



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

- Le Bulletin -

N° 135

30 juin 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.

Notre prochain Bulletin paraîtra le 31 juillet 2021. Il sera consacré à la jurisprudence récente de la Cour du travail de Bruxelles.

Bien à vous,

Pour l'équipe rédactionnelle,
Igor SELEZNEFF

I. BREVE

Grève perlée dans le secteur public et droit à la rémunération

Commentaire de [C. trav. Liège \(div. Liège\), 28 mai 2021, R.G. 2020/AL/258](#)

La cour du travail a été saisie d'une affaire opposant la Zone II Intercommunale d'Incendie de Liège et environs à cent-nonante-sept pompiers occupés par elle sous statut.

Suite à un conflit social important survenu à la fin de l'année 2013 (ayant pour origine la question de la masse d'habillement), une grande partie du personnel a entrepris de faire grève. A la suite de celle-ci, qui dura six jours, certains firent une « grève administrative », étant qu'ils ont presté leur horaire de travail complet, mais n'ont délibérément pas effectué certaines des tâches qui leur incombaient. Il s'agit, en d'autres termes, d'une « grève perlée ». L'administration retint 10% de leur rémunération à partir du mois de février 2014, demandant le remboursement de 10% pour le mois de janvier.

Suite à l'action introduite par les intéressés, le Tribunal du travail de Liège condamna l'employeur à payer les rémunérations brutes complètes.

Suite à l'appel de celui-ci, la cour du travail statue d'abord sur la qualification du mouvement social collectif entamé par les pompiers, rappelant que les actions collectives qui ne prennent pas la forme d'un arrêt de travail mais d'une exécution délibérément défectueuse du travail ne relèvent pas de celui-ci. Ce type de grève ne correspond pas aux conditions d'authenticité de la grève, s'agissant de l'exécution défectueuse du contrat de travail mais non d'une modalité de l'exercice du droit de grève tel que reconnu par la Cour de cassation.

La cour du travail examine ensuite le droit au traitement des agents du service public, actant que l'agent en activité de service a droit au traitement et à l'avancement de traitement, puisqu'il est dans une position administrative qui lui vaut, de par son statut, son traitement d'activité ou, à défaut, la conservation de ses titres à l'avancement de traitement. La cour note qu'il s'agit d'une différence notable entre travailleurs contractuels et statutaires : alors que la rémunération d'un travailleur salarié constitue la contrepartie de ses prestations de travail, le droit au traitement d'un agent découle de la position administrative qu'il occupe. Sur la base de leur position administrative et en l'absence de disposition formelle contraire, ils avaient dès lors droit à leur traitement complet.

Elle constate par ailleurs que les retenues effectuées sont intervenues en dehors de toute procédure disciplinaire et ne correspondent dès lors pas à des sanctions disciplinaires. Elles sont illégales au sens de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération, applicable aux travailleurs du service public.

Vient ensuite l'examen de ce qui constitue, selon l'employeur public, un principe général de droit, étant la « règle du service fait ». Cette thèse, puisée dans le droit français, est une référence peu pertinente pour fonder un principe général de droit belge. Dans sa jurisprudence, la Cour de cassation a certes considéré que le travailleur n'a pas droit à sa rémunération pour la période pendant laquelle il n'a pas travaillé, même du fait de l'employeur. Cette jurisprudence est régulièrement appliquée dans le secteur privé pour justifier l'absence de rémunération de travailleurs grévistes. La cour relève cependant qu'il n'est pas certain qu'elle puisse être appliquée dans le secteur public, vu que la rémunération est la contrepartie du travail fourni en exécution du contrat de travail. S'agissant d'agents statutaires, le traitement ne constitue

pas la contrepartie des prestations de travail mais découle de la position administrative dans laquelle l'agent se trouve.

Enfin, l'exception d'inexécution ne peut justifier de retenir une partie de la rémunération d'un travailleur au motif qu'il n'exécuterait pas convenablement ou pas complètement le travail convenu, fût-ce dans le cadre d'un mouvement de contestation collectif (la cour renvoyant ici à la doctrine de F. LAMBINET, « La protection de la rémunération, le point sur les retenues, saisies et cessions », La protection de la rémunération – 50 ans d'application de la loi du 12 avril 1965, Anthémis, 2016, p. 151).

*
* *

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

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

[Prés. Trib. trav. fr. Bruxelles \(réf.\), 3 mai 2021, R.G. 19/1.755/A](#)

Quand bien même faudrait-il considérer que c'est le principe clairement formulé de neutralité exclusive imposé à l'ensemble du personnel de la société qui a conduit celle-ci à refuser l'engagement de l'intéressée,... et que, dans le prolongement de la jurisprudence ACHBITA, une telle règle interne n'est pas génératrice d'une discrimination directe, la mise en œuvre concrète de la règle est, elle, porteuse d'une discrimination directe fondée sur le critère protégé de la conviction religieuse.

Le marquage convictionnel d'un voile n'est pas manifeste et, sauf à laisser libre cours aux préjugés, l'application concrète de la règle interne qui interdit de manière générale, à l'ensemble des membres du personnel, le port de tout signe convictionnel, quel qu'il soit (religieux, politique, philosophique,...), nécessite le plus souvent que celui ou celle qui arbore un signe soit contraint de révéler à l'employeur ou à son représentant sa motivation d'ordre convictionnel. Les échanges intervenus entre M.T. et les deux agences de recrutement confirment en l'espèce ce passage obligé par cette ingérence qui, d'une certaine manière, a poussé l'employée à devoir justifier son choix et, en quelque sorte, à se « mettre à nu » en dévoilant son for interne. Or, partant du principe que l'aspect négatif de la liberté de manifester ses convictions religieuses signifie également que l'individu ne peut pas être obligé de révéler son appartenance ou ses convictions religieuses, l'employée qui entend exercer sa liberté de religion par le port d'un foulard qui n'est pas en soi un symbole univoque de cette religion, vu qu'une autre femme pourrait choisir de le porter pour des motifs esthétiques, culturels ou même pour un motif de santé et qu'il ne se distingue pas forcément d'un simple bandana, est traitée de façon moins favorable, notamment qu'un autre candidat qui n'adhère à aucune religion, n'entretient aucune conviction philosophique et ne se réclame d'aucune obédience politique et qui, de ce fait, ne nourrit aucun besoin de porter un quelconque signe politique, philosophique ou religieux ou qu'un autre candidat adhérent à une autre religion, voire à la même, mais dont le besoin de l'afficher publiquement par le port d'un signe (connoté) est moindre, voire inexistant.

2.

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

[C. trav. Bruxelles, 11 janvier 2021, R.G. 2018/AB/666¹](#)

Le seul motif de licenciement invoqué étant une réorganisation, sans autre précision tant soit peu plus factuelle, communiquée en temps utile de nature à permettre à l'intéressé de connaître les raisons précises du licenciement et d'apprécier en pleine connaissance de cause le caractère raisonnable de celui-ci, ainsi qu'à la cour d'en vérifier la légitimité, il s'agit d'un motif vague et abstrait, qui ne correspond nullement aux exigences requises par la C.C.T. Le fait que, par la suite, le motif du licenciement a été précisé (étant que les travaux étaient confiés à une entreprise extérieure) n'y change rien, cette précision étant intervenue après l'expiration du délai de deux mois. L'amende civile est dès lors due. Par ailleurs, la charge de la preuve incombe à la société, puisqu'elle n'a pas communiqué en temps utile les motifs concrets ayant conduit au licenciement. Cette preuve porte à la fois sur les motifs dont elle se prévaut ainsi que sur le caractère non manifestement déraisonnable du licenciement.

3.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 13 janvier 2021, R.G. 2020/AL/194](#)

Pour exister, un acte juridique invoqué sous la forme d'un écrit doit être signé par son auteur, ce qui permet de l'identifier et de vérifier qu'il adhère à son contenu. Le défaut de signature d'un courrier de licenciement ne le rend pas nul – ce qui suppose l'existence préalable de l'acte –, mais inexistant pour atteindre la substance de la volonté de rompre, avec pour conséquence qu'il ne sortit aucun des effets attachés au congé et n'est, tout au plus, qu'un projet qui ne peut traduire la volonté certaine de rompre le contrat à la date de son envoi.

4.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du motif grave > Régularité](#)

[C. trav. Bruxelles, 18 janvier 2021, R.G. 2018/AB/288²](#)

L'article 35, alinéa 7, L.C.T. disposant que la signature apposée sur le double de l'écrit de notification du motif grave ne vaut que comme accusé de réception de celle-ci, il s'en déduit que, par les termes « remise d'un écrit », le législateur a voulu viser la remise d'un écrit en mains propres contre accusé de réception, et non son envoi par courrier simple, façon de procéder qui a pour effet que la notification est nulle pour n'être pas intervenue dans les formes prescrites et que les motifs ainsi irrégulièrement notifiés ne peuvent être invoqués, que la notification irrégulière ait, on non, date certaine. Ce fait n'empêche, en effet, pas que les exigences de la loi puissent être ignorées.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Motivation du licenciement dans le cadre de la C.C.T. n° 109 : quid si l'employeur répond qu'il s'agit d'une « réorganisation » ?](#)

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Licenciement pour motif grave par courrier ordinaire : conséquences.](#)

5.

[Temps de travail et temps de repos > Vacances annuelles > Pécule de vacances > Calcul > Ouvriers](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 19 avril 2021, R.G. 20/806/A](#)

Dès lors que l'employeur n'a pas respecté ses obligations de notification de chômage temporaire (non-respect des semaines de reprise de travail obligatoire entre des périodes de chômage économique), ces jours d'interruption ne peuvent pas être assimilés à des journées de travail. Par ailleurs, le caractère structurel du chômage dans l'entreprise étant suffisamment établi, ceci justifie le refus de l'assimilation des journées de chômage temporaire aux journées de travail. Le comportement du travailleur est étranger à la décision de refus d'assimilation. Par ailleurs, l'accord de l'ONEm de prendre en considération les périodes de suspension du contrat pour l'octroi d'allocations de chômage temporaire ne lie pas le tribunal.

6.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Transfert d'entreprise > Transfert d'entité économique](#)

[C. trav. Bruxelles, 11 janvier 2021, R.G. 2018/AB/655](#)

Une cession de commerce intervenue dans l'Horeca portant uniquement sur le matériel et le mobilier et non sur la cession d'autres éléments d'actif (tels que le droit au bail, les menus et recettes et/ou la clientèle) et l'exploitation de ce restaurant n'ayant jamais été poursuivie ni même reprise comme telle par la société qui en racheta les seuls matériels et mobiliers pour ouvrir un restaurant sous une autre enseigne, il n'y a pas lieu d'appliquer la C.C.T. n° 32bis, ne s'agissant pas d'un transfert d'entreprise au sens de celle-ci.

7.

[Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Taux des allocations > Allocations d'orphelin](#)

[C. const., 3 juin 2021, n° 79/2021](#)

L'article 56bis, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi générale relative aux allocations familiales (qui exige qu'aient au moins été perçues six allocations forfaitaires mensuelles au cours des douze mois précédant immédiatement le décès) ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution. Eu égard à la marge d'appréciation étendue dont il dispose en matière sociale, le législateur a en effet pu estimer qu'un orphelin ne pouvait devenir attributaire de l'assurance sociale des allocations familiales si ni le parent décédé ni le parent survivant n'avaient, au moment du décès, un lien suffisant avec le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. Il n'a pas davantage excédé cette marge d'appréciation en subordonnant ce lien à l'exigence que le parent décédé ou l'autre parent aient pu prétendre, au moment du décès, à un certain nombre d'allocations forfaitaires mensuelles.

8.

[Accidents du travail > Obligations de l'employeur > Obligation d'assurance > Cotisation d'affiliation d'office](#)

[C. trav. Bruxelles, 16 décembre 2020, R.G. 2018/AB/598³](#)

La cotisation d'affiliation d'office de l'employeur non assuré contre le risque d'accident du travail n'est pas une sanction pénale au sens de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et l'employeur ne peut dès lors se voir appliquer un sursis.

Renvoi est fait à l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 22 octobre 2015 (n° 146/2015), qui a jugé que l'article 8 de la loi du 29 juin 1964 concernant la suspension, le sursis et la probation ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution combinés avec l'article 6 de la C.E.D.H. en ce qu'ils ne s'appliquent pas aux juridictions du travail saisies d'un litige relatif à celle-ci, soulignant notamment que la mesure doit être qualifiée de sanction de nature essentiellement civile, dans l'intérêt du financement de la sécurité sociale, de sorte qu'elle n'entre pas dans le champ d'application de l'article 6 de la C.E.D.H.

9.

[Accidents du travail > Subrogation > Spécificités secteur public](#)

[Cass., 17 mai 2021, n° S.20.0066.F](#)

L'accord de la victime sur la proposition de rente du centre public d'action sociale qui l'occupait au moment de l'accident forme une convention entre ce débiteur de la réparation et le bénéficiaire des prestations de l'assurance soins de santé et indemnités, au sens de l'article 136, § 2, alinéa 5, précité, même si la volonté du centre est partiellement liée par la décision du service médical sur le pourcentage d'incapacité permanente et si, dans ce cas d'accord, la proposition de rente est reprise dans une décision du centre notifiée à la victime. Cette convention est inopposable à l'organisme assureur sans l'accord de ce dernier et la décision du centre qui la met en œuvre est, de même, sans effet à l'égard de l'organisme assureur.

10.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 21 janvier 2021, R.G. 2019/AL/354⁴](#)

La loi a habilité le Roi à rendre applicable le régime institué par elle « aux conditions et dans les limites qu'il fixe ». Il y a ainsi une délégation étendue et aucune disposition dans la loi du 3 juillet 1967 n'interdit au Roi d'établir des présomptions. L'article 108 de la Constitution confère au Roi un pouvoir général d'exécution des lois qui l'autorise à dégager du principe de la loi et de son économie générale les conséquences qui en découlent naturellement d'après l'esprit qui a présidé à sa conception et les fins qu'elle poursuit (avec rappel de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 4 octobre 2018, n° 125/2018).

Il n'y a par ailleurs pas de discrimination par rapport au secteur privé. L'existence d'une discrimination suppose en effet notamment que la différence de traitement de catégories suffisamment comparables et/ou l'identité de traitement de catégories différentes ne soient pas raisonnablement justifiées. Les catégories sont différentes, et ce notamment en raison du principe de mutabilité de l'agent public.

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [La cotisation d'affiliation d'office de l'employeur non assuré contre les accidents du travail peut-elle faire l'objet d'un sursis ?](#)

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Maladie professionnelle hors liste dans le secteur public : un nouvel arrêt de la Cour du travail de Liège.](#)

L'indemnisation d'une maladie professionnelle dans le secteur public et le secteur privé répond à des logiques fondées sur un risque différent. Dans le secteur privé, la prévention de ce risque repose sur l'employeur privé, mais le risque n'est pas indemnisé par lui et ne peut être limité, alors que, dans le secteur public, la limitation et l'indemnisation sont à charge de l'employeur public.

11.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 16 février 2021, R.G. 2020/AL/202](#)

L'allocation forfaitaire prévue par l'article 37, § 3, des lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci vise à permettre au travailleur qui a accepté la proposition de cessation définitive de chercher un autre emploi ou de couvrir certaines dépenses qui doivent lui faciliter cette mutation. De par son caractère forfaitaire, elle est due indépendamment du fait que l'intéressé trouve immédiatement un nouvel emploi, la victime ne devant pas nécessairement être en état de chômage pour avoir droit à cette allocation.

12.

[Chômage > Procédure administrative > Relations ONEm - O.P. - chômeur](#)

[C. trav. Bruxelles, 16 décembre 2020, R.G. 2018/AB/69⁵](#)

L'article 134*bis* de l'arrêté royal organique chômage (qui dispense l'assuré social de communiquer les données accessibles notamment via la Banque carrefour) est une exception au principe de l'obligation de déclaration et il est donc de stricte interprétation. Si les données disponibles via la Banque carrefour permettent aux institutions de sécurité sociale de vérifier les données sociales directement, ceci n'interdit pas à l'ONEm de demander au chômeur d'effectuer des déclarations relatives à sa situation familiale et personnelle, dans la mesure où la situation réelle ne correspond pas nécessairement aux données sociales figurant dans le réseau.

13.

[Chômage > Contrôle de la recherche active d'emploi > Standstill](#)

[C. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 10 mars 2021, R.G. 2020/AU/25⁶](#)

L'ancien article 59*nonies*, § 2, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 permettait aux chômeurs reconnus atteints d'une inaptitude permanente au travail de 33% d'être dispensés de la procédure de contrôle du comportement de recherche active d'emploi. Suite aux arrêtés royaux des 20 et 23 juillet 2012, la dispense a disparu. L'abrogation de la dispense constitue une régression significative. Il appartient dès lors au FOREm d'apporter la preuve de motifs légitimes justifiant cette régression ainsi que de son caractère pertinent et proportionné par rapport à la catégorie de chômeurs à laquelle l'intéressé appartient, à savoir la catégorie des chômeurs présentant une inaptitude permanente de plus de 33%. Cette preuve n'est pas apportée en l'espèce et la disposition est écartée.

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Obligation pour le bénéficiaire d'allocations de chômage de déclarer les revenus du conjoint : un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles.](#)

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Chômeur atteint d'une incapacité permanente de 33% et procédure de contrôle du comportement de recherche active d'emploi.](#)

14.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 7 mai 2021, R.G. 15/574/A](#)

Vu la limitation dans le temps des allocations d'insertion, l'existence d'une réduction significative du niveau de protection sociale ne peut raisonnablement être contestée, les mêmes personnes disposant, antérieurement à l'entrée en vigueur de la réforme litigieuse, de la possibilité de solliciter le bénéfice de celles-ci sans limitation. Ce n'est pas que le droit au paiement des allocations que les chômeurs perdent, mais également tous les droits annexes tels le plan Activa et la possibilité de dispenses et de formation. En l'espèce, aucun motif d'intérêt général n'est suffisamment démontré et le tribunal considère que la mesure de limitation dans le temps des allocations d'insertion n'est pas proportionnée. Il écarte en conséquence l'application de l'article 9, 2°, de l'arrêté royal du 28 décembre 2011 en ce qu'il modifie l'article 63, §§ 2 à 5, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991.

15.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 10 mai 2021, R.G. 19/2.501/A – 20/2.415/A](#)

Dans le cadre de l'examen du respect du principe de *standstill*, le contrôle judiciaire implique une mise en balance des intérêts et, en définitive, un contrôle de proportionnalité. Il ne peut en effet suffire qu'une régression importante soit justifiée par des motifs d'intérêt général pour que la disposition soit conforme à l'obligation de *standstill* et à l'article 23 de la Constitution. Il faut que le recul opéré n'emporte pas des conséquences disproportionnées pour l'assuré social. Le tribunal écarte en l'occurrence l'article 36, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 5°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage tel qu'il résulte de sa modification par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 (condition d'âge de 25 ans).

16.

[Chômage > Sanctions > Infraction à la réglementation > Abandon d'emploi convenable](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 22 avril 2021, R.G. 19/1.576/A](#)

Dès lors qu'intervient une rupture du contrat de travail d'un commun accord, le travailleur envisageant l'exercice d'une activité indépendante qui n'est cependant pas entamée dans l'immédiat, il y a abandon d'emploi convenable sans motif légitime. C'est à tort que le travailleur a accepté une rupture intervenant sans préavis, qui lui eut permis de bénéficier d'un revenu pour la période correspondante.

17.

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > Réduction des cotisations > Octroi > Unité technique d'exploitation](#)

[C. trav. Bruxelles, 21 janvier 2021, R.G. 2019/AB/166 \(NL\)](#)

Constituent des éléments de cohésion économique le fait que la direction de deux sociétés anonymes est en grande partie confiée à la même personne physique, celle-ci ayant de manière directe ou indirecte la possibilité d'exercer une influence déterminante sur les décisions importantes des sociétés, ainsi que

les participations croisées dans le capital de celles-ci, ce qui implique l'existence d'intérêts financiers et économiques identiques. De même, l'objet social, qui, en l'espèce, coïncide en grande partie, et la localisation des sièges sociaux et d'exploitation à la même adresse.

18.

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > Responsabilité solidaire](#)

[C. trav. Bruxelles, 27 janvier 2021, R.G. 2014/AB/547](#)

La retenue de 35% visée par l'article 30bis, § 4, porte sur le montant dont est redevable le commettant au moment du paiement. Elle est limitée au montant de la dette sociale de l'entrepreneur à ce même moment du paiement, et ce pour chaque paiement. Pour fixer la limite de la retenue, il faut se référer à la règle fixée à l'article 34, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, celle-ci correspondant à la dette sociale cumulée existant le dernier jour du trimestre précédant celui du paiement. Par contre, pour les majorations et intérêts, ceux-ci sont dus à partir de l'expiration des délais impartis pour le paiement des cotisations, et donc au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre.

19.

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > a. Types > Cotisation spéciale de sécurité sociale](#)

[Cass., 19 avril 2021, n° S.20.0006.F](#)

Suivant l'article 62 de la loi du 28 décembre 1983 portant des dispositions fiscales et budgétaires, modifié par la loi du 7 novembre 1987, la cotisation spéciale de sécurité sociale doit faire l'objet d'un versement provisionnel avant le premier décembre de l'année précédant l'exercice d'imposition et, à défaut ou en cas d'insuffisance de versement provisionnel à la date prescrite, un intérêt de retard est dû à partir de cette date au taux de 0,8% par mois, y compris le mois au cours duquel le paiement a lieu. Cette dernière disposition déroge expressément, en ce qui concerne l'intérêt de retard dû en matière de cotisation spéciale de sécurité sociale, au taux d'intérêt légal en matière sociale prévu à l'article 2, § 3, de la loi du 5 mai 1865.

20.

[Maladie / Invalidité > Paiement > Cumul > Indemnité compensatoire de préavis](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 19 mars 2021, R.G. 19/1.221/A-19/3.051/A⁷](#)

La différence de traitement à laquelle est exposé le travailleur en crédit-temps qui a perçu une indemnité de préavis, selon qu'il relève de la réglementation du chômage ou de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités n'est pas contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution.

Dans le cadre de la réglementation du chômage, l'indemnité de préavis est proratisée en sorte qu'elle couvre une période plus courte. Dans celui de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, l'indemnité de préavis n'est pas proratisée. Le droit du travailleur aux indemnités d'incapacité est donc reporté à l'issue de la période totale couverte par cette indemnité de préavis.

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Licenciement d'un travailleur en crédit-temps et paiement de l'indemnité compensatoire de préavis : point de départ du droit aux allocations de chômage](#).

La proratisation susmentionnée rencontre une logique spécifique et propre à la réglementation du chômage, qui ne trouverait aucune justification dans la matière de l'assurance obligatoire maladie-invalidité.

21.

[Maladie / Invalidité > Assurance soins de santé > Prestations > Intervention via le Fonds spécial de solidarité](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 4 mars 2021, R.G. 2020/AN/62⁸](#)

Lorsqu'ils ne sont pas prévus par la nomenclature, les soins de santé peuvent être pris en charge via le Fonds spécial de solidarité, auprès duquel une demande peut être introduite. La décision du Collège des médecins directeurs de l'I.N.A.M.I. peut faire l'objet d'un contrôle de légalité, l'article 25 des lois coordonnées ne conférant pas au Collège une compétence discrétionnaire en ce qui concerne le droit à l'intervention, mais pour ce qui est du montant. Celui-ci doit être fixé dans les limites des moyens financiers du Fonds. Le contrôle judiciaire ne peut porter que sur le caractère manifestement déraisonnable, abusif ou disproportionné du montant alloué (la cour renvoyant ici à un arrêt de la Cour de cassation du 12 mars 2018, n° S.17.0077.N).

22.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Règles générales d'octroi du R.I.S. > Conditions d'octroi > Ressources > Ressources de tiers > Revenus des ascendants](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 15 avril 2021, R.G. 20/1.279/A](#)

En cas de cohabitation du demandeur avec un (ou plusieurs) ascendant(s) et/ou descendant(s) majeur(s), la prise en compte par le C.P.A.S. des revenus de ce(s) cohabitant(s) correspond non à une obligation mais à une faculté qui peut être soumise à l'appréciation des juridictions du travail. Il s'agit de vérifier si ces ressources permettent après immunisation d'attribuer à chacune des personnes majeures qui composent le foyer l'équivalent de cette prestation au taux cohabitant. Le C.P.A.S. a de plus l'obligation d'apprécier s'il y a lieu, compte tenu des circonstances particulières du cas d'espèce et du but de la loi, d'user de la faculté de prendre en considération les ressources du (des) cohabitant(s) dans les limites fixées par l'article 34, § 2, de l'arrêté royal du 11 juillet 2002. L'un des critères retenus réside dans la nécessité de garantir au ménage un budget global suffisant pour permettre à chacun de faire face à ses besoins, sachant que ce critère implique de tenir compte, parallèlement aux ressources, des charges personnelles de chaque membre du ménage.

23.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Protection subsidiaire](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 21 janvier 2021, R.G. 20/3.464/A](#)

Dans l'appréciation de l'opportunité de modifier le lieu obligatoire d'inscription, Fedasil dispose d'un pouvoir discrétionnaire, ce qui en aucune manière ne signifie qu'elle dispose d'un pouvoir arbitraire. Elle

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Conditions d'intervention du Fonds spécial de solidarité : un arrêt de la Cour du travail de Liège.](#)

doit tenir compte de l'adéquation du centre à la personne concernée compte tenu de ses caractéristiques propres et, s'il échet, de son état de santé. Dans son évaluation, elle doit faire application de la situation et des intérêts en présence, ainsi que du principe de proportionnalité. Lorsque le déplacement d'un centre vers une place retour apparaît non conforme à l'attention particulière qu'il faut porter à la personne vulnérable, l'intérêt de l'Agence de gérer adéquatement les places en fonction de l'état de la procédure du demandeur de protection internationale apparaît devoir céder le pas sur les circonstances particulières de l'espèce.

*
* *

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

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