



RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)
EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 128

15 mars 2021

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 (<https://www.terralaboris.be/>).

Le 9 mars dernier, la Cour de Justice de l'Union européenne a rendu en Grande Chambre deux arrêts sur le temps de garde sous régime d'astreinte. Nous les présentons en début de Bulletin.

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

I. ARTICLE

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

Période de garde sous régime d'astreinte

La Cour de Justice de l'Union européenne a rendu le 9 mars dernier deux arrêts en matière de temps de travail. Les deux affaires concernent chacune une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 T.F.U.E.

La première ([C.J.U.E. \(grande chambre\), 9 mars 2021 \(Aff. n° C-580/19, RJ c/ STADT OFFENBACH AM MAIN\), EU:C:2021:183](#)) a été posée par la Cour suprême de Slovénie et la seconde ([C.J.U.E. \(grande chambre\), 9 mars 2021 \(Aff. n° C-344/19, D. J. c/ RADIOTELEVIZIJA SLOVENIJA\), EU:C:2021:182](#)) par le Tribunal administratif de Darmstadt.

La première affaire concerne un technicien spécialisé. Celui-ci travaillait pour la télévision, étant chargé d'assurer le fonctionnement de centres de transmission situés dans un lieu isolé en montagne. En plus de ses prestations de travail normales, il effectuait des services de garde six heures par jour, et ce sous régime d'astreinte. S'il n'était pas obligé de rester sur le lieu du travail, il devait être joignable par téléphone et y retourner dans un très bref laps de temps (une heure). Du fait de la situation géographique de la station, il devait cependant y rester en permanence, dans un logement de fonction.

La seconde affaire concerne un pompier (fonctionnaire) qui, en sus de son temps de service réglementaire, effectuait des périodes de garde, également sous régime d'astreinte. Pendant celles-ci, il ne devait pas être présent en un endroit déterminé mais devait être joignable pour rejoindre, si nécessaire, les limites de la ville dans un délai de vingt minutes, et ce en tenue et dans le véhicule de service.

Les deux juridictions ci-dessus ont saisi la Cour de Justice, qui a statué en Grande Chambre.

Il s'agit de vérifier s'il s'agit de temps de travail ou de temps de repos au sens de la Directive n° 2003/88/CE.

La Cour de Justice rappelle que ces deux notions sont exclusives l'une de l'autre et que, si le travailleur ne doit pas nécessairement effectuer une activité pour l'employeur, il ne se trouve pas nécessairement dans une période de repos.

La Cour y reprend la notion de temps de travail dans l'hypothèse de périodes de garde, précisant que les prestations en régime d'astreinte relèvent dans leur intégralité de cette notion lorsque les contraintes imposées au travailleur au cours de celles-ci affectent objectivement et très significativement sa faculté de gérer librement le temps pendant lequel il n'est pas sollicité professionnellement, ainsi que de se consacrer à ses intérêts personnels. En l'absence de telles contraintes, seul le temps lié à la prestation de travail réalisée doit être considéré comme du temps de travail.

Une période de garde peut entraîner pour le travailleur des difficultés sur le plan organisationnel mais celles-ci, qui sont la conséquence d'éléments naturels ou du libre choix du travailleur, ne peuvent entrer en ligne de compte, ainsi le caractère peu propice aux loisirs du lieu où le travailleur preste et dont il ne peut en principe s'éloigner durant cette période.

L'appréciation des circonstances de l'espèce au regard de cette règle relève du juge national.

La Cour retient cependant comme critère le caractère raisonnable du délai dont le travailleur dispose pour reprendre cette activité professionnelle à partir du moment où il est sollicité. Les autres contraintes inhérentes à sa reprise du travail (obligation d'être muni d'un équipement) doivent être prises en compte, ainsi que les facilités accordées au travailleur (ainsi mise à disposition d'un véhicule de service qui permettrait éventuellement de déroger au code de la route). En outre, le rapport entre la fréquence des interventions et le temps de garde lui-même est un élément objectif qui peut intervenir.

Elle aborde ensuite la question de la rémunération, rappelant une nouvelle fois que celle-ci ne relève pas de la Directive n° 2003/88/CE. Les Etats peuvent dès lors avoir prévu, ainsi par convention collective ou par une décision de l'employeur, que ces périodes seront rémunérées différemment, même lorsqu'elles doivent être considérées dans leur intégralité comme du temps de travail.

En outre, si certaines de ces périodes ne peuvent être qualifiées de temps de travail, la Cour rappelle que la Directive ne s'oppose pas au versement d'une somme qui viendrait compenser les désagréments occasionnés au travailleur par celles-ci.

Enfin, la Cour aborde le rapprochement entre les obligations de la Directive n° 2003/88/CE et la Directive n° 89/391/CEE (Directive du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail). Que les périodes soient qualifiées de « temps de repos » ou de « temps de travail », l'employeur ne peut instaurer des périodes de garde qui représentent par leur longueur ou par leur fréquence un risque pour la sécurité et la santé des travailleurs.

*
* *

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

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

C.J.U.E., 26 janvier 2021, Aff. n° C-16/19 (VL c/ SZPITAL KLINICZNY IM. DRA J. BABIŃSKIEGO SAMODZIELNY PUBLICZNY ZAKŁAD OPIEKI ZDROWOTNEJ W KRAKOWIE), EU:C:2021:64

La pratique d'un employeur consistant à verser un complément de salaire aux travailleurs handicapés ayant remis leur attestation de reconnaissance de handicap après une date choisie par cet employeur, et non aux travailleurs handicapés ayant remis cette attestation avant cette date, est susceptible de constituer une discrimination directe lorsqu'il s'avère que cette pratique est fondée sur un critère indissociablement lié au handicap, en ce qu'elle est de nature à placer définitivement dans l'impossibilité de remplir cette condition temporelle un groupe nettement identifié de travailleurs, composé de l'ensemble des travailleurs handicapés dont l'employeur connaissait nécessairement l'état de handicap lors de l'instauration de cette pratique ; ladite pratique, bien qu'apparemment neutre, est susceptible de constituer une discrimination indirectement fondée sur le handicap lorsqu'il s'avère qu'elle entraîne un désavantage particulier pour des travailleurs handicapés en fonction de la nature de leur handicap, notamment du caractère ostensible de celui-ci ou du fait que ce handicap nécessite des aménagements raisonnables des conditions de travail, sans être objectivement justifiée par un objectif légitime et sans que les moyens pour réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires. (Extrait du dispositif)

2.

[Charte de l'assuré social > Compétence des juridictions du travail](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 26 octobre 2020, R.G. 2019/AL/153¹](#)

Le litige ayant en l'espèce perdu une partie de son objet originel en degré d'appel, ne subsistant plus qu'une demande de dommages et intérêts, la cour statue sur ce chef de demande, rappelant que les juridictions du travail connaissent régulièrement de demandes relatives à la responsabilité des organismes de paiement des allocations de chômage et qu'elles sont les plus à même d'apprécier une faute en rapport avec la Charte de l'assuré social ainsi que les diverses obligations qui pèsent sur les organismes de sécurité sociale.

3.

[Bien-être au travail > Charge psychosociale > Violence et harcèlement au travail > Obligations de l'employeur](#)

[C. trav. Bruxelles, 17 novembre 2020, R.G. 2017/AB/957](#)

La nature de « mesure préjudiciable » a été introduite par la loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Le législateur a ainsi élargi la protection du travailleur pendant le contrat de travail, puisque, précédemment, seule la modification unilatérale injustifiée des conditions de travail était interdite. L'extension de l'interdiction aux mesures préjudiciables vise à aligner la protection du travailleur qui se plaint de harcèlement moral sur la protection de celui qui se plaint de discrimination. Les travaux préparatoires de la loi du 28 février 2014 se réfèrent à la Directive n° 2000/78/CE, dont l'article 11 oblige les Etats à prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout « traitement défavorable » par l'employeur en réaction à une plainte ou à une action en justice. Dans la mesure où l'employeur a pris une mesure qui impacte négativement le travailleur (en l'occurrence la non-reconduction d'un détachement, qui implique un bouleversement de sa situation professionnelle et de sa vie familiale), il faut examiner si cette « mesure préjudiciable » est liée en l'occurrence à l'action en cessation de harcèlement qui avait été introduite.

4.

[Bien-être au travail > Trajet de réintégration](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles \(chambre des vacations\), 19 novembre 2020, R.G. 18/4.644/A²](#)

Si les mesures concrètes prises en vue de la réinsertion du travailleur sont insatisfaisantes (en l'espèce absence de formations requises et de discussions avec l'intéressé afin de lui trouver un travail compatible avec son état – qui ne semblait pas définitif –, possibilité non envisagée d'un mi-temps médical), l'évaluation des possibilités de réinsertion qui a abouti au constat de force majeure est intervenue avec précipitation, l'employeur n'attendant par ailleurs ni la consolidation du dossier en accident du travail ni l'issue de la procédure de recours introduite. Ce constat ne pouvait être fait, le travailleur ayant pu se remettre de son incapacité.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Les juridictions du travail peuvent-elles connaître d'une action sur pied des articles 1382 et 1383 du Code civil ?](#)

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Trajet de réintégration : vérification de la mise en place d'aménagements raisonnables.](#)

5.

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

[C.J.U.E., 11 février 2021, Aff. n° C-760/18 \(MV et alii c/ ORGANISMOS TOPIKIS AFTODIOIKISIS \(O.T.A.\) « DIMOS AGIOU NIKOLAOU »\), EU:C:2021:113](#)

La clause 5, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée doit être interprétée en ce sens que, lorsqu'une utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs, au sens de cette disposition, a eu lieu, l'obligation, pour la juridiction de renvoi, d'effectuer, dans toute la mesure possible, une interprétation et une application de toutes les dispositions pertinentes du droit interne à même de sanctionner dûment cet abus et d'effacer les conséquences de la violation du droit de l'Union inclut l'appréciation du point de savoir si les dispositions d'une réglementation nationale antérieure, toujours en vigueur, permettant de convertir en un contrat de travail à durée indéterminée la succession de contrats à durée déterminée, peuvent, le cas échéant, s'appliquer aux fins de cette interprétation conforme, bien que des dispositions nationales de nature constitutionnelle interdisent de manière absolue, dans le secteur public, une telle conversion. (Extrait du dispositif)

6.

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

[Cass., 5 octobre 2020, n° S.19.0008.N³](#)

L'article 119.6 de la loi du 3 juillet 1978 ne peut être appliqué que pour le travailleur à domicile qui n'est pas un télétravailleur au sens de la C.C.T. n° 85. La circonstance qu'aucune convention écrite n'a été conclue entre le travailleur et l'employeur, conformément à l'article 6, § 1^{er}, de cette C.C.T., n'exclut pas que la relation de travail entre eux tombe malgré tout dans son champ d'application.

7.

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

[C. trav. Bruxelles, 4 août 2020, R.G. 2018/AB/121⁴](#)

Dès lors que sont visés des manquements professionnels concrétisés par des fautes apparemment régulières dans l'exercice de la tâche habituelle de la travailleuse et que ce motif, tiré de l'exécution du travail, est établi, il y a motif étranger au crédit-temps, et ce tant par sa nature que par son origine.

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Comportement > Grossièreté / Injures](#)

[C. trav. Bruxelles, 26 octobre 2020, R.G. 2018/AB/369](#)

Le fait pour un travailleur d'insulter et de menacer un collègue constitue comme tel un manquement grave à son obligation de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire à la sécurité et au bien-être au travail de ses collègues. Il en va évidemment de même lorsque les insultes et les menaces s'adressent à un supérieur

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Télétravail : quid en cas de convention écrite non conforme au prescrit légal ?](#)

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Contrôle du motif du licenciement en cas de crédit-temps.](#)

hiérarchique, le travailleur manquant alors en plus à son devoir de respect et d'égards envers son employeur et faisant ainsi preuve d'une insubordination caractérisée.

9.

[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](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 14 octobre 2020, R.G. 19/2.061/A](#)

En cas de mésentente établie entre un travailleur et sa direction, il n'est, dès lors que celle-ci génère des tensions et difficultés de travail au sein de l'ensemble de l'équipe, pas manifestement déraisonnable de se séparer de l'intéressé, même si cette mésentente ne peut lui être imputée exclusivement.

10.

[Temps de travail et temps de repos > Normes sectorielles > Secteur du transport](#)

[Cass., 16 février 2021, n° P.20.1040.N](#)

Il ressort des articles 3.2.1. et 3.2.2. de la convention collective sectorielle du 27 juin 2005 que le temps passé par un deuxième chauffeur pendant le trajet à côté du conducteur ou dans la couchette, pendant lequel il est à tout moment disponible pour reprendre la conduite d'un véhicule, pour autant qu'il y soit autorisé en respectant les temps de repos et de conduite obligatoire, et le temps qu'il passe pendant des périodes de repos obligatoire à côté d'un autre chauffeur d'un véhicule, ne sont pas du temps dont il dispose librement et encore moins du temps qu'il prend pour lui.

11.

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

[C.J.U.E., 23 septembre 2020, Aff. n° C-777/18 \(WO c/ VAS MEGYEI KORMÁNYHIVATAL\), EU:C:2020:745⁵](#)

Une réglementation nationale qui exclut le remboursement par l'institution compétente des frais relatifs aux soins hospitaliers ou non hospitaliers lourds reçus dans un autre Etat membre en l'absence d'autorisation préalable, et ce y compris dans les situations particulières où la personne assurée a été empêchée de solliciter une telle autorisation ou n'a pu attendre la décision, pour des raisons liées à son état de santé ou à la nécessité de recevoir de tels soins en urgence (quand bien même les conditions d'une telle prise en charge seraient réunies par ailleurs), est disproportionnée à la libre prestation des services figurant à l'article 56 T.F.U.E. et méconnaît l'article 8, § 1^{er}, de la Directive n° 2011/24 (avec renvoi à l'arrêt ELCHINOV).

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Soins programmés à l'étranger : qu'en est-il en cas d'absence d'autorisation préalable ?](#)

12.

[Accidents du travail > Définitions > Accident du travail \(général\) > Evénement soudain > Typologie > Choc psychologique](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 11 septembre 2020, R.G. 19/3.216/A](#)⁶

Lors d'un contrôle routier, sur une bretelle de sortie d'autoroute, un policier, chargé d'arrêter les véhicules afin de les diriger vers un point de contrôle, réussit à éviter une voiture qui a foncé sur lui. Après un nouveau contrôle, quelques mois plus tard, il est mis en incapacité de travail pour un stress post-traumatique. Pour le tribunal, il y a accident du travail. L'événement soudain est l'accélération brutale du véhicule en direction de l'intéressé, qui a forcé celui-ci à se jeter sur le côté afin d'éviter d'être percuté (et non le mouvement que le policier a fait – sauter, plonger, se jeter, ...). Identifier ce mouvement relève d'une discussion accessoire et, par ailleurs, vu la rapidité du déroulement des faits, le tribunal considère que tant la victime que les témoins ne se souviennent plus exactement de celui-ci.

13.

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

[Cass., 11 mai 2020, n° S.19.0045.N](#)⁷

L'article 19 de la loi du 3 juillet 1967 dispose que toutes les contestations relatives à son application, y compris celles qui concernent la fixation du pourcentage de l'incapacité de travail permanente, sont déferées à l'autorité judiciaire compétente pour connaître des actions relatives aux indemnités prévues par la législation sur la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

La décision du MEDEX est contraignante pour le ministre, dans la mesure où elle reconnaît un taux d'invalidité permanente, celui-ci ne pouvant qu'augmenter le pourcentage ainsi fixé. En conséquence, le tribunal du travail qui tranche un litige relatif au pourcentage d'invalidité permanente d'un membre du personnel d'une administration fédérale, telle que visé à l'article 19 de la loi du 3 juillet 1967, ne peut, pour cette incapacité permanente, retenir un pourcentage inférieur à celui fixé par le MEDEX.

14.

[Maladies professionnelles > Spécificités dans le secteur public > Présomption d'exposition au risque](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 9 septembre 2020, R.G. 2019/AL/344](#)⁸

La dernière version de l'article 32, alinéa 2, des lois du 3 juin 1970 démontre la spécificité dans le secteur privé de la définition donnée de l'exposition au risque professionnel, s'agissant de distinguer un concept spécifique à ce secteur (celui de maladie en relation avec le travail), inexistant dans le secteur public. La cause est directe est déterminante s'il est médicalement reconnu que la maladie ne se serait pas déclarée ou se serait déclarée dans d'autres conditions et, notamment, ne se serait pas déclarée au moment où elle est apparue ou se serait déclarée moins gravement sans le facteur professionnel.

Le risque professionnel comprend le risque de contracter une maladie professionnelle par la seule présence sur les lieux du travail alors même que le travail effectué n'est pas susceptible de provoquer

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Stress post traumatique et accident du travail](#).

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accident du travail dans le secteur public : un nouvel arrêt de la Cour de cassation sur le caractère contraignant de la décision du MEDEX concernant le taux d'incapacité permanente](#).

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Maladie professionnelle dans le secteur public : principes de la réparation](#).

ladite maladie. La volonté du législateur exclut de considérer que l'exposition au risque professionnel soit inhérente à l'exercice de la profession au sens strict du terme limité aux tâches effectuées. Le facteur « exposition au risque » est acquis au travailleur qui séjourne dans une section d'entreprise même sans y appartenir. Est fait un parallélisme avec le régime des accidents du travail, dont l'article 7, alinéa 1^{er}, de la loi du 10 avril 1971 exige que l'événement soudain survienne dans le cours de l'exécution du contrat de travail, disposition qui, dans le secteur public, gît à l'article 2 de la loi du 3 juillet 1967, qui précise qu'il doit survenir dans le cours et par le fait de l'exercice des fonctions.

15.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de rémunération > Formation professionnelle](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 19 février 2020, R.G. 2020/AL/253](#)

Lorsque, comme le permet le décret de la Région wallonne du 15 juillet 2008 relatif aux structures d'accompagnement à l'autocréation d'emploi (SAACE), le porteur de projet choisit la qualité de stagiaire au sens de l'arrêté du 12 mai 1987 relatif à la formation professionnelle, la spécificité du programme est de proposer une véritable formation professionnelle dans laquelle le demandeur d'emploi va réaliser la mise en situation économique réelle de son projet d'activité économique. Si, à l'issue de la mise en situation réelle, l'activité a engendré un bénéfice, celui-ci lui est reversé par la couveuse d'entreprise après avoir le cas échéant prélevé, dans le respect du principe de proportionnalité, un pourcentage sur les recettes des activités développées. Il ne s'agit pas de rémunération au sens de l'article 46 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage. L'article 19 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage exclut en effet de la notion de rémunération les avantages accordés au chômeur dans le cadre d'une formation professionnelle.

16.

[Chômage > Sanctions > Nature > Sanction pénale](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 10 septembre 2020, R.G. 2020/AL/46⁹](#)

L'arrêté royal du 25 novembre 1991 a été modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 (arrêté royal modifiant divers articles de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 et abrogeant certains autres), à partir du 1^{er} janvier 2015, mesures dont l'une a touché l'article 157bis, § 2, en supprimant la possibilité d'assortir les sanctions administratives d'un sursis, partiel ou total.

Se pose en l'espèce la question, à propos de l'article 153, étant de savoir si la sanction qu'il contient peut toujours faire l'objet d'un sursis vu la mouture actuelle du texte. Pour la cour, cette disposition a un caractère pénal au sens de la Convention européenne des droits de l'homme, vu la nature de l'infraction, la gravité de la sanction et son objectif dissuasif et répressif. Il y a dès lors lieu d'appliquer les principes en matière pénale, dont l'application de la loi dans le temps. Selon l'article 2 du Code pénal, en cas de modification législative entre le moment où l'infraction est commise et celui où elle est jugée, il faut faire application de la loi plus douce. Cependant, si les comportements délictueux se sont poursuivis après l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, c'est cette dernière qui est applicable, et ce même si elle est plus sévère.

⁹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Modification des sanctions chômage en cours de période infractionnelle](#).

17.

[Accidents du travail > Prescription > Point de départ > Secteur privé > Action de l'organisme assureur AMI](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 3 septembre 2020, R.G. 18/846/A¹⁰](#)

Si des prestations de santé et d'incapacité de travail ont été accordées en exécution de la législation AMI, et ce dans l'attente de la réparation du dommage par FEDRIS, l'organisme assureur est subrogé dans les droits de son assuré, la subrogation existant à concurrence des montants décaissés et au fur et à mesure des paiements effectués. L'action est soumise au délai de prescription de l'action qu'aurait pu exercer la victime. Cependant, un acte interruptif de prescription posé par celle-ci ne peut bénéficier à l'organisme assureur que s'il est antérieur à la subrogation.

Le délai de prescription de trois ans fixé à l'article 69 vise notamment l'action exercée par les prestataires de soins en récupération des frais exposés dans le cadre de l'indemnisation prévue par la loi.

Sur le point de départ du délai de prescription de l'action en paiement d'une indemnité pour frais médicaux et assimilés, le tribunal rappelle qu'en vertu d'un arrêt du 8 février 1993 de la Cour de cassation, ce délai prend cours au moment où les frais sont exposés et, ainsi, au fur et à mesure des décaissements opérés.

18.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Aide sociale > Conditions d'octroi > Dignité humaine > Détention / Internement](#)

[C. trav. Bruxelles, 8 octobre 2020, R.G. 2017/AB/102](#)

L'aide sociale en faveur d'une personne détenue ou internée n'a vocation à couvrir que les nécessités de la dignité humaine excédant les droits assurés par l'État, pour autant, par ailleurs, que ces nécessités ne puissent être assumées par l'intéressé lui-même, par ses ressources propres ou celles de personnes devant lui venir en aide ou encore ses démarches personnelles, notamment de travail.

19.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Règles générales d'octroi du R.I.S. > Conditions d'octroi > Mise en autonomie](#)

[C. trav. Bruxelles, 14 octobre 2020, R.G. 2019/AB/394](#)

Il ne peut être considéré qu'une personne majeure demandant à bénéficier de l'intégration sociale n'établirait pas une absence de ressource suffisante, ou de possibilité de s'en procurer, par le seul fait qu'elle n'habite plus avec un ou des parent(s), quel qu'en soit le motif, ni être attendu que l'intéressée fasse des efforts personnels ou suive une thérapie pour revivre avec sa mère et le compagnon de celle-ci. Pareil raisonnement revient, en réalité, à poser comme condition d'octroi du R.I.S. une forme d'obligation de demeurer dans la résidence de la mère et, à la fois, de mener une vie conforme aux attentes de celle-ci, exigences non posées par la loi.

¹⁰ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Recours de la mutualité contre FEDRIS en remboursement de prestations : questions de prescription.](#)

20.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Aide sociale > Nature et formes de l'aide sociale > Sans-abri > Prime d'installation](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 6 janvier 2021, R.G. 2020/AL/112](#)

La notion de « sans-abri » qui couvre le cas d'un hébergement par un particulier suppose que cet hébergement soit précaire, c'est-à-dire provisoire, transitoire, passager, dans l'attente de disposer d'un autre logement. Considérer qu'un hébergement chez un ami pendant deux ans et demi est provisoire serait contraire à la notion, indépendamment du *modus vivendi* qui a pu être mis en place et donc de toute notion de cohabitation, qui ne conditionne pas celle de sans-abri. Cette qualité repose sur une situation concrète en fait et ne peut non plus découler de la situation administrative de l'intéressée maintenue en l'espèce en adresse de référence alors qu'elle disposait d'une résidence. La matière est d'ordre public et l'octroi d'une adresse de référence ne peut pas justifier l'octroi de la prime alors que les conditions ne sont pas réunies en fait. Enfin, aucun délai d'introduction de la demande n'étant prévu par la réglementation, des circonstances particulières peuvent justifier que celle-ci soit introduite avec retard. Elle doit cependant, à ce moment, être conforme à la finalité du droit.

21.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 13 octobre 2020, R.G. 20/362/A, 20/402/A et 20/428/A](#)

Dès lors que, au niveau de l'Office des étrangers, le fonctionnaire-médecin n'a pas analysé à suffisance le risque de traitement inhumain et dégradant repris à l'article 9ter, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 15 décembre 1980, l'Office s'est fondé sur un avis incomplet de son médecin-conseil et a violé de la sorte cette disposition, manquant à son obligation de motivation formelle. Le Conseil du contentieux des étrangers peut dès lors, en extrême urgence, décider de la suspension de la décision d'irrecevabilité notifiée, dès lors que, *prima facie*, le moyen, en ce qu'il est pris d'une violation de l'article 9ter et de l'obligation de motivation formelle, apparaît sérieux.

22.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Demandeurs d'asile > Règlements « Dublin »](#)

[Prés. Trib. trav. Liège \(div. Namur\) \(Réf\), 3 février 2021, R.G. 21/1/C](#)

Il ressort tant du texte des articles 3 et 13 de la Convention européenne des droits de l'homme que de la jurisprudence que, lorsqu'il est question d'un débat sur des droits primaires (ainsi article 3 de la C.E.D.H.), l'effectivité du recours se conjugue avec un recours aisément accessible et suspensif, en droit et en fait. Il convient de vérifier au cas par cas, en application de l'article 6 du Code judiciaire, que le particulier puisse jouir effectivement des protections garanties par la C.E.D.H. même lorsque la loi nationale pourrait être interprétée de façon plus restrictive. Si les juridictions sociales sont naturellement sans pouvoir pour reconnaître « *erga omnes* » un caractère suspensif à un recours organisé par la loi, il n'en reste pas moins que, au cas par cas, « *inter partes* », le juge social peut tirer des conséquences en matière d'aide sociale des caractéristiques d'un recours en ce qu'il doit être conforme aux dispositions internationales directement applicables.

23.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Force probante > Attestations](#)

[C. trav. Bruxelles, 26 octobre 2020, R.G. 2018/AB/369](#)

Si la notification du motif grave doit être précise, aucune disposition légale n'impose, en revanche, à l'auteur d'une attestation destinée à étayer ledit motif de décrire de manière circonstanciée tous les faits qu'il relate à cet effet. Rien ne s'oppose donc à ce que l'auteur de celle-ci complète et/ou précise plus avant sa teneur, *a fortiori* si on lui reproche un manque de précision ; rien ne s'oppose non plus à ce que telle attestation complémentaire soit établie en cours de procédure et ce, que ce soit en soutien de conclusions déposées par une des parties à la cause et/ou en réaction à des conclusions déposées par une autre des parties.

Il n'est, par ailleurs, pas anormal, et encore moins suspect, que, lorsqu'elle est établie après la notification du congé et la réception des différentes attestations relatant l'incident imputé à motif grave, la lettre de notification de celui-ci soit, à peu de choses près, un copié-collé de l'une d'entre elles.

24.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Rapport de détective privé / Constat d'huissier](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 18 août 2020, R.G. 2019/AL/302¹¹](#)

Dans l'examen de la proportionnalité de la surveillance, étant de savoir si elle n'est pas excessive et respecte les droits de l'intéressée, il est fait valoir en l'espèce une violation de l'article 4, 3°, de la loi du 8 décembre 1992, l'entourage de la personne surveillée ayant également été exposé.

Même si les photos ont été prises sur la voie publique, la communication du rapport et des photos avant toute transmission à des tiers aurait permis à l'intéressée d'en demander l'écartement ou encore de flouter les visages des personnes qui l'accompagnaient. Par ailleurs, la longueur de l'incapacité temporaire de travail indique que l'accident du travail a eu un caractère de gravité certain. Même en admettant que la jurisprudence ANTIGONE peut être appliquée, la violation de l'article 9 de la loi du 8 décembre 1992 se heurte au principe d'un procès équitable. Il y a un manque de proportionnalité entre la faute qui aurait été commise par l'intéressée et la violation de sa vie privée.

25.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Voies de recours > Appel > Jugement mixte](#)

[C. trav. Mons, 25 novembre 2020, R.G. 2019/AM/430](#)

Pour qu'il puisse s'agir d'un « jugement mixte », il faut que le tribunal ait épuisé sa juridiction sur une question litigieuse. La notion de « jugement définitif » implique que le point sur lequel porte la décision ait été soumis au débat. Il faut qu'existe une contestation réelle. Dès lors que, en matière d'accidents du travail, l'existence de l'accident n'est pas contestée et que l'étendue de la mission d'expertise ne l'est pas davantage, la mesure avant dire droit a été ordonnée de l'accord des parties et le jugement n'est pas susceptible d'appel. Le fait qu'il ait déclaré la demande recevable ne lui confère pas un caractère mixte, dans la mesure où la recevabilité de la demande originaire n'a pas non plus fait l'objet d'une contestation entre parties. Depuis la modification de l'article 875bis du Code judiciaire par la loi dite « pot-pourri V » du 6 juillet 2017, la question n'est plus discutée, le juge appelé à statuer sur une demande de mesures

¹¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Indemnisation d'un accident du travail : conditions de recevabilité de constatations faites par un détective privé.](#)

avant dire droit ne prononçant un jugement mixte susceptible d'appel immédiat que lorsque la recevabilité a été contestée par le défendeur.

*
* *

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

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