



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° 87

31 mai 2019

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 > Egalité et non-discrimination > Sécurité sociale > Pension > Pension de retraite](#)

C.J.U.E., 15 janvier 2019, Aff. n° C-258/17 (E.B. c/ VERSICHERUNGSANSTALT ÖFFENTLICH BEDIENSTETER BVA)

L'article 2 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 interprété en ce sens qu'il s'applique, après l'expiration du délai de transposition de cette directive, à savoir à partir du 3 décembre 2003, aux effets futurs d'une décision disciplinaire définitive (intervenue suite à des comportements liés à l'orientation sexuelle), adoptée avant l'entrée en vigueur de ladite directive, ordonnant la mise à la retraite d'un fonctionnaire, assortie d'une réduction du montant de sa pension. La Directive n° 2000/78 doit être interprétée en ce sens que, dans une situation telle que celle visée (...), elle impose à la juridiction nationale de réexaminer, pour la période débutant le 3 décembre 2003, non pas la sanction disciplinaire définitive ordonnant la mise à la retraite anticipée du fonctionnaire concerné, mais la réduction du montant de sa pension, pour déterminer le montant qu'il aurait perçu en l'absence de toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. (Dispositif)

2.

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

Trib. trav. Liège (div. Liège), 17 janvier 2019, R.G. 14/423.751/A

Dans un contexte d'hyperconflit, des faits qui, pris isolément, ne sont pas forcément constitutifs de harcèlement, peuvent – considérés dans leur globalité – apparaître comme un ensemble abusif de plusieurs conduites aboutissant à un acharnement sur la personne du travailleur – et par répercussion sur celle de son épouse –, voire traduisant la volonté de se débarrasser d'un gêneur.

3.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Obligations de l'employeur > Relations avec le secrétariat social](#)

Mons, 18 décembre 2018, R.G. 2017/RG/906¹

Dans le cadre de ses missions, le secrétariat social doit notamment respecter une obligation d'information et de conseil à l'égard de ses affiliés. Cette obligation porte sur l'application de la loi sociale. Il a une obligation de prudence et de diligence, qui le contraint à veiller au respect de la législation sociale. Les obligations du secrétariat social tiennent tantôt à un mandat, tantôt à un contrat de services. Tel est le cas, pour ce dernier, de la préparation des fiches de traitement et des documents sociaux, ou encore du calcul des rémunérations ou des durées de préavis. L'obligation contractée est une obligation de moyen, pour ce qui est de l'information claire et précise à donner, ainsi que pour le calcul des rémunérations.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Responsabilité d'un secrétariat social agréé : un cas d'application](#).

4.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Avertissements et rappels à l'ordre](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 19 février 2019, R.G. 17/1.073/A](#)

Le travailleur licencié sans que la procédure prévue au règlement de travail ait été respectée, perd une chance de conserver son emploi compte, notamment, tenu du fait qu'il n'a pas été procédé à de premiers avertissements et rappels à l'ordre. Ce préjudice lui ouvre droit à réparation, même s'il n'est pas certain que, sans cette faute, le résultat escompté aurait été atteint.

5.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 15 janvier 2019, R.G. 2018/AL/186](#)

Une politique d'autogestion ne peut prendre le pas sur la responsabilité que doit prendre l'employeur de donner à son personnel les moyens de celle-ci. Elle ne peut l'exempter de se comporter en employeur normalement raisonnable et prudent, ce qui est manifestement le cas lorsque, après avoir confié la responsabilité d'un service à un employé qui a dû se former sur le tas, il lui impute la responsabilité du dysfonctionnement de celui-ci alors même que les manquements reprochés relèvent davantage de défaillances dans l'organisation de la fonction que de problèmes propres à l'intéressé.

6.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Demande de communication des motifs concrets](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Dinant\), 9 novembre 2018, R.G. 17/469/A²](#)

La forme de la demande de communication des motifs concrets du licenciement est la lettre recommandée. La motivation spontanée ne fait, quant à elle, l'objet d'aucune exigence sur ce plan. Se pose la question de savoir si la formalité de la voie recommandée est un élément probatoire ou une formalité prescrite à peine de nullité. Il existe une divergence d'opinions doctrinale (confirmée dans la jurisprudence). Il est ici opté pour le caractère probatoire, au motif que la convention collective a pour objet de permettre au travailleur de connaître les motifs concrets de son licenciement, but atteint dès lors qu'il est avéré que la lettre a été envoyée.

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [C.C.T. n° 109 : obligation pour le travailleur de demander les motifs du licenciement par voie recommandée ?](#)

7.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Conseiller en prévention](#)

[Cass., 10 décembre 2018, n° S.13.0034.N](#)

Le droit à l'indemnité prévue à l'article 10 de la loi sur la protection des conseillers en prévention existe dès que l'employeur procède à la rupture du contrat sans respecter les procédures prévues par la loi. Il existe dès le licenciement du conseiller en prévention, et ce indépendamment du fait qu'il sera mis fin ultérieurement au contrat par le travailleur, conformément à l'article 84, L.C.T. (contre-préavis).

8.

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

[C. const., 14 février 2019, n° 29/2019](#)

Interrogée en deux questions sur la compatibilité de l'article 52 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail avec les articles 10 et 11 de la Constitution, la Cour constitutionnelle répond que

- compte tenu du risque auquel s'exposent les membres du comité et, en l'espèce, les membres de la délégation syndicale en l'absence de comité, il est justifié, au regard de l'objectif recherché par le législateur, que seuls les membres de la délégation syndicale chargés de la mission du comité, en application de l'article 52, litigieux, de la loi du 4 août 1996, bénéficient de la protection spéciale (B.6. al 2) et que
- compte tenu de son pouvoir d'appréciation en cette matière, le législateur a pu raisonnablement considérer que les membres de la délégation bénéficient, de plein droit, de la protection supplémentaire prévue par la loi du 19 mars 1991 dès le moment où les membres de la délégation syndicale sont chargés d'exercer les missions du comité, c'est-à-dire dès le moment où ils sont désignés comme membres effectifs de cette délégation syndicale. En effet, c'est à partir de ce moment-là qu'ils sont exposés à un risque accru de licenciement, ce que le législateur a précisément pour objectif d'éviter. Compte tenu de cet objectif, on ne peut pas non plus reprocher au législateur d'avoir subordonné le bénéfice de la protection supplémentaire à cette seule condition sans qu'il faille prouver en outre que les membres de la délégation syndicale exercent effectivement les missions du comité : non seulement cette exigence aurait pu donner lieu à de vains conflits, mais elle aurait pu aussi inciter un employeur mal intentionné à empêcher la délégation syndicale d'exercer ses missions. (B.9.2.)

9.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 15 janvier 2019, R.G. 2018/AL/99](#)

A défaut pour l'employeur d'avoir introduit, dans le délai prescrit à peine de déchéance, les recours spécifiquement prévus par la loi électorale, la candidature est définitivement validée et l'employeur perd le droit de la contester. La remise en cause de la protection prévue par la loi de 1991 ne pourrait donc

s'envisager que vis-à-vis d'un candidat non élu dont les conditions personnelles d'éligibilité n'ont pu être contestées en cours de procédure électorale.

10.

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

[C. trav. Bruxelles, 8 août 2018, R.G. 2017/AB/445³](#)

Même si la matière des cotisations de sécurité sociale est d'ordre public, l'O.N.S.S. ne peut se substituer aux parties à la convention de transaction. S'agissant d'une transaction valable, la convention a, au sens de l'article 2052 du Code civil, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort et la renonciation de l'employé qu'elle contiendrait est opposable à l'O.N.S.S., dans la mesure où l'avantage faisait partie d'un litige entre les parties au contrat de travail.

Le fait que les droits invoqués par l'O.N.S.S. intéressent l'ordre public ne dispense pas celui-ci de respecter les effets externes de la transaction conclue dès lors que celle-ci porte sur des droits dont les parties pouvaient disposer.

11.

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

[C.J.U.E., 11 avril 2019, Aff. n° C-254/18 \(SYNDICAT DES CADRES DE LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE c/ PREMIER MINISTRE, MINISTRE DE L'INTÉRIEUR, MINISTRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS\)](#)

Selon la Directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003, il y a une limite maximale à la durée moyenne hebdomadaire de travail, cette durée moyenne hebdomadaire pouvant être calculée sur une période de 7 jours ou sur une période de référence plus longue – qui peut aller jusqu'à 4 mois dans le cadre du régime commun et jusqu'à 6 mois dans celui de régimes dérogatoires. Aux fins de calculer la durée moyenne hebdomadaire de travail, une réglementation nationale peut prévoir des périodes de référence qui commencent et se terminent à des dates calendaires fixes, pourvu qu'elle comporte des mécanismes permettant d'assurer que la moyenne maximale hebdomadaire de travail de 48 heures est respectée au cours de chaque période de 6 mois à cheval sur deux périodes de référence fixes successives.

12.

[Rémunération / Avantages / Frais > Paiement > En nature](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 1^{er} février 2019, R.G. 15/4.479/A](#)

Evaluation par écrit et notification préalable de celle-ci au travailleur sont deux conditions pour que l'octroi d'un avantage en nature puisse être considéré comme constituant le paiement d'une rémunération, dont le but est de permettre au travailleur de connaître, lors de son engagement, le montant total de ce qu'il gagnera et d'apprécier si ce qu'il percevra en nature n'excède pas le pourcentage autorisé de sa rémunération totale brute.

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Une transaction conclue entre travailleur et employeur est-elle opposable à l'O.N.S.S. ?](#)

Cette disposition (L. du 12 avril 1965, art. 6, § 1^{er}, alinéa 2) est impérative, mais non d'ordre public, de telle sorte qu'une clause relative à une rémunération en nature, définie après l'engagement et appliquée durant plusieurs années, peut être considérée comme ayant existé au moment de la conclusion du contrat. Il peut, du reste, résulter des faits qu'il y a eu accord tacite sur l'évaluation des avantages en nature.

13.

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

[Cass., 25 mars 2019, n° S.17.0048.F](#)

La nature de complément aux avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale au sens de l'article 2, alinéa 3, 1^o, c), de la loi du 12 avril 1965 (complément aux allocations familiales en l'espèce) ne ressort pas de la constatation que ces « avantages alternatifs » sont exonérés de cotisations sociales, constituant des allocations familiales extra-légales, et que, de ce fait, le travailleur perçoit un montant supérieur (de 13,07%) à celui de sa rémunération brute initiale.

14.

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

[C.J.U.E., 13 mars 2019, Aff. n° C-437/17 \(GEMEINSAMER BETRIEBSRAT EUROTHERMENRESORT BAD SCHALLERBACH GmbH c/ EUROTHERMENRESORT BAD SCHALLERBACH GmbH\)](#)

Les articles 45 T.F.U.E. et 7, § 1^{er}, du Règlement (UE) no 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011, relatifs à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui, pour déterminer si un travailleur totalisant 25 années d'activité professionnelle a droit à une augmentation de ses congés annuels payés de 5 à 6 semaines, prévoit que les années accomplies dans le cadre d'une ou de plusieurs relations de travail précédant celle entamée avec son employeur actuel ne comptent que pour 5 années d'activité professionnelle au maximum même si leur nombre réel est supérieur à 5 années. (Dispositif)

15.

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

[C.J.U.E., 7 février 2019, Aff. n° C-322/17 \(BOGATU c/ MINISTER FOR SOCIAL PROTECTION\)](#)⁴

Le champ d'application du Règlement n° 883/2004 a été étendu aux « ressortissants » des Etats membres qui ont été soumis ou non à la législation d'un ou de plusieurs Etats membres, le Règlement précédent (n° 1408/71) visant les « travailleurs ». Pour bénéficier des prestations familiales dans l'Etat membre compétent, il n'est pas requis que la personne exerce une activité salariée dans celui-ci ni que cet Etat lui serve une prestation en espèces du fait ou à la suite d'une telle activité.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Prestations familiales dans le cadre de la coordination : un nouvel arrêt de la Cour de Justice](#).

16.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Dinant\), 5 octobre 2018, R.G. 17/392/A⁵](#)

Dès lors que les nécessités économiques sont avérées, il faut vérifier pourquoi le choix du travailleur à licencier s'est porté sur celui qui bénéficiait d'un congé parental.

En l'espèce, la productivité du travailleur avait considérablement baissé, du fait qu'il n'estimait plus pouvoir travailler que sur une seule machine et puis, ensuite, uniquement à des « casiers ». Ce contrat s'était terminé et, l'intéressé ne sachant/voulant plus travailler ailleurs, il ne pouvait plus être occupé dans sa section. Cet état de chose, couplé à la nécessité de procéder à des licenciements pour motifs économiques, constitue un motif étranger au congé parental, les perturbations de l'entreprise ayant pu être constatées.

17.

[Accidents du travail* > Réparation > Accident mortel](#)

[C. const., 14 février 2019, n° 27/2019](#)

La Cour constitutionnelle a été saisie de la question de savoir si l'enfant placé en famille d'accueil (dont les parents ont été déchus de l'autorité parentale et pour qui la famille d'accueil exerce la plupart des attributions de l'autorité parentale en l'espèce) a la qualité de bénéficiaire de la rente en cas d'accident mortel. La Cour, interrogée sur la constitutionnalité des articles 13 et 14 LAT, renvoie la cause à la cour du travail afin que soit également examiné un autre fondement, étant l'article 16, 6°, (qui dispose que sont assimilés aux petits-enfants, pour autant qu'ils n'aient pas encore droit à une rente suite au même accident mortel du travail, les enfants pour lesquels des allocations familiales sont accordées du chef des prestations de la victime ou du conjoint (ou du cohabitant légal), même si leurs père et mère sont encore en vie).

18.

[Accidents du travail* > Prescription > Point de départ > Secteur privé > Frais médicaux et assimilés](#)

[C. trav. Mons, 13 novembre 2018, R.G. 2017/AM/269](#)

L'article 69, alinéa 1^{er}, de la loi du 10 avril 1971 prévoit que l'action en paiement des indemnités à la suite d'un accident du travail se prescrit par 3 ans. Le délai de prescription de celle-ci prend cours au moment où le droit à l'indemnité est né. En application de ce principe, le délai de prescription de l'action en paiement des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers ne prend cours qu'au moment où ces frais sont exposés.

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Congé parental : examen du motif de licenciement et nécessités économiques](#).

19.

[Chômage > Paiement des allocations > Calcul > Dégressivité](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 6 novembre 2018, R.G. 2016/AN/152](#)⁶

L'examen du respect de l'obligation générale de standstill suppose de vérifier (i) si existe, du fait de l'adoption de la norme contrôlée, un recul de protection sociale au sens de l'article 23 par rapport à l'état du droit immédiatement antérieur, (ii) si ce recul est sensible ou significatif en termes relatifs et non absolus, (iii) s'il est justifié par des motifs liés à l'intérêt général, c'est-à-dire appropriés et nécessaires à leur réalisation et (iv) s'il est proportionné à ces motifs. L'autorité doit démontrer, en cas de recul de protection sociale établi, qu'elle a agi légalement et dans le respect des normes de niveau supérieur qui s'imposent à elle.

En l'espèce, la modification de l'article 116 de l'arrêté royal fait que, pour les travailleurs occupés exclusivement dans les liens de contrats de très courte durée (hors Horeca) et n'effectuant pas des activités artistiques ou des activités techniques dans le secteur artistique, il n'y a plus application des règles de non-dégressivité. La possibilité dont ils disposaient précédemment de maintenir le niveau de leurs allocations de chômage à celui de la troisième phase de la première période d'indemnisation n'existe ainsi plus. Le recul de la protection sociale est dès lors établi. Celui-ci a cependant un caractère limité, ne consistant pas en la perte du droit aux allocations mais uniquement en celle d'un régime favorable de leur calcul, et ce après un certain temps de chômage seulement. Il s'agit d'un retour « au droit commun » et non de l'instauration d'un régime de défaveur.

20.

[Maladies professionnelles > Réparation > Incapacité > Incapacité permanente > Evaluation > Principes](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 7 décembre 2018, R.G. 2018/AL/72](#)⁷

Dans la fixation de l'étendue du dommage, il faut tenir compte au titre de facteurs socio-économiques de l'âge, de la qualification professionnelle, des facultés d'adaptation, des possibilités de rééducation professionnelle et de la capacité de concurrence sur le marché de l'emploi. Ce dernier critère est déterminé par les possibilités dont la victime dispose encore, comparée à d'autres travailleurs, d'exercer une activité salariée. Le taux de l'incapacité physiologique ne constitue par ailleurs pas nécessairement l'élément déterminant pour évaluer le degré d'incapacité permanente.

Pour ce qui est de l'incidence du critère de l'âge sur le dommage réparable, il faut comparer un travailleur (en l'espèce âgé), victime d'une maladie professionnelle générant un certain taux d'incapacité physiologique, avec un autre travailleur du même âge et de même formation, mais ne présentant pas ce handicap, ceux-ci allant se trouver tous deux en concurrence sur un marché du travail réduit, qui est celui des travailleurs de leur âge, de leur formation et de leur expérience professionnelle. Les chances d'embauche sont objectivement moindres pour le premier travailleur que pour le second, qui a – lui – un avantage concurrentiel indéniable résultant du fait qu'en dépit de son âge il a conservé intacte sa capacité de travail. Si l'évaluation des facteurs socio-économiques procède d'une appréciation forfaitaire, il faut qu'elle reflète l'impact économique de l'incapacité physiologique.

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Travailleurs intermittents et droit à la dégressivité des allocations de chômage](#).

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Réparation d'une maladie professionnelle : importance du critère de l'âge](#).

21.

[Assujettissement - Indépendants > Cotisations > Cotisations ordinaires > Paiement > Dispense > Commission de dispense](#)

[Cass., 14 janvier 2019, n° S.18.0032.F⁸](#)

La compétence des juridictions du travail fixée par les articles 17 et 22 de l'arrêté royal n° 38 n'est pas une compétence de pleine juridiction, ces dispositions réservant à la Commission des dispenses de cotisations le pouvoir discrétionnaire d'apprécier l'état de besoin du travailleur indépendant.

22.

[Assujettissement - Indépendants > Conditions > Exercice d'une activité professionnelle > Présomption fiscale](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 25 février 2019, R.G. 17/2.877/A](#)

En matière de statut social des travailleurs indépendants, l'activité professionnelle doit s'entendre d'une activité susceptible de produire des revenus professionnels (production de biens et/ou de services en vue de la réalisation de profits) qui, dans le cadre d'un exercice à temps plein, sont suffisants pour se subvenir à soi-même, même si, dans les faits, ces profits ne sont pas réalisés ou le sont insuffisamment. Le fait que l'activité présente une certaine régularité et soit rémunératoire ne sont pas les seules conditions à satisfaire pour qu'elle soit qualifiée de professionnelle au sens de la loi. Il faut encore que l'activité soit exercée pour et en raison de son caractère rémunératoire.

23.

[Maladie / Invalidité > Procédure > Procédure administrative > Responsabilité de l'institution de sécurité sociale](#)

[C. trav. Mons, 13 décembre 2018, R.G. 2017/AM/252](#)

Sous réserve de l'article 17, alinéa 2, de la loi du 11 avril 1995, les principes de confiance légitime ou de bonne administration n'autorisent pas un administré à se prévaloir d'une faute éventuelle d'une institution pour échapper à l'application d'une disposition légale, a fortiori lorsque celle-ci est d'ordre public, comme c'est le cas en matière d'assurance maladie-invalidité. Le principe général du droit de légalité et de hiérarchie des normes a primauté sur les principes de bonne administration. Tout au plus, la méconnaissance de ces principes pourrait le cas échéant constituer une faute donnant lieu à réparation. Si le principe de légitime confiance ne permet pas de déroger à une disposition réglementaire d'ordre public, le principe de légalité laisse subsister la possibilité d'une action en dommages et intérêts sur la base de l'article 1382 du Code civil.

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Décisions de la Commission de dispense des cotisations au statut social](#).

24.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Aide sociale > Nature et formes de l'aide sociale > Sans-abri > Droit à un logement \(Région wallonne\)](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 8 janvier 2019, R.G. 18/899/A](#)

La notion de « ménage sans abri » est définie à l'article 17 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 6 septembre 2007 (organisant l'allocation des logements gérés par la Société wallonne du logement ou par les sociétés de logement de service public) comme étant le ménage qui, durant les 30 jours qui précèdent l'introduction de sa candidature ou de son renouvellement et durant les 30 jours qui précèdent l'attribution du logement, soit ne jouit d'aucun droit, réel ou personnel, lui assurant l'occupation d'un logement, soit, à titre exceptionnel ou temporaire, est hébergé par des personnes ou des institutions (le décret visant également – et avec d'autres conditions – les personnes hébergées pour des raisons psychiques, médicales ou sociales par une institution). Cette notion ne doit pas être confondue avec les conditions des primes d'installation.

25.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Expertise > Rapport > Rapport final > Contestation](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mouscron\), 23 novembre 2018, R.G. 14/1.694/A](#)

La circonstance selon laquelle une partie n'a, même à l'époque de l'expertise, fait part à l'expert d'aucune observation médicalement pertinente n'a pas pour conséquence de la priver ultérieurement du droit de soumettre à l'appréciation des juges ses griefs concernant le rapport d'expertise. Il faut et il suffit que la partie qui sollicite l'écartement de l'expertise, le remplacement d'un expert, un complément d'expertise ou la désignation d'un autre expert – voire d'un collègue – rapporte la preuve qu'il pourrait effectivement être porté atteinte à ses droits si on lui interdisait de produire des éléments médicaux de nature à modifier les conclusions de l'expert. (9^{ème} feuillet manquant)

*
* *

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

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