



Terra Laboris ■

CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)

EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 131

30 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.

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

Rémunération de base de l'indemnité de protection en cas de crédit-temps C.C.T. n° 103

Commentaire de [C. trav. Liège \(div. Liège\), 11 décembre 2020, R.G. 2019/AL/131](#)

La cour du travail a été saisie, notamment, de la détermination du montant de la rémunération de base du calcul de l'indemnité de rupture, une employée ayant été licenciée alors qu'elle était en crédit-temps pour prendre soin de son enfant de moins de huit ans dans le cadre de la C.C.T. n° 103 du C.N.T. instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, du 27 juin 2012, (qui prévoit que le crédit-temps peut être octroyé sans motif ou avec motifs : s'occuper de son enfant de moins de huit ans, s'occuper d'un membre de sa famille gravement malade, assister une personne en soins palliatifs, s'occuper de son enfant handicapé jusqu'à ses vingt-et-un ans, ainsi que d'un enfant mineur gravement malade, ou encore suivre une formation reconnue). Il s'agissait d'une réduction de prestations à concurrence d'un-cinquième du temps de travail.

La cour du travail reprend la jurisprudence de la Cour constitutionnelle en matière d'interruption de carrière pour soins palliatifs (C. const., 5 décembre 2013, n° 164/2013), qui a conclu, pour la fixation de la rémunération de base de l'indemnité compensatoire de préavis, à la rémunération fictive à temps plein, ainsi que ses arrêts en matière de crédit-temps (dont C. const., 12 juillet 2012, n° 90/2012) et pour toute autre forme d'interruption de carrière (C. const., 7 novembre 2019, n° 172/2019). Cet arrêt du 7 novembre 2019 a retenu la rémunération à temps partiel, la différence de traitement avec le travailleur en congé parental étant raisonnablement justifiée compte tenu de l'existence d'une protection contre le licenciement au bénéfice des travailleurs en crédit-temps.

Dans la jurisprudence de la Cour de cassation, la cour du travail rappelle l'arrêt du 22 juin 2020 (Cass., 22 juin 2020, n° S.19.0031.F). Dans celui-ci la Cour de cassation a retenu, renvoyant à l'arrêt PRAXAIR MRC de la Cour de Justice (C.J.U.E., 8 mai 2019, Aff. n° C-486/18, RE c/ PRAXAIR MRC SAS, EU:C:2019:379), que l'indemnité compensatoire de préavis constitue de la rémunération au sens de l'article 157, § 1^{er}, du Traité, ainsi qu'à l'arrêt LYRECO BELGIUM (C.J.U.E., 27 février 2014, Aff. n° C-588/12, LYRECO BELGIUM NV c/ ROGIERS, EU:C:2014:99), dans lequel la C.J.U.E. a admis que l'indemnité figure parmi les « droits acquis ou en cours d'acquisition » auxquels le travailleur peut prétendre lorsqu'il entame un congé parental.

La cour du travail reprend les conclusions du Ministère public avant cet arrêt, conclusions qui soulignent que la solution en matière de détermination de la base de calcul des indemnités de rupture et de protection s'inscrit dans un courant plus global, l'Avocat général renvoyant à un autre arrêt de la Cour de cassation (Cass., 11 mai 2020, n° S.19.0012.N) en matière d'accident du travail survenu au cours d'un crédit-temps, dans lequel il a été jugé que le salaire de base pour le calcul des indemnités journalières (incapacité temporaire) correspond au salaire fictif à temps plein.

Elle aborde ensuite les principes de la loi « Genre », rappelant les définitions de la discrimination directe et indirecte ainsi que les règles de preuve. Dans son article 19, §§ 2 et 3, celle-ci énonce à titre non exhaustif des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, faits parmi lesquels figurent des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale.

Renvoi est fait à une étude de l'ONEm (« Spotlight – Congés thématiques et crédit-temps avec motif : répartition selon le genre »), qui démontre que, bien que la part des hommes croît d'année en année,

l'augmentation et le nombre de femmes bénéficiant du système de crédit-temps avec motif pour prendre soin d'autrui sont beaucoup plus importants. En 2018, 29 789 bénéficiaires sont des femmes contre seulement 5 501 hommes. La proportion d'hommes par rapport aux femmes est passée de 5,4% en 2007 à 15,6% en 2018. Même si les chiffres précis de la répartition hommes/femmes ayant pris un crédit-temps pour prendre soin de leur enfant de moins de huit ans ne sont pas annexés, la cour considère que l'on peut estimer à 85-90% le nombre de femmes ayant eu recours à un type de crédit-temps pour prendre soin d'autrui pour l'année 2016.

L'employée rapporte dès lors la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe. La société ne renversant pas celle-ci, la cour conclut qu'en application du mécanisme de « *levelling up* », il convient de retenir que la rémunération de référence doit être le temps plein.

*
* *

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

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

[Prés. Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 17 septembre 2020, R.F. 20/16/C¹](#)

Dès lors qu'une fonctionnaire a satisfait à une épreuve de sélection pour une fonction et que selon le médecin du travail rien ne l'empêche médicalement d'exercer celle-ci, sa candidature ne peut être écartée au motif que l'existence d'un handicap (agénésie) ne lui permettrait pas de suivre une formation comportant en l'espèce de nombreuses techniques utilisant l'usage des deux mains sans limitation (menottage, fouille corporelle, techniques spray, etc.). N'étant pas démontré que la réussite de la formation relative à l'armement léger constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, cet écartement est directement lié à son handicap et est discriminatoire. En conséquence, la cessation des faits discriminatoires est ordonnée dans le délai fixé dans le dispositif de l'ordonnance et selon les modalités y précisées.

2.

[Charte de l'assuré social > Obligations des institutions > Obligation d'information et de conseil > Secteurs > Chômage](#)

[Cass., 14 décembre 2020, n° S.19.0034.F²](#)

La circonstance qu'un document prescrit par la réglementation chômage, en l'espèce le document C1, soit établi par l'ONEm n'implique pas que l'obligation d'information sur la portée de celui-ci au regard du droit aux allocations reposerait sur cette institution de sécurité sociale.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Handicap et discrimination dans les relations de travail](#).

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Sur le devoir d'information d'initiative des institutions de sécurité sociale au sens de l'article 3 de la Charte de l'assuré social et des articles 24 et 26bis, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991](#).

La cour du travail a dès lors valablement pu considérer que l'obligation d'information repose à titre principal sur l'organisme de paiement (qui n'est pas à la cause) et qu'elle ne repose sur l'ONEm qu'à titre subsidiaire (non violation des articles 3 de la Charte de l'assuré social, 24, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, et alinéa 3, 3^o, et 26bis, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991).

3.

[Charte de l'assuré social > Obligations des institutions > Obligation d'information et de conseil > Secteurs > Allocations familiales](#)

[C. trav. Bruxelles, 2 septembre 2020, R.G. 2017/AB/1.120³](#)

Constitue une carence dans le chef d'une caisse d'allocations familiales l'absence d'informations données à une allocataire concernant les implications concrètes d'une modification législative en ce qui concerne ses enfants élevés à l'étranger, et ce alors qu'elle avait connaissance de la situation, des dérogations à la règle de territorialité ayant été demandées par le passé.

4.

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

[C. trav. Mons, 28 octobre 2020, R.G. 2019/AM/311](#)

L'article I.4-74, § 4, du Code du Bien-être, qui régit le cas du refus de l'employeur de soumettre un plan de réintégration, indique que l'employeur n'établit pas le plan parce qu'il estime que cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés. Quant au contrôle de la preuve de l'impossibilité (technique ou objective) ou de motifs justifiés, il ne s'agit pas de vérifier si une justification peut être présentée *ex post* dans le cadre du débat judiciaire, mais si une recherche effective, substantielle et appropriée a bien été menée *in tempore* et qu'elle a abouti à un constat rationnel d'impossibilité. L'impossibilité alléguée doit donc être effectivement démontrée, être cohérente au regard de l'ensemble des éléments du dossier et du contexte et, enfin, ressortir d'une recherche (substantielle et sérieuse) menée effectivement au moment des faits.

5.

[Bien-être au travail > Surveillance de la santé des travailleurs > Inaptitude physique définitive > Procédure > Demande du travailleur](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 12 janvier 2021, R.G. 2019/AN/175](#)

Le seul fait que, à l'issue de son incapacité, le travailleur ait, à plusieurs reprises, sollicité un changement de son lieu de travail ne permet pas de conclure à un refus définitif de sa part d'exécuter ses prestations de travail. Il témoigne, au contraire, de l'absence de décision unilatérale de sa part, ainsi que de sa volonté de parvenir à un accord avec son employeur.

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Devoir d'information d'initiative d'une caisse d'allocations familiales](#).

6.

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

[C.J.U.E., 17 mars 2021, Aff. n° C-652/19 \(KO c/ CONSULTMARKETING SPA\), EU:C:2021:208](#)

Le fait qu'une loi nationale (italienne en l'occurrence) opère une régression du niveau de protection des travailleurs à durée indéterminée n'est pas, en soi, visé par l'interdiction de discrimination énoncée à la clause 4 de l'accord-cadre. Le principe de non-discrimination a été mis en œuvre et concrétisé par l'accord-cadre uniquement en ce qui concerne les différences de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée qui se trouvent dans une situation comparable. Dès lors, les éventuelles différences de traitement entre certaines catégories de personnel à durée indéterminée ne relèvent pas du principe de non-discrimination consacré par cet accord-cadre.

7.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Impartialité](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 11 septembre 2020, R.G. 18/3.591/A⁴](#)

Le principe d'impartialité trouve à s'appliquer à deux niveaux, celui de l'impartialité objective (étant en cause l'impression de partialité qui peut résulter des modalités de mise en œuvre de la procédure) et l'impartialité subjective (le reproche de partialité ayant ici trait aux agissements concrets dans le cadre d'un litige, une même personne ne pouvant à la fois être juge et partie ou encore intervenir avec un parti pris susceptible de compromettre la sérénité et l'objectivité des débats et de la décision). Un soupçon de partialité de nature à remettre en cause la décision administrative suffit, l'autorité ayant le devoir de veiller à ne pas donner l'impression de partialité. Lorsque l'autorité disciplinaire est un organe collégial, la mise en cause de son impartialité ne peut être retenue que si, d'une part, des faits précis peuvent être allégués, légalement constatés, de nature à faire planer le soupçon de partialité dans le chef d'un ou de plusieurs membres du collège et, d'autre part, si les circonstances de la cause impliquent que la partialité de ce ou ces membres a pu influencer l'ensemble de cet organe.

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 \(div. Liège\), 19 janvier 2021, R.G. 19/1.941/A](#)

L'[arrêt n° 84/2018 de la Cour constitutionnelle](#) ne concernant que l'obligation de motiver l'acte même de licenciement n'exclut pas qu'une faute soit reconnue dans le chef d'un employeur public s'il refuse, sur interpellation du travailleur, de lui fournir les motifs de son licenciement ou une information complémentaire quant au motif vague repris dans la lettre de licenciement et le C4. Il appartient ainsi aux juridictions du travail d'apprécier s'il s'est comporté comme un employeur normal et prudent et si cette absence d'information est de nature à nuire aux droits de l'intéressé en l'empêchant d'apprécier utilement les chances de succès de son action en justice.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Licenciement par un C.P.A.S. et principe d'impartialité](#).

9.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué syndical > Secteur privé](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 4 janvier 2021, R.G. 19/3.338/A](#)

Sauf si une C.C.T. sectorielle le prévoit, le simple fait d'être désigné comme délégué syndical suppléant ne suffit pas à octroyer une protection contre le licenciement. Partant, si un délégué suppléant amené à remplacer un délégué effectif bénéficie de la même protection que ce dernier aussi longtemps qu'il le remplace, il perd celle-ci lorsque le remplacement prend fin, ce sans égard au fait qu'il ait pu participer de façon ponctuelle à l'une ou l'autre mission.

10.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Maternité > Acte illicite](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 11 janvier 2021, R.G. 18/1.147/A](#)

L'arrêt PAQUAY (C.J.U.E., 11 octobre 2007, Aff. n° C-460/06) ne fait pas obstacle à ce qu'un employeur puisse pourvoir au remplacement d'une travailleuse enceinte ou devenue mère durant son absence : ne sont en effet interdits, à ses termes, que les actes qui constituent des préliminaires à son remplacement définitif posés pendant et postérieurement à la période de protection. Ne peut être considéré comme tel un mail en provenance du service financier de l'entreprise, reprenant une liste provisoire de personnes à licencier dans le cadre d'un licenciement collectif et invitant ses destinataires à amender celle-ci en y ajoutant/supprimant des noms, ce qui, comme dans toute procédure de ce type, traduit de simples calculs financiers émanant d'un service qui n'a aucune compétence de licenciement et ne se préoccupe pas de la situation particulière de chaque travailleur, dont il n'est, du reste, généralement pas au courant.

11.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Cas d'espèce > Modification unilatérale d'une condition essentielle du contrat > Eléments essentiels > Changement de service](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 5 janvier 2021, R.G. 2016/AN/177](#)

La circonstance qu'une aide-soignante ait été engagée comme « personnel volant » dénote la commune intention des parties de ne pas convenir d'un service d'affectation déterminé et de considérer qu'une modification de celui-ci était possible en fonction des besoins du centre hospitalier.

Celle que l'intéressée n'ait, dans les faits, presté qu'au sein d'une unité de soins unique ne permet, quant à elle, pas de considérer que, dérogeant aux termes exprès du contrat, les parties auraient entendu s'accorder sur le fait qu'elle ne pouvait être affectée qu'à ce service, faisant ainsi de cet élément accessoire un élément convenu entre elles.

Partant, c'est de manière légitime que, compte tenu de l'affectation développée par cette dernière, le CHU pourrait, compte tenu du risque présenté, lui indiquer que, au retour de son incapacité de travail, elle serait affectée dans un service autre que celui au sein duquel elle avait presté jusqu'alors.

12.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Décisions contenant les principes](#)

[C. trav. Mons, 1^{er} décembre 2020, R.G. 2019/AM/47](#)

Pour qu'il y ait responsabilité, il faut ce minimum d'imputabilité morale que constitue la conscience de l'acte que son auteur accomplit. Il s'ensuit que si le travailleur commet un acte alors qu'il n'a pas ou plus la pleine possession de ses facultés mentales, que son libre arbitre est complètement annihilé, qu'il n'est pas sain d'esprit ou conscient de ce qu'il fait, il est privé de volonté et ne peut être responsable de cet acte. Un travailleur dépourvu de volonté ou inconscient des actes qu'il commet ne peut ainsi se voir imputer une faute de telle sorte que, en l'absence de faute, l'article 35 L.C.T. ne peut trouver à s'appliquer.

13.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Impossibilité immédiate de poursuite du contrat](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 4 janvier 2021, R.G. 19/1.559/A](#)

Le fait pour un employeur de laisser au travailleur le choix entre un licenciement pour motif grave et une démission moyennant préavis démontre que, dans son esprit, les faits commis n'empêchaient pas immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles.

14.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Incapacité de travail > Entrave\(s\) au contrôle médical](#)

[C. trav. Mons, 1^{er} décembre 2020, R.G. 2019/AM/47](#)

Ne commet aucune faute grave de nature à justifier son licenciement pour motif grave, le travailleur qui, en état de grand stress diagnostiqué comme étant un burnout ayant entraîné une dépression suivie par un psychiatre, manifeste, à l'égard du médecin-contrôleur, une agressivité certaine débouchant sur un refus de se soumettre au contrôle pour lequel celui-ci a été dépêché. Dans pareille situation, l'intéressé aurait, du reste, dû s'interroger sur les raisons du grand stress manifesté et prendre contact avec le médecin traitant afin d'obtenir tous renseignements utiles concernant l'état de santé du travailleur (L.C.T., art. 31).

15.

[Temps de travail et temps de repos > Temps de déplacement](#)

[C. trav. Bruxelles, 21 octobre 2020, R.G. 2015/AB/1.134⁵](#)

Le droit national peut rémunérer différemment le temps de travail tel que défini par la Directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003. L'on peut ainsi prévoir des barèmes différents pour les heures de travail effectif et pour les heures de trajet, et ce même s'il s'agit de temps de travail dans les deux cas.

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Rémunération du temps de déplacement domicile – clientèle](#).

Le droit belge n'a rien décidé sur la question pour ce qui est de la rémunération du temps consacré par un travailleur aux déplacements en voiture entre son domicile et ses clients. En l'espèce, le contrat de travail n'a rien précisé non plus. L'intéressé percevant une rémunération fixe et une rémunération variable, la cour retient que c'est l'ensemble de celle-ci qui doit être prise en compte pour la rémunération de ce temps de déplacement.

16.

[Temps de travail et temps de repos > Cas particuliers > Poste de direction ou de confiance](#)

[C. trav. Bruxelles, 2 décembre 2020, R.G. 2016/AB/334](#)⁶

Si la liste reprise à l'arrêté royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance n'a pas été actualisée à l'évolution des métiers et qu'il faut pouvoir tenir compte d'une certaine évolution et ne pas s'arrêter aux seules fonctions énoncées dans l'arrêté royal, l'interprétation de la notion doit être restrictive, s'agissant d'une dérogation à une législation d'ordre public. En outre, l'interprétation à donner à cet arrêté royal doit se faire dans le respect de la Directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003, qui permet aux Etats de déroger à la durée maximale hebdomadaire de travail, notamment pour les cadres dirigeants ou autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome.

Il n'est pas interdit aux parties à un contrat de travail de se mettre d'accord pour accorder un sursalaire à un travailleur exclu de la section 2 du chapitre 3 de la loi sur le travail et qui effectue des heures supplémentaires. C'est cependant à l'intéressé d'établir la source sur la base de laquelle il pourrait prétendre au paiement d'un sursalaire.

17.

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

[C.J.U.E., 25 février 2021, Aff. n° C-804/19 \(BU c/ MARKT24 GMBH\), EU:C:2021:134](#)

Les dispositions figurant à la section 5 du chapitre II du Règlement (UE) no 1215/2012 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2012, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, intitulée « Compétence en matière de contrats individuels de travail », doivent être interprétées en ce sens qu'elles s'appliquent à un recours juridictionnel d'un employé ayant son domicile dans un État membre contre l'employeur ayant son domicile dans un autre État membre dans le cas où le contrat de travail a été négocié et conclu dans l'État membre du domicile de l'employé et prévoyait que le lieu d'exécution du travail se situait dans l'État membre de l'employeur, alors même que ce travail n'a pas été accompli pour une raison imputable à cet employeur.

Les dispositions figurant à la section 5 du chapitre II du Règlement no 1215/2012 doivent être interprétées en ce sens qu'elles s'opposent à l'application des règles nationales de compétence à un recours tel que celui visé au point 1 du dispositif du présent arrêt, indépendamment du point de savoir si ces règles s'avèrent être plus avantageuses pour le travailleur.

L'article 21, § 1^{er}, sous b), i), du Règlement no 1215/2012 doit être interprété en ce sens qu'un recours tel que celui visé au point 1 du dispositif du présent arrêt peut être porté devant la juridiction du lieu où,

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Personnel de direction et de confiance : droit à des heures supplémentaires ?](#)

ou à partir duquel, le travailleur devait, conformément au contrat de travail, s'acquitter de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur, sans préjudice de l'article 7, point 5, de ce règlement. (Dispositif)

18.

[Travail et famille > Congé parental](#)

[C.J.U.E., 25 février 2021, Aff. n° C-129/20 \(XI c/ CAISSE POUR L'AVENIR DES ENFANTS\), EU:C:2021:140](#)

Les clauses 1.1, 1.2 et 2.1 ainsi que la clause 3.1, sous b), de l'accord-cadre sur le congé parental (révisé) du 18 juin 2009 doivent être interprétées en ce sens qu'elles ne s'opposent pas à une réglementation nationale qui conditionne l'octroi d'un droit à un congé parental à l'occupation sans interruption par le parent concerné d'un emploi pendant une période d'au moins douze mois immédiatement avant le début du congé parental. En revanche, ces clauses s'opposent à une réglementation nationale qui conditionne l'octroi d'un droit à un congé parental au statut de travailleur du parent au moment de la naissance ou de l'adoption de son enfant.

19.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 8 octobre 2020, R.G. 19/295/A⁷](#)

Peut constituer un événement soudain l'état de stress dans lequel un travailleur est placé du fait de l'exécution de son travail, ainsi, pour un employé du service des appels d'urgence de la police, le fait d'avoir vécu en direct la mort d'un collègue suite à la prise d'un appel.

20.

[Maladies professionnelles > Ecartement > Ecartement des travailleurs](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 14 octobre 2020, R.G. 2019/AL/562⁸](#)

L'écartement effectif ne doit pas être examiné eu égard à la situation socio-professionnelle de la personne au moment de l'examen de la mesure mais bien au regard du but de celle-ci, qui est d'ordre purement médical et est une mesure de prévention. Le dommage indemnisable n'est pas une incapacité effective mais virtuelle. L'allocation forfaitaire vise à permettre au travailleur qui a accepté la proposition de cessation définitive de chercher un autre emploi ou de couvrir certaines dépenses devant faciliter cette mutation. De par son caractère forfaitaire, elle est due indépendamment du fait que l'intéressé trouve immédiatement cet emploi, ne devant pas être, par ailleurs, nécessairement en état de chômage à ce moment.

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Choc émotionnel et accident du travail](#).

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Maladie professionnelle : conditions de l'allocation forfaitaire pour cessation de l'activité professionnelle](#).

21.

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

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 3 septembre 2020, R.G. 2019/AN/133⁹](#)

Le degré d'incapacité permanente représente la perte ou la diminution de potentiel économique de la victime sur le marché général du travail. Les critères retenus pour l'appréciation du dommage sont non seulement l'incapacité physiologique, mais également l'âge, la qualification professionnelle, la faculté d'adaptation, la possibilité de rééducation professionnelle et la capacité de concurrence sur le marché général de l'emploi. Si la reconnaissance de l'incapacité permanente suppose l'existence d'une incapacité physiologique, le taux de celle-ci n'est cependant pas déterminant pour évaluer le degré de l'incapacité permanente globale.

22.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité accessoire > Revenus autorisés](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 24 novembre 2020, R.G. 19/2.065/A](#)

Le bénéfice d'allocations de chômage dans le cadre de l'article 48 de l'arrêté royal organique est associé à l'application de l'article 130 du même texte. Le critère du montant de revenus pour apprécier si une activité conserve ou non son caractère accessoire ne coïncide pas avec celui retenu pour l'application de l'article 130, § 2. En conséquence, il ne faut pas tenir compte du revenu annuel net imposable et il n'y a pas lieu de déduire les rémunérations de sous-traitance et les charges fiscalement admises. La circonstance que l'activité poursuivie serait compatible avec la disponibilité du chômeur sur le marché de l'emploi est également sans pertinence, le caractère accessoire de l'activité dépendant du nombre d'heures de travail ou du montant des revenus selon le régime mis en place par l'article 48, § 3.

23.

[Maladie / Invalidité > Récupération > Intérêts sur remboursement d'indu](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 14 septembre 2020, R.G. 2016/AL/173¹⁰](#)

A défaut de dérogation expresse, quel que soit le fondement de l'action en répétition, le taux d'intérêt légal en matière sociale s'applique au remboursement par l'organisme percepteur de sommes qui lui ont été payées indûment au titre de cotisations de sécurité sociale. En cas de remboursement par la mutuelle de sommes retenues indûment sur des indemnités d'assurance maladie-invalidité et de remboursement de soins de santé, il y a lieu de procéder par analogie et d'appliquer le taux de 7%. Par ailleurs, les intérêts peuvent faire l'objet d'une demande de capitalisation, une telle demande pouvant être accueillie en matière de prestations sociales.

⁹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Evaluation des facteurs socio-économiques en maladies professionnelles](#).

¹⁰ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Intérêts sur un remboursement d'indu de prestations de sécurité sociale](#).

24.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de retraite > Ouvriers mineurs](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 10 septembre 2020, R.G. 2019/AN/153](#)¹¹

Une question est posée par la cour du travail à la Cour Constitutionnelle. Elle vise l'article 111 de la loi du 28 décembre 2011, étant de savoir s'il viole l'article 23 de la Constitution (interprété à la lumière des articles 2 et 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et de l'article 12 de la Charte sociale européenne), pris isolément ou combiné avec les articles 10 et 11 de la Constitution, vu l'abrogation du régime spécial de pension des mineurs de fond qui, au 31 décembre 2011, n'avaient pas atteint l'âge de 55 ans. La cour pose la question d'une différence de traitement basée sur l'âge, selon que celui-ci a été atteint ou non au 31 décembre 2011, empêchant ceux qui ne l'avaient pas atteint notamment de prendre leur pension bien qu'ils justifieraient, à la date de prise de cours de celle-ci, d'une carrière de 25 ans comme mineur de fond.

*
* *

¹¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Modification du régime des pensions de mineurs de fond : la Cour constitutionnelle interrogée.](#)

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

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