



**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° 59

15 mars 2018

Chers Lecteurs,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin.

Celui-ci contient une sélection de jurisprudence récente avec un sommaire, les décisions elles-mêmes figurant sur le site de Terra Laboris ([www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)).

Nous rappelons que ces décisions sont sélectionnées parmi l'ensemble de celles régulièrement mises en ligne et ne constituent donc pas le seul accroissement jurisprudentiel du site.

Toutes les **décisions** ci-dessous, leur éventuel **commentaire**, ainsi que les différentes **rubriques**, sont consultables d'un simple clic.

Les suggestions en vue de l'amélioration du Bulletin sont les bienvenues. Toutes décisions inédites peuvent être envoyées à cette adresse. La mise en ligne en sera envisagée par le comité de rédaction.

Bien à vous,

Pour l'équipe rédactionnelle,  
Igor SELEZNEFF

## **SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE**

1.

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

**C.J.U.E., 18 janvier 2018, Aff. n° C-270/16 (CONEJERO c/ FERROSER SERVICIOS AUXILIARES SA, MINISTERIO FISCAL)**

L'article 2, § 2, sous b), i), de la Directive 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 interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui prévoit qu'un employeur peut licencier un travailleur pour le motif tiré d'absences intermittentes au travail, fussent-elles justifiées, dans la situation où ces absences sont la conséquence de maladies imputables au handicap dont est atteint ce travailleur, sauf si cette réglementation, tout en poursuivant l'objectif légitime de lutter contre l'absentéisme, n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier (dispositif).

2.

[Droits fondamentaux > Respect de la vie privée et familiale > Vie privée\\*](#)

**C.J.U.E., 25 janvier 2018, Aff. n° C-473/16 (F. C/ BEVÁNDORLÁSI ÉS ÁLLAMPOLGÁRSÁGI HIVATAL)**

L'article 4 de la Directive 2011/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 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, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à ce que l'autorité responsable de l'examen des demandes de protection internationale ou les juridictions saisies, le cas échéant, d'un recours contre une décision de cette autorité, ordonnent une expertise dans le cadre de l'évaluation des faits et des circonstances relatifs à l'orientation sexuelle alléguée d'un demandeur, pour autant que les modalités d'une telle expertise sont conformes aux droits fondamentaux garantis par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, que ladite autorité et ces juridictions ne fondent pas leur décision sur les seules conclusions du rapport d'expertise et qu'elles ne sont pas liées par ces conclusions lors de l'appréciation des déclarations de ce demandeur relatives à son orientation sexuelle.

L'article 4 de la Directive 2011/95, lu à la lumière de l'article 7 de la Charte des droits fondamentaux, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à la réalisation et à l'utilisation, en vue d'apprécier la réalité de l'orientation sexuelle alléguée d'un demandeur de protection internationale, d'une expertise psychologique, telle que celle en cause au principal, qui a pour objet, sur la base de tests projectifs de la personnalité, de fournir une image de l'orientation sexuelle de ce demandeur (dispositif).

3.

[Bien-être au travail > Charge psychosociale > Violence et harcèlement au travail > Indemnisation > Évaluation du préjudice](#)

**C. trav. Mons, 15 décembre 2017, R.G. 2016/AM/358**

Manque de fondement l'action, diligentée sur pied de l'article 1382 C. civ., par laquelle le travailleur réclame des dommages et intérêts pour le dommage moral subi en raison de l'absence de mesures prises

par son employeur pour faire cesser le harcèlement lorsqu'il est, au contraire, établi que, connaissance prise de la plainte, ce dernier a auditionné séparément les parties dans le cadre d'une procédure de médiation dans le cours de laquelle le plaignant a posé des exigences, inconciliables avec son maintien en fonction, l'ayant conduit à estimer que le licenciement de l'intéressé s'imposait.

4.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Sécurité sociale > Chômage](#)

**[C.J.U.E., 9 novembre 2017, Aff. n° C-98/15 \(ESPADAS RECIO c/ SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL\)](#)**<sup>1</sup>

L'article 4, § 1<sup>er</sup>, de la Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale, s'oppose à une législation d'un Etat membre qui, dans le cas du travail à temps partiel vertical, exclut les jours non travaillés du calcul des jours pour lesquels les cotisations ont été payées et qui réduit ainsi la période de paiement de la prestation de chômage lorsqu'il est constaté que la majorité des travailleurs à temps partiel vertical sont des femmes qui sont affectées négativement par une telle législation.

5.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Clauses > Clause relative à la rupture](#)

**[C. trav. Bruxelles, 5 septembre 2017, R.G. 2016/AB/549](#)**<sup>2</sup>

Dès lors que les parties ont clairement exprimé leur volonté de ne prévoir qu'une modalité en cas de rupture, étant le paiement de l'indemnité, et que les termes de la clause sont clairs, précis et non ambigus, la clause lie les parties et n'est pas contraire aux articles 32, 3<sup>o</sup>, 39 et 82 de la loi du 3 juillet 1978, dispositions unilatéralement impératives. La prestation d'un préavis ne peut dès lors être imposée par l'employeur.

6.

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

**[C. trav. Bruxelles, 19 septembre 2017, R.G. 2015/AB/369](#)**

Le fait que, dès avant le dépôt de sa plainte – c'est-à-dire *in tempore non suspecto* –, le travailleur se soit déjà vu adresser plusieurs remarques à propos d'un comportement agressif dénoncé tant par ses supérieurs hiérarchiques que par la conseillère en prévention, tend à établir que celui-ci n'est pas un élément inédit, invoqué pour les besoins de la cause, mais s'inscrit au contraire dans la continuité d'attitudes s'avérant déjà inappropriées avant ce dépôt et que, à un moment donné, l'employeur n'a plus pu admettre compte tenu notamment de leur particulière violence.

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Temps partiel vertical et conséquences négatives en sécurité sociale](#).

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Validité d'une clause contractuelle par laquelle un licenciement n'interviendra que moyennant paiement d'une indemnité et non par la prestation du préavis](#).

7.

[Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Critères de l'abus de droit > Représailles](#)

**[C. trav. Bruxelles, 24 octobre 2017, R.G. 2016/AB/664 \(NL\)](#)**

Est présumé agir en représailles l'employeur qui, contraint à l'organisation d'élections sociales par décision de justice, se livre à des manœuvres d'intimidation visant à dissuader les candidats potentiels et finit par licencier, sous couvert d'inadéquation à leur fonction, les signataires du recours ayant débouché sur l'obligation lui faite.

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Délai > Point de départ > Existence d'une procédure pénale](#)

**[C. trav. Mons, 21 novembre 2017, R.G. 2016/AM/199](#)**

L'existence d'une éventuelle instruction criminelle à charge du travailleur n'a pas pour conséquence automatique de postposer la prise de cours du délai de 3 jours ouvrables édicté à l'article 35 LCT jusqu'à l'issue de la procédure pénale (concrètement, jusqu'à la date à laquelle une décision pénale est devenue définitive). Ce délai prend cours lorsque l'employeur a la « connaissance suffisante » des faits qu'il considère comme constitutifs d'un motif grave au sens de l'article 35 précité.

Lorsque l'employeur a acquis une connaissance suffisante et certaine des faits par les aveux du travailleur enregistrés par ses soins, il y a lieu de tenir pour tardif le congé pour motif grave dont la signification est tenue en attente d'un jugement correctionnel définitif, fût-ce au motif que le principe dit de « la présomption d'innocence » impose cette attente.

Étant une règle de droit non écrite, ce principe est une norme hiérarchique inférieure à l'article 35 susdit qui constitue, quant à lui, une disposition impérative en faveur des deux cocontractants en ce qu'il impose le respect du double délai de 3 jours. Il doit ainsi céder le pas sous peine de méconnaître cette règle impérative dans l'hypothèse où, comme en l'espèce, le travailleur a fait des aveux au moment où il fut auditionné par son employeur ; cette situation a conduit ce dernier à avoir une connaissance suffisante et certaine des faits reprochés au moment de cette audition.

9.

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

**[C. trav. Bruxelles, 6 octobre 2017, R.G. 2016/AB/580 \(NL\)](#)**

Sauf à démontrer qu'elle vise à permettre l'exécution correcte des tâches, doit être tenue pour nulle la clause contractuelle faisant interdiction au travailleur d'exercer, en cours de contrat, quelque activité que ce soit, même non concurrente. À défaut de cette démonstration, sa violation n'est pas constitutive de motif grave. Ne l'est pas davantage la violation d'une clause interdisant à l'intéressé d'utiliser d'autres machines ou outils que ceux qui lui ont été attribués, la portée de celle-ci ne pouvant, en tout état de cause, excéder l'exercice des seules fonctions contractuellement prévues.

10.

[Temps de travail et temps de repos > Gardes > Garde à domicile / inactive](#)

**[C.J.U.E., 21 février 2018, Aff. n° C-518/15 \(VILLE DE NIVELLES c/ MATZAK\)](#)**

L'article 17, § 3, sous c), iii), de la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens que les États membres ne peuvent pas déroger, à l'égard de certaines catégories de sapeurs-pompiers recrutés par les services publics d'incendie, à l'ensemble des obligations découlant des dispositions de cette directive, y compris l'article 2 de celle-ci, définissant notamment les notions de « temps de travail » et de « période de repos ».

L'article 15 de la Directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne permet pas que les États membres maintiennent ou adoptent une définition moins restrictive de la notion de « temps de travail » que celle énoncée à l'article 2 de cette directive.

L'article 2 de la Directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il n'impose pas aux États membres de déterminer la rémunération de périodes de garde à domicile telles que celles en cause au principal en fonction de la qualification préalable de ces périodes en tant que « temps de travail » ou « période de repos ».

L'article 2 de la Directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que le temps de garde qu'un travailleur passe à domicile avec l'obligation de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes, restreignant très significativement les possibilités d'avoir d'autres activités, doit être considéré comme « temps de travail » (Dispositif).

11.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Délai > Point de départ > Audition \(secteur public\)](#)

**[C. const., 22 février 2018, n° 22/2018](#)**

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, interprété comme faisant obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs graves liés à sa personne ou à son comportement, viole les articles 10 et 11 de la Constitution.

La même disposition, interprétée comme ne faisant pas obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs graves liés à sa personne ou à son comportement, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution (Dispositif).

12.

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

**[C. trav. Mons, 24 novembre 2017, R.G. 2016/AM/337](#)**

Les rapports d'activité constituent le moyen par excellence que possède l'employeur pour contrôler l'activité d'un travailleur itinérant tel le représentant de commerce. Ils permettent, également, à l'employeur de connaître la situation de la clientèle et de voir son évolution. En y renseignant de manière inexacte des clients comme visités, le représentant de commerce, outre un manquement à ses obligations contractuelles, se rend donc coupable de tromperie à l'égard de son employeur et ruine la confiance indispensable qui doit présider aux relations contractuelles entre parties.

Ce comportement est d'autant plus grave lorsqu'il intervient dans un contexte particulier dans le cadre duquel le travailleur avait pleinement conscience du contenu de ses obligations, lesquelles lui avaient été rappelées au terme d'une entrevue avec son supérieur, clôturée par l'envoi d'un avertissement par voie recommandée (intitulé « dysfonctionnement individuel »).

13.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul des cotisations de sécurité sociale > Indemnité due pour cause de non-respect d'une clause de stabilité](#)

[C. trav. Bruxelles, 16 août 2017, R.G. 2016/AB/755 \(NL\)](#)<sup>3</sup>

Une indemnité forfaitaire fixée dans un accord d'entreprise, due par l'employeur en cas de non-respect de son obligation de garantie d'emploi, est une indemnité au sens de l'article 19, § 2, 2°, de l'arrêté royal d'exécution de la loi O.N.S.S., étant une indemnité due au travailleur lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations contractuelles.

Dans les instructions O.N.S.S. 2017/2 (à la différence des versions précédentes), ces indemnités ne figurent plus, le texte antérieur considérant qu'étaient passibles de cotisations les indemnités octroyées suite au non-respect des procédures figurant dans une convention de stabilité d'emploi, dans une convention individuelle ou visant un groupe d'entreprises ou un secteur entier.

14.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis > Avantages rémunératoires](#)

[C. trav. Bruxelles, 17 octobre 2017, R.G. 2015/AB/708](#)

Pour pouvoir inclure les avantages rémunératoires alloués par l'employeur et afférents au douze mois antérieurs à la rupture dans l'assiette de l'indemnité de rupture, il faut que ceux-ci appartiennent à la rémunération en cours au sens de l'article 39 LCT, c'est-à-dire que le travailleur y ait droit à la date de notification du congé.

Il s'ensuit que, à partir du moment où il ne peut prétendre au paiement d'un bonus de performance au moment où son congé lui fut notifié, un travailleur ne peut voir inclure le montant qui lui a été versé à ce titre au cours de l'année qui précède son licenciement dans sa rémunération annuelle de référence.

15.

[Rémunération / Avantages / Frais > Paiement > Amendes, avances, cautionnement et dédommagements dus](#)

[C. trav. Bruxelles, 13 novembre 2017, R.G. 2015/AM/941](#)

Ne résultant pas d'un acte ou d'une décision volontaire de l'employeur, un paiement erroné ne peut être qualifié d'avance, ni faire l'objet d'une retenue sur l'indemnité compensatoire de préavis en invoquant l'application de l'article 23, 4°, de la loi du 12 avril 1965. Pareille retenue serait illégale.

---

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Cotisations de sécurité sociale et indemnité prévue en cas de non-respect d'une clause de garantie d'emploi](#).

16.

[Accidents du travail\\* > Mécanisme probatoire > Preuve à charge de la victime > Valeur probante > Déclarations de la victime](#)

[C. trav. Bruxelles, 15 novembre 2017, R.G. 2016/AB/18](#)

Lorsqu'il n'y pas eu de témoin direct de l'événement, la déclaration de la victime, laquelle ne peut être présumée de mauvaise foi, peut constituer la preuve requise, pour autant qu'elle soit corroborée par certains éléments de la cause ou du dossier et qu'elle ne se trouve pas contredite ou contrariée par d'autres éléments.

17.

[Accidents du travail\\* > Réparation > Incapacité permanente > Douleurs](#)

[C. trav. Bruxelles, 23 octobre 2017, R.G. 2011/AB/482](#)

L'évaluation d'une incapacité au niveau psychique (ou psychiatrique) ne peut se limiter à l'examen de l'éventuel traumatisme que l'accident du travail a pu causer mais doit prendre en considération toutes les pathologies résultant – même de façon indirecte – de l'accident.

Ainsi, par exemple, le seul fait de ressentir une douleur vive et intense de manière permanente, de devoir avoir recours à une orthèse ou à une prothèse, peut à lui seul entraîner des troubles de l'humeur ou un état dépressif qui seront indemnisables, pour autant bien sûr qu'il trouve sa cause, de façon directe ou indirecte, dans l'accident du travail ou dans les conséquences et les suites de celui-ci.

18.

[Accidents du travail\\* > Subrogation > Organisme assureur > Etendue et effets de la subrogation](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 6 novembre 2017, R.G. 2015/AL/703<sup>4</sup>](#)

Si un assuré social remplit les conditions d'indemnisation de l'article 100, la mutuelle s'acquitte de sa propre dette à l'égard de celui-ci. Il faut dès lors reconnaître que le législateur a dérogé au droit commun, en admettant la substitution aux droits du créancier dans des hypothèses où le tiers acquitte en réalité sa propre dette, et ce dans certaines hypothèses, phénomène fréquent en droit social, en droit du travail et en droit des assurances. C'est dès lors une « quasi-subrogation », qui ne suppose pas que la mutuelle ait éteint la dette d'un tiers.

L'alinéa 4 de l'article 136, § 2, de la loi coordonnée, qui vise la quasi-subrogation de plein droit de la mutuelle, autorise celle-ci à récupérer la totalité des sommes qui sont dues (et non effectivement versées) en vertu d'une autre législation et qui réparent totalement ou partiellement le même dommage.

19.

[Chômage > Admissibilité > Sur la base des études > Allocations d'attente / d'insertion > Suppression](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 10 novembre 2017, R.G. 16/7.672/A<sup>5</sup>](#)

L'obligation de standstill n'emporte pas de droit acquis à une norme et le législateur peut modifier le dispositif légal s'il assure le maintien d'un niveau de protection au moins équivalent à celui antérieurement consacré. L'obligation de standstill tolère des compensations.

---

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accident du travail et \(quasi-\)subrogation de la mutuelle](#).

<sup>5</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Chômage : cohabitation et standstill](#).

L'article 23 de la Constitution n'implique pas que les droits fondamentaux recensés doivent être garantis de la même manière pour chaque individu par le législateur et n'empêche donc pas que ces droits soient limités et modulés pour certaines catégories de personnes. En l'espèce, il est constaté que la demanderesse ne subit aucun recul significatif du degré de protection de ses droits économiques, sociaux et culturels qui révélerait une violation possible du principe de standstill déduit de l'article 23 de la Constitution.

**20.**

[Chômage > Contrôle de la recherche active d'emploi > Contrôle judiciaire](#)

**[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 1<sup>er</sup> décembre 2017, R.G. 17/131/A](#)**<sup>6</sup>

En vertu de l'article 580, 2°, du Code judiciaire, le tribunal du travail, saisi d'une contestation relative aux droits et obligations des travailleurs salariés résultant de la législation en matière de chômage, exerce un contrôle de pleine juridiction sur la décision prise par le directeur. Tout ce qui relève de l'appréciation de celui-ci est dès lors soumis au contrôle de juge.

Toutefois, lorsqu'il annule la décision infligeant la sanction administrative, il épuise son pouvoir de juridiction. Il ne peut se substituer à l'administration pour prononcer une nouvelle sanction, et ce en vertu du principe de la séparation des pouvoirs. Dans la mesure où le chômeur satisfait à toutes les autres conditions légales pour avoir droit aux allocations, il doit le rétablir dans les droits dont la sanction annulée avait pour effet de le priver.

**21.**

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

**[Trib. trav. Liège \(div. Arlon\), 16 août 2017, R.G. 16/182/A](#)**<sup>7</sup>

L'article 46, § 3, du Règlement européen 883/2004 dispose que la décision prise par l'institution d'un Etat membre quant au degré d'invalidité s'impose à l'institution de tout autre Etat membre concerné si la concordance des conditions relatives au degré d'un cas d'invalidité entre les législations de ces Etats membres est reconnue à l'annexe 7 dudit règlement. A celle-ci, figurent la Belgique et la France, de sorte que le principe de concordance leur est applicable. Il en découle que, en vertu du principe d'assimilation des prestations, revenus et faits, les droits d'un assuré social doivent être garantis dans un autre Etat membre.

**22.**

[Droit pénal \(social\) > Inspections sociales](#)

**[Prés. Trib. trav. Liège, 18 septembre 2017, R.F. 17/13/C](#)**<sup>8</sup>

Parmi les mesures de prévention visées à l'article 43 C.P.S., les inspecteurs sociaux peuvent ordonner, dans le cadre de la prévention de menaces pour la santé ou la sécurité des travailleurs et afin de remédier à des nuisances constatées, que des modifications nécessaires soient apportées dans un délai à déterminer par eux ou immédiatement si le danger apparaît comme étant imminent. Il importe peu que

---

<sup>6</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Allocations d'insertion et évaluation de la recherche active d'emploi](#).

<sup>7</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Notion d'invalidité en droit belge et en droit français](#).

<sup>8</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Etendue du contrôle judiciaire sur les mesures ordonnées par l'Inspection du travail](#).



les personnes à l'encontre desquelles les mesures sont décidées soient l'employeur (ou une personne assimilée) ou non.

Le contrôle judiciaire du maintien des mesures ordonnées par les inspecteurs sociaux porte – au-delà du simple contrôle de la légalité de celles-ci – sur l'opportunité de leur maintien (article 2, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social).

**23.**

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de retraite > Secteur public > Régimes particuliers](#)

**[C. const., 23 novembre 2017, n° 132/2017](#)**

Le choix du législateur d'instaurer des plafonds limitant les pensions plutôt que d'imposer une réduction d'un certain pourcentage du montant à toutes les prestations de pension a été justifié par la volonté du Gouvernement de protéger au maximum les besoins essentiels des plus faibles et des moins favorisés en réclamant un effort plus important de ceux auxquels sera ôté un certain superflu. La mesure qui consiste à tenir compte de tous les éléments du revenu de pension (en ce compris les avantages extra-légaux : pécule de vacances et allocation de fin d'année) est pertinente et justifiée tant à l'égard de l'objectif de réaliser des économies qu'à l'égard de celui d'harmoniser les différents régimes. La mesure qui instaure les mêmes plafonds pour tous les pensionnés – quel que soit le montant théorique auquel ils auraient droit eu égard à leurs états de service et à leur carrière passée – est pertinente et justifiée par rapport à l'objectif de justice sociale poursuivie par le législateur (concerne les travailleurs statutaires d'une intercommunale).

**24.**

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

**[Trib. trav. fr. Bruxelles, 13 décembre 2017, R.G. 17/5.651/A](#)**

Lorsqu'un demandeur d'asile saisit le tribunal du travail d'une contestation à l'égard d'une décision de FEDASIL qui met en œuvre son droit à un accueil devant lui permettre de mener une vie conforme à la dignité humaine, le tribunal est saisi d'un pouvoir de pleine juridiction, que cette décision soit prise en vertu de l'article 11 ou de l'article 13 de la loi du 12 janvier 2007. Il s'agit, dans le chef de FEDASIL, d'une compétence complètement liée. Les juridictions sociales qui jugent que la décision prise par FEDASIL ne prend pas en compte – ou insuffisamment – le droit de disposer d'une aide matérielle conforme à la dignité humaine peuvent et doivent écarter cette décision et y substituer celle qui, à leur sens, s'y conforme.

\*  
\* \*

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

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