



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° 63

15 mai 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).

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.

Le 11 décembre 2017, la Cour de cassation a rendu plusieurs arrêts en matière d'activation (chômage). Nous en donnons deux commentaires, rédigés par Madame B. GRAULICH, l'un relatif à la condition posée pour les jeunes chômeurs de rechercher activement un emploi et l'autre sur l'étendue du contrôle judiciaire sur le plan individualisé souscrit par le chômeur.

Bien à vous,

Pour l'équipe rédactionnelle,
Igor SELEZNEFF

I. JURISPRUDENCE ANNOTÉE / ARTICLE

1.

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

Chômage : procédure de suivi de la recherche active d'emploi pour les bénéficiaires d'allocations d'insertion, commentaire de [Cass., 11 décembre 2017, n° S.16.0064.F](#)

2.

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

Chômage : nature du contrat d'activation, commentaire de [Cass., 11 décembre 2017, n° S.16.0012.F](#)

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Droits fondamentaux > Droit à la liberté d'expression](#)

[Cr.E.D.H., 19 avril 2018, Req. n° 41.841/12 \(OTTAN c/ FRANCE\)](#)

La sanction disciplinaire (avertissement) infligée à un avocat pour des propos tenus à la presse à la sortie de la salle d'audience suite à un verdict pénal peut constituer une ingérence disproportionnée dans son droit à la liberté d'expression qui n'est pas nécessaire dans une société démocratique. La Cour renvoie longuement à l'arrêt MORICE c/ FRANCE du 23 avril 2015 (Req. n° 29.369/10). Sont prises en compte la qualité du requérant et la participation de sa déclaration à la mission de défense de son client, la contribution à un débat d'intérêt général, la nature des propos litigieux, les circonstances particulières de l'espèce et la nature de la sanction infligée.

2.

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

[C.J.U.E., 7 février 2018, Aff. n° C-142/17 \(MATURI et alii c/ FONDAZIONE TEATRO DELL'OPERA DI ROMA, FONDAZIONE TEATRO DELL'OPERA DI ROMA\) et Aff. n° C-143/17 \(PASSERI c/ FONDAZIONE TEATRO DELL'OPERA DI ROMA\)](#)

L'article 14, § 1^{er}, sous c), de la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens qu'une réglementation nationale, telle que celle prévue à l'article 3, § 7, du décret-loi no 64, du 30 avril 2010, converti en loi no 100, du 29 juin 2010, dans sa version en vigueur à la date des faits en cause au principal, en vertu de laquelle les travailleurs employés en qualité de danseurs, ayant atteint l'âge de départ à la retraite fixé par cette réglementation à 45 ans pour les femmes comme pour les hommes, ont la faculté d'exercer, pendant une période transitoire de deux ans, une option leur permettant de poursuivre leur activité professionnelle jusqu'à l'âge limite de maintien en activité prévu par la réglementation antérieurement en vigueur, fixé à 47 ans pour les femmes et à 52 ans pour les hommes, instaure une discrimination directe fondée sur le sexe interdite par cette directive (dispositif).

3.

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

[C. trav. Bruxelles, 23 octobre 2017, R.G. 2015/AB/934¹](#)

Dès lors que le travailleur présente une atteinte physique (séquelles aux coudes), qui a affecté sérieusement sa pleine participation à la vie professionnelle – celui-ci ne pouvant plus exercer bon nombre de fonctions – et que, à la date de la rupture, cette limitation était de longue durée (et avait d'ailleurs été jugée permanente dans le cadre de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail), il faut conclure à l'existence d'un handicap.

En outre, il avait demandé à son employeur de l'inscrire à un (second) module d'une formation qui lui aurait permis d'exercer d'autres activités compatibles avec son handicap. Il s'agit d'une demande d'aménagements. Ceux-ci ont un caractère raisonnable, l'intéressé ayant prouvé son aptitude pour cette fonction. La formation n'entraînait pas, par ailleurs, de charges disproportionnées pour l'employeur. La rupture constatée pour cause de force majeure est un traitement défavorable fondé sur le handicap, correspondant ainsi à une distinction directe au sens de la loi du 10 mai 2007 et est discriminatoire.

4.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Durée du contrat > Contrat à durée déterminée > Contrats successifs](#)

[C.J.U.E., 7 mars 2018, Aff. n° C-494/16 \(SANTORO c/ COMUNE DI VALDERICE, PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI\)](#)

La clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'annexe de la Directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui, d'une part, ne sanctionne pas l'utilisation abusive, par un employeur relevant du secteur public, de contrats à durée déterminée successifs par le versement, au travailleur concerné, d'une indemnité visant à compenser l'absence de transformation de la relation de travail à durée déterminée en une relation de travail à durée indéterminée, mais, d'autre part, prévoit l'octroi d'une indemnité comprise entre 2,5 et 12 mensualités de la dernière rémunération dudit travailleur, assorti de la possibilité, pour ce dernier, d'obtenir la réparation intégrale du dommage en démontrant, par voie de présomption, la perte d'opportunités de trouver un emploi ou que, si un concours de recrutement avait été organisé de manière régulière, il aurait réussi celui-ci, pour autant qu'une telle réglementation est accompagnée d'un mécanisme de sanction effectif et dissuasif, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier (dispositif).

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Refus d'aménagements raisonnables et rupture du contrat de travail pour force majeure : décision discriminatoire](#).

5.

[Relation de travail > Contrat d'entreprise > Conditions de la requalification > Types de fonctions > Agent de cabinet ministériel](#)

[C. trav. Bruxelles, 26 octobre 2017, R.G. 2012/AB/1.050²](#)

Le principe en matière de qualification de la relation de travail des agents de cabinets ministériels veut que ce soit le régime statutaire. La cour constate que, en l'espèce, il y a eu une désignation et paiement d'un traitement conformément aux échelles barémiques. Elle relève encore l'absence d'une véritable négociation préalable à l'arrêté ministériel de nomination, ainsi que l'absence d'échange de consentement. Le caractère statutaire ne peut être tenu en échec, par ailleurs, par le caractère temporaire des fonctions ni, éventuellement, le caractère incomplet du statut lui-même.

6.

[Relation de travail > Mise à disposition / Intérim > Intérim](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 10 janvier 2018, R.G. 16/1.336/A³](#)

La société d'intérim ayant formé une demande de garantie à l'égard de la société utilisatrice, le tribunal retient qu'aucune des conditions formelles de l'intérim n'a été respectée alors qu'il s'agit d'un professionnel du secteur et que la société utilisatrice est par ailleurs responsable de l'absence de cause légitime de celui-ci. Chaque partie ayant failli à ses obligations respectives et chaque faute ayant causé l'entièreté du dommage au point de vue de la demanderesse, en application de la théorie de l'équivalence des conditions, le dommage doit être forfaitaire et la condamnation doit être prononcée *in solidum*, les deux sociétés devant être tenues pour moitié à la contribution à la dette, vu leurs fautes propres et concurrentes. Egalement au motif de ces fautes concurrentes, les demandes complémentaires réciproques entre les sociétés sont déclarées non fondées.

7.

[Relation de travail > Mise à disposition / Intérim > Mise à disposition](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Binche\), 25 septembre 2017, R.G. 15/4.622/A⁴](#)

L'existence d'un transfert d'autorité se vérifie par différents indices : la possibilité de donner des ordres ou des instructions, la fourniture d'instruments de travail, l'obligation pour les travailleurs de faire rapport directement à l'utilisateur, la question des dates de congé et de justification des absences, la possibilité pour l'utilisateur de prendre des sanctions, l'exercice de mêmes tâches (équipe mixte) pour la réalisation du même travail, ou encore l'obligation d'assister à des réunions.

Si ce transfert existe, le travailleur a le choix de se retourner contre l'un ou l'autre des débiteurs co-solidaires ou conjointement contre les deux (qui régleront entre eux la question de la contribution à la dette). La solidarité porte non seulement sur les rémunérations, mais également sur les cotisations sociales et les indemnités de rupture relatives aux prestations effectuées pour le compte de l'utilisateur. La conclusion qu'il y a un contrat de travail à durée indéterminée en cas de mise à disposition illicite est

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Nature de la relation de travail des agents de cabinet ministériel](#).

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Non-respect des conditions du contrat d'intérim : conséquences](#).

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Mise à disposition prohibée : conséquences](#).

une sanction civile. Celle-ci est cependant limitée à la période de la mise à disposition illicite et ne porte pas sur celle où le travailleur a été régulièrement occupé auprès de l'un ou de l'autre employeur. Aux fins de déterminer quand a débuté le contrat de travail à durée indéterminée, il faut vérifier la date du début de cette mise à disposition, c'est-à-dire la date du transfert d'autorité.

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du motif grave > Preuve](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 9 octobre 2017, R.G. 15/576/A](#)

S'il est vrai que l'employeur a légalement la charge de prouver le motif grave qu'il invoque, c'est néanmoins au travailleur que, en matière de vol, il revient de démontrer les circonstances dont il se prévaut pour écarter l'intention frauduleuse qui s'infère des actes commis.

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Appréciation *in concreto*](#)

[C. trav. Bruxelles, 22 novembre 2017, R.G. 2015/AB/663](#)

Le fait que, peu de temps après avoir été licencié pour motif grave, un travailleur preste à nouveau pour compte de la société par le biais d'un contrat d'intérim n'est pas de nature à contredire le motif grave invoqué à son encontre, l'existence d'un contact entre l'intéressé et le responsable des ressources humaines ne prouvant pas que la personne à l'origine du licenciement ait eu connaissance de ce contrat d'intérim.

10.

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

[C. trav. Bruxelles, 13 décembre 2017, R.G. 2015/AB/574](#)

En contactant le principal client de son employeur pour lui proposer de développer une activité concurrente à celle de ce dernier et en organisant à cet effet une réunion entre ce client et le principal fournisseur de son employeur, le travailleur pose des actes déloyaux qui, pour dépasser largement les limites admises en matière de préparation d'une activité concurrente, constituent une faute grave qui a rendu immédiatement et définitivement impossible la poursuite de l'exécution de son contrat.

11.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 5 septembre 2017, R.G. 16/1.876/A⁵](#)

S'il est admis que les préparatifs d'une nouvelle activité concurrente ne relèvent pas de l'exercice effectif de celle-ci et qu'ils ne sont dès lors pas illicites, même s'ils sont accomplis avant la fin du contrat de travail (sauf manœuvres déloyales, agissements contraires aux intérêts de l'employeur, etc.), il en va différemment de l'exercice effectif d'une activité concurrente durant le contrat de travail, sans l'autorisation de l'employeur et à l'insu de ce dernier. C'est un motif grave, quel que soit le régime de cet exercice (indépendant ou salarié), sans que l'employeur ne doive démontrer l'existence d'un dommage. La concurrence a en effet un caractère déloyal, puisqu'elle entre nécessairement en conflit avec les intérêts de l'employeur. Le tribunal renvoie également à la jurisprudence qui a admis la chose, même si l'activité est exercée pendant une période de suspension du contrat (vacances annuelles ou crédit-temps, par exemple).

12.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Manquements professionnels / Incompétence](#)

[C. trav. Bruxelles, 9 janvier 2018, R.G. 2016/AB/1.103 \(NL\)](#)

Constitue un motif grave de rupture le fait pour un cadre de quitter, avec un certain retentissement, une réunion stratégique à laquelle sa présence était requise et, ce faisant, de compromettre la poursuite de celle-ci.

13.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Soustraction au contrôle médical](#)

[C. trav. Bruxelles, 15 décembre 2017, R.G. 2017/AB/889 \(NL\)](#)

Le travailleur qui, autorisé à séjourner à l'étranger durant son incapacité de travail, omet d'informer son employeur de ce fait, met sans doute celui-ci dans l'impossibilité de faire procéder à quelque contrôle médical que ce soit et manque ainsi aux obligations qui lui incombent aux termes de l'article 16 LCT. Ce manquement n'est toutefois pas de nature telle à justifier son licenciement immédiat dès lors que l'intéressé, qui n'a fait aucun mystère de ce séjour à propos duquel il a communiqué sur sa page Facebook, ne peut être convaincu de s'être soustrait volontairement à tout possible contrôle et que, par ailleurs, l'employeur, en ne l'informant d'aucune manière qui soit, ne lui a pas laissé la possibilité de réparer sa négligence.

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Licenciement pour motif grave : distinction entre un projet d'activité professionnelle non concurrente et l'exercice effectif d'une activité concurrente en cours de contrat](#).

14.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué du personnel* \(loi 1991\) > Réintégration](#)

[C. trav. Bruxelles, 24 novembre 2017, R.G. 2016/AB/770 \(NL\)](#)

Il ne ressort d'aucune disposition légale que la demande de réintégration d'un (candidat) représentant du personnel ne peut sortir d'effet au seul motif qu'elle n'a pas été envoyée à l'entité juridique avec laquelle le contrat de travail de l'intéressé a été conclu, mais à l'entreprise qui a institué les organes de concertation et dont ladite entité juridique fait partie (avec renvoi à Cass., 9 mars 2015, n° S.14.0019.N).

15.

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

[C.J.U.E., 22 février 2018, Aff. n° C-103/16 \(PORRAS GUIADO c/ BANKIA S.A. et alii\)](#)

L'article 10, point 1, de la Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, § 1^{er}, de la directive 89/391/CEE), doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale permettant le licenciement d'une travailleuse enceinte en raison d'un licenciement collectif, au sens de l'article 1^{er}, point 1, sous a), de la Directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs.

L'article 10, point 2, de la Directive 92/85 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale permettant à l'employeur de licencier une travailleuse enceinte dans le cadre d'un licenciement collectif, sans lui fournir d'autres motifs que ceux qui justifient ce licenciement collectif, pour autant que sont indiqués les critères objectifs qui ont été retenus pour désigner les travailleurs à licencier.

L'article 10, point 1, de la Directive 92/85 doit être interprété en ce sens que cette disposition s'oppose à une réglementation nationale qui n'interdit pas, en principe, le licenciement d'une travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante à titre préventif, et qui prévoit uniquement la nullité de ce licenciement lorsque celui-ci est illégal, à titre de réparation.

L'article 10, point 1, de la Directive 92/85 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui, dans le cadre d'un licenciement collectif, au sens de la Directive 98/59, ne prévoit ni une priorité de maintien des postes ni une priorité de reclassement applicables préalablement à ce licenciement, pour les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, sans que soit exclue, cependant, la faculté pour les États membres de garantir une protection plus élevée aux travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes (dispositif).

16.

[Accidents du travail* > Réparation > Incapacité permanente > Mode d'évaluation](#)

[C. trav. Bruxelles, 11 décembre 2017, R.G. 2015/AB/1.170](#)

Le BOBI est un barème indicatif (dont la cour rappelle qu'il a été mis sur pied pour les seules invalidités) qui ne lie ni l'expert ni le juge. Pour l'évaluation des séquelles psychologiques, son article 647 propose une fourchette comprise entre 0% et 80%. Cette marge est abstraite et ne permet nullement de rendre

compte de l'incapacité subie *in concreto* par la victime. Le renvoi à ce barème n'est dès lors pas de nature à remettre valablement en cause l'avis de l'expert judiciaire désigné.

17.

[Accidents du travail* > Réparation > Aggravation après revision > Secteur public](#)

[C. trav. Bruxelles, 20 novembre 2017, R.G. 2016/AB/993 \(NL\)](#)

Depuis la modification de l'arrêté royal du 24 janvier 1969 relatif à la réparation en faveur des membres du personnel du secteur public des dommages résultant des accidents (sur le chemin) du travail par l'arrêté royal du 26 novembre 2012 (modification intervenant avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2006), le législateur a remédié à l'inégalité de traitement entre les travailleurs du secteur privé et ceux du secteur public en permettant à ces derniers de bénéficier s'il échet d'une allocation d'aggravation en cas d'aggravation survenue après l'expiration du délai de révision. Dans la mesure où cette modification prend effet en cours de procédure, l'intéressée peut prétendre au bénéfice de la disposition nouvelle.

18.

[Accidents du travail* > Réparation > Incapacité permanente > Secteur public > Limitation à 25%](#)

[C. trav. Bruxelles, 18 octobre 2017, R.G. 2016/AB/31⁶](#)

S'il entend limiter le paiement de la rente d'accident du travail à 25%, l'employeur public doit établir que l'intéressé a conservé l'exercice de fonctions pendant la période litigieuse. Ceci signifie exercice effectif (avec renvoi à l'arrêt de la Cour de cassation du 8 octobre 2007, n° S.06.0060.F). Pour la cour, même si les travaux préparatoires ne sont pas « limpides », il s'est agi de viser l'agent victime d'un accident du travail qui est en mesure de poursuivre l'exercice de ses fonctions, c'est-à-dire qui est capable de continuer à exercer ses anciennes fonctions.

19.

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

[Cass., 11 décembre 2017, n° S.16.0064.F](#)

L'obligation de rechercher activement un emploi énoncée à l'article 58 de l'arrêté royal organique constitue une condition du bénéfice de l'assurance chômage organisée pour les jeunes travailleurs. Le Roi a spécialement adopté les articles 59bis/1 à 59quinquies/2 pour déterminer si le jeune travailleur reste exposé au risque de chômage involontaire ou a cessé de l'être. Il s'ensuit que la condition de rechercher activement un emploi énoncée par l'article 58 s'apprécie sur la base de ces dispositions. Le directeur durant la procédure d'activation et les juridictions du travail ne peuvent dès lors apprécier les efforts de ce dernier pour s'insérer sur le marché du travail sur la base du seul article 58 de l'arrêté royal.

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Rente d'accident du travail dans le secteur public : conditions de la limitation à 25%](#).

20.

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

[Cass., 11 décembre 2017, n° S.16.0012.F](#)

Tout ce qui relève du pouvoir d'appréciation du directeur est soumis au contrôle judiciaire, y compris les actes antérieurs à la sanction prononcée : convocation, évaluation des efforts fournis, invitation à souscrire le contrat et choix des actions concrètes. La circonstance que le chômeur n'ait pas introduit de recours contre ces actes est sans incidence sur ce pouvoir des juridictions du travail. Ainsi, les juridictions du travail vérifieront si le plan individualisé proposé au chômeur dans le cadre d'une obligation de disponibilité adaptée ou de l'obligation de disponibilité active classique a effectivement été établi « sur mesure » pour le chômeur concerné en tenant compte de toutes ses caractéristiques.

21.

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

[Cass., 11 décembre 2017, n° S.16.0093.F](#)

Lorsqu'il statue sur le droit aux allocations de chômage, le tribunal du travail exerce un contrôle de pleine juridiction sur la décision de l'ONEm qui a exclu le chômeur du bénéfice des allocations. Dans le respect des droits de la défense et du cadre de l'instance tel que les parties l'ont déterminé, il lui appartient de contrôler la conformité de la décision aux lois et règlements en matière de chômage et de statuer sur le droit du chômeur aux allocations. Il statue sur la base de l'ensemble des moyens des parties et des pièces, produites le cas échéant à sa demande, et non des seuls éléments du dossier administratif. Il ne peut dès lors, en cas d'annulation de la décision administrative due à l'absence de preuve de l'envoi de la convocation, ne pas examiner si l'assuré social a, en l'espèce, recherché activement un emploi, conformément à l'engagement pris dans le contrat visé à l'article 59*quinquies*, § 5, de l'arrêté organique.

22.

[Chômage > Récupération > Bonne foi](#)

[C. trav. Mons, 14 décembre 2017, R.G. 2016/AM/321](#)

La bonne foi dans le chef du chômeur peut être retenue en vue de la limitation de la récupération d'indu dès lors que sont constatées (i) une possible confusion entre les règles applicables en cas de reprise d'une formation au cours du stage d'insertion et la possibilité pour le chômeur complet d'obtenir une dispense sur pied de l'article 94 de l'arrêté organique, (ii) l'intervention de deux organismes (ONEm et FOREm) ayant des missions distinctes, et (iii) l'introduction spontanée d'une demande de dispense pour une seconde année de formation. L'intéressée a en effet pu, de bonne foi, croire qu'elle pouvait bénéficier des allocations d'insertion nonobstant le suivi d'une formation qui ne pouvait être prise en compte pour l'accomplissement de celui-ci.

23.

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

[C. trav. Bruxelles, 6 décembre 2017, R.G. 2016/AB/716](#)

L'article 100, § 1^{er}, de la loi coordonnée le 14 juillet 1994 n'exige pas que la capacité initiale de gain soit « celle sur le marché normal de l'emploi qu'aurait une personne apte à 100% ». Il faut cependant que cette capacité initiale ne soit pas inexistante et qu'elle puisse être affectée par une éventuelle aggravation de lésions et de troubles fonctionnels déjà présents. Si le risque de perdre une capacité de gain doit être avéré, il faut garder à l'esprit que l'assurance indemnités est une assurance de solidarité qui exclut que l'on pratique une sélection des risques et des bénéficiaires, comparable à ce qui est pratiqué par les assureurs privés.

24.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Aide sociale > Conditions d'octroi > Etat de besoin > Ressources > Allocations familiales majorées](#)

[C. trav. Bruxelles, 13 décembre 2017, R.G. 2016/AB/406](#)

Dans l'examen d'une demande d'aide sociale, il y a lieu de ne pas perdre de vue que les allocations familiales majorées ont en principe vocation à permettre de faire face aux dépenses supplémentaires liées à la situation médicale de l'enfant et non aux dépenses « primaires » (logement, nourriture, habillement, etc.) de la famille. Par ailleurs, au regard de l'exigence de dignité humaine, il ne peut être attendu d'une famille qu'elle dépende en permanence d'aides de personnes qui n'ont pas d'obligation alimentaire à son égard.

25.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Impossibilité absolue de retour > Impossibilité médicale absolue](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 19 février 2018, R.G. 17/4.671/A et 17/6.425/A](#)

Sont de nature à établir l'impossibilité absolue de retour pour raisons médicales trois critères : (i) le degré de gravité de la maladie, qui doit être à ce point sérieuse qu'un éloignement risque de mettre gravement en péril la vie, l'intégrité physique et/ou psychique de la personne, (ii) la disponibilité d'un traitement adéquat dans le pays d'origine, ceci visant tout ce qui est indispensable sur le plan médical, et (iii) l'accessibilité effective à ce traitement, à savoir l'existence de garanties suffisantes d'accès aux soins pour la durée nécessaire du traitement.

26.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La décision judiciaire > Erreurs / Omissions](#)

[C. trav. Bruxelles, 11 décembre 2017, R.G. 2015/AB/1.171](#)

La règle contenue dans l'article 801/1 du Code judiciaire ne concerne que les décisions rectifiant une erreur ou omission matérielle et non les décisions interprétatives ou réparant l'omission d'un chef de

demande. Cette disposition a été introduite dans le Code à la suite d'une loi du 24 octobre 2013. Il s'agissait de permettre à un juge de revenir sur son jugement lorsqu'il a omis de statuer sur un chef de demande, en s'inspirant du droit français. La disposition en cause ne trouve pas à s'appliquer à un jugement qui à la fois contient des erreurs, mais en outre omet de statuer sur un chef demande.

27.

[Droit judiciaire et preuve > Frais liés à la procédure > Frais d'avocat > Aide juridique](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 27 mars 2018, R.G. 17/7.317/A](#)

Le droit à l'aide juridique, consacré par l'article 23, 2°, de la Constitution, est mis en œuvre par les articles 508/1 à 508/25 du Code judiciaire. L'article 508/13 (tel que modifié par l'arrêté royal du 3 août 2016) a instauré une présomption réfragable d'indigence dans le chef du bénéficiaire de l'aide sociale ou de l'intégration sociale. La circonstance que le seuil d'accès à l'aide juridique soit dépassé, dans l'hypothèse où le bénéficiaire du revenu d'intégration cohabite avec des majeurs également bénéficiaires de celui-ci, ne renverse pas la présomption d'indigence.

*
* *

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

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