



Terra Laboris ■
RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)
T. : 0032(0)2/653.36.80
F. : 0032(0)2/652.37.80
EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 137

31 août 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 (www.terralaboris.be).

La 'Brève' reprend des extraits de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 17 juin 2021 (n° 93/2021), qui a prononcé l'inconstitutionnalité des articles 10 et 11ter LCT en cas de succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement.

Nous rappelons que les décisions judiciaires reprises dans le Bulletin 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,

Mireille JOURDAN

BRÈVE

Banque de données > Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Durée du contrat > Contrat à durée déterminée > Contrats successifs (CDD et remplacement)

Articles 10 et 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et succession de contrats à durée déterminée et de remplacement : inconstitutionnalité de la règle

C. const., 17 juin 2021, n° 93/2021

La Cour constitutionnelle a été interrogée par la Cour du travail de Gand, division Bruges par arrêt du 28 septembre 2020 dans les termes suivants :

« Les articles 10 et 11ter, § 1^{er}, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail violent-ils les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que les interdictions, contenues dans ces articles, de conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs (article 10 de la loi relative aux contrats de travail) et de conclure des contrats de remplacement successifs (article 11ter, § 1^{er}, alinéa 5, de la loi relative aux contrats de travail) ne peuvent être appliquées lorsqu'il y a une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement ?

Un travailleur qui est occupé sur la base d'une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement, dont la durée des contrats de travail à durée déterminée successifs ne dépasse pas deux ans et la durée des contrats de remplacement successifs ne dépasse pas davantage deux ans, mais dont la durée totale des contrats de travail à durée déterminée successifs et des contrats de remplacement dépasse deux ans, mais qui, dans l'interprétation stricte des articles 10 et 11ter, § 1^{er}, alinéa 5, de la loi relative aux contrats de travail, ne sera donc pas considéré comme étant occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, est-il, en violation des articles 10 et 11 de la Constitution belge, discriminé par comparaison avec :

- soit un travailleur occupé uniquement dans les liens de contrats de travail à durée déterminée successifs dont la durée totale dépasse deux ans et qui sera donc considéré, sur la base de l'article 10 de la loi relative aux contrats de travail, comme étant occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- soit un travailleur occupé uniquement dans les liens de contrats de remplacement successifs dont la durée totale dépasse deux ans et qui sera donc considéré, sur la base de l'article 11ter, § 1^{er}, alinéa 5, de la loi relative aux contrats de travail, comme étant occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée ? ».

Plus précisément, le juge a quo demande à la Cour si les dispositions attaquées entraînent une discrimination entre, d'une part, un travailleur qui est occupé uniquement dans les liens de contrats de travail successifs à durée déterminée ou uniquement dans les liens de contrats de remplacement successifs dont la durée totale dépasse deux ans et, d'autre part, un travailleur qui est occupé dans les liens tant de contrats de travail successifs à durée

déterminée pendant une durée totale inférieure à deux ans que de contrats de remplacement successifs pendant une durée totale inférieure à deux ans, mais dont la durée totale de la succession de ces contrats de travail à durée déterminée et contrats de remplacement dépasse deux ans. Alors qu'en vertu des dispositions en cause, les travailleurs de la première catégorie seraient considérés comme étant occupés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, tel ne serait pas le cas pour les travailleurs appartenant à la seconde catégorie. (B.3.)

Réponse de la Cour

Compte tenu de l'objectif poursuivi par les dispositions en cause mentionné en B.7.1, à savoir assurer la stabilité de l'emploi et protéger le travailleur contre le recours abusif de l'employeur à des contrats de travail successifs à durée déterminée ou à des contrats de remplacement successifs, il n'est pas raisonnablement justifié que la garantie de la stabilité de l'emploi prévue dans ces dispositions s'applique après en principe deux ans uniquement soit en cas de contrats de travail successifs à durée déterminée, soit en cas de contrats de remplacement successifs, mais pas dans le cas d'une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement. (B.7.3.)

Le seul fait que les règles générales en matière d'abus de droit soient d'application ne saurait justifier raisonnablement les dispositions en cause. En effet, il sera dans de nombreux cas impossible au travailleur de prouver que l'employeur a voulu éluder la loi. C'est précisément pour remédier à ce problème d'administration de la preuve que le législateur a introduit la présomption d'un contrat de travail à durée indéterminée dans l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978. (B.7.4.)

La Cour a conclu, en conséquence, que les articles 10 et 11ter, § 1^{er}, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail violent les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce qu'ils ne s'appliquent pas lorsqu'il y a une succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement.

*

* *

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Égalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Âge](#)

C.J.U.E., 3 juin 2021, C-914/19 (MINISTERO DELLA GIUSTIZIA c/ G.N.), EU:C:2021:430

L'article 21 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui fixe une limite d'âge de 50 ans pour pouvoir participer au concours d'accès à la profession de notaire, dans la mesure où une telle réglementation ne paraît pas poursuivre les objectifs d'assurer la stabilité de l'exercice de cette profession pendant une durée significative avant la retraite, de protéger le bon fonctionnement des prérogatives notariales et de faciliter le renouvellement générationnel ainsi que le rajeunissement de ladite profession et, en tout état de cause, dépasse ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier. (dispositif)

2.

[Banque de données > Bien-être au travail > Surveillance de la santé des travailleurs > Obligation de réaffectation](#)

Trib. trav. Liège (div. Liège), 12 mars 2021, R.G. 19/490/A¹

L'article I.4.68 du Code du bien-être au travail fait obligation à l'employeur d'affecter le plus rapidement possible à un autre poste ou à une autre activité conforme aux recommandations fournies par le conseiller en prévention-médecin du travail tout travailleur dont le formulaire d'évaluation de santé en fait la recommandation. Il s'agit d'une obligation de moyen. L'employeur qui ne met pas tout en œuvre pour affecter le travailleur à un poste conforme à ces recommandations commet un manquement contractuel (réouverture des débats en ce qui concerne le préjudice).

3.

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

Trib. trav. Liège (div. Liège), 12 mars 2021, R.G. 18/2.891/A

L'indemnité de stabilité d'emploi payée aux termes d'une CCT sectorielle organisant une procédure spéciale de licenciement ne figure pas au nombre des exceptions visées à l'article

¹ **Pour davantage de développements, voir : Recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail : rappel de l'obligation de reclassement**

9, § 3, de la CCT n° 109 en sorte qu'elle ne peut être cumulée avec une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

4.

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

Trib. trav. Hainaut (div. Tournai), 19 mars 2021, R.G. 19/121/A²

En vertu de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, un employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse. Pour être étranger à l'état de grossesse, il est exigé que le motif le soit totalement. S'il est en partie lié à celui-ci et en partie étranger, la preuve légale n'est pas rapportée. Il ne s'agit pas d'un contrôle d'opportunité du licenciement. Le juge va néanmoins vérifier la réalité du motif invoqué et celle du lien de causalité nécessaire entre celui-ci et le congé.

5.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > A. Principes](#)

Trib. trav. Liège (div. Verviers), 24 mars 2021, R.G. 19/251/A

La condition de modification « certaine ou définitive » est absente dans le chef de l'employeur qui, ayant proposé des modifications au contrat, reste ouvert à la discussion, de sorte que celles-ci ne peuvent être retenues ni comme acte équipollent à rupture ni comme constitutives de violence morale viciant la décision de démission du travailleur alors que les négociations sont toujours pendantes.

6.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Démission > Vice de consentement](#)

Trib. trav. Liège (div. Verviers), 24 mars 2021, R.G. 19/251/A

Un universitaire occupant une fonction à responsabilité qui, à son retour de vacances, adresse, de manière spontanée, sa démission alors que des négociations étaient toujours en cours relativement à son contrat de travail, ne peut se prévaloir d'aucune violence morale, d'autant lorsque celle-ci n'a pas été dénoncée immédiatement, mais seulement dans ses premières conclusions, déposées plus d'un an après que la prétendue violence a eu lieu.

² **Pour davantage de développements, voir : [Qu'est-ce qu'un licenciement étranger à l'état de grossesse ?](#)**

7.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Délai > Point de départ > Manquement continu](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mouscron\), 5 mars 2021, R.G. 19/371/A](#)

En cas de manquement continu, le tribunal ne dispose, certes, pas d'un pouvoir d'appréciation quant au moment déterminé par l'employeur pour considérer qu'il rend définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle. Pour autant, il lui revient de vérifier s'il s'agit bien d'un manquement continu — c-à-d. ne subissant pas d'interruption dans le temps — et non de faits isolés dans le temps, distincts les uns des autres.

8.

[Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du motif grave > Exigence de précision](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 19 mars 2021, R.G. 19/148/A](#)

Dès lors que le courrier recommandé reprend avec précision les actes reprochés à un éducateur à l'encontre de certains jeunes du groupe de vie dont il a la charge, il est sans incidence que l'identité des intéressés n'y soit pas reprise, ce souci d'assurer une discrétion absolue à leur égard n'étant de nature ni à empêcher l'auteur des faits de les identifier et de se défendre, ni à influencer l'appréciation de la gravité des faits par le tribunal.

9.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 1er mars 2021, R.G. 19/3.556/A³](#)

L'article 56, 1°, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ayant été abrogé le 30 juin 2015, il ne peut plus être invoqué comme fondement d'une infraction pénale. L'article 189 C.P.S., en vigueur depuis le 1er juillet 2015, a prévu une sanction de niveau 1 en cas de contravention à la loi du 5 décembre 1968. En conséquence, le non-respect d'une convention collective rendue obligatoire par arrêté royal n'est plus une infraction pénale.

Le licenciement manifestement déraisonnable n'est pas constitutif d'une infraction à la CCT n° 109. Il y a simplement le risque pour l'employeur d'être redevable en fonction de l'appréciation du juge d'une indemnité qui peut varier selon les circonstances de la cause.

³ **[Pour davantage de développements, voir : Quelle est la prescription applicable à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ?](#)**

10.

[Banque de données > Temps de travail et temps de repos > Directive n° 2003/88/CE > Travail de nuit](#)

C.J.U.E., 23 avril 2021 (Ord.), C-471/20 (CENTRE D'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE SAINT-VINCENT DE SOIGNIES ASBL c / FS), EU:C:2021:331

L'activité d'éducateur au sein d'un internat implique une mission de surveillance permanente des élèves, à tout le moins durant la nuit. Cette activité est susceptible de relever de la dérogation prévue à l'article 17, paragraphe 3, sous b), de la directive 2003/88 (relatif aux dérogations autorisées relatives à la période de référence), pour autant que certaines conditions soient remplies. La mise en œuvre des dérogations figurant au paragraphe 3 de cet article est expressément subordonnée à la condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés ou que, dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée soit accordée à ces travailleurs.

11.

[Banque de données > Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Contrats avec éléments d'extranéité > Compétence des juridictions belges > Règlement n° 44/2001](#)

C. trav. Bruxelles, 26 janvier 2021, R.G. 2017/AB/997⁴

Par 'lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail', il faut entendre au sens de la jurisprudence de la Cour de Justice le lieu où (ou à partir duquel) le travailleur s'acquitte de fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur. Le juge national doit, pour la Cour de Justice, se référer à un faisceau d'indices. Il s'agit d'un critère quantitatif, puisque la référence est faite à l'endroit où le travailleur accomplit la majeure partie de son temps de travail pour le compte de son employeur. Il s'agit d'une question de fait pour l'appréciation de laquelle il ne faut pas se cantonner aux seuls éléments figurant dans les écrits émanant d'une partie ou même échangés entre elles.

12.

[Banque de données > Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Directive Détachement](#)

C.J.U.E., 8 juillet 2021, C-428/19 (OL, PM ET RO c/ RAPIDSPED FUVARÓZÁSI ÉS SZÁLLÍTMÁNYOZÁSI ZRT.), EU:C:2021:548

La directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil, du 16 décembre 1996, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services est applicable aux prestations de services transnationales dans le secteur du transport routier. Son article 3, paragraphe 1, et son article 6, lus en combinaison avec l'article 5, exigent que la méconnaissance, par l'employeur établi dans un État membre, des dispositions d'un autre État membre en matière de salaire minimum puisse être invoquée contre cet employeur par

⁴ **Pour davantage de développements, voir : Contrat de travail avec éléments d'extranéité et compétence des juridictions belges**

des travailleurs détachés du premier État membre, devant une juridiction de celui-ci, si celle-ci est compétente.

L'article 3, paragraphe 7, second alinéa, de la directive 96/71 doit être interprété en ce sens qu'une indemnité journalière dont le montant diffère selon la durée du détachement du travailleur constitue une allocation propre au détachement faisant partie du salaire minimal, à moins qu'elle ne soit versée à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture ou qu'elle corresponde à une majoration qui modifie le rapport entre la prestation du travailleur, d'une part, et la contrepartie que celui-ci perçoit, d'autre part. (extrait du dispositif)

13.

[Banque de données > Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Loi applicable > Détachement](#)

C.J.U.E. (Ord.), 3 mars 2021, Aff. n° C-523/20 (KOPPÁNY 2007 Kft. c/ VAS MEGYEI KORMÁNYHIVATAL), EU:C:2021:160⁵

La notion de résidence légale traduit le choix du législateur de l'Union de soumettre l'extension du champ d'application *ratione personae* des règlements de coordination aux ressortissants de pays tiers à la condition préalable d'un séjour régulier sur le territoire de l'Etat membre concerné. Cette notion est différente de celle de « résidence » visée à l'article 1er, sous j), du Règlement n° 883/2004, qui désigne le lieu où une personne réside habituellement. En vue d'établir si les ressortissants de pays tiers résident légalement sur le territoire de l'Etat membre au sens de l'article 1er du Règlement n° 1231/2010, la durée de leur présence sur le territoire d'un Etat membre ainsi que le fait qu'ils conservent dans un pays tiers le centre habituel de leurs intérêts ne sont pas déterminants en tant que tels. Cette disposition permet à des ressortissants de pays tiers qui séjournent temporairement dans un Etat membre en vertu d'un titre de séjour, disposent d'une déclaration de lieu de logement valide et travaillent dans différents Etats membres au service d'un employeur établi dans cet Etat membre, d'invoquer le bénéfice des règles de coordination en matière de sécurité sociale (avec renvoi à l'arrêt BALANDIN du 24 janvier 2019).

14.

[Banque de données > Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Sécurité sociale d'outre-mer > Soins de santé](#)

C. trav. Bruxelles, 5 novembre 2020, R.G. 2018/AB/293⁶

La cour du travail interroge la Cour constitutionnelle sur la conformité de l'article 46 de la loi du 17 juillet 1963 (qui pose comme exigence la condition de résidence pour le remboursement des frais de soins de santé) avec les articles 10 et 11 de la Constitution, lus isolément ou en combinaison avec les articles 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et 1er du Protocole additionnel n° 1 consacrant le droit de propriété, en ce qu'il conduit à traiter différemment deux catégories de personnes qui ont contribué de la même manière au

⁵ **Pour davantage de développements, voir : Notion de « résidence légale » au sens de l'article 1er du Règlement (UE) n° 1231/2010**

⁶ **Pour davantage de développements, voir : Sécurité sociale d'outre-mer : une question est posée à la Cour constitutionnelle**

financement du régime de sécurité sociale d'outre-mer, la différence de traitement paraissant en outre reposer exclusivement sur la nationalité. Il s'agit du titulaire de l'assurance soins de santé différée qui a sa résidence habituelle et effective en Belgique (sauf autorisation préalable de résider à l'étranger pour raisons de santé – situation où l'on peut bénéficier de l'assurance si les cotisations ont été versées) et de ce titulaire qui a sa résidence habituelle et effective à l'étranger, qui ne peut en bénéficier alors qu'il y a cotisé. Les deux catégories de personnes ont en effet contribué de la même manière au financement du régime belge de sécurité sociale d'outre-mer et sont traitées différemment.

15.

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

Trib. trav. Liège (div. Liège), 22 mars 2021, R.G. 20/849/A⁷

La cotisation d'affiliation d'office de l'employeur non assuré contre le risque d'accident du travail peut faire l'objet d'une réduction, qui peut être accordée par le Comité de gestion dans des cas dignes d'intérêt. La décision doit être prise à l'unanimité et doit être motivée. Trois hypothèses sont reprises, étant que (i) il n'y a pas de faute ou de négligence de l'employeur (le défaut d'assurance pouvant également résulter de circonstances exceptionnelles), (ii) le montant réclamé est excessif par rapport à la gravité de l'infraction ou (iii) la réduction se justifie exceptionnellement pour des raisons impérieuses d'intérêt économique, fédéral ou régional. La compétence du Comité de gestion est discrétionnaire. Le contrôle judiciaire porte sur la légalité de la décision attaquée, le juge vérifiant si l'autorité n'a pas exercé son pouvoir de manière déraisonnable ou arbitraire. Il n'y a pas de pouvoir de substitution du juge. Le contrôle est en conséquence un contrôle marginal, qui portera sur la compétence de l'auteur de l'acte, la violation des formalités prescrites à peine de nullité, des formes substantielles, sur le respect des principes de bonne administration ainsi que sur la légalité externe de la décision (exactitude des faits, de leur qualification juridique et existence d'un examen sérieux du dossier). Le contrôle de légalité peut uniquement donner lieu à l'annulation de la décision en cause.

16.

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

C. trav. Liège (div. Liège), 1er mars 2021, R.G. 2020/AL/271⁸

Pour l'appréciation des facteurs socio-économiques à prendre en compte dans la détermination de l'incapacité permanente, il n'y a pas lieu de tenir compte d'une situation de prépension, de chômage ou d'invalidité au motif que la victime est exclue du marché de l'emploi. Le marché général du travail se définit comme celui qui reste potentiellement accessible à la victime jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans, et ce quelle que soit sa situation

⁷ **Pour davantage de développements, voir : Contrôle judiciaire d'une décision de Fedris réduisant le montant d'une cotisation d'affiliation d'office à charge de l'employeur non assuré**

⁸ **Pour davantage de développements, voir : Comment évaluer les facteurs socio-économiques en maladie professionnelle ?**

(travail, chômage, prépension, crédit-temps, prise en charge AMI, etc.). Il s'agit en effet de situations temporaires.

17.

[Banque de données > Chômage > Admissibilité > Sur la base des études > Allocations d'attente / d'insertion > Etudes de plein exercice](#)

Trib. trav. fr. Bruxelles, 24 novembre 2020, R.G. 16/554/A⁹

La notion d'études de plein exercice n'est pas définie dans la réglementation du chômage. Dans la réglementation spécifique en matière d'enseignement, cette notion vise d'abord l'enseignement reconnu comme tel par la Communauté française. L'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur sont dispensés comme enseignement de plein exercice et comme enseignement de promotion sociale. Le fait que les cours soient dispensés en horaire décalé (en soirée et le samedi matin) ne permet pas d'exclure qu'il s'agit d'études de plein exercice. L'enseignement de plein exercice ne peut cependant se confondre avec l'enseignement de promotion sociale. Cette différence est par ailleurs admise par l'ONEm, qui, sur RioLex, définit la notion d'études de plein exercice comme propre à la réglementation du chômage, étant qu'elle vise les études secondaires et supérieures (université ou haute école de type court ou de type long). Dans l'enseignement secondaire, il s'agit d'un enseignement à temps plein de quarante semaines et de minimum vingt-huit cours de cinquante minutes dispensés à des élèves réguliers. Dans l'enseignement supérieur, est considéré comme chômeur qui suit des études de plein exercice celui qui est inscrit pour un minimum de vingt-sept crédits ou un minimum de vingt heures (stage inclus) en moyenne par semaine (si l'enseignement n'est pas encore exprimé en crédits). Est assimilée à des études de plein exercice la préparation d'une thèse de doctorat, pendant laquelle, en principe, le jeune n'est pas indemnisable. Ne suit pas un enseignement de plein exercice celui qui suit des études de promotion sociale ou un enseignement de seconde chance, ou encore des études dans l'enseignement supérieur pour moins de vingt heures par semaine en moyenne ou moins de vingt-sept crédits par an.

18.

[Banque de données > Assujettissement - Indépendants > Conditions > Mandataire de société > Exercice d'un mandat social > Caractère régulier de l'activité > Administrateur d'une mutualité](#)

Trib. trav. Liège (div. Verviers), 18 décembre 2020, R.G. 17/807/A¹⁰

Dans le cas de l'administrateur d'une mutualité, se pose la question de son assujettissement au statut social des travailleurs indépendants. Il y a en effet exercice d'un mandat et perception de jetons de présence, ainsi qu'absence de contrat de travail (absence de lien de subordination). Le mandat est exercé en Belgique et, sur le plan fiscal, les jetons de présence constituent des profits taxables. La présomption fiscale s'applique. Cependant, les critères sociologiques priment, à savoir qu'il faut déterminer s'il y a exercice d'une activité présentant un caractère habituel dans un but de lucre. La mutualité est une structure sans but lucratif et

⁹ **Pour davantage de développements, voir : Chômage : qu'entend-on par « études de plein exercice » ?**

¹⁰ **Pour davantage de développements, voir : Administrateur de mutualité : assujettissement au statut social ?**

ne cherche pas à procurer à ses membres un gain matériel. Sur le caractère habituel de l'activité dans le chef de l'administrateur, il convient de vérifier s'il y a activité produisant des revenus provenant de la production de biens et/ou de services en vue de la réalisation de profits, le tribunal soulignant que toute activité n'est pas exercée nécessairement dans un but de lucre.

19.

[Banque de données > Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Cessation d'activité > Occupation dans plusieurs temps partiels](#)

Trib. trav. Hainaut (div. La Louvière), 28 janvier 2021, R.G. 16/77/A et 16/836/A (joint)

En décidant de manière claire que l'article 100 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution et qu'il appartient au législateur de déterminer la nature et l'étendue du droit des travailleurs à temps partiel, la Cour constitutionnelle a rendu un « arrêt-lacune » (arrêt n° 51/2013, du 28 mars 2013), c'est-à-dire un arrêt par lequel elle constate la constitutionnalité d'une norme, malgré son incomplétude, et fait appel au législateur en vue de remédier à la situation, globalement inconstitutionnelle, ainsi créée. Face à pareil arrêt, le juge ne peut qu'appliquer la disposition légale telle qu'elle existe : en l'état, la cessation de toute activité demeure une condition de reconnaissance de l'incapacité et, la poursuite de l'une des activités à temps partiel exercée avant la survenance de celle-ci, un obstacle à sa reconnaissance.

20.

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

C. trav. Bruxelles, 14 avril 2021, R.G. 2019/AB/600

Pour être reconnu en incapacité de travail, l'article 100 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 exige que l'assuré ait cessé toute activité, celle-ci fût-elle intégrée dans des circuits parallèles ou illégaux. Il en va ainsi du fait de se livrer à un trafic de stupéfiants, activité qui, même si elle constitue une infraction et même si les sommes d'argent trouvées en possession de l'assuré ont été confisquées, n'en reste pas moins une activité productive incompatible avec la reconnaissance d'une incapacité.

21.

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

C. trav. Bruxelles, 20 mai 2021, R.G. 2019/AB/802

Le fait qu'un traitement reçu à l'étranger serait en cours d'expérimentation ne permet pas nécessairement de considérer que le cas n'est pas digne d'intérêt. Là où l'article 34 de la loi coordonnée exclut formellement toute intervention de l'assurance soins de santé dans les prestations accomplies dans le cadre de la recherche scientifique ou d'essais cliniques, son article 25sexies rend en effet possible ce type d'intervention dans des cas dignes d'intérêt, lesquels peuvent parfaitement recouvrir des prestations médicales innovantes, non encore intégrées dans la nomenclature des prestations remboursables. Le Collège des médecins-

directeurs peut donc déroger à ce principe, notamment lorsqu'il s'agit d'un traitement exceptionnel, requérant une prise en charge très spécialisée dans une situation où le pronostic vital est engagé.

22.

[Banque de données > Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de retraite > Travailleurs salariés > Carrière > Carrière mixte > Indépendant et salarié](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 2 mars 2021, R.G. 2019/AL/376¹¹

Le plafond actuellement admis en cas de cumul de pensions varie selon que l'on se trouve en présence d'un concours de pensions de même nature ou de pensions de nature différente. Les périodes d'activité susceptibles d'ouvrir le droit s'ajoutent les unes aux autres, dans le premier cas, sans pouvoir dépasser au total l'unité de carrière (ou de fraction). Les réductions s'opèrent d'abord et successivement dans les régimes censés être les moins favorables. Dès lors que l'on peut prétendre à une pension de travailleur indépendant et à une pension de travailleur salarié (ou à une pension ou à un avantage en tenant lieu), le nombre de jours équivalents temps plein en qualité de travailleur indépendant est additionné aux autres jours équivalents temps plein (dont le calcul est défini à l'article 58 de l'arrêté royal). Si le résultat dépasse le total de 14.040 jours, les jours équivalents temps plein excédentaires sont déduits du nombre de jours équivalents temps plein en qualité d'indépendant. La réduction de la carrière professionnelle affecte en effet par priorité les jours équivalents temps plein qui ouvrent le droit à la pension la moins avantageuse.

23.

[Banque de données > Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de retraite > Secteur public > Cumul allocations de chômage](#)

C. const., 6 mai 2021, n° 70/2021

En ce qu'il supprime toute possibilité de cumuler une pension de retraite du secteur public incomplète avec des allocations de chômage pour les personnes qui n'ont accompli qu'une partie de leur carrière dans le secteur public et qui bénéficiaient de ces deux prestations de sécurité sociale avant la date à laquelle il produit ses effets, l'article 91, alinéa 1er, de la loi-programme du 28 juin 2013 viole l'article 23 de la Constitution. (dispositif)

24.

[Banque de données > Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Règles générales d'octroi du R.I.S. > Conditions d'octroi > Ressources > Ressources propres](#)

Trib. trav. Hainaut (div. Binche), 15 avril 2021, R.G. 21/83/A

L'article 22 de la Constitution et l'article 8 de la C.E.D.H. prévoient que des restrictions au droit à la vie privée peuvent être posées à condition que ces limitations soient prévues par la loi, qu'elles répondent à un objectif légitime et présentent un caractère proportionné à la poursuite

¹¹ **Pour davantage de développements, voir : Pension de retraite : quid en cas de dépassement de l'unité de carrière ?**

de cet objectif. L'obligation pour le demandeur de RIS de produire les informations utiles à la vérification de sa situation peut constituer une telle ingérence. Celle-ci résulte de la loi et son objectif vise à vérifier si les conditions d'octroi sont remplies. La production d'extraits de compte n'a un caractère proportionné à l'objectif poursuivi que si cette mesure paraît utile et nécessaire à l'examen de la demande.

25.

[Banque de données > Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Allocations > Allocation de remplacement de revenus - conditions d'octroi > Revenus](#)

C. trav. Liège (div. Namur), 20 avril 2021, R.G. 2020/AN/73¹²

La cour du travail pose deux questions à la Cour constitutionnelle à propos des revenus pris en compte pour les prestations aux personnes handicapées. En l'espèce, l'intéressée bénéficiait, jusqu'à l'année 2013, d'une déduction pour habitation unique d'environ 6.000 euros, qui n'a plus été retenue alors que les revenus du ménage n'ont pas évolué. La première question concerne l'article 13 du décret-programme du 12 décembre 2014, qui a supprimé le régime de la déduction pour habitation unique prévu aux articles 115 et 116 anciens du C.I.R. 1992, ce qui augmente fictivement les revenus imposables globalement pris en considération par les institutions de sécurité sociale en vue de l'octroi des prestations. La première question est dès lors de savoir si cette disposition engendre un recul significatif dans le droit à la sécurité sociale. La seconde porte sur l'article 7 de la loi du 27 février 1987 et certaines dispositions de la loi spéciale du 16 janvier 1989 relative au financement des Communautés et des Régions (introduits par la loi spéciale du 6 janvier 2014) et certaines dispositions de la loi du 8 mai 2014 modifiant le C.I.R. 1992, ces dispositions ayant pour conséquence une majoration du revenu imposable globalement et une diminution potentielle des allocations aux personnes handicapées, même en cas de revenus restés inchangés.

*
* *

¹² **Pour davantage de développements, voir : Allocations aux personnes handicapées et standstill**

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

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