



RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)
EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 126

15 février 2021

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 (<https://www.terralaboris.be/>).

La C.J.U.E. a rendu trois arrêts importants en décembre 2020 sur la directive Détachement. Il s'agit d'arrêts de la Grande Chambre. Nous les présentons en début de Bulletin.

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

La Grande Chambre de la Cour de Justice de l'Union européenne a rendu en décembre dernier trois arrêts de grand intérêt sur la question du détachement et du transport routier.

Il s'agit d'un arrêt sur question préjudicielle introduite par le *Hoge Raad der Nederlanden* (Cour suprême des Pays-Bas) et de deux arrêts sur requête en annulation de (parties de) la Directive (UE) n° 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018, modifiant la Directive n° 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

1. L'arrêt rendu sur question préjudicielle

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Directive Détachement](#)

C.J.U.E., (Gde Chambre), 1^{er} décembre 2020, Aff. n° C-815/18, (FEDERATIE NEDERLANDSE VAKBEWEGING C/ VAN DEN BOSCH TRANSPORTEN BV, VAN DEN BOSCH TRANSPORTE GMBH, SILO-TANK KFT.)

La Directive n° 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, doit être interprétée en ce sens qu'elle est applicable aux prestations de services transnationales dans le secteur du transport routier.

L'article 1^{er}, §§ 1^{er} et 3, et l'article 2, § 1^{er}, de la Directive n° 96/71 doivent être interprétés en ce sens qu'un travailleur qui exerce une activité de chauffeur dans le secteur du transport routier international dans le cadre d'un contrat d'affrètement entre l'entreprise qui l'emploie, établie dans un État membre, et une entreprise qui est située dans un État membre autre que celui dans lequel l'intéressé travaille habituellement, est un travailleur détaché sur le territoire d'un État membre au sens de ces dispositions lorsque l'exécution de son travail présente, pendant la période limitée en cause, un lien suffisant avec ce territoire. L'existence d'un tel lien est déterminée dans le cadre d'une appréciation globale d'éléments tels que la nature des activités accomplies par le travailleur concerné sur ledit territoire, le degré d'intensité du lien des activités de ce travailleur avec le territoire de chaque État membre dans lequel il opère ainsi que la part que lesdites activités y représentent dans l'ensemble du service de transport.

Le fait qu'un chauffeur routier international, qui a été mis par une entreprise établie dans un État membre à la disposition d'une entreprise établie dans un autre État membre, reçoit les instructions inhérentes à ses missions, commence ou termine celles-ci au siège de cette seconde entreprise ne suffit pas en soi pour considérer que ce chauffeur a été détaché sur le territoire de cet autre État membre, au sens de la Directive n° 96/71, dès lors que l'exécution du travail dudit chauffeur ne présente pas, sur la base d'autres facteurs, un lien suffisant avec ce territoire.

L'article 1^{er}, §§ 1^{er} et 3, et l'article 2, § 1^{er}, de la Directive n° 96/71 doivent être interprétés en ce sens que l'existence d'un lien de groupe entre les entreprises qui sont parties au contrat de mise à disposition de travailleurs n'est pas, en tant que telle, pertinente aux fins d'apprécier l'existence d'un détachement de travailleurs.

L'article 1^{er}, §§ 1^{er} et 3, et l'article 2, § 1^{er}, de la Directive n° 96/71 doivent être interprétés en ce sens qu'un travailleur qui exerce une activité de chauffeur dans le secteur du transport routier et qui, dans le cadre d'un contrat d'affrètement entre l'entreprise qui l'emploie, établie dans un État membre, et une entreprise située dans un autre État membre, effectue des transports de cabotage sur le territoire d'un État membre autre que l'État membre sur le territoire duquel il travaille habituellement doit, en principe, être considéré comme détaché sur le territoire de l'État membre dans lequel ces transports sont effectués. La durée du transport de cabotage est un élément dénué de pertinence pour apprécier l'existence d'un tel détachement, sans préjudice de l'application éventuelle de l'article 3, § 3, de cette directive.

L'article 3, §§ 1^{er} et 8, de la Directive n° 96/71 doit être interprété en ce sens que la question de savoir si une convention collective a été déclarée d'application générale doit être appréciée par référence au droit national applicable. Répond à la notion visée par ces dispositions une convention collective de travail qui n'a pas été déclarée d'application générale, mais dont le respect conditionne, pour les entreprises qui en relèvent, la dispense d'application d'une autre convention collective de travail déclarée, quant à elle, d'application générale, et dont les dispositions sont en substance identiques à celles de cette autre convention collective de travail.

2. Les recours en annulation

2.1.

C.J.U.E., (Gde Chambre), 8 décembre 2020, Aff. n° C-626/18, (RÉPUBLIQUE DE POLOGNE c/ PARLEMENT EUROPÉEN)

La Cour de Justice a rejeté un recours introduit par la République de Pologne en annulation de l'article 1^{er}, § 2, sous a), et § 2, sous b), et l'article 3, § 3, de la Directive (UE) n° 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018, modifiant la Directive n° 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et, à titre subsidiaire, de celle-ci dans son intégralité.

L'Etat polonais soutenait que la directive attaquée crée des restrictions à la libre prestation des services qui sont contraires à l'article 56 TFUE, en ce qu'elle introduit, dans la Directive n° 96/71, l'obligation pour les États membres de garantir aux travailleurs détachés, d'une part, une rémunération conforme à la législation ou aux pratiques de l'État membre d'accueil et, d'autre part, toutes les conditions de travail et d'emploi conformes à cette législation ou à ces pratiques, dès lors que, en substance, la durée effective du détachement d'un travailleur est supérieure à douze mois. Il critiquait également que la directive attaquée s'applique au secteur du transport routier.

2.2.

C.J.U.E., (Gde Chambre), 8 décembre 2020, Aff. n° C-620/18, HONGRIE c/ PARLEMENT EUROPÉEN)

La Cour de Justice a rejeté un recours introduit par la Hongrie, qui demandait d'annuler la Directive (UE) n° 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018, modifiant la Directive n° 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, et, à titre subsidiaire, d'annuler plusieurs dispositions de celle-ci. Il faisait notamment valoir que la directive attaquée est contraire à l'article 153, § 5, TFUE, qui exclut la réglementation de la rémunération du travail salarié de la compétence du législateur de l'Union, et que la directive attaquée est contraire à l'article 56 TFUE ainsi qu'à l'arrêt du 18 décembre 2007, LAVAL UN PARTNERI (C-341/05, EU:C:2007:809), en ce qu'elle prévoit que l'exercice du droit de grève ou du droit d'entreprendre d'autres actions collectives puisse faire obstacle à la mise en œuvre effective de la libre prestation des services.

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Droits fondamentaux > Égalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Orientation sexuelle](#)

C.J.U.E. (Gde Chambre), 23 avril 2020, Aff. C-507/18 (NH c/ ASSOCIAZIONE AVVOCATURA PER I DIRITTI LGBTI – RETE LENFORD)

La notion de « conditions d'accès à l'emploi (...) ou au travail » contenue dans l'article 3, § 1^{er}, sous a), de la Directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprétée en ce sens que relèvent de cette notion des déclarations effectuées par une personne au cours d'une émission audiovisuelle, selon lesquelles jamais elle ne recruterait ni ne ferait travailler de personnes d'une certaine orientation sexuelle dans son entreprise, et ce alors qu'aucune procédure de recrutement n'était en cours ou programmée, à condition que le lien entre ces déclarations et les conditions d'accès à l'emploi ou au travail au sein de cette entreprise ne soit pas hypothétique.

La Directive n° 2000/78 doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale en vertu de laquelle une association d'avocats dont l'objet statutaire consiste à défendre en justice les personnes ayant notamment une certaine orientation sexuelle et à promouvoir la culture et le respect des droits de cette catégorie de personnes a, du fait de cet objet et indépendamment de son but lucratif éventuel, automatiquement qualité pour engager une procédure juridictionnelle visant à faire respecter les obligations découlant de cette directive et, le cas échéant, obtenir réparation, lorsque se produisent des faits susceptibles de constituer une discrimination, au sens de ladite directive, à l'encontre de ladite catégorie de personnes et qu'une personne lésée n'est pas identifiable. (Dispositif)

2.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Obligations du travailleur > Exécution des engagements contractuels](#)

C. trav. Bruxelles, 1^{er} septembre 2020, R.G. 2019/AB/520 (NL)

Le fait que le travailleur ait le sentiment, subjectif, que la fonction qu'il exerce ne correspond pas à sa formation et à ses qualifications ne le dispense nullement de l'obligation qui lui incombe (LCT, art. 17) d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, aux temps, lieu et conditions convenus.

3.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Notion d'ancienneté](#)

Trib. trav. fr. Bruxelles, 3 septembre 2020, R.G. 19/1.116/A¹

Il y a lieu d'écarter l'article 2, § 2, 1^{er} tiret, de la C.C.T. 109 (exigence d'une ancienneté de six mois), cette distinction étant contraire au principe d'égalité. Le tribunal renvoie notamment à la doctrine qui s'est interrogée sur la raison pour laquelle le licenciement d'un travailleur engagé à durée indéterminée ne

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir **C.C.T. n° 109 : écartement de la condition de six mois d'ancienneté.**

pourrait pas être déraisonnable s'il intervient après cinq mois d'occupation alors que ce serait le cas s'il était licencié un mois plus tard et retient que ni le rapport précédant la C.C.T. n° 109 ni le commentaire de son article 2 ne précisent le motif pour lequel les travailleurs qui n'ont pas cette ancienneté ont été exclus du bénéfice de la C.C.T.

4.

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

C. trav. Bruxelles, 28 octobre 2020, R.G. 2017/AB/906

Pour éviter que l'obligation inscrite à l'article 1^{er} de la C.C.T. n° 103 ne reste lettre morte et donner un sens à l'incorporation du § 1^{er} dans l'article 21, dont le § 2 assure au travailleur en crédit-temps une protection contre le licenciement, l'employeur qui invoque une décision prise pendant la période de crédit-temps pour justifier une réorganisation qui l'aurait conduit à devoir licencier le travailleur en crédit-temps ne doit pas seulement prouver que la décision prise est à l'origine d'une réorganisation et est le motif réel du licenciement (ce qui suppose de vérifier le lien de cause à effet entre la mesure décidée et le licenciement) mais il doit également prouver qu'il n'existait pas d'emploi équivalent ou similaire dans l'entreprise.

Toute autre interprétation méconnaîtrait la volonté du législateur et rendrait inopérante la protection qu'il a voulu assurer aux travailleurs en crédit-temps puisqu'elle reviendrait à considérer que l'employeur sous prétexte de son pouvoir de gestion a le droit de supprimer le poste de travail de celui-ci et de le licencier à son retour sous couvert d'une réorganisation touchant cet unique poste de travail.

5.

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

C. trav. Bruxelles, 22 septembre 2020, R.G. 2017/AB/885

L'inter-contrat n'est pas une situation anormale, mais plutôt fréquente dans les sociétés de consultance, puisque cela permet d'avoir des ressources disponibles à tout moment en fonction des besoins des clients. Toute entreprise relevant de ces secteurs d'activité connaît un taux usuel d'inter-contrats et l'absence de mission ne constitue donc pas en soi dans ces sociétés de consultance un motif de licenciement.

Même si la situation d'inter-contrat d'un employé perdure, et que l'employeur subit une perte financière pendant celui-ci, le licenciement d'un employé dans ce secteur et dans cette situation, et dont les qualités ne sont pas en cause, ne peut être qualifié de licenciement pour motif économique, sauf à démontrer que la situation économique globale de l'employeur demande une réorganisation et qu'une réduction du personnel s'impose.

6.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Délai > Connaissance > Audition](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Dinant\), 19 octobre 2020, R.G. 19/454/A](#)

Un travailleur, absent sans justification à l'entretien qui lui avait été proposé à l'effet qu'il livre sa version des faits qui lui sont imputés à motif grave, ne peut, par la suite, reprocher à son employeur de ne l'avoir pas convoqué à un nouvel entretien avant de procéder à son licenciement immédiat.

7.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Dinant\), 19 octobre 2020, R.G. 19/454/A](#)

La tenue de propos inappropriés envers une cliente de l'entreprise est, assurément fautive et inacceptable, comme le sont, du reste, la réponse apportée en l'espèce par leur auteur lors de son audition par les services de police suite à la plainte pénale déposée à son encontre par l'intéressée ainsi que son absence de prise de conscience de l'inadéquation de certains de ses comportements.

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Concurrence pendant l'exécution du contrat](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 12 octobre 2020, R.G. 19/191/A](#)

Le fait que l'employeur n'ait, précédemment, pas vu d'inconvénient à ce qu'un de ses travailleurs exerce certaines activités extérieures à son centre de bien-être et de remise en forme ne permet pas de conclure qu'il a donné son blanc-seing à l'exercice de toute activité complémentaire quelconque et ne puisse réagir au démarchage auquel l'intéressée procède sur *Facebook* en proposant des services de *coaching* sportif qui, sans être de nature identique à ceux qu'il offre, n'en constituent pas moins une autre façon d'atteindre le même résultat de renforcement musculaire ou d'amélioration de la condition physique. Sont sans incidence à cet égard le fait qu'elle ait été autorisée par sa mutuelle à exercer une activité pendant son incapacité de travail ou celui qu'elle ait évoqué, mais sans précision quant à l'objet réel de l'activité envisagée, son intention de s'inscrire en qualité d'indépendante complémentaire dans un message adressé à son employeur.

9.

[Rémunération / Avantages / Frais > Paiement > Chercheurs F.N.R.S.](#)

[C. trav. Bruxelles, 9 septembre 2020, R.G. 2017/AB/848](#)

En cas de cumul entre un mandat de recherche et une charge d'enseignement universitaire rémunérée, la situation différente des chercheurs selon l'université où ils enseignent relève en premier lieu d'un choix de leur part, n'étant pas démontrée dans le chef du F.N.R.S. une différence de traitement, celui-ci s'adaptant plutôt aux différents systèmes de rémunération décidés par chaque université.

Par ailleurs, la 'retenue' opérée par le F.N.R.S. sur leur rémunération lorsqu'ils exercent une charge d'enseignement n'est pas contraire à l'article 23 de la loi sur la protection de la rémunération, puisqu'il ne s'agit pas d'une imputation sur celle-ci, mais d'une diminution conventionnelle de la rémunération en raison de l'acceptation d'une charge d'enseignement, qui se substitue à une partie des tâches qu'ils accomplissent en exécution de leur contrat de travail pour le compte du F.N.R.S.

10.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Contrats avec éléments d'extranéité > Loi applicable > Droit du travail > Convention de Rome / Règlement Rome I](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 1^{er} septembre 2020, R.G. 18/770/A²](#)

Les parties peuvent choisir le droit applicable au contrat de travail et, si elles ne l'ont pas fait, celui-ci est régi par la loi du pays dans lequel (ou, à défaut, à partir duquel) le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail (ou encore, à défaut, la loi applicable sera celle du pays dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le travailleur). A défaut de choix, l'article 6.2, de la Convention de Rome du 19 juin 1980 (applicable en l'espèce, s'agissant de contrats conclus entre le 1^{er} janvier 1988 et le 17 décembre 2009) dispose que le contrat de travail est régi par la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail. Il s'agit de la loi belge et la loi sur les vacances annuelles trouve donc à s'appliquer, même si les parties ont fait le choix de l'assujettissement à la sécurité sociale étrangère. Le fait que le travailleur ait opté pour celle-ci est indifférent, puisqu'elle n'inclut pas la question des vacances annuelles.

11.

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

[C. const., 4 février 2021, n° 17/2021](#)

L'article 56*bis*, § 2, de la loi générale relative aux allocations familiales ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce qu'il contient la définition de la notion de ménage de fait à laquelle renvoie l'article 41 de la même loi, interprété comme traitant de manière identique l'allocataire social vivant sous le même toit qu'une personne en situation de séjour légal sur le territoire et l'allocataire social vivant sous le même toit qu'un étranger en situation de séjour illégal sur le territoire. (Extrait du dispositif)

12.

[Accidents du travail > Réparation > Cause d'exclusion \(accident provoqué intentionnellement\)](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 21 janvier 2020, R.G. 2019/AL/189³](#)

L'article 48 de la loi du 10 avril 1971 exclut le droit à la réparation en cas de faute intentionnelle. Il ne s'agit pas d'un élément de la définition mais d'une cause d'exclusion figurant dans le chapitre de la loi relatif aux immunités, étant les articles 46 et suivants. Il y a accident provoqué intentionnellement lorsque la victime l'a causé volontairement même si elle n'en a pas voulu les conséquences. Elle doit avoir voulu

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Personnel de mission diplomatique et droit au double pécule de vacances](#).

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Dispute entre collègues et accident du travail](#).

l'événement soudain qui l'exposait à une lésion. Il n'est cependant pas requis qu'elle ait également voulu la lésion telle qu'elle s'est présentée ou développée, de même que l'incapacité de travail qui en a découlé, ou encore n'importe quelle autre suite. L'identification de la personne à l'origine des violences n'est pas un facteur pertinent, puisque ceci aboutirait à identifier celui qui a commis une faute contractuelle se situant en amont de l'accident du travail : pour que l'article 48 trouve à s'appliquer, il faut établir que la victime a voulu l'accident lui-même, c'est-à-dire l'événement soudain qui a été à l'origine de la lésion. En l'espèce, la cour l'identifie comme étant le fait que l'intéressée a reçu des coups lors d'une empoignade avec une collègue, qu'elle est tombée sur un cadre et s'est fait tirer les cheveux.

13.

[Accidents du travail > Réparation > Incapacité permanente > Critères d'évaluation > Refus de subir une intervention](#)

[C. trav. Bruxelles, 15 juin 2020, R.G. 2017/AB/814](#)⁴

Ne peut être pris en compte dans l'évaluation du dommage le fait qu'une amputation serait de nature à réduire celui-ci. Cette amputation ne peut être considérée comme une obligation pour la victime, la cour rappelant le droit au respect de l'intégrité physique, qui implique que nul ne peut être contraint de subir une intervention chirurgicale. Un tel refus, même si l'intervention est susceptible d'améliorer la situation de la victime, ne peut être pris en considération dans le cadre de la réparation des séquelles. La cour souligne par ailleurs que la Cour de cassation a fixé invariablement les bases de l'évaluation des séquelles de l'accident.

14.

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

[C. trav. Mons, 2 septembre 2020, R.G. 2019/AM/257](#)⁵

La notion de délai de recours visée à la Charte de l'assuré social (articles 7 et 14, alinéas 1^{er}, 1^o et 3^o, et 2) et à la loi du 11 avril 1994 (en son article 2, 4^o) peut être interprétée de deux manières, étant que les délais de prescription sont inclus dans ces notions ou qu'ils ne le sont pas. Dès lors, l'interprétation à donner à ces dispositions va avoir des conséquences sur les obligations d'information pesant sur les institutions de sécurité sociale ainsi que sur les autorités administratives fédérales en ce qui concerne la prise de cours du délai de prescription. La cour du travail décide, en conséquence, d'interroger la Cour constitutionnelle sur deux discriminations possibles.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Evaluation de l'incapacité permanente d'un accident du travail](#).

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Non-respect des obligations de la Charte de l'assuré social et prise de cours du délai de prescription](#).

15.

[Accidents du travail > Rémunération de base > Secteur privé > Régime de travail > Travailleur en crédit temps](#)

[Cass., 11 mai 2020, n° S.19.0012.N⁶](#)

Pour le calcul des indemnités journalières dans le cadre de l'incapacité temporaire de travail consécutive à un accident du travail, le travailleur en crédit-temps doit voir sa rémunération calculée sur pied de l'article 36, § 1^{er}, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et non comme s'il s'agissait d'un temps partiel.

16.

[Chômage > Récupération > Bonne foi](#)

[C. trav. Mons, 23 janvier 2020, R.G. 2018/AM/358⁷](#)

La notion de bonne foi reprise à l'article 98*bis* de l'arrêté royal n'est pas celle de l'article 169 du même arrêté, cette dernière étant spécifique à la récupération. La bonne foi visée à l'article 98*bis* doit se comprendre dans son sens usuel. (Une réouverture des débats est ordonnée sur l'application de l'article 98*bis*, 4°, de l'arrêté royal organique, qui prévoit l'assimilation du chômeur qui a agi de bonne foi à celui qui a satisfait aux dispositions réglementaires).

17.

[Chômage > Sanctions > Infraction à la réglementation > Déclarations](#)

[C. trav. Mons, 23 janvier 2020, R.G. 2018/AM/358](#)

L'article 98*bis* de l'A.R. du 25 novembre 1991 permet, sur décision du directeur, au chômeur de bonne foi qui a omis lors d'un déménagement d'introduire un nouveau dossier, d'être assimilé au chômeur qui a satisfait aux obligations réglementaires, ceci visant la situation des personnes (i) qui ont une seconde résidence (ce qui peut donner lieu à discussion quant à la « résidence principale »), (ii) qui pour des raisons familiales résident temporairement à une autre adresse sans en avoir fait la déclaration ou l'ayant faite tardivement ou (iii) dont le dossier est introduit par l'O.P. auprès d'un bureau de chômage incompetent. Cette interprétation de la réglementation, donnée par RIOLEX, n'est pas exhaustive, le texte visant le chômeur qui a agi de bonne foi.

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Travailleur en crédit-temps : rémunération de base en cas d'accident du travail](#).

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Qu'entend-on par « bonne foi du chômeur » au sens de l'article 98bis de l'arrêté royal organique chômage ?](#)

18.

[Chômage > Droit aux allocations > Allocations provisoires](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 21 février 2020, R.G. 2018/AL/455⁸](#)

L'article 47 de l'arrêté royal organique chômage impose au bénéficiaire d'allocations provisionnelles d'introduire une action en justice dans l'année de la rupture, quelles que soient les chances de succès de celle-ci. L'issue de l'action est sans incidence, puisque l'article 47 de l'arrêté royal ne prévoit pas de sanction si une action est introduite mais qu'elle n'a pas débouché sur une condamnation de l'employeur. Il n'y a, dans cette hypothèse, pas lieu de rembourser les allocations provisoires, dans la mesure où la procédure a été entamée, l'obligation en cause étant une obligation de moyen.

19.

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

[Cass., 14 septembre 2020, n° S.18.0012.F⁹](#)

L'obligation de *standstill* que l'article 23 de la Constitution impose au législateur et à l'autorité réglementaire en matière de droit à la sécurité sociale et à l'aide sociale s'applique non seulement aux prestations prévues moyennant des cotisations sociales ou des périodes de travail suffisantes mais également aux prestations à caractère non contributif et donc aux allocations d'insertion. Dès lors que toute réduction du niveau de protection offert par les prestations sociales, qu'elles soient ou non contributives, est, par nature, susceptible de réduire les dépenses et d'inciter les intéressés à fournir des efforts supplémentaires d'insertion sur le marché du travail, partant, de contribuer à la réalisation d'objectifs généraux en matière budgétaire et d'emploi, ces objectifs généraux ne sauraient suffire à justifier n'importe quelle réduction du niveau de protection. De même, l'intervention des centres publics d'action sociale étant assurée à toute personne, elle ne saurait suffire, sous peine de vider de tout contenu l'obligation de *standstill* précitée, à justifier n'importe quelle réduction du niveau de protection offert par des prestations sociales, fussent-elles non contributives.

En considérant que le recul significatif dans le droit à la sécurité sociale des chômeurs plus âgés, résultant de la limitation dans le temps du droit aux allocations d'insertion, est justifié par des motifs d'intérêt général, la cour du travail viole l'article 23 de la Constitution.

20.

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

[C. trav. Bruxelles, 24 juin 2020, R.G. 2016/AB/957¹⁰](#)

L'action en paiement des pécules de vacances – fût-elle fondée sur des infractions pénales – ne tombe pas sous le coup d'une quelconque immunité. L'immunité reconnue par des traités internationaux aux chefs d'Etat et dont il est admis qu'elle reflète le droit international coutumier est une immunité de juridiction

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Allocations de chômage provisionnelles : quid si l'action en justice n'est pas introduite ?](#)

⁹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Obligation de *standstill* et réglementation chômage : un arrêt de principe rendu par la Cour de cassation.](#)

¹⁰ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Personnel local de mission diplomatique non déclaré à l'O.N.S.S. : deux décisions exemplaires.](#)

pénale qui a été traduite à l'article 1^{er}bis du titre préliminaire du Code de procédure pénale. Elle empêche des poursuites pénales ainsi que des actes de contrainte, mais ne fait nullement obstacle à l'application de l'article 26 du titre préliminaire du Code de procédure pénale, qui n'est qu'une simple loi de procédure déterminant les règles de prescription en cas d'action civile résultant d'une infraction.

21.

[Maladie / Invalidité > Paiement > Cumul > Autre indemnité](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 9 mars 2020, R.G. 2019/AL/255¹¹](#)

Il n'y a pas d'interdiction de cumul entre une indemnité versée lors de la rupture d'un contrat de travail pour force majeure médicale et les indemnités AMI si cette indemnité peut être considérée comme un témoignage de reconnaissance et n'entre pas dans la notion de rémunération.

Dès lors que l'employeur savait qu'il n'était redevable d'aucune indemnité compensatoire de préavis, s'agissant d'une rupture pour force majeure et qu'il a fait le choix de verser une somme à ce travailleur à la fin du contrat de travail, il ne s'agit pas d'une rémunération au sens de l'article 103, § 1^{er}, de la loi coordonnée le 14 juillet 1994.

22.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 8 septembre 2020, R.G. 20/215/A](#)

Les directives et critères développés en interne en matière de seuils d'intervention pour les différentes aides sociales peuvent être un outil utile pour garantir une certaine équité entre les usagers d'un C.P.A.S. Cependant ils ne peuvent, en aucune façon, supplanter une analyse au cas par cas des différentes situations et justifier, à eux seuls, un refus de prise en charge, le seul critère légal demeurant celui de la dignité humaine, choisi expressément parce qu'il est individualisable et évolutif.

Ainsi, n'a pas plus de fondement légal l'exigence posée par le centre d'une demande préalable à la dépense dont la prise en charge est sollicitée que celle d'être à même de fournir plusieurs devis ou la limite forfaitaire mise à l'intervention dans le type de dépense visée.

23.

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

[Cass., 18 janvier 2021, n° S.20.0031.F](#)

Dès lors que FEDASIL a décidé qu'elle ne devait pas fournir d'aide matérielle et que, dans l'acte introductif de l'instance, les destinataires de cette décision la contestaient, il est né entre eux une contestation sur le droit à cette aide, soit l'aide matérielle aux enfants étrangers de moins de dix-huit ans séjournant avec leurs parents illégalement sur le territoire et se trouvant en état de besoin suite au fait que leurs parents ne sont pas en mesure d'assumer leur devoir d'entretien, prévue par les articles 57, § 2, alinéa 2, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale et 2, 6°, 14 à 54, composant le livre III,

¹¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Indemnité versée lors d'une rupture pour force majeure médicale : cumul avec indemnités de mutuelle ?](#)

et 60 de la loi du 12 janvier 2007. Pareille demande ressortit au tribunal du travail en vertu de l'article 580, 8°, d) et f), du Code judiciaire.

24.

[Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Allocations > Allocation de remplacement de revenus - conditions d'octroi > Nationalité > Protection subsidiaire](#)

[C. trav. Bruxelles, 8 juin 2020, R.G. 2019/AB/195](#)¹²

Les instances belges compétentes pour la mise en œuvre de la Directive n° 2011/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 (directive concernant les normes relatives aux conditions que doivent remplir les ressortissants des pays tiers ou les apatrides pour pouvoir bénéficier d'une protection internationale, à un statut uniforme pour les réfugiés ou les personnes pouvant bénéficier de la protection subsidiaire et au contenu de cette protection) n'ont pas, par l'intermédiaire notamment des services publics fédéraux compétents, décidé de limiter l'assistance sociale accordée aux bénéficiaires du statut conféré par la protection subsidiaire aux seules prestations essentielles (comme l'article 29.2 de la Directive le permet).

En conséquence, l'article 4 de la loi du 27 février 1987 contrevient à l'article 29 de la Directive en ce qu'il ne permet pas aux personnes bénéficiaires de la protection subsidiaire de bénéficier des allocations aux personnes handicapées.

25.

[Sécurité d'existence > Règlement collectif de dettes > Effets de la procédure > Contrats en cours](#)

[Cass., 18 janvier 2021, n° S.20.0043.F](#)

Il ne suit pas de l'article 1675/7, §§ 1^{er}, 3 et 6, du Code judiciaire et de l'article 8 de la loi du 16 décembre 1851 (qui dispose que les biens du débiteur sont le gage commun de ses créanciers, et que le prix s'en distribue entre eux par contribution, à moins qu'il n'y ait entre les créanciers des causes légitimes de préférence) que la décision d'admissibilité entraîne la résolution de plein droit d'un contrat de crédit conclu avec le débiteur.

*
* *

¹² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Allocations aux personnes handicapées et condition de nationalité](#).

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

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