



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

- Le Bulletin -

N° 130

15 avril 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/>).

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.

Nous nous efforcerons, à partir de ce numéro, de présenter en début de Bulletin un bref commentaire d'une décision récente contenant un point d'intérêt particulier. Il s'agit, dans ce numéro, d'un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 8 décembre 2020 concernant les obligations de l'employeur dans le cadre de la remise au travail de travailleurs ayant fait l'objet de violence/harcèlement au travail.

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

Obligations de l'employeur dans le cadre de la remise au travail de travailleurs qui ont déclaré avoir été l'objet de violence et/ou de harcèlement moral ou sexuel au travail

Commentaire de [C. trav. Bruxelles, 8 décembre 2020, R.G. 2017/AB/959](#)

Dans cette affaire, est postulée une demande de condamnation de l'employeur en réparation d'un dommage moral, demande fondée sur la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

La cour rappelle que les dispositions relatives aux comportements abusifs (violence et harcèlement) concernent non seulement les employeurs et travailleurs et les personnes assimilées, mais également les personnes, autres que ces dernières, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Toutes sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement au travail. Peu importe donc que l'auteur soit un collègue ou un tiers.

L'employeur a des obligations, dans ce cadre, étant de prendre les mesures nécessaires pour promouvoir le bien-être. Entrent dans cette notion de bien-être l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué. Si l'employeur est informé d'actes de harcèlement au travail, il est tenu de prendre les mesures appropriées telles que prévues à l'article 32^{septies} de la loi. Il doit également, en vertu de l'article 32^{quater}, alinéa 3, 2°, de celle-ci, déterminer les procédures d'application quand de tels faits lui sont signalés, celles-ci ayant trait à l'accueil et au conseil. Ces procédures concernent la remise au travail de ces travailleurs et leur accompagnement lors de celle-ci.

Sur le plan de la sanction légale, les manquements de l'employeur peuvent faire l'objet d'une indemnisation, dans la mesure où la preuve d'une faute, du dommage subi et du lien de causalité est apportée par le travailleur.

En l'espèce, la cour retient que les plaintes de l'intéressée étaient pertinentes et que l'employeur n'a mis en place aucune procédure interne (formelle ou informelle), constatant, par ailleurs, qu'il n'existe au sein de l'association ni conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux ni personne de confiance.

L'employeur est resté en défaut de prendre structurellement les mesures qui s'imposaient en son sein, aux fins de remédier, prévenir et gérer les risques psychosociaux et/ou de violence et de harcèlement au travail. Il a en outre manqué à son obligation d'accueil, la cour rappelant que des conseils étaient légalement dus à la travailleuse, tels que invitation à se mettre en rapport avec la personne de confiance et/ou conseiller en prévention et appel à un centre spécialisé en vue de recevoir une éventuelle aide psychologique.

L'impossibilité pour l'intéressée de reprendre son travail pendant plusieurs mois résulte essentiellement des manquements graves de l'employeur à ses obligations légales en matière de gestion des risques psychosociaux en général et de faits de violence et harcèlement en particulier. L'ensemble des manquements relevés constituent des fautes au sens de l'article 1382 du Code civil et la responsabilité de l'institution est ainsi avérée.

*
* *

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Droits fondamentaux > Droit au respect de ses biens](#)

[Cr.E.D.H., 11 février 2021, CASARIN c/ ITALIE, Req. n° 4893/13](#)

Suite à une erreur de l'administration (INPS italienne en l'espèce), une enseignante en invalidité se voit réclamer le remboursement d'une allocation compensatrice allouée (à tort) pendant plusieurs années dans le cadre de la garantie salariale liée à la mobilité des enseignants. La Cour estime que la mesure litigieuse a constitué une ingérence dans le droit de la requérante au respect de ses biens. Celle-ci doit remplir trois conditions : avoir été effectuée « dans les conditions prévues par la loi », « pour cause d'utilité publique » et dans le respect d'un juste équilibre entre les droits de la requérante et les intérêts de la communauté. Si les deux premières conditions sont remplies, la troisième ne l'est pas. La décision de procéder au versement de l'allocation compensatrice provient d'un employeur public à l'issue d'un processus administratif. Cela signifie que, du point de vue de la requérante, l'application des dispositions pertinentes en la matière pouvait être raisonnablement perçue comme exacte et fondée sur des actes administratifs. Si une décision administrative peut faire l'objet d'une révocation pour l'avenir (*ex nunc*), l'expectative qu'elle ne soit pas remise en cause rétroactivement (*ex tunc*) doit généralement être reconnue comme légitime, à moins qu'il n'existe de sérieuses raisons contraires fondées sur l'intérêt général ou de tiers. Au vu des circonstances particulières de l'espèce, l'ingérence subie par la requérante a été disproportionnée dès lors que, seule, celle-ci a dû supporter la charge de l'erreur commise par l'administration. Partant, il y a eu violation de l'article 1 du Protocole n° 1 à la Convention, la Cour décidant d'une satisfaction équitable (dommage matériel et moral).

2.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Sécurité sociale > Régimes complémentaires](#)

[C.J.U.E., 24 septembre 2020, Aff. n° C-223/19 \(YS c/ NK AG\), EU:C:2020:753¹](#)

Si une différence de traitement est constatée et qu'il s'agit de savoir si elle désavantage particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre, il faut qu'il soit prouvé à suffisance de droit que la réglementation nationale affecte négativement une proportion significative plus importante de personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe. L'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte appartient à la juridiction nationale, qui doit notamment vérifier la fiabilité des données statistiques et, à supposer qu'elle découvre une différence de traitement susceptible de constituer une telle discrimination indirecte fondée sur le sexe, il lui appartient de procéder à l'examen de proportionnalité. S'agissant en l'espèce des mesures nationales prises en 2018 en Autriche (loi de modification des pensions de retraite) aux fins de réduire l'écart entre les pensions, en l'occurrence les pensions d'entreprise, la Cour rappelle sa jurisprudence (arrêts LEONE et BRACHNER), où elle a confirmé que les Etats membres disposent d'une large marge d'appréciation pour ce qui est du choix des mesures susceptibles de réaliser les objectifs de leur politique sociale et de l'emploi.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Pensions d'entreprise : interdiction des discriminations indirectes et examen des justifications](#).

3.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Sécurité sociale > Personnes handicapées](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 5 novembre 2020, R.G. 19/3.031/A²](#)

La Cour constitutionnelle est interrogée sur

- 1) la conformité de l'article 275 du Code wallon de l'action sociale et de la santé aux articles 10 et 11 de la Constitution, combinés avec les dispositions de la Convention relative aux droits des personnes handicapées et à la Charte sociale européenne, dans la mesure où il y a exclusion (a) des personnes handicapées qui n'avaient pas encore atteint l'âge de 65 ans lorsqu'elles ont été touchées par le handicap et n'ont pas introduit une première demande d'aide avant d'avoir atteint cet âge alors que celles qui avaient introduit cette première demande avant l'âge de 65 ans peuvent bénéficier de l'intervention et (b) des mêmes personnes, alors que celles qui ont introduit une demande portant sur la même prestation dans le cadre d'une seconde demande après avoir atteint l'âge de 65 ans mais qui avaient déjà introduit une première demande (portant sur une autre prestation) avant d'avoir atteint cet âge peuvent en bénéficier.
- 2) la constitutionnalité de l'article 275 du Code, en ce qu'il habilite le Gouvernement wallon à exclure du champ d'application du Décret et du droit à l'aide individuelle à l'intégration les personnes qui n'ont pas introduit une première demande d'aide avant l'âge de 65 ans, dont le handicap n'a pas été constaté avant cet âge, mais pour lesquelles il n'est pas contesté que ce handicap est survenu avant qu'elles ne l'aient atteint, alors que les personnes qui, comme elles, ont été atteintes de ce handicap dans les mêmes conditions mais ont introduit une première demande d'aide avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans peuvent en bénéficier.

4.

[Charte de l'assuré social > Champ d'application > O.N.S.S.](#)

[C. const., 25 mars 2021, n° 49/2021](#)

La Cour est invitée à statuer sur la compatibilité de l'article 2, alinéa 1^{er}, 1^o, a), et 7^o, de la loi du 11 avril 1995, combiné à l'article 14 de la même loi, avec les articles 10 et 11 de la Constitution, combinés à l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, en ce que ces dispositions auraient pour effet que le délai pour introduire un recours contre la décision d'une institution de sécurité sociale ou d'une institution coopérative de droit privé en matière d'octroi ou de refus de prestations ne prend cours, en vertu de l'article 14 de la loi du 11 avril 1995, que si cette décision contient expressément certaines mentions énumérées spécifiquement, alors que le délai pour introduire un recours contre une décision de l'Office national de sécurité sociale (O.N.S.S.) annulant un assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés prend cours même si certains éléments énumérés à l'article 14 de la loi du 11 avril 1995 ne sont pas mentionnés dans la décision. Elle conclut à l'absence de violation.

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Intégration des personnes handicapées en Région wallonne : discrimination sur la base de l'âge ?](#)

5.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Obligations de l'employeur > Payer la rémunération > Salaire garanti](#)

[C. trav. Bruxelles, 3 novembre 2020, R.G. 2017/AB/1.063](#)

Même si le bénéficiaire d'une rémunération garantie pendant l'exercice d'une activité complémentaire peut, *a priori*, paraître douteux, il n'en demeure pas moins que, en vertu de l'article 70 LCT, cette rémunération est légalement due dans tous les cas où le travailleur se trouve dans l'impossibilité d'exécuter le travail convenu en raison d'une incapacité de travail.

6.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Obligations de l'employeur > Procéder aux retenues sociales et fiscales](#)

[C. trav. Bruxelles, 3 juin 2020, R.G. 2017/AB/362³](#)

L'accord des parties, qui a consisté à éluder les cotisations de sécurité sociale (quote-part travailleur et quote-part employeur), est contraire à l'ordre public. A ce caractère toute disposition qui touche aux intérêts essentiels de l'Etat ou de la collectivité ou qui fixe, dans le droit privé, les bases juridiques fondamentales sur lesquelles repose l'ordre économique ou moral d'une société déterminée, ainsi les dispositions qui concernent l'obligation pour l'employeur de déclarer un travailleur à l'O.N.S.S. et de payer les cotisations sociales correspondantes (le dossier ayant été transmis à l'auditorat du travail par le premier juge).

7.

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

[C. trav. Bruxelles, 3 novembre 2020, R.G. 2017/AB/978](#)

La nature et l'origine des éléments invoqués à l'appui du licenciement sont manifestement étrangers à l'exercice par le travailleur de son droit au congé parental lorsque, d'une part, le constat de la qualité insuffisante de ses prestations fut effectivement déjà posé avant même qu'il introduise sa demande et que, d'autre part, le refus qu'il a, à plusieurs reprises, exprimé quant à la nouvelle fonction qui lui a été proposée n'a, lui-même, jamais été motivé par des éléments en lien avec son congé parental, mais exclusivement par le fait qu'elle était d'une classe inférieure à celle qu'il occupait.

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Rémunération versée partiellement à l'étranger et cotisations de sécurité sociale](#).

8.

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

[C. trav. Bruxelles, 10 novembre 2020, R.G. 2017/AB/887](#)

Il résulte de l'[arrêt de la Cour de cassation du 20 janvier 2020](#) que le licenciement d'un travailleur peut se justifier par les motifs déduits de faits invoqués dans sa plainte. Son employeur peut donc faire valoir que ce licenciement est justifié par l'attitude de l'intéressé en lien avec le harcèlement moral invoqué dans celle-ci. En effet, dans ce cas, le licenciement n'est pas en lien direct avec le fait d'avoir déposé plainte : il est éventuellement en lien avec les faits de harcèlement eux-mêmes.

9.

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

[C. trav. Mons, 28 décembre 2020, R.G. 2018/AM/381](#)

La sanction que prévoit la C.C.T. n° 109 pour licenciement manifestement déraisonnable régit la motivation du licenciement dont elle répare le défaut (motifs étrangers à la conduite ou à l'aptitude du travailleur) alors que l'article 1382 C.civ. est beaucoup plus large puisqu'il vise toute faute qu'aurait commise l'employeur dans l'usage de son droit de rompre unilatéralement le contrat de travail. Un cumul est donc parfaitement possible à condition que le travailleur soit en mesure de démontrer l'existence d'une faute distincte de celle liée à la motivation du licenciement (atteinte à l'honneur et à la réputation, p.ex.) ainsi qu'un préjudice distinct, non réparé ni par l'indemnisation accordée en vertu de la C.C.T. n° 109, ni par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

10.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Préavis > Durée > Statut unique > Adoption](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 24 novembre 2020, R.G. 19/4.008/A](#)

On ne peut targuer la C.C.T. n° 109 d'illégalité ou d'anti constitutionnalité : fixer les modalités d'un aspect de la rupture des contrats de travail, comme d'autres aspects tout aussi importants des relations de travail, par le recours aux partenaires sociaux ressortit à la coutume belge. Du reste, s'il apparaît qu'une délégation de pouvoir ne peut intervenir qu'au profit du Roi, dans la mesure où les partenaires sociaux ont le pouvoir de et sont compétents pour conclure des C.C.T., force est de constater que le procédé auquel le législateur a eu recours pour supprimer l'article 63 L.C.T. ne constitue pas une délégation de pouvoir normatif, celle-ci s'entendant d'un acte par lequel un organe délègue une partie de ses compétences à un autre organe qui, au départ, ne jouit pas de la compétence faisant l'objet de la délégation.

Ainsi, en décidant de la suppression dudit article et de soumettre l'effectivité de celle-ci aux conditions qu'il pose (entrée en vigueur d'une C.C.T. et d'un régime analogue pour les ouvriers du secteur public), le législateur a usé de son pouvoir normatif qu'il n'a pas délégué.

11.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Participation / Soutien à une grève spontanée](#)

[C. trav. Bruxelles, 10 novembre 2020, R.G. 2017/AB/887](#)

Une personne participant à une manifestation dénonçant la politique des ressources humaines de l'entreprise n'a, évidemment, aucune obligation de quitter celle-ci pour, par hypothèse, ne pas être associée aux propos ou aux messages véhiculés par d'autres manifestants, ce quand bien même les slogans clamés par certains d'entre eux seraient particulièrement violents. Il peut d'autant moins lui être reproché d'avoir, par sa présence, cautionné les propos insultants tenus à l'encontre d'un membre de la direction à l'occasion de celle-ci, qu'il ne résulte d'aucun élément qu'elle fut l'auteure des injures proférées et encore moins l'instigatrice de ce mouvement, voire de la diffusion des faits litigieux sur *Facebook* et sur *YouTube*.

12.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Incapacité de travail > Activité pendant une période d'incapacité](#)

[C. trav. Bruxelles, 3 novembre 2020, R.G. 2017/AB/1.063](#)

On peut tout à fait être incapable d'exercer une activité lourde et stressante à raison de journées de travail de 11 heures, outre 3 heures de déplacement, tout en restant capable d'exercer quelques autres activités, ponctuelles et limitées, dont la charge est incommensurablement plus légère et n'implique qu'un trajet d'une quinzaine de minutes. Il en va d'autant plus ainsi lorsque l'incapacité de travail alléguée trouve sa cause dans une décompensation anxio-dépressive dont le traitement suppose le maintien d'une certaine activité ne présentant aucun danger ou risque spécifique de nature à compromettre la guérison du travailleur ou à retarder la reprise de son travail.

13.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Incapacité de travail > Activité pendant une période d'incapacité](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 30 octobre 2020, R.G. 18/5.032/A⁴](#)

Toute activité ou tout travail réalisé durant une période d'incapacité ne démontre pas (forcément) l'aptitude du travailleur à exercer le travail convenu. Dans l'examen de l'existence d'un motif grave il faut avoir égard à l'ampleur de l'activité et au caractère similaire des activités par rapport à celle du contrat de travail dont l'exécution est suspendue.

Il est par ailleurs admis que la poursuite d'une activité professionnelle pendant une période d'incapacité de travail peut être fautive dans deux hypothèses, étant (i) que l'activité démontre l'absence de réalité de l'incapacité de travail et (ii) qu'elle nuise au rétablissement du travailleur et retarde sa reprise du travail. Il en découle que l'exercice d'une autre activité ne contredit pas nécessairement la réalité de l'incapacité de travail, celle-ci s'appréciant uniquement en fonction du travail convenu. Elle pourrait même être de

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Exercice d'une autre activité pendant une période d'incapacité de travail : motif grave ?](#)

nature à favoriser la guérison lorsqu'il y a, à l'origine de l'incapacité de travail, une affection d'ordre psychologique.

14.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Fermeture d'entreprise > Insolvabilité de l'employeur](#)

[C.J.U.E., 25 novembre 2020, Aff. n° C-799/19 \(NI e.a. c/ SOCIÁLNA POISTOVŇA\), EU:C:2020:960⁵](#)

La finalité sociale de la Directive n° 2008/94/CE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2008 relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur est de garantir à tous les travailleurs salariés un minimum de protection. Sont visées les créances des travailleurs salariés résultant de contrats de travail ou de relations de travail lorsque celles-ci portent sur la rémunération et non les autres créances.

La notion de « rémunération » doit être définie par les droits nationaux, les Etats devant préciser quelles indemnités relèvent ainsi du champ d'application de l'article 3, 1^{er} alinéa, de la Directive. La notion de « rémunération » devant être fixée au niveau national, c'est le juge national qui doit déterminer si l'indemnité due par un employeur aux proches survivants de la victime au titre de préjudice moral subi ensuite du décès de celle-ci entre dans la notion de rémunération.

L'article 1^{er}, § 1^{er}, et l'article 3 de la Directive n° 2008/94/CE doivent être interprétés en ce sens qu'une indemnité due par un employeur aux proches survivants au titre du préjudice moral subi du fait du décès d'un employé à la suite d'un accident de travail ne peut être considérée comme constituant une « créance de travailleurs salariés résultant de contrats de travail ou de relations de travail », au sens de l'article 1^{er}, § 1^{er}, de cette directive que lorsqu'elle relève de la notion de « rémunération », telle que celle-ci est précisée par le droit national, ce qu'il incombe au juge national de déterminer.

15.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis > Avantages rémunérateurs](#)

[C. trav. Bruxelles, 3 novembre 2020, R.G. 2017/AB/978](#)

Dans la mesure où ils ne sont pas expressément réservés à un usage exclusivement professionnel, les abonnements que la STIB offre à son personnel constituent un avantage acquis en vertu du contrat à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de congé. Il en va ainsi non seulement de l'abonnement offert au travailleur mais également, et *a fortiori*, de celui dont bénéficie son épouse même en l'absence de toute relation de travail avec l'employeur de son conjoint.

16.

[Rémunération / Avantages / Frais > Paiement > Paiement indu](#)

[C. trav. Bruxelles, 3 novembre 2020, R.G. 2017/AB/978](#)

Il résulte des articles 1235, 1376 et 1378 C. civ. qu'il importe peu que celui qui reçoit un paiement indu soit de bonne ou de mauvaise foi : il doit, en toute hypothèse, rembourser le montant qui lui a été payé

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Préjudice moral suite à un accident du travail mortel et Directive n° 2008/94/CE](#).

indûment, ce sans pouvoir prétendre être déchargé de son obligation en imputant à son employeur une faute dans l'exécution de son paiement. Seule l'importance du remboursement variera : s'il est de bonne foi, il ne devra rembourser que le capital, tandis que s'il est de mauvaise foi, il devra, en outre, restituer les intérêts.

17.

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

[C.J.U.E., 25 novembre 2020, Aff. n° C-303/19 \(ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE \(INPS\) c/ VR\), EU:C:2020:958⁶](#)

L'intégration des ressortissants des pays tiers qui sont installés durablement dans les Etats membres est un objectif de la Directive n° 2003/109/CE du Conseil du 25 novembre 2003, relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée. Le résident de longue durée dont les membres de la famille ne résident pas sur le territoire de l'Etat concerné ne peut être exclu du droit à l'égalité de traitement prévu à l'article 11, § 1^{er}, sous d), de celle-ci. L'Etat membre ne peut, en conséquence (sauf dérogation autorisée par l'article 11, § 2, de la Directive), refuser ou réduire le bénéfice d'une prestation de sécurité sociale au résident de longue durée au motif que les membres de sa famille résident dans un pays tiers dès lors qu'il accorde ce bénéfice à ses ressortissants indépendamment du lieu de résidence des membres de leur propre famille.

La Cour de Justice a rendu le même jour un arrêt ([C.J.U.E., 25 novembre 2020, Aff. n° C-302/19, ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE \(INPS\) c/ WS, EU:C:2020:957](#)) allant dans le même sens, concernant les membres de la famille du titulaire d'un permis unique.

18.

[Accidents du travail > Définitions > Exécution du contrat > Autorité de l'employeur > Parking de l'entreprise](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 3 septembre 2020, R.G. 2019/AN/104⁷](#)

Constitue un accident sur le chemin du travail (et non un accident du travail au sens strict) celui survenu à une employée d'un hôpital, à la sortie de son travail, alors qu'elle se trouvait sur le parking, la liberté de la travailleuse n'étant plus limitée vu qu'elle ne se trouvait plus sous l'autorité de l'employeur.

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Ressortissants de pays tiers : droit à l'égalité de traitement](#).

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accident sur le parking de l'employeur : accident du travail ou accident sur le chemin du travail ?](#)

19.

[Accidents du travail > Champ d'application de la loi et compétence des juridictions du travail > Exigence d'un contrat de travail](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 17 novembre 2020, R.G. 18/5.088/A](#)⁸

Le champ d'application de la loi du 10 avril 1971 vise toute relation de travail exécutée dans le cadre du lien de subordination caractéristique du contrat de travail, et ce même si le contrat de travail devait lui-même être déclaré nul pour non-respect de la réglementation en matière d'occupation de main-d'œuvre étrangère.

Si l'employeur n'a pas souscrit d'assurance, FEDRIS doit accorder la réparation conformément aux dispositions légales. Dans l'hypothèse où FEDRIS doit prendre le relais, sur le plan de la réparation, elle récupère à charge de l'employeur les débours et les capitaux correspondants. Il faut entendre par « employeur » la personne qui occupe, en nom propre et pour son propre compte, des travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ou des personnes assimilées à ces travailleurs.

20.

[Chômage > Sanctions > Nature pénale](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 27 novembre 2020, R.G. 2020/AL/130](#)

Appliqué à la réglementation chômage, l'enseignement de l'arrêt du 16 décembre 2010 de la Cour constitutionnelle (n° 148/2010) conduit à considérer, à partir du 1^{er} janvier 2015, que l'absence de possibilité d'assortir les sanctions administratives visées dans l'arrêt royal du 25 novembre 1991 d'un sursis est potentiellement discriminatoire, selon que le litige est soumis à une juridiction pénale ou sociale. Cette discrimination ne découle pas du nouvel article 157*bis* de l'arrêt royal organique, ni même de l'arrêt royal du 30 décembre 2014 qui a abrogé le § 2 de l'article 157*bis*, mais de l'absence de disposition légale (au sens large) prévoyant un sursis potentiellement applicable au chômeur sanctionné : il appartient au législateur (au sens large) de déterminer en la matière les conditions auxquelles un sursis peut être ordonné et de fixer les conditions et la procédure de son retrait.

21.

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

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 2 décembre 2020, R.G. 19/2.379/A](#)

L'article 45*bis* de l'arrêt royal impose au chômeur indemnisé qui veut exercer une activité bénévole avec maintien des allocations de faire au préalable une déclaration écrite auprès du bureau de chômage. Cette disposition est une dérogation aux articles 44 et 45, c'est-à-dire qu'elle vise les activités qui sont en principe incompatibles avec les allocations de chômage en vertu de l'article 45. Une activité exercée pour compte de tiers mais dont la gratuité est démontrée n'est pas une activité interdite au sens de l'article 45. Cette activité ne doit dès lors pas satisfaire aux conditions de l'article 45*bis*. Le chômeur n'est tenu d'en faire la déclaration et de solliciter une autorisation de travail bénévole que si l'activité projetée est susceptible d'être une activité incompatible avec les allocations, et ce dans les conditions visées aux articles 44 et 45.

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accident du travail : recherche du lien de subordination](#).

22.

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

[C. trav. Bruxelles, 10 décembre 2020, R.G. 2019/AB/355](#)

Un second mariage conforme à la loi étrangère telle qu'en vigueur à l'époque a créé une situation de bigamie, qui a perduré jusqu'au divorce avec la première épouse. Cette situation étant révolue, la seconde épouse doit être considérée comme l'unique épouse (d'autant qu'elle a vécu avec l'époux jusqu'à son décès). Cette situation peut à ce titre être considérée comme suffisamment éloignée de l'ordre juridique belge pour que, en référence à la conception atténuée de l'ordre public, l'on puisse lui donner des effets, ceux-ci étant d'ordre strictement patrimonial, s'agissant uniquement de fixer les droits de cette dernière à tout ou partie d'une pension de survie. En outre, elle ne concerne aucune tierce personne, la première épouse, en l'espèce divorcée et décédée, n'étant pas susceptible d'être affectée par la reconnaissance du second mariage.

23.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Etrangers en séjour illégal > Aide médicale urgente](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 17 novembre 2020, R.G. 2020/AN/117](#)

L'article 57, § 2, de la loi du 8 juillet 1976 ne définit pas ce qu'il y a lieu d'entendre par « séjour illégal », renvoyant ainsi aux dispositions de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers. Il n'en va autrement que pour les demandeurs d'asile pour lesquels l'article 57, § 2, alinéa 4 subordonne le séjour illégal à deux conditions : le rejet de la demande d'asile et la notification d'un ordre de quitter le territoire. Pour les autres catégories d'étrangers, le séjour illégal ne requiert en règle pas qu'un ordre de quitter le territoire ait été notifié. L'article 57, § 2, n'est pas applicable à des étrangers qui ne peuvent être contraints de quitter le territoire pour des raisons médicales, administratives ou en vertu d'une disposition légale interdisant leur éloignement. De même, lorsque les articles 3 ou 8 de la Convention européenne des droits de l'homme font obstacle à ce que des étrangers soient éloignés du territoire sur lequel ils séjournent.

24.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Etrangers en séjour illégal > Aide matérielle](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 8 décembre 2020, R.G. 20/652/A](#)

FEDASIL a la libre disposition de son réseau, mais la désignation d'une place dans un Centre de retour ne correspond pas à la situation administrative de l'étranger qui n'est pas dans une perspective de « retour », n'ayant reçu aucun ordre de quitter le territoire et ayant, en sus, introduit un pourvoi en cassation administrative auprès du Conseil d'Etat contre un arrêt du Conseil du Contentieux des Etrangers. Tant que le demandeur n'a pas reçu d'ordre de quitter le territoire, il n'y a pas de raison que l'aide matérielle soit dispensée au sein d'une place retour. Le lieu d'hébergement initialement fixé doit être maintenu.

25.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > C.P.A.S. compétent > Séjour en maison de repos](#)

[Cass., 15 février 2021, n° S.20.0063.F](#)

En cas d'admission successive sans interruption dans plusieurs établissements, est compétent le C.P.A.S. de la commune dans le registre de la population de laquelle l'intéressée – qui n'était plus à ce moment-là inscrite dans un registre de la population – a été inscrite. Pour l'application de la règle de la continuité de compétence en cas d'admission successive sans interruption dans plusieurs établissements situés dans d'autres communes, il est sans incidence que cette inscription résulte de l'admission de la personne secourue dans le premier établissement de soins.

*
* *

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

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