécution en nature constitue le mode normal d'exécution forcée des obligations de faire lorsque celle-ci demeure possible. L'extinction du contrat ne fait pas obstacle à l'application de cet article.

Dans la mesure où l'Etat étranger, qui n'y était pas tenu par la loi, s'est obligé par le contrat de travail à assujettir l'intéressée à la sécurité sociale belge des travailleurs salariés et à payer les cotisations sociales et qu'il a mis fin au contrat sans avoir exécuté cette obligation, il peut être condamné à régulariser l'assujettissement à la sécurité sociale en versant les cotisations de sécurité sociale, cotisations personnelles et patronales, pour toute la période contractuelle. Il n'y a pas de violation des articles 37 de la loi du 3 juillet 1978 non plus que 1134 et 1142 du Code civil.

19.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 6 janvier 2020, R.G. 14/2.703/A et 14/3.764/A⁹](#)

En cas de reprise du travail non autorisée, si l'examen médical prévu par l'article 101 de la loi coordonnée n'a pas été pratiqué et qu'une décision médicale de fin de reconnaissance de l'incapacité de travail n'a pas été prise, l'assuré social est présumé avoir réuni les conditions de reconnaissance de l'incapacité de travail pendant la période litigieuse. Il ne résulte pas des dispositions légales applicables qu'il faut opérer une distinction entre une reprise d'activité réduite par rapport à la situation de l'intéressé avant le début de l'incapacité de travail (avec application de l'article 101) et une reprise d'activité équivalente ou à temps plein (avec application de l'article 100).

20.

[Maladie / Invalidité > Récupération > Décès de l'assuré social](#)

[C. trav. Bruxelles, 7 mai 2020, R.G. 2018/AB/1.035¹⁰](#)

Avant la modification des articles 322 et suivants de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 exécutant l'article 194, § 1^{er}, de la loi coordonnée le 14 juillet 1994, intervenue par l'arrêté royal du 30 septembre 2012, le délai de récupération était (notamment) suspendu à partir de la date du décès du débiteur. Depuis la modification du texte, il est actuellement prévu que le délai est suspendu pour une période de deux ans à partir de la date du décès de l'assuré, le texte prévoyant également la fin de la durée de la suspension lorsque – comme en l'espèce – la succession est déclarée vacante et qu'un curateur à succession

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Assujettissement de personnel domestique d'une ambassade à la sécurité sociale belge : un arrêt de la Cour de cassation](#).

⁹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Reprise d'un travail non autorisé dans le secteur AMI](#).

¹⁰ Pour de plus amples développements sur la question, voir [A.M.I. : décès de l'assuré social et récupération d'indemnités versées indûment](#).

vacante a été désigné. La suspension prend fin dans cette hypothèse lors de la clôture de la succession, et ce que celle-ci intervienne avant la fin du délai de deux ans ou après celui-ci.

Pour la cour, il ressort clairement du procès-verbal de la réunion entre organismes assureurs et l'I.N.A.M.I. que ce dernier a alors donné suite aux revendications des organismes assureurs, étant que le décès de l'assuré aura un effet suspensif, qu'il se produise avant ou après la constatation de l'indu et qu'il soit ou non la cause de celui-ci.

21.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Demandeurs d'asile > Aide matérielle](#)

[Prés. Trib. trav. Liège \(div. Arlon\) \(réf.\), 25 mars 2020, R.Req. 20/2/K¹¹](#)

Si l'Agence FEDASIL peut modifier la structure désignée pour accueillir le demandeur d'asile, elle doit le faire tenant compte des circonstances liées au respect de la dignité humaine. Celles-ci peuvent notamment justifier la prolongation d'une prise en charge en centre d'accueil. Vu la situation sanitaire actuelle, le transfert vers l'Italie, intervenant sans nécessité particulière autre que l'exécution d'un trajet retour, apparaît contraire à la dignité humaine.

Dans le même sens, pour un déplacement interne, voir [Prés. Trib. trav. Liège \(div. Marche-en-Famenne\) \(réf.\), 20 mars 2020, R.Req. 20/3/K.](#)

22.

[Sécurité d'existence > Prestations familiales garanties > Conditions d'octroi > Enfant à charge d'une personne physique](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 16 juin 2020, R.G. 2019/AN/121](#)

Durant la procédure d'asile, tout étranger a droit à un accueil devant lui permettre de mener une vie conforme à la dignité humaine. L'aide matérielle octroyée par l'Agence ou le partenaire au sein d'une structure d'accueil consiste notamment en l'hébergement, les repas, l'habillement, l'accompagnement médical, social et psychologique et l'octroi d'une allocation journalière et comprend également l'accès à un programme de retour volontaire. Par conséquent, lorsqu'un demandeur d'asile et sa famille bénéficient de l'aide matérielle dans une structure d'accueil (que ce soit dans un centre FEDASIL ou une ILA), ils n'ont pas droit aux allocations familiales garanties.

En l'espèce, les frais principaux ont été pris en charge. Il ne peut être considéré que les enfants ont été pris en charge principalement par la mère tenant compte de l'aide financière qui lui a été octroyée. En outre, celle-ci ne rapporte pas la preuve de frais extraordinaires, représentant plus de la moitié des frais d'entretien des enfants.

¹¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Décision de transfert prise par l'Agence FEDASIL : contrariété aux normes de confinement.](#)

23.

[Sécurité d'existence > Prestations familiales garanties > Allocation de naissance](#)

[C. trav. Bruxelles, 4 mars 2020, R.G. 2017/AB/613](#)¹²

L'allocation de naissance fait partie des prestations familiales garanties au sens de la loi. Aucun délai de forclusion ou de déchéance n'est fixé pour l'introduction d'une demande d'allocations familiales dans ce cadre légal, l'article 7, alinéa 2, de la loi contenant cependant une règle de rétroactivité d'une année, qui vise les seules allocations familiales. Cette rétroactivité est calculée à partir de la demande. Pour ce qui est de l'allocation de naissance, l'alinéa 3 du même article dispose que le délai dans lequel la demande doit être introduite est l'année de la naissance. Il s'agit d'un délai de forclusion. C'est à la date d'introduction de celle-ci qu'il y a lieu d'examiner les conditions d'octroi.

En l'espèce, au moment de la naissance, les conditions d'octroi n'étaient pas remplies, les membres de la famille n'ayant pas encore reçu la qualité de réfugiés et ne justifiant pas d'une résidence d'au moins 5 ans en Belgique, la famille étant à ce moment hébergée dans un centre d'accueil Fedasil. Elles l'étaient cependant au moment de la demande, intervenue 6 mois plus tard.

24.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Délais de recours > Appel > Délais spécifiques > Sécurité sociale](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 16 juin 2020, R.G. 2019/AN/168](#)

En sécurité sociale, l'appel contre un jugement ayant fait l'objet d'une décision ultérieure en rectification d'une erreur matérielle doit être fait dans le mois de sa notification, la demande de rectification étant sans incidence. Si l'affaire, qui en l'espèce est un litige 'classique' en matière de soins de santé, pose une question de discrimination, il faut, à défaut d'établir que les conditions de l'article 581, 10°, du Code judiciaire sont remplies, considérer qu'il s'agit d'un cas d'application de l'article 780, 6°, tant pour la couverture obligatoire que pour l'assurance complémentaire.

25.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Voies de recours > Appel > Effet dévolutif](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 20 janvier 2020, R.G. 2019/AL/213](#)

L'effet dévolutif est d'ordre public. Il faut distinguer l'effet dévolutif ordinaire (en cas d'appel dirigé contre une décision par laquelle le juge a entièrement épuisé sa juridiction) et l'effet dévolutif étendu ou élargi (en cas d'appel contre une décision par laquelle le premier juge n'a pas épuisé sa juridiction). Dès lors que, en matière de maladies professionnelles, l'appel porte uniquement sur une pathologie alors qu'il y en a plusieurs, les autres sont, en vertu de l'effet dévolutif élargi, également portées devant la cour, même en l'absence d'appel sur ce point. Ceci afin d'éviter la fragmentation du litige.

*
* *

¹² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Conditions d'octroi de l'allocation de naissance dans le régime des prestations familiales garanties](#).

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

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