



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

- Le Bulletin -

N° 133

31 mai 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. BREVE

La Cour de cassation donne, dans un arrêt du 12 avril 2021 (S.20.0022.N), la portée de la dérogation autorisée en vertu de l'article 60 de la loi relative aux contrats de travail aux règles fixées en son article 59

Commentaire de [Cass., 12 avril 2021, n° S.20.0022.N](#)

La Cour de cassation rappelle que, dans sa mouture applicable jusqu'au 31 décembre 2013, l'article 59, alinéa 2, de la loi sur les contrats de travail prévoyait que le délai de préavis applicable aux ouvriers était de 28 jours en cas de licenciement. A l'époque, de même, l'article 60 prévoyait que le contrat pouvait déroger à l'article 59 pour les ouvriers qui ne comptaient pas 6 mois de service ininterrompu dans la même entreprise, mais qu'en cas de licenciement, le préavis ne pouvait pas être inférieur à 7 jours.

La loi du 26 décembre 2013 prévoit, en son article 67, qu'en cas de licenciement ou de démission, si le contrat de travail a débuté avant le 1^{er} janvier 2014, le délai de préavis doit être fixé en tenant compte de deux périodes, celles-ci étant précisées aux articles 68 et 69.

La première période est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue au 31 décembre 2013. Pour celle-ci, il y a lieu d'appliquer les règles légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur jusqu'au 31 décembre 2013 pour les ruptures notifiées jusqu'à cette date.

Par ailleurs, l'article 72 de la loi sur le statut unique dispose que les clauses insérées en vertu de l'article 60 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque le contrat de travail a débuté avant le 1^{er} janvier 2014, continuent à sortir leurs effets jusqu'à leur échéance.

Il ressort, pour la Cour de cassation, de ces dispositions et des travaux parlementaires, qu'après le 31 décembre 2013, il peut encore être mis un terme au contrat de travail conformément à une clause contractuelle conclue en application de l'article 60, et donc avec un préavis réduit, si le licenciement intervient avant que le travailleur n'ait acquis une ancienneté de service ininterrompue de 6 mois dans l'entreprise. Si le travailleur est licencié après ces 6 mois d'ancienneté de service continue, il y a lieu, pour le calcul de la première partie du délai de préavis de retenir, conformément à l'article 68 de la loi sur le statut unique, les délais fixés à l'article 59, alinéa 2, de la loi relative aux contrats de travail et non le délai contractuel réduit en application de l'article 60.

*
* *

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Droits fondamentaux > Droit d'accès à un juge](#)

[C. trav. Bruxelles, 28 octobre 2020, R.G. 2018/AB/22¹](#)

Des restrictions au droit d'accès à un tribunal peuvent intervenir. Parmi celles-ci figurent les limitations généralement admises par la communauté des nations comme relevant de la doctrine de l'immunité de juridiction, qu'il s'agisse de l'immunité d'un Etat étranger ou de celle d'une organisation internationale. La règle de l'immunité de juridiction des organisations internationales poursuit un but légitime et, pour déterminer si l'atteinte aux garanties de l'article 6, § 1^{er}, est admissible, il faut examiner si la personne contre laquelle l'immunité de juridiction est invoquée dispose d'autres voies raisonnables pour protéger efficacement les droits que lui garantit la Convention.

2.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 13 novembre 2020, R.G. 19/361/A²](#)

Dans le cadre de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, la Cour constitutionnelle a jugé dans son arrêt du 12 février 2009 (n° 17/2009) qu'il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites.

En l'espèce, le caractère discriminatoire du licenciement est retenu, celui-ci intervenant à la suite d'une incapacité de travail ayant requis une adaptation du temps de travail lors de la reprise, reprise qui avortera, le licenciement étant notifié verbalement la veille.

3.

[Charte de l'assuré social > Obligations des institutions > Contenu de la décision administrative > Mentions obligatoires](#)

[C. trav. Bruxelles, 2 mars 2021, R.G. 2020/AB/188³](#)

Dès lors qu'une décision ne reproduit pas le contenu des articles 728 et 1017 du Code judiciaire, cette seule lacune fait que le délai de recours n'a jamais commencé à courir. En outre, en l'espèce, elle ne contient pas l'adresse des juridictions compétentes et la cour précise que ne répond pas à l'exigence légale la mention selon laquelle un recours peut être introduit « auprès du tribunal correspondant à votre domicile (voir adresses en annexe) », soulignant en outre que l'annexe annoncée ne figure pas au dossier des parties, non plus que dans le dossier du ministère public.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Immunité de juridiction des organisations internationales et article 6 de la C.E.D.H.](#)

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Discrimination sur la base de l'état de santé : un cas d'application.](#)

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Non-respect de l'article 14 de la Charte de l'assuré social et conséquences sur la recevabilité du recours.](#)

4.

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

[Trib. prem. inst. fr. Bruxelles, 24 février 2021, R.G. 20F003836⁴](#)

Les travaux parlementaires de la loi du 28 février 2014 précisent que l'employeur ne doit pas attendre « passivement » les propositions du conseiller en prévention pour ce qui est des mesures à prendre. Le rôle du conseiller en prévention et de la personne de confiance est de contribuer à la résolution du problème, les mesures devant quant à elles être prises par l'employeur. En l'espèce, l'A.S.B.L. avait connaissance des problèmes rencontrés par les membres du personnel et susceptibles de provoquer des risques psychosociaux, ceux-ci n'ayant été pris en compte qu'ultérieurement, lorsqu'un rapport fut demandé à l'A.B.B.E.T. Les mesures utiles n'ont pas été prises, de manière générale, pour ce qui est de la formation et la désignation d'une personne de confiance et, plus particulièrement, pour répondre aux demandes de la travailleuse (décédée).

5.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 9 février 2021, R.G. 19/176/A](#)

Un travailleur ne peut se borner à soutenir que son employeur a commis une faute en n'ayant jamais tenté de trouver des solutions concrètes au harcèlement dénoncé et, qu'en ne répondant pas aux signaux de détresse lancés, il a laissé les choses s'envenimer. Encore doit-il définir ce que l'intéressé aurait, à son estime, dû mettre en place.

6.

[Concertation / Participation > Syndicats](#)

[C. trav. Bruxelles, 17 décembre 2020, R.G. 2017/AB/535](#)

L'article 4, alinéa 1^{er}, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires confère aux organisations représentatives le pouvoir d'ester en justice pour exercer deux formes d'action : l'action syndicale personnelle (qui a pour objet tous les litiges auxquels l'application de la loi donnerait lieu) et l'action syndicale individuelle par voie de substitution (qui peut être intentée pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conventions conclues par elles). Le législateur n'a pas conféré aux organisations représentatives la qualité pour agir en justice dans l'intérêt d'autrui dans tous les litiges auxquels l'application de la loi donnerait lieu. Pour pouvoir exercer l'action syndicale personnelle, elles doivent, en vertu de l'article 17 du Code judiciaire, justifier d'un intérêt propre autre que la défense des intérêts de leurs membres ou des travailleurs en général. Par ailleurs, les organisations syndicales peuvent introduire une action individuelle par voie de substitution pour la défense des droits que leurs membres puisent dans les conclusions conclues par elles (et non si elles n'en sont pas signataires).

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Risques psychosociaux : poursuites devant le tribunal correctionnel](#).

7.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Type de motif > Nécessités de l'entreprise](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 8 février 2021, R.G. 19/3.767/A](#)

Etant de nature à mettre à mal le fonctionnement de l'entreprise, des conflits entre un manager et les collaborateurs directs de son département peuvent justifier que, après avoir déjà averti l'intéressé et lui avoir imparti un objectif, non atteint, de maintien de la cohésion de son équipe, la société estime devoir se séparer de lui afin de garantir une saine gestion des relations interpersonnelles en son sein.

8.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Conseiller en prévention](#)

[Cass., 12 avril 2021, n° S.20.0050.N](#)

Il découle des articles 3, 4 et 10 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention qu'en cas de licenciement pour motif grave non admis par le tribunal ou la cour du travail, l'indemnité de protection visée à l'article 10 de la loi est due si le juge constate soit que les motifs invoqués par l'employeur pour licencier ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention, soit, lorsqu'a été avancée comme motif du licenciement l'incompétence du conseiller en prévention à exercer ses missions, que l'employeur n'établit pas ce manque de compétence.

9.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué du personnel \(loi 1991\) > Protection > Indemnité > Cumul](#)

[C. trav. Bruxelles, 20 janvier 2021, R.G. 2016/AB/778](#)

La protection assurée par la loi du 19 mars 1991 a pour but de prémunir les représentants des travailleurs de toute discrimination due à leur activité syndicale. L'octroi d'une indemnité spéciale implique donc la présomption que le représentant des travailleurs a été licencié à cause de son activité syndicale, soit pour la même faute que celle qui justifierait l'octroi d'une indemnité pour abus de droit.

Ce comportement, à savoir licencier un travailleur à cause de son activité syndicale, constitue une faute déjà sanctionnée en application de la loi susdite. Il n'est pas générateur d'une faute distincte de celle liée au non-respect des dispositions de celle-ci.

10.

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

[C. trav. Bruxelles, 20 janvier 2021, R.G. 2016/AB/778](#)

L'employeur n'est pas tenu de démontrer que les motifs du licenciement sont étrangers aux faits évoqués dans la plainte, ce qui serait ajouter au texte de loi une exigence qui n'y figure pas.

11.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Clause de stabilité d'emploi > Secteur des banques](#)

[C. trav. Bruxelles, 25 novembre 2020, R.G. 2018/AB/220⁵](#)

Dans le secteur des banques, la convention collective contenant la procédure préalable au licenciement vise actuellement l'hypothèse du « manquement disciplinaire ou professionnel » et non plus celle de la « carence disciplinaire ou faute professionnelle ». Le terme « manquement » est plus large que celui de « faute », le manquement signifiant « ne satisfait pas à ce qui est exigé ». Un manquement peut être fautif ou non fautif, étant visées une incompétence, une inaptitude, etc. Le fait de ne pas convenir pour la nouvelle fonction exercée est un manquement professionnel et la procédure doit ainsi trouver à s'appliquer.

12.

[Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Conditions de l'abus de droit > Dommage > Evaluation du dommage](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 22 janvier 2021, R.G. 17/2.192/A](#)

Même si la notion d'abus de droit de licencier est distincte du licenciement manifestement déraisonnable, reste que l'appréciation, conformément au droit commun, tant de la faute que du dommage peut se faire par analogie aux articles 8 et 9 de la C.C.T. n° 109.

13.

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

[C. trav. Anvers \(div. Hasselt\), 22 décembre 2020, R.G. 2020/AH/70⁶](#)

La poursuite des prestations de travail, même pendant une très courte période après l'envoi de la lettre recommandée de licenciement pour motif grave, permet de conclure à l'absence d'impossibilité absolue et immédiate de poursuite de la relation de travail.

14.

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

[C.J.U.E., 17 mars 2021, Aff. n° C-585/19 \(ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE DIN BUCUREȘTI c/ O.I.P.O.C.U. – MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE\), EU:C:2021:210](#)

L'article 2, point 1, et l'article 3 de la Directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail doivent être interprétés en ce sens que, lorsqu'un travailleur a conclu avec un même employeur plusieurs contrats de

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Indemnité de sécurité d'emploi dans le secteur des banques : conditions d'octroi](#).

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Licenciement pour motif grave et poursuite des prestations](#).

travail, la période minimale de repos journalier, qui est prévue à cet article 3, s'applique à ces contrats pris dans leur ensemble et non à chacun desdits contrats pris séparément. (Dispositif)

15.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 20 janvier 2021, R.G. 19/387/A⁷](#)

La Cour de Justice a précisé dans sa jurisprudence la notion de « lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ». Celui-ci doit être interprété de façon large. Si le contrat est exécuté sur le territoire de plusieurs Etats contractants et en l'absence d'un centre effectif d'activités professionnelles du travailleur à partir duquel il se serait acquitté de l'essentiel de ses obligations contractuelles, il faut comprendre le lieu où, ou à partir duquel, le travailleur s'acquitte en fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de l'employeur. C'est là qu'il peut à moindres frais tenter une action judiciaire contre l'employeur ou se défendre. Le juge de ce lieu est le plus apte à trancher la contestation relative au contrat de travail. Est prônée une méthode indiciaire afin non seulement de refléter la réalité des relations juridiques, mais également de prévenir qu'une notion telle que celle en cause ne soit instrumentalisée ou ne contribue à la réalisation de stratégies de contournement.

16.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Contrats avec éléments d'extranéité > Loi applicable > Droit du travail > Convention de Rome / Règlement Rome I](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 5 janvier 2021, R.G. 19/3.484/A⁸](#)

Le Règlement n° 593/2008, dit « Rome I », dispose en son article 3 que le contrat est régi par la loi choisie par les parties (ce choix pouvant être fait pour la totalité ou pour une partie seulement du contrat). Cependant, lorsqu'au moment où le choix est fait, tous les autres éléments de la situation sont localisés dans un pays autre que celui dont la loi est choisie, le choix des parties ne peut porter atteinte à l'application des dispositions auxquelles la loi de cet autre pays ne permet pas de déroger par accord. Le contrat individuel va ainsi être régi par la loi choisie par les parties, mais ce choix ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord ou en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable. Il faut en conséquence d'abord vérifier si le droit belge aurait dû s'appliquer à défaut de choix par les parties, étant qu'il faut procéder à un examen des critères de rattachement. Le tribunal retient que ceux-ci sont au nombre de quatre, étant (i) le lieu du travail, (ii) la monnaie du contrat (critère indifférent en l'espèce), (iii) le droit choisi et (iv) l'assujettissement à la sécurité sociale.

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Transport routier international : compétence des juridictions belges](#).

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Contrat de travail « belgo-luxembourgeois » : loi applicable](#).

17.

[Accidents du travail > Définitions > Accident du travail \(général\) > Evénement soudain > Critères > Soudaineté / Instantanéité](#)

[C. trav. Mons, 14 octobre 2020, R.G. 2019/AM/351](#)⁹

Un événement soudain peut englober des faits ou des événements s'étalant sur une certaine durée de temps. Il appartient au juge d'apprécier si la durée de l'événement excède la limite de ce qui peut être considéré comme un événement soudain au sens légal. Il s'agit, dans cette affaire, d'un choc émotionnel important d'un agent envoyé en Sicile en mission « Frontex » pour exercer des fonctions administratives lors de débarquements de migrants.

18.

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

[C. trav. Mons, 25 novembre 2020, R.G. 2019/AM/197 et 2019/AM/199](#)¹⁰

Le fondement légal de la présomption d'exposition au risque professionnel dans le secteur public est l'article 1^{er} de la loi du 3 juillet 1967, celui-ci étant libellé en des termes suffisamment larges pour qu'y soit comprise l'habilitation donnée au Roi de fixer des règles spécifiques en matière de preuve.

19.

[Chômage > Contrôle de la recherche active d'emploi > Sanctions > Non-respect de la procédure d'activation](#)

[Cass., 12 avril 2021, n° S.20.0038.N](#)

L'avertissement écrit formel visé à l'article 58/9, 1^o, 2^e alinéa, de l'arrêté royal organique ne vise pas l'avertissement repris au 1^{er} alinéa de la même disposition mais bien tout avertissement formel qui a été donné au chômeur dans le cadre du contrôle de sa disponibilité active sur le marché du travail, et notamment celui qui est donné lors du dernier entretien avec le médiateur visé à l'article 111/12 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle.

Par ailleurs, il ressort de l'article 58/9, § 2, de l'arrêté royal organique que, pour pouvoir infliger une sanction au chômeur après une deuxième évaluation négative de sa disponibilité active, il n'est pas exigé qu'une sanction soit déjà intervenue conformément à l'article 58/9, § 1^{er}, 2^e alinéa, du même texte (évaluation négative de la disponibilité active par l'organisme régional compétent ayant abouti à un avertissement lors de la première évaluation négative).

⁹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accident du travail : exigence du critère de soudaineté](#).

¹⁰ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Maladie professionnelle dans le secteur public : légalité de la présomption d'exposition au risque](#).

20.

[Chômage > Suppression / Dégressivité des allocations > Allocations d'insertion](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 11 mars 2021, R.G. 2020/AL/255](#)

Dès lors que toute réduction du niveau de protection offert par des prestations sociales est, par nature, susceptible d'inciter les intéressés à fournir des efforts supplémentaires d'insertion sur le marché du travail et, partant, de contribuer à la réalisation d'objectifs généraux en matière budgétaire et d'emploi, ces objectifs généraux ne sauraient suffire à justifier n'importe quelle réduction du niveau de cette protection. Il s'agit d'un objectif très général, fixé en matière de taux d'emploi (et budgétaire) dans un accord de Gouvernement, sans précision, ni prévision lors de l'adoption de la mesure, ni vérification ultérieure qu'elle contribue effectivement à ces objectifs d'intérêt général en ce qui concerne la catégorie de chômeurs examinée et que le recul du niveau de la protection de ces chômeurs est proportionné à ces objectifs (avec renvoi à Cass., 14 septembre 2020, n° S.18.0012.F).

21.

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

[C. trav. Mons, 24 février 2021, R.G. 2019/AM/395](#)

La reconnaissance de l'état d'incapacité de travail au sens de l'article 100, § 1^{er}, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 est subordonnée à la réunion de trois conditions, à savoir (i) que le travailleur doit avoir cessé toute activité, (ii) que la cessation de cette activité doit être la conséquence du début ou de l'aggravation de lésions ou de troubles fonctionnels et (iii) que le travailleur doit subir une réduction des 2/3 au moins de sa capacité de gain.

La première condition est d'application générale et ne fait pas de distinction suivant que l'assuré exerce une ou plusieurs activités. Interrogée sur cette question, la Cour constitutionnelle avait, dans un arrêt du 28 mars 2013, déjà conclu que « l'absence d'une disposition législative qui ouvre le droit à une indemnité d'assurance maladie-invalidité pour les travailleurs qui exercent plusieurs emplois à temps partiel et qui, pour des raisons médicales, doivent mettre fin à une des fonctions, dans la mesure où ils sont ainsi confrontés à une diminution de leur capacité de gain de deux tiers ou plus et dans la mesure où ils n'ont pas droit à une indemnité en vertu d'un autre régime social, viole les articles 10 et 11 de la Constitution. Cependant, c'est au législateur de combler la lacune ».

Confrontée à la même problématique, la Cour du travail de Mons repose à la Cour une question préjudicielle en ces termes : « l'absence d'une disposition législative qui ouvre le droit à une indemnité d'assurance maladie-invalidité pour les travailleurs qui exercent une activité principale, à temps plein et une activité accessoire, à temps partiel et intermittente, et qui, pour des raisons médicales, doivent mettre fin à une des fonctions, dans la mesure où ils sont ainsi confrontés à une diminution de leur capacité de gain de deux tiers ou plus et dans la mesure où ils n'ont pas droit à une indemnité en vertu d'un autre régime social viole-t-elle les articles 10 et 11 de la Constitution ? Dans l'affirmative, cette lacune extrinsèque est-elle auto-réparatrice ? ».

L'intérêt de la question est l'interrogation de la cour sur l'aspect auto-réparateur de la lacune, que n'abordait pas l'arrêt du 28 mars 2013.

22.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Statut de solidarité nationale](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 3 juin 2020, R.G. 19/1.382/A¹¹](#)

Au sens de la loi du 18 juillet 2017 (loi relative à la création du statut de solidarité nationale, à l'octroi d'une pension de dédommagement et au remboursement des soins médicaux à la suite d'actes de terrorisme), il faut entendre par victime la personne ayant subi un dommage humain constaté. La victime peut être directe ou indirecte. La victime directe est celle qui se trouvait sur les lieux de l'acte de terrorisme au moment de celui-ci et la victime indirecte est une personne proche d'une victime directe (dans certaines conditions). La question de déterminer le lieu de l'acte de terrorisme dépend, selon la loi, des circonstances propres à chaque acte reconnu, la notion ne devant pas être interprétée de manière restrictive. En cas d'explosion, il s'agit non seulement du périmètre proche de l'explosion, mais également des étages attenants s'il s'agit d'un bâtiment à étages ou des endroits ne faisant pas partie directement de ce bâtiment mais qui ont néanmoins été touchés.

23.

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

[C. const., 22 avril 2021, n° 58/21](#)

En ce qu'il ne permet pas que l'aide matérielle octroyée à un mineur séjournant avec ses parents illégalement sur le territoire, dont l'état de besoin a été constaté par un centre public d'action sociale et à l'égard duquel les parents ne sont pas en mesure d'assumer leur devoir d'entretien puisse être octroyée dans une structure d'accueil individuelle lorsque l'octroi de cette aide matérielle dans une structure d'accueil communautaire est absolument impossible pour des raisons médicales relatives au mineur ou à un membre de sa famille hébergé avec lui, l'article 60 de la loi du 12 janvier 2007 « sur l'accueil des demandeurs d'asile et de certaines autres catégories d'étrangers », tel qu'il a été modifié par l'article 71 de la loi du 21 novembre 2017 « modifiant la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers et la loi du 12 janvier 2007 sur l'accueil des demandeurs d'asile et de certaines autres catégories d'étrangers », viole les articles 10 et 11 de la Constitution, lus en combinaison avec les articles 2, § 2, 3, § 2, et 24 de la Convention relative aux droits de l'enfant. (Dispositif)

24.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Appel en déclaration de jugement commun](#)

[Cass., 15 mars 2021, n° S.18.0090.F](#)

Dès lors qu'il a été demandé aux juges du travail de condamner un C.P.A.S. à fournir une aide sociale en raison de l'état de santé, qu'un jugement a ordonné une expertise et que, postérieurement à celui-ci, l'Etat belge a été appelé à la cause devant le premier juge en déclaration de jugement commun en vue de se prévaloir contre lui de l'autorité de la chose jugée de celui-ci sur la question litigieuse de son état de santé dans une procédure devant le Conseil du Contentieux des Etrangers concernant le droit de séjour et que l'Etat belge a opposé à cette demande que, l'expertise ayant déjà débuté, elle ne pourrait

¹¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Octroi d'une pension de dédommagement liée au statut de solidarité nationale : conditions.](#)

lui être rendue contradictoire sous peine de violer son droit de défense, le juge du fond a légalement justifié sa décision de déclarer la demande en intervention forcée conservatoire recevable et ne violant pas le droit de défense de la partie appelée à cette fin, au motif qu'elle pourrait faire valoir tous les arguments utiles dans le cadre contradictoire de la mise en œuvre de la mesure d'expertise qui n'avait pas encore débuté ainsi que dans le cadre contradictoire du débat judiciaire.

25.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La demande > Délai de recours en sécurité sociale](#)

[C. trav. Bruxelles, 2 mars 2021, R.G. 2020/AB/188](#)

N'est pas purement confirmative une décision maintenant une décision antérieure lorsque, comme en l'espèce, cette décision accuse réception d'un rapport médical transmis par l'assuré social après la décision antérieure et exprime en écartant l'argument après avoir soumis ce rapport au médecin-conseil.

*
* *

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

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