



Terra Laboris ■

CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)

EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 168

15 janvier 2023

Chers Lecteurs,
Chères Lectrices,

Nous avons le plaisir de vous adresser, avec le nouveau numéro de notre Bulletin, nos meilleurs vœux pour 2023.

Ce numéro contient une sélection de jurisprudence récente avec un sommaire, les décisions elles-mêmes figurant sur le site de Terra Laboris (<https://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,
Mireille JOURDAN

1.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 13 juin 2022, R.G. 21/49/A¹](#)

L'employeur justifiant le licenciement notamment en raison de l'absentéisme de l'employée, qui met régulièrement à mal l'équilibre de la filiale, il y a pour le tribunal des éléments qui permettent de présumer l'existence de la discrimination. Il appartient dès lors à la société de renverser la présomption, c'est-à-dire de prouver que le licenciement n'est pas intervenu en raison de l'état de santé ou qu'il était objectivement justifié par un but légitime, les moyens de réaliser celui-ci étant appropriés et nécessaires. Si, en effet, est discriminatoire le licenciement uniquement justifié par l'incapacité de travail, il n'en va pas de même s'il s'agit de répondre à un but légitime, étant de résoudre les problèmes de désorganisation sans qu'aucune autre mesure ne soit plus appropriée. Tout en rappelant qu'une incapacité de travail participe des impondérables qui en soi augmentent la charge de travail et déstabilisent le travail et les habitudes du personnel, le tribunal constate qu'il n'est pas établi concrètement comment les absences en cause ont désorganisé le magasin. Aussi, suivre la position de la société impliquerait-il d'avaliser le licenciement d'un travailleur en incapacité.

2.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 26 septembre 2022, R.G. 2020/AL/496 – 2021/AL/475](#)

Le refus de l'employeur d'inviter une candidate à prendre part à une formation préalable à la désignation dans une fonction en raison de son handicap (agénésie), alors que le médecin du travail a donné un avis favorable, est une discrimination directe fondée sur le handicap. Dans le cadre de l'action en cessation, le juge peut ordonner à l'employeur de fournir une formation adaptée mais non de désigner la candidate dans la fonction. Ceci est contraire aux principes de l'autonomie de la volonté et de la séparation des pouvoirs (confirmation de l'ordonnance du Président du tribunal du 17 septembre 2020, R.F. 20/16/C sauf sur la désignation dans la fonction).

3.

[Banque de données > Concertation / Participation > Commission paritaire > Champ d'application des C.P. > Par numéro > C.P. 127](#)

[Cass., 12 décembre 2022, S.21.0081.F](#)

Dès lors qu'une entreprise ne saurait ressortir à la fois, pour les mêmes travailleurs, aux commissions paritaires n° 117 et 127, l'article 1er, § 2, c), de l'arrêté royal du 28 mars 1975 instituant la commission

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Licenciement en cas de désorganisation consécutive à l'état de santé du travailleur](#)

paritaire n° 127 doit, compte tenu de l'article 1er, § 2, de l'arrêté royal de la même date instituant la commission paritaire n° 117, s'interpréter en ce sens que, pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel, la commission paritaire n° 127 est compétente pour les entreprises qui ne satisfont pas à la condition de répondre à au moins deux des critères énoncés par cette disposition.

4.

[Relation de travail > Contrat d'entreprise - requalification > Types de fonctions > Médecin hospitalier](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Marche-en-Famenne\), 23 juin 2022, R.G. 21/76/A](#)

Les contraintes inhérentes à l'exercice d'une profession, imposées par ou en vertu d'une loi, ne peuvent être prises en considération pour apprécier la nature d'une relation de travail. Ainsi en va-t-il, dans le chef d'un médecin anesthésiste réanimateur intensiviste, du fait de devoir être agréé pour pouvoir exercer son métier au sein d'un hôpital, d'être soumis à un régime disciplinaire dans le cadre de sa pratique de l'art de guérir ou encore des contraintes d'organisation du service, impliquant notamment des périodes de garde et la responsabilité inhérente à la fonction de chef de service chargé du bon fonctionnement de celui-ci. Ainsi en va-t-il toujours, l'intéressé ne prestant pas sur consultations volontaires de patients mais au service de soins intensifs, de la perception d'une rémunération forfaitaire ou de la mutualisation des primes d'assurances en vue d'une couverture équitable des prestataires exerçant au sein de l'établissement.

5.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Paiements à la rupture > Nature > Indemnité d'éviction du représentant de commerce > Clause de non-concurrence](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 8 juin 2022, R.G. 21/293/A²](#)

L'existence dans le contrat de travail d'une clause de non-concurrence fait présumer l'apport de clientèle. Il n'y a pas lieu pour ce d'en vérifier la validité, la présomption établie sur la base de celle-ci n'étant pas influencée par sa nullité éventuelle. La présomption est en effet instituée en faveur du représentant de commerce, qui ne doit pas supporter les effets d'une clause de non-concurrence que l'employeur aurait lui-même rédigée en contravention avec la loi. En conséquence, l'employeur ne peut se prévaloir de la clause entachée d'une nullité relative pour invoquer l'absence de présomption d'apport.

6.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. N° 109 > Amende civile](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 9 septembre 2022, R.G. 2021/AL/458](#)

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Représentant de commerce : conditions du droit à l'indemnité d'éviction](#)

L'employeur qui a reçu une demande de communication des motifs concrets de licenciement est tenu d'y répondre par lettre recommandée. À le faire par courriel, il s'exposerait à l'application de la sanction civile forfaitaire fixée par l'article 7 de la CCT n° 109. Le formalisme ainsi imposé à l'employeur par l'article 5 de ladite CCT correspond exactement à celui qui est imposé au travailleur par son article 4, en manière telle qu'il s'agit d'un système parfaitement équilibré, qui n'implique, de surcroît aucune contrainte excessive, ni, a fortiori, disproportionnée dans le chef de l'employeur.

7.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. N° 109 > Constitutionnalité de la C.C.T.](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 9 septembre 2022, R.G. 2021/AL/458](#)

Le procédé auquel le législateur a eu recours en décidant de conditionner l'effectivité de la suppression de l'article 63 LCT à la conclusion, au sein du CNT, d'une CCT relative à la motivation du licenciement ne constitue pas une délégation, au Conseil, d'un quelconque pouvoir réglementaire ou exécutif qui relèverait de la compétence constitutionnelle exclusive du Roi. Ce faisant, le législateur lui a simplement « passé la main » afin de lui permettre d'exercer son pouvoir de conclure des CCT en vue de déterminer les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs, pouvoir dont il dispose en vertu de la loi du 5 décembre 1968 et qui fait, comme tel, l'objet d'un ancrage constitutionnel dans la mesure où l'article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution coordonnée le 17 février 1994 garantit dorénavant expressément à chacun le droit de négociation collective. Il a donc légitimement opté pour la concertation sociale en une matière relevant de la compétence des partenaires sociaux au sein de l'organe paritaire institué au plus haut niveau et ce, dans le strict respect de la Constitution.

8.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Champ d'application > Secteur privé](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 12 juillet 2022, R.G. 21/105/A](#)

En fixant le délai d'occupation requis à un minimum de 6 mois, les auteurs de la CCT n° 109 sont arrivés à un compromis entre le principe fondamental de la liberté du travail et le contexte international et européen qui avait, au fil du temps, développé des instruments juridiques visant à garantir au travailleur, d'une part, le droit de connaître les motifs de son licenciement et, d'autre part, celui d'être protégé contre un licenciement manifestement déraisonnable, ce tout en admettant le principe d'une exception durant une période déterminée en début de contrat pour autant qu'elle soit raisonnable et préfixée. Déterminer un délai comportant, en soi, une part d'arbitraire, celui retenu par ladite CCT ne saurait être qualifié sans plus de déraisonnable ; il n'apparaît pas plus disproportionné par rapport à l'objectif de garantie susdit, a fortiori au début de la relation de travail.

9.

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

[C. trav. Bruxelles, 28 juin 2022, R.G. 2018/AB/1.009](#)

L'absence de tout élément de preuve de nature à le justifier confère au licenciement un caractère à ce point déraisonnable qu'elle justifie l'octroi de l'indemnité maximale de licenciement.

10.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Démission > Vice de consentement](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 2 août 2022, R.G. 2021/AL/561](#)

En règle soumettre le salarié au choix entre une démission et une rupture d'un commun accord d'une part et un licenciement pour motif grave d'autre part ne revient pas à exercer une menace injuste mais constitue l'exercice légitime du droit de l'employeur. Les juridictions de fond ne font exception à ce principe que lorsque les faits allégués à l'appui de la menace de licenciement pour motif grave sont anodins, manifestement sans fondement ou factices. Dans ce cas, la violence est établie. Une menace n'est pas injuste lorsque l'employeur peut raisonnablement considérer que les faits sur lesquels repose la menace constituent véritablement un motif grave de licenciement, indépendamment de la justesse de cette appréciation. C'est pour cette raison que, sous réserve du caractère anodin, non fondé ou factice des faits, le juge du vice de consentement n'est pas saisi du contrôle du motif grave invoqué à titre de menace par l'employeur. Il n'exerce en effet sur le motif grave concerné qu'un contrôle 'marginal' dans le cadre de l'appréciation du caractère éventuellement injuste ou illicite de la violence alléguée.

11.

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

[C. trav. Bruxelles, 27 juin 2022, R.G. 2020/AB/376](#)

Dès lors que le motif potentiellement grave a trait aux dégâts causés au véhicule d'un client de l'entreprise lors d'un usage non autorisé de celui-ci en dehors des heures de service, il est parfaitement légitime de la part de l'auteur du congé de prendre la précaution d'attendre la communication d'un devis de réparation détaillé avant de rompre le contrat sans préavis ni indemnité pour le motif en cause, cette démarche ne pouvant, si un tel devis est de nature à objectiver les premiers constats, être assimilée à une manœuvre dilatoire, destinée à postposer la prise de cours du délai de 3 jours prévu par l'article 35, alinéa 3.

12.

[Banque de données > Travailleurs et aléas de l'entreprise > Fermeture d'entreprise > Intervention du Fonds de fermeture > Montants](#)

[Cass., 12 décembre 2022, S.20.0100.F](#) (PDF - 480.4 ko)

L'indemnité de licenciement abusif prévue par l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978 fait partie des indemnités et avantages visés à l'article 35, § 1er, 2°, de la loi du 26 juin 2002 qui doivent être payés par le Fonds de fermeture lorsque, en cas de fermeture d'entreprise, l'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations. Si elle ne constitue, pour l'application de la loi du 26 juin 2002, pas une indemnité de rupture définie à l'article 2, 4°, de cette loi, soit une indemnité prévue aux articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet

1978, l'indemnité de licenciement abusif, qui contribue à la protection contre le licenciement des ouvriers engagés pour une durée indéterminée, constitue une indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail au sens de l'article 24, alinéa 1er, 3°, de l'arrêté royal du 23 mars 2007. (rejet du pourvoi contre C. trav. Liège, 14 septembre 2020, R.G. 2019/AL/205).

13.

[Banque de données > Travail et famille > Interruption de carrière > Cumul](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 9 juin 2022, R.G. 2021/AL/452³](#) (PDF - 5.3 Mo)

En vertu de l'arrêté royal du 12 août 1991, le cumul de revenus issus d'une activité salariée avec le bénéfice des allocations d'interruption est possible à deux conditions, étant (i) que l'activité salariée ait été exercée avant l'interruption de carrière, et ce pendant une période de minimum trois mois précédant l'interruption, et (ii) que la fraction d'occupation de l'activité salariée n'excède pas celle de l'emploi dont l'exécution est suspendue. L'esprit de la loi est d'assurer que le travailleur n'arrête pas sa carrière et qu'il ne perçoive pas une allocation dans le but de se lancer dans une nouvelle carrière de salarié. L'exercice effectif de l'activité suspendue simultanément avec l'activité salariée n'est exigé ni par le texte ni par l'esprit de l'arrêté royal.

En l'espèce, les deux activités étant exercées à temps plein, la fraction de l'activité salariée n'excède pas celle de l'emploi dont l'exécution est suspendue.

14.

[Banque de données > Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\)
> Contrats avec éléments d'extranéité > Compétence des juridictions belges
> Règlement n° 1215/2012](#)

[C. trav. Bruxelles, 7 juin 2022, R.G. 2021/AB/220⁴](#)

L'Etat à partir duquel du personnel de bord au service d'une société d'aviation ou mis à disposition de cette dernière accomplit habituellement son travail ne peut pas être assimilé au territoire de l'Etat dont les avions de cette compagnie d'aviation ont la nationalité au sens de l'article 17 de la Convention de Chicago.

Dès lors que le membre du personnel (de cabine) recevait ses instructions dans la « crew room » à Zaventem, où il devait se loger à l'intranet de la société, que, d'après les données relatives au vol, il prestait essentiellement sur des vols à partir de et vers Bruxelles Zaventem et que, s'il devait prester sur un autre vol pour une nouvelle destination, c'était toujours après un passage par l'aéroport de Bruxelles Zaventem, les instruments de travail se trouvant à Zaventem (étant les avions stationnés à l'aéroport), les juridictions du travail belge sont compétentes pour connaître du litige qui oppose l'intéressé à son employeur suite à son licenciement.

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Conditions de l'octroi des allocations d'interruption \(pour les enseignants\) en cas d'exercice d'une autre activité](#)

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Tribunal compétent et loi applicable au personnel de RYANAIR](#)

15.

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

[C.J.U.E., 1er août 2022, Aff. n° C-411/20 \(S. c/ FAMILIENKASSE NIEDERSACHSEN-BREMEN DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT\), EU:C:2022:602⁵](#) (PDF - 449.8 ko)

Si l'article 24 de la Directive n° 2004/38 prévoit, en son § 1er, le principe de l'égalité de traitement (arrêts DANO et GARCÍA-NIETO), le § 2 établit une dérogation à celui-ci, l'Etat d'accueil pouvant ne pas accorder le droit aux prestations sociales notamment pendant les trois premiers mois de séjour (arrêt BREY). Il en découle que l'Etat membre d'accueil peut se prévaloir de la dérogation du § 2 pour refuser à un citoyen de l'Union qui fait usage de son droit de séjourner sur le territoire de cet Etat membre une prestation d'assistance sociale pendant les trois premiers mois. Cette dérogation doit cependant être interprétée de manière stricte et en conformité avec les dispositions du Traité, y compris celles relatives à la citoyenneté de l'Union.

En l'espèce, il ne s'agit pas d'une prestation d'assistance sociale mais de prestations familiales. La Cour conclut que l'exclusion du bénéfice des prestations familiales constitue une discrimination directe, que rien ne permet de justifier. L'article 4 du Règlement n° 883/2004 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce que l'Etat membre d'accueil adopte une réglementation qui ne permet pas l'octroi de telles prestations pendant les trois premiers mois. Ceci à la condition que le citoyen bénéficie d'un titre de séjour, étant qu'il doit avoir fait, dans l'Etat membre d'accueil, sa résidence habituelle et non y séjourner de manière temporaire.

16.

[Banque de données > Accidents du travail > Procédure judiciaire > Spécificités dans le secteur public > Caractère contraignant de la décision du MEDEX ou de l'OML](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 11 juillet 2022, R.G. 19/448/A](#)

Le rôle du MEDEX n'est pas de donner des avis en vue de conseiller l'employeur public. Le MEDEX est une administration chargée de missions d'expertise médicale, missions propres à la fonction publique et définies à l'A.R. du 13 juillet 1970. C'est un expert médical indépendant de l'employeur public, qui statue sur les aspects médicaux en des décisions qui lient ce dernier et les juridictions du travail.

17.

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

[C. trav. Bruxelles, 29 juin 2022, R.G. 2021/AB/25](#)

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Libre circulation des personnes – droit aux allocations familiales pendant les trois premiers mois de séjour dans l'Etat membre d'accueil](#)

La déclaration préalable (soit au plus tard « au début de l'exercice de cette activité professionnelle ») des revenus du conjoint étant l'une des conditions cumulatives permettant de déroger au principe selon lequel ceux-ci font obstacle à l'octroi du taux réservé au travailleur ayant charge de famille, il ne peut être satisfait à cette condition par la preuve a posteriori de l'une des autres conditions que pose l'article 60, alinéa 2, de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991, à savoir celle de plafond de revenus du conjoint. Un raisonnement par analogie avec les dispositions relatives à l'exercice préparatoire à une activité d'indépendant, à une activité bénévole ou à une activité accessoire ne peut, en outre, pas être retenu. En effet, l'obligation de déclaration (préalable) prévue dans ces autres hypothèses obéit à des finalités différentes (détermination des conditions d'octroi des allocations), à telle enseigne que les enseignements que l'on peut retirer de ces hypothèses ne sont pas nécessairement transposables dans l'autre, qui, pour sa part, relève de la détermination du taux de celles-ci.

18.

[Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Intérêts > Intérêts moratoires](#)

[C. trav. Bruxelles, 16 juin 2022, R.G. 2021/AB/250⁶](#)

L'intérêt de retard est l'intérêt dû en cas de retard dans l'exécution d'une obligation ayant pour objet une somme d'argent. Il est destiné à réparer la perte ou le dommage subi par le créancier eu égard au paiement tardif de la somme due. Cet intérêt n'est dû que lorsque l'obligation de payer une somme d'argent déterminée est exécutée avec retard. Tant que la créance n'est pas exigible, il ne peut être question de retard de paiement et aucun intérêt de retard n'est dû. Tant que la dette n'est pas exigible, l'obligation de paiement ne peut subir de retard.

En l'espèce, le montant payé sous réserve en juin 2008 à l'O.N.S.S. n'est devenu exigible qu'à partir de la décision du ministre, celle-ci étant intervenue le 7 avril 2020. Il ne pourrait dès lors être question d'un paiement indu qu'à partir de cette date, la société ne répondant pas, pour la période antérieure, aux conditions légales lui permettant d'être dispensée des cotisations patronales et étant obligée de verser celles-ci. L'O.N.S.S. ne peut dès lors être considéré comme étant de mauvaise foi au sens de l'article 1378 de l'ancien Code civil, selon lequel, s'il y a eu mauvaise foi de la part de celui qui a reçu, il est tenu de restituer tant le capital que les intérêts ou les fruits du jour du paiement.

19.

[Banque de données > Maladie / Invalidité > Paiement > Détention](#)

[C. Const., 22 décembre 2022, n° 169/2022](#) (PDF - 210.7 ko)

Depuis sa modification par la loi-programme du 10 août 2015, l'article 105 de la loi du 14 juillet 1994 établit le principe de la suspension totale de l'octroi des indemnités d'incapacité de travail en cas de détention ou d'incarcération et habilite le Roi à déterminer les conditions de cette suspension. Cette disposition entraîne un recul significatif du droit à la sécurité sociale à l'égard des bénéficiaires d'une indemnité d'incapacité de travail détenus ou incarcérés. Pour être compatible avec l'article 23 de la Constitution, cette réduction significative doit être justifiée par des motifs d'intérêt général. De tels motifs existent. Par cette mesure, le législateur a en effet visé à élaborer un système cohérent pour le paiement

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir : [Paiement à l'O.N.S.S. effectué sous réserve : droit aux intérêts ?](#)

des allocations sociales aux personnes qui font l'objet d'une détention ou d'une incarcération. La disposition traite de manière identique les personnes qui ont droit à un revenu de remplacement en raison d'un chômage et celles qui ont droit à un revenu de remplacement en raison d'une incapacité de travail. Dans les deux cas, l'impossibilité à obtenir un revenu du travail pendant la période de détention ou d'incarcération change de cause déterminante. Pour ce motif, la disposition en cause ne suspend l'octroi des indemnités d'incapacité de travail que lorsque la détention ou l'incarcération ne permettent plus l'exercice d'aucune activité professionnelle.

20.

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

[C. trav. Bruxelles, 9 juin 2022, R.G. 2019/AB/516](#) (PDF - 4.2 Mo)

La distinction que l'INAMI opère selon le volume de l'activité reprise ne trouve aucun fondement dans les dispositions légales actuellement en vigueur. Sa circulaire OA n° 2011/24, qui s'appuie sur un tel postulat, ne prévalant pas sur le texte légal, on retiendra que l'évaluation du volume de travail de l'activité litigieuse n'est pas déterminante pour l'application de l'article 101 de la loi coordonnée.

21.

[Banque de données > Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Procédure judiciaire > Compétence](#)

[C. Const., 1er décembre 2022, n° 157/2022](#) (PDF - 190.8 ko)

La seule circonstance que le législateur n'a pas confié exclusivement au tribunal du travail les contestations relatives aux droits de personnes handicapées (article 582, 1°, du Code judiciaire) ou aux droits découlant de problèmes de santé causés par l'exposition à un produit (article 579, 6°, du même Code), mais que différents juges sont compétents à cet égard, ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits des personnes concernées. Au demeurant, il ne s'avère pas que le contexte procédural devant le tribunal de première instance (le mode d'introduction, la composition du tribunal et l'absence d'un audiorat ou d'un organe similaire), compte tenu du régime des frais (voy. les articles 1017 à 1024 du Code judiciaire) et des possibilités pour le tribunal de se faire assister par des experts, prive les intéressés d'un accès aisé à un juge. (B.8.4.)

Il résulte de ce qui précède que la non-attribution aux tribunaux du travail des actions concernant des contestations relatives aux droits de personnes handicapées qui découlent de la loi du 5 mai 2019 est raisonnablement justifiée et n'affecte pas le droit des justiciables de bénéficier, dans le respect des articles 10 et 11 de la Constitution, de l'accès à un juge compétent susceptible de connaître de manière éclairée des contestations liées à cette matière. (B.9.) (rendu à propos de la loi 5 mai 2019 relative à l'octroi d'une somme forfaitaire en faveur des personnes atteintes de malformations congénitales dues à l'ingestion par leur mère pendant la grossesse de médicaments contenant de la thalidomide)

22.

[Banque de données > Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Demandeurs d'asile > Saturation du réseau > Non-désignation d'un lieu d'inscription](#)

[C. trav. Bruxelles, 20 décembre 2022, R.G. 2022/KB/22](#) (PDF - 456.5 ko)

Le choix de FEDASIL de ne pas désigner une structure d'accueil n'est pas discrétionnaire : il doit y avoir des 'circonstances exceptionnelles'. Les travaux préparatoires de la loi 'accueil' ont prévu expressément qu'en cas de saturation des structures d'accueil FEDASIL peut décider de ne pas désigner une place d'accueil. En toute hypothèse le terme 'peut' visé à l'article 11, § 3 n'implique pas que le demandeur de protection internationale ne recevra pas d'accueil. La directive européenne et la législation belge imposent à l'Etat belge d'assurer un accueil d'une des deux manières ci-dessus. FEDASIL est tenue de permettre au demandeur de jouir effectivement des droits qui lui sont garantis. Cette obligation repose également sur le juge.

23.

[Banque de données > Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Demandeurs d'asile > Saturation du réseau > Non-désignation d'un lieu d'inscription](#)

[C. trav. Bruxelles, 15 décembre 2022, R.G. 2022/CB/4](#) (PDF - 379.4 ko)

FEDASIL peut, en cas de saturation du réseau d'accueil, ne pas désigner de centre d'accueil comme lieu obligatoire d'inscription à un demandeur de protection internationale et ne pas lui fournir l'aide matérielle dans une structure d'accueil, afin de lui permettre de bénéficier de l'aide sociale octroyée par un CPAS. Le terme « peut » signifie que FEDASIL a le choix (non discrétionnaire) entre les deux branches de l'alternative. Il ne signifie pas que l'octroi de l'accueil au demandeur de protection internationale, sous l'une des deux formes prévues, serait une faculté laissée à l'appréciation des autorités publiques, en particulier de FEDASIL. Au contraire, la directive européenne 2013/33/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 établissant des normes pour l'accueil des personnes demandant une protection internationale et leur propre législation obligent les autorités publiques de l'État belge à fournir l'accueil à tout demandeur de protection internationale sous l'une des deux formes prévues. En tant qu'institution de sécurité sociale, FEDASIL a le devoir de faire en sorte que le demandeur bénéficie effectivement des droits que la loi lui garantit. Le même devoir repose sur le pouvoir judiciaire, lorsqu'il est saisi.

24.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Badges](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 28 septembre 2022, R.G. 2022/AN/127](#) (PDF - 1 Mo)

L'utilisation d'un système de badge pour collecter des informations relatives au passage du personnel dans le bâtiment de production d'une entreprise SEVESO poursuit un objectif légitime. De même, peut-il être considéré, lorsque, en cas de suspicion de fraude dans le chef d'un travailleur, l'employeur fait usage des données ainsi collectées aux fins de contrôle du respect du temps de travail, qu'il satisfait à son obligation de veiller à ce que le traitement des données collectées demeure adéquat, pertinent et limité à ce qui est nécessaire au regard de cette finalité supplémentaire. Il en va particulièrement ainsi lorsque,

dans le courriel où il lui reproche, notamment, un problème de balance des heures pointées et des absences répétées de son poste de travail en dehors des heures de pause définies, l'employeur avertit le travailleur, par ailleurs informé de l'utilisation dudit système pour enregistrer le temps de travail du personnel, qu'il utilisera les moyens techniques à sa disposition pour contrôler le bon respect de ces derniers points.

25.

[Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Entretiens téléphoniques](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 2 août 2022, R.G. 2021/AL/561](#)

Le critère pour déterminer si l'article 8 de la CEDH est d'application est de savoir si la personne concernée pouvait s'attendre à ce que sa vie privée serait protégée et respectée. Pour trancher cette question, il y a lieu de tenir compte d'une information préalable concernant une possible ingérence ou d'indices de nature à faire qu'aucun contrôle ne serait opéré. Il y a, corrélativement, également lieu de tenir compte d'indices et de règles donnant à penser qu'un contrôle est possible. Dans l'hypothèse où l'employeur adopte des règles et que celles-ci s'avèrent très restrictives, les attentes du travailleur quant au respect de sa vie privée sont réduites à due concurrence. Pour la Cour de cassation, il faut se référer au critère de l'attente raisonnable en matière de respect de la vie privée pour déterminer si l'enregistrement d'une communication par un participant à l'insu d'un autre peut constituer à une infraction à l'article 8 CEDH. Ces attentes raisonnables s'apprécient au regard des circonstances de fait (avec renvoi à Cass., 17 novembre 2015, P. 15.0880.N).

*
* *

Editeur responsable : Mireille JOURDAN, 63 rue des Templiers, 1301 Bierges.
Disclaimer : [Copyright et conditions d'utilisation du site.](#)