



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° 103

15 février 2020

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 > Relations de travail > Conditions de travail > Congé parental](#)

C.J.U.E., 8 mai 2019, Aff. C-486/18 (RE c/ PRAXAIR MRC SAS)

La clause 2, point 6, de l'accord-cadre sur le congé parental, conclu le 14 décembre 1995, s'oppose à ce que, lorsqu'un travailleur engagé à durée indéterminée et à temps plein est licencié au moment où il bénéficie d'un congé parental à temps partiel, l'indemnité de licenciement et l'allocation de congé de reclassement à verser à ce travailleur soient déterminées au moins en partie sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit quand le licenciement intervient.

L'article 157 T.F.U.E. s'oppose à une réglementation qui prévoit que, lorsqu'un travailleur engagé à durée indéterminée et à temps plein est licencié au moment où il bénéficie d'un congé parental à temps partiel, ce travailleur reçoit une indemnité de licenciement et une allocation de congé de reclassement déterminées au moins en partie sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit quand le licenciement intervient, dans la situation où un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel et lorsque la différence de traitement qui en résulte ne peut pas s'expliquer par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe. (Extrait du dispositif)

2.

[Concertation / Participation > Délégation syndicale > Désignation / Election](#)

Trib. trav. Hainaut (div. Mons), 28 octobre 2019, R.G. 18/254/A

Le fait que, à défaut d'accord entre organisations syndicales relativement à la désignation d'une délégation syndicale commune, des élections doivent être organisées conformément à la procédure électorale prévue pour les conseils et comités n'implique nullement qu'il faille, une fois les élections organisées – et déterminé le nombre de mandats dont disposera chacune des organisations impliquées –, s'en tenir encore aux dispositions de la loi relative aux élections sociales, la référence à celle-ci ne visant que le déroulement des élections. Il s'ensuit que, une fois les élections tenues et le nombre de mandats attribué à chaque organisation syndicale, il faut revenir aux règles contenues dans la C.C.T. applicable en l'espèce (C.C.T. n° 5 ou autre).

Celle loi ne concerne ainsi que la composition des conseils et comités, mais non celle des délégations syndicales, dont elle ne détermine pas le nombre de membres, ce dernier étant fixé par la C.C.T. applicable en l'espèce. Elle ne concerne, de même, que le remplacement des mandats des membres des conseils et comités et non celui des membres des délégations élues, lequel se fait également comme conventionnellement prévu.

3.

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

Trib. trav. Liège (div. Liège), 22 novembre 2019, R.G. 18/2.747/A

Se rend coupable de harcèlement moral l'employeur qui, non content d'affecter un travailleur à une tâche disqualifiante, ce qui met l'intéressé à l'écart et le réduit à l'impuissance, reste sourd aux interpellations

directes de celui-ci ainsi qu'à celles lui adressées, après dépôt de sa plainte, par le conseiller en prévention et, camouflet ultime pour le travailleur, supprime purement et simplement, après qu'il eut démissionné, le poste créé à son intention au vu de son manque d'intérêt, confirmant ainsi sa volonté de se débarrasser de lui à tout prix en le dégradant de ses fonctions, en réduisant ses tâches à néant, en l'humiliant et en ne prenant pas ses plaintes en considération. Il n'y va pas là de l'exercice normal de l'autorité patronale, mais, au contraire, d'un abus de pouvoir visant à anéantir l'intéressé sans raison, sinon celle de le voir quitter son emploi de manière volontaire.

4.

[Relation de travail > Contrat d'entreprise - requalification > Critères > Présomption de contrat](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Arlon\), 26 novembre 2019, R.G. 18/170/A](#)

Aux termes de l'article 337/2 de la loi-programme du 27 décembre 2006, il y a présomption de contrat de travail lorsque, de l'analyse de la relation de travail, il apparaît que plus de la moitié des critères suivants sont remplis :

- défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux d'un quelconque risque financier ou économique, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant (i) tant les moyens financiers de l'entreprise que (ii) sa politique d'achat et (iii) les prix qu'elle pratique, sauf s'ils sont fixés légalement ;
- défaut d'une obligation de résultat concernant le travail convenu ;
- garantie du paiement d'une indemnité fixe quels que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de l'exécutant des travaux ;
- ne pas être soi-même l'employeur de personnel recruté personnellement et librement ou ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu ;
- ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou de son cocontractant ou travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant ;
- travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou avec du matériel mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant.

Il y va d'une présomption réfragable, que le chef d'entreprise échoue à renverser lorsque, de son propre aveu, il n'a pas pensé à vérifier si le travailleur qu'il prétend avoir engagé comme indépendant disposait d'un registre de commerce et que la réalité des prestations de l'intéressé, répondant aux critères susdits, ne concorde pas avec la nature avérée de leur relation.

5.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Types de contrat > Télétravail](#)

[C. trav. Bruxelles, 2 juillet 2019, R.G. 2018/AB/278 \(NL\)](#)¹

Les dispositions du titre VI de la loi du 3 juillet 1978 relatif au travail à domicile ne sont pas applicables aux travailleurs visés par la convention collective de travail sur le télétravail conclue au sein du Conseil National du Travail : un télétravailleur ne peut dès lors réclamer l'indemnité forfaitaire de 10% de la rémunération au titre de remboursement de frais.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Le télétravail est-il assimilable au travail à domicile ?](#)

6.

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

[C. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 27 novembre 2019, R.G. 2019/AU/49](#)

L'interdiction de succession de contrats prévue par et dans les limites des articles 10 et 10*bis* LCT n'est pas respectée en cas de succession en alternance de contrat(s) à durée déterminée et de contrat(s) de remplacement, cette alternance n'étant nullement justifiée par l'employeur. Ceci est contraire aux textes légaux (LCT et loi sur le travail temporaire), qui poursuivent le même objectif de protection du travailleur en évitant de créer des situations qui peuvent les fragiliser et permettre à l'employeur d'éluider les obligations qui découlent de la rupture d'un CDI. L'interprétation de la matière doit, au contraire, être restrictive s'agissant de s'éloigner de la norme qu'est la conclusion d'un CDI, soumis à des règles de rupture.

7.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Audition](#)

[C. trav. Mons, 8 octobre 2019, R.G. 2018/AM/405](#)

L'absence d'audition préalable n'est pas préjudiciable au travailleur faisant l'objet d'un trajet de réintégration dont la fin du contrat de travail a été constatée pour cause de force majeure après que le conseiller en prévention-médecin du travail l'eut estimé, sans que sa décision fut contestée dans le délai imparti, définitivement inapte à reprendre le travail convenu et sans pour autant être en état d'effectuer chez son employeur un travail adapté ou autre.

8.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Situation dans le secteur public > Jurisprudence actuelle](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 20 juin 2019, R.G. 18/1.196/A](#)

Dans l'attente d'une intervention du législateur, il convient de s'en référer au droit commun en l'interprétant de façon à éviter, dans toute la mesure du possible, une différence de traitement injustifiée entre les travailleurs des secteurs public et privé, notamment en ce qui concerne la limitation des motifs de licenciement admissibles, le renversement de la charge de la preuve et la fixation forfaitaire de l'indemnité de licenciement complémentaire due en cas de licenciement abusif.

S'agissant du premier point, il est possible, ainsi que l'a décidé la Cour du travail de Liège par **[arrêt du 22 janvier 2018](#)**, de surmonter la difficulté en recourant au droit commun de l'abus de droit, en mettant le comportement de l'employeur en regard du comportement attendu d'un employeur normalement prudent et diligent du secteur privé.

En ce qui concerne la question de la charge de la preuve, il convient de revenir au droit commun dont l'application ne discrimine pas le travailleur du secteur public par rapport à son homologue du secteur privé dès lors que le régime probatoire prévu par la CCT n° 109 se borne à rappeler, en termes exprès, que chaque partie a la charge de la preuve de ce qu'elle allègue. Le travailleur devra, ainsi, prouver que les motifs avancés par son employeur sont illégitimes et ont été générateurs, dans son chef, d'un dommage qu'il lui revient d'établir, tant dans son principe que dans son ampleur.

Dans l'hypothèse où la juridiction saisie accorderait l'indemnité postulée, elle pourra, dans le cadre de son évaluation *ex aequo et bono*, accorder une valeur indicative au quantum prévu en cas de licenciement manifestement déraisonnable décidé par un employeur du secteur privé.

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Préavis > Nullité](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 21 octobre 2019, R.G. 19/213/A](#)

La circonstance que, comme en atteste le cachet de la poste apposé sur l'accusé de réception, un pli recommandé expédié à une mauvaise adresse ait, finalement, pu être remis à son destinataire est dénuée de pertinence et ne change rien au fait qu'aucun effet de notification ne peut valablement être reconnu à son expédition en tant que telle.

10.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul des cotisations de sécurité sociale > Allocation de mobilité](#)

[C. const., 23 janvier 2020, n° 11/2020](#)

Est annulée (au motif de différences de traitement) la loi du 30 mars 2018 « concernant l'instauration d'une allocation de mobilité » celle-ci étant définie comme « le montant que le travailleur reçoit de son employeur contre la restitution de sa voiture de société et sur lequel les règles fiscales, sociales et du droit du travail sont applicables telles que déterminées par la présente loi » (article 3, 2°). Ses effets sont cependant maintenus jusqu'à ce que, le cas échéant, de nouvelles dispositions législatives entrent en vigueur, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020 inclus (recours en annulation introduit par l'A.S.B.L. « Inter-Environnement Bruxelles » et autres).

11.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 28 janvier 2019, R.G. 17/327/A²](#)

Les dispositions du Traité relatives à la libre circulation des personnes visent à faciliter pour les ressortissants des Etats membres l'exercice d'activités professionnelles de toute nature sur l'ensemble du territoire de la Communauté et s'opposent à des réglementations nationales qui pourraient défavoriser ces ressortissants lorsqu'ils souhaitent étendre leurs activités hors du territoire d'un seul Etat membre. Le Traité ne garantit pas à un travailleur que l'extension de ses activités dans plus d'un Etat membre ou leur transfert dans un autre Etat membre soit neutre en matière de sécurité sociale. Compte tenu des disparités des législations de sécurité sociale dans les Etats membres, une telle extension ou un tel transfert peuvent, selon les cas, être plus ou moins avantageux ou désavantageux pour le travailleur sur le plan de la protection sociale.

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Pension de retraite et activité dans deux Etats : conditions du droit national et du Règlement européen n° 1408/71](#).

12.

[Accidents du travail* > Rémunération de base > Secteur public](#)

[C. trav. Bruxelles, 6 janvier 2020, R.G. 2019/AB/424](#)

Pour le personnel soumis à l'A.R. du 13 juillet 1970, la rémunération annuelle à prendre en considération pour la fixation du montant de rentes en cas d'incapacité permanente ou de décès est définie à l'article 18, qui vise tout traitement, salaire ou indemnité tenant lieu de traitement ou de salaire acquis par la victime au moment de l'accident, augmenté des allocations et indemnités ne couvrant pas des charges réelles et dues en raison du contrat ou du statut. L'indemnisation des dommages causés par l'accident est forfaitaire. Le forfait est néanmoins individualisé dans une certaine mesure par le recours à la notion de rémunération annuelle, qui vise à tenir compte de la perte de revenu professionnel de celle-ci. Dans cette optique, le remboursement des frais exposés par le travailleur en raison des conditions et des circonstances de travail qui lui sont imposées et qui sont à charge de l'employeur ne fait pas partie de la rémunération ; il couvre des charges réelles au sens de l'article 18. En revanche, les allocations et indemnités qui, ne couvrant pas de charges réelles liées au travail, procurent un enrichissement au travailleur font partie de la rémunération. En l'espèce, la contribution du C.P.A.S. dans les chèques-repas ne couvrait pas des charges réelles, les chèques pouvant, sans autre indication donnée en sens contraire, être utilisés pour contribuer aux dépenses du ménage.

13.

[Accidents du travail* > Récupération d'indu](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 14 mars 2019, R.G. 17/234/A³](#)

Aux fins de déterminer si une révision ne peut intervenir avec effet rétroactif, quatre questions se posent essentiellement, étant de savoir (i) s'il y a eu une première décision entachée d'une erreur juridique ou matérielle, (ii) si l'assureur a pris une nouvelle décision, (iii) si l'erreur est due à l'assureur et (iv), en cas de réponse affirmative à cette dernière question, si l'employé savait ou devait savoir qu'il n'avait pas droit aux prestations dont il a bénéficié.

Aucune décision n'a en l'espèce été notifiée à l'intéressé, qui serait à la base de l'erreur constatée. Il est cependant admis en jurisprudence qu'une décision peut être implicite. Dès lors, effectuer un paiement, même à la suite d'une erreur de calcul, constitue une telle décision. Les paiements qui ont été faits impliquent qu'une décision implicite ait préalablement été adoptée, et ce via les programmes informatiques de l'assureur. Une décision motivée en interne a ainsi été prise.

14.

[Maladies professionnelles > Exposition au risque > A. Principes](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 28 juin 2019, R.G. 2018/AL/224⁴](#)

Le critère de l'exposition au risque professionnel doit s'apprécier selon une double approche : à la fois collective (groupe professionnel concerné) et individuelle (incidence sur l'organisme ou le psychisme de la victime en fonction de ses caractéristiques propres). Le risque de contracter la maladie du fait de l'exposition à des agents ou des conditions de travail bien définies doit ainsi s'apprécier également en fonction des caractéristiques propres à chaque agent.

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accident du travail et restitution de l'indu d'indemnités journalières suite à une erreur dans le calcul de la rémunération de base](#).

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Maladie professionnelle : l'exposition au risque professionnel doit faire l'objet d'une approche collective et individualisée](#).

15.

[Maladies professionnelles > Mécanisme probatoire > Maladie hors liste](#)

[C. trav. Mons, 26 novembre 2019, R.G. 2019/AM/91](#)

Les termes « déterminante et directe » figurant à l'article 30*bis* des lois coordonnées ne signifient pas que le risque professionnel doit être la cause exclusive ni même principale de la maladie. Le lien de causalité prévu par cet article entre l'exercice de la profession et la maladie suppose, en réalité, que sans l'exposition à l'influence nocive au cours de l'activité professionnelle du travailleur, la maladie qu'il a contractée ne serait pas survenue ou n'aurait pas connu le même développement.

16.

[Chômage > Octroi des allocations > Caractère involontaire du chômage > Sanction d'exclusion](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 5 octobre 2018, R.G. 17/465/A](#)

Le tribunal, qui dispose en la matière d'un contrôle de pleine juridiction et a ainsi les mêmes pouvoirs que le directeur du bureau régional, est fondé, dans les circonstances de la cause (jeune âge et faible niveau de qualification du travailleur licencié pour motif équitable suite à une attitude fautive avérée), à limiter la sanction que l'intéressé encourt à un simple avertissement, destiné à le faire prendre conscience de la nécessité de faire preuve, à l'avenir, de plus de respect d'autrui dans l'exécution de son travail.

17.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité bénévole](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 17 octobre 2018, R.G. 17/4.615/A](#)

Pour peu que l'objet social de celle-ci soit parfaitement conforme à la forme juridique adoptée, la fonction d'administrateur d'une A.S.B.L., exercée à titre gratuit, peut être considérée comme constituant une forme de bénévolat.

18.

[Chômage > Paiement des allocations > Cumul](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 21 juin 2019, R.G. 18/141/A⁵](#)

L'article 134, § 1^{er}, de l'arrêté royal organique contient une obligation générale d'information (le chômeur devant introduire auprès de son organisme de paiement un nouveau dossier contenant tous les documents nécessaires pour statuer sur son droit et fixer le montant des allocations lorsque (2^o), en cours de chômage, un événement modificatif est survenu qui est de nature à influencer le droit ou le montant des allocations).

Une sanction est prévue (article 153) en cas de non-respect de cette obligation générale, étant une exclusion pendant une période de 4 semaines au moins et de 13 semaines au plus, s'il y a omission de déclaration requise ou déclaration tardive.

Dans la mesure où, en l'espèce, le montant de la pension (de réversion) qui aurait dû faire l'objet de cette information n'était pas de nature à avoir un impact sur celui des allocations de chômage, les limites de l'article 130 de l'arrêté royal étant respectées, et que la déclaration n'est pas une condition d'octroi des allocations, le droit aux allocations ne pouvait être refusé pour la période concernée.

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Cumul d'une pension et d'allocations de chômage : petit rappel](#).

19.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Cessation d'activité > Cessation en lien direct avec les lésions](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 7 octobre 2019, R.G. 18/2.418/A](#)

Ne réunit pas les conditions prévues par l'article 100, § 1^{er}, l'assuré dont la cessation d'activité n'est pas la conséquence de troubles et/ou de lésions dont il est personnellement affecté mais est la conséquence de troubles et lésions dont souffre son enfant, lesquels ont nécessité son hospitalisation : l'appréciation de l'incapacité de travail s'évalue en effet par rapport à l'état de santé du seul travailleur, qui doit réunir les trois conditions cumulatives de l'article précité.

20.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de retraite > Travailleurs salariés > Paiement > Second mariage](#)

[Cass., 16 décembre 2019, n° S.18.0038.F](#)

Sous le régime antérieur au Code de droit international privé, le juge doit, en vertu de l'article 570, al. 2, du Code judiciaire, vérifier si la décision étrangère ne contient rien de contraire aux principes d'ordre public ni aux règles du droit public belge et si les droits de la défense ont été respectés. Dès lors qu'il est constaté que la procédure de répudiation ne respectait pas en soi les droits de la défense, atteinte qui ne peut être exclue ni par le comportement ultérieur de la première épouse (qui aurait donné implicitement son consentement tacite à la répudiation) ni par la reconnaissance de celle-ci par les autorités belges (hors le SPF Pensions), celle-ci ne peut recevoir des effets dans l'ordonnement juridique belge.

(NB : cassation de [C. trav. Bruxelles, 28 février 2018, R.G. 2016/AB/737](#))

21.

[Assujettissement - Indépendants > Conditions > Associé actif](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 5 avril 2019, R.G. 18/337/A⁶](#)

Le statut de l'associé actif n'est pas expressément visé à l'arrêté royal n° 38. Le tribunal renvoie, dès lors, à l'apport de la jurisprudence sur la question, dont l'arrêt de la Cour de cassation du 26 janvier 1987, qui en a apporté la définition : c'est celui qui, non seulement, détient une part du capital et en recueille les fruits, mais qui encore exerce au sein de la société une activité non salariée dans le but de faire fructifier ce capital, qui lui appartient en partie. Il est en tant que tel soumis au statut sans qu'il soit requis qu'il ait perçu des bénéfices et que l'activité exercée au service de la société ait la nature d'une gestion ou d'une direction au sens étroit de ces termes. La gratuité du mandat n'implique donc pas que l'intéressé ne puisse être considéré comme associé actif.

22.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Statut des médecins](#)

[C. const., 19 décembre 2019, n° 204/2019](#)

L'article 35, 1°, du décret de la Région wallonne du 29 mars 2018 modifiant certaines dispositions de la loi organique des centres publics d'action sociale du 8 juillet 1976 en vue de renforcer la gouvernance et la transparence dans l'exécution des mandats publics (qui prévoit que « le personnel de l'association est

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Gérant de société et associé actif : quid de l'assujettissement au statut social ?](#)

soumis à un régime statutaire ou contractuel ») vise uniquement les membres du personnel d'une « association chapitre XII » et non les médecins hospitaliers appelés à effectuer des prestations médicales au sein d'un hôpital créé sous cette forme. En ce qui concerne ces prestations, les médecins hospitaliers ne sont pas visés par la disposition attaquée. Cette disposition permet donc à un hôpital constitué en « association chapitre XII » d'engager, pour exercer les prestations médicales qu'il entend offrir aux patients, des médecins qui pourront exercer leur art en étant liés par un statut, par un contrat ou sous le statut d'indépendant.

23.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Procédure judiciaire > Saisine](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 9 avril 2019, R.G. 18/1.231/A et 18/1.554/A⁷](#)

Dès lors que deux décisions se sont succédé et qu'elles statuent sur une même aide mais pour une période distincte,

- si seule la première a fait l'objet d'un recours recevable, le juge peut trancher la contestation depuis la date d'ouverture du litige jusqu'au jour du prononcé (cette période n'est pas limitée à la date d'adoption de la seconde décision) ;
- si seule la seconde a été contestée en justice, l'absence de recours contre la première ne rend pas la demande irrecevable, le juge n'étant cependant saisi que de la période visée à partir de la seconde et non de la première décision.

Enfin, si les objets de deux décisions successives sont totalement différents, la saisine du juge est limitée à l'objet de la décision contestée et n'est pas influencée par une autre. Ceci sans préjudice d'une extension de la demande (demande nouvelle en application de l'article 807 du Code judiciaire). Enfin, la saisine s'étend jusqu'au prononcé de la décision judiciaire et elle n'est pas limitée par une décision ultérieure que prendrait le C.P.A.S.

24.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Impossibilité absolue de retour > Demande art. 9ter](#)

[C. const., 20 novembre 2019, n° 186/2019](#)

La personne dont la demande d'autorisation de séjour pour raisons médicales introduite sur la base de l'article 9ter de la loi du 15 décembre 1980 a été rejetée et dont la situation médicale a évolué depuis la prise de décision de l'autorité bénéficie d'un recours effectif au sens de l'article 13 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Compte tenu de ce qui précède, il n'y a pas lieu de comparer la situation de l'étranger qui introduit un recours en annulation contre une décision de refus d'autorisation de séjour pour raisons médicales prise sur la base de l'article 9ter de la loi du 15 décembre 1980 avec la situation du demandeur de protection internationale qui a introduit un recours de pleine juridiction contre une décision de refus d'autorisation de séjour, dans l'hypothèse où l'un et l'autre font valoir des risques pour leur vie, ainsi que des risques de traitements inhumains et dégradants (B.11 et B.12).

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Saisine du juge en cas de décisions administratives successives en matière de C.P.A.S.](#)

25.

[Sécurité d'existence > Règlement collectif de dettes > Admissibilité > Personne physique non commerçante](#)

[C. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 3 avril 2019, R.G. 2019/BU/4](#)⁸

L'article 1675/2 du Code judiciaire permet à toute personne physique qui n'a pas la qualité de commerçant au sens de l'article 1^{er} du Code de commerce d'introduire devant le juge une requête en vue d'obtenir un règlement collectif de dettes. Si elle a eu cette qualité par le passé, elle ne peut introduire ladite procédure que six mois au moins après la cessation de son commerce et, si elle a été déclarée en faillite, après la clôture de la faillite.

La notion de « commerçant » a été redéfinie en droit commercial par la loi du 15 avril 2018 portant réforme des entreprises : son article 254 prévoit que la notion de « commerçant » au sens de l'article 1^{er} du Code de commerce doit désormais être comprise comme « entreprise » au sens de l'article I.1. du Code de droit économique. Le texte doit dès lors être lu comme visant toute personne physique qui n'a pas la qualité d'entreprise au sens de l'article I.1. du Code de droit économique. La notion actuelle se veut très large, se basant sur un critère « organique » ou « formel » et abandonne le critère matériel qui est celui de l'activité économique.

*
* *

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Un gérant de société peut-il être considéré comme « entreprise » et ne pas être admissible à la procédure en règlement collectif de dettes ?](#)

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

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