



Terra Laboris ■

CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)

EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 139

30 septembre 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

Travail de même valeur : effet horizontal de l'article 157 T.F.U.E.

Commentaire de [C.J.U.E., 3 juin 2021, Aff. n° C-624/19 \(K. e.a. c/ TESCO STORES Ltd\), EU:C:2021:429](#)

La Cour de Justice a été saisie d'une demande de décision préjudicielle introduite par le *Watford Employment Tribunal* (Tribunal du travail de Watford, Royaume-Uni) dans une procédure concernant une société qui vend des produits en ligne dans 3 200 magasins situés au Royaume-Uni. Ces magasins comptent environ 250 000 travailleurs au total. Elle dispose d'un réseau de distribution de 24 centres comptant environ 11 000 employés. L'ensemble du personnel est rémunéré sur une base horaire et exerce divers types d'emploi.

Un litige a été porté devant le tribunal du travail par des employés et des employées au motif qu'ils n'avaient pas bénéficié d'une égalité de rémunération pour un travail égal, en violation de la loi britannique ainsi que de l'article 157 T.F.U.E. L'affaire devant la Cour concerne les travailleuses (le tribunal ayant sursis à statuer sur les demandes des travailleurs).

La particularité de l'affaire est que les parties requérantes travaillent dans des centres de distribution du réseau, c'est-à-dire dans des établissements différents. Elles plaident que, conformément à l'article 157 T.F.U.E., leurs conditions de travail sont attribuables à une source unique, à savoir la société TESCO STORES. La société conteste notamment que l'article 157 T.F.U.E. ait un effet direct dans le cadre de demandes fondées sur un travail de même valeur, de sorte que les requérantes ne sauraient s'en prévaloir devant le tribunal national. La question porte ainsi sur l'effet direct de l'article 157 T.F.U.E. dans le cadre de demandes fondées sur la circonstance que les parties requérantes effectuent un travail de même valeur que leurs comparateurs.

La Cour rappelle que l'article 157 T.F.U.E. impose de manière claire et précise une obligation de résultat et revêt un caractère impératif tant en ce qui concerne un « même travail » qu'un « travail de même valeur ». Il produit des effets directs en créant dans le chef des particuliers des droits que les juridictions nationales ont pour mission de sauvegarder.

La Cour souligne que la portée des notions de « même travail », de « même poste de travail » et de « travail de même valeur », visées à l'article 157 T.F.U.E., revêt un caractère purement qualitatif en ce qu'elle s'attache exclusivement à la nature des prestations de travail effectivement accomplies. L'effet direct ne se limite pas aux situations dans lesquelles les travailleurs de sexe différent comparés effectuent un « même travail » à l'exclusion d'un « travail de même valeur ». Il appartient à la juridiction nationale de déterminer si, au regard de la nature concrète des activités exercées, une valeur égale peut être attribuée à celles-ci.

Ne relève par contre pas de l'article 157 T.F.U.E. une situation où les différences observées dans les conditions de rémunération de travailleurs effectuant un même travail ou un travail de même valeur ne peuvent être attribuées à une source unique. Il manque ici une entité responsable de l'inégalité et qui pourrait rétablir l'égalité de traitement.

Cependant, si les conditions de rémunération peuvent être attribuées à une source unique, la situation relève de l'article 157 T.F.U.E. et le travail ainsi que la rémunération des travailleurs peuvent être

comparés sur le fondement de cet article, même si ces derniers effectuent leur travail dans des établissements différents.

La réponse de la Cour est dès lors que l'article 157 T.F.U.E. doit être interprété en ce sens qu'il est doté d'un effet direct dans des litiges entre particuliers dans lesquels est invoqué le non-respect de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un « travail de même valeur ».

*
* *

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

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

[C.J.U.E., 15 juillet 2021, Aff. n° C-795/19 \(XX c/ TARTU VANGLA\), EU:C:2021:606](#)

L'article 2, § 2, sous a), l'article 4, § 1^{er}, et l'article 5 de la Directive n° 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 prévoyant une impossibilité absolue de maintenir dans ses fonctions un agent pénitentiaire dont l'acuité auditive ne répond pas aux seuils de perception sonore minimaux fixés par cette réglementation, sans permettre de vérifier si cet agent est en mesure de remplir lesdites fonctions, le cas échéant après l'adoption d'aménagements raisonnables au sens de cet article 5. (Dispositif)

2.

[Concertation / Participation > Commission paritaire > Détermination](#)

[C. trav. Bruxelles, 21 janvier 2021, R.G. 2019/AB/60¹](#)

En cas de pluralité d'activités, le principe est l'appartenance à une seule commission paritaire. Le critère retenu est que l'accessoire suit le principal, l'activité principale de l'entreprise déterminant la commission paritaire compétente, à moins que l'arrêté royal qui a institué celle-ci n'ait retenu un autre critère. Est considérée comme activité principale celle qui suppose la mise à l'emploi la plus importante, et ce sur la base du temps de travail consacré à chaque activité. Le chiffre d'affaires n'est pas un critère adéquat. En cas de litige, le tribunal est seul compétent pour décider de la commission paritaire applicable à l'entreprise, n'étant pas lié par l'avis de l'administration.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Commission paritaire compétente en cas de pluralité d'activités](#).

3.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 25 juin 2021, R.G. 20/1.794/A](#)

En imposant à l'employeur d'envoyer les motifs par courrier recommandé, la C.C.T. n° 109 crée un équilibre entre, d'une part, les obligations formelles auxquelles le travailleur doit se conformer pour bénéficier de ses effets et, d'autre part, les formalités imposées à l'employeur lorsqu'il répond à la demande de ce dernier. Il s'ensuit que l'envoi des motifs concrets par e-mail ne répond pas au prescrit de la C.C.T. et doit donner lieu au paiement de l'amende civile qu'elle prévoit.

4.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 23 juin 2021, R.G. 20/637/A](#)

Un licenciement ne peut être considéré comme manifestement déraisonnable du seul fait que les motifs à la base de celui-ci ont, pour ne pas pénaliser le travailleur à l'égard de l'ONEm, été repris en termes vagues et généraux dans le C4 et ne correspondent pas totalement à ceux repris dans le courrier adressé au travailleur.

5.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 21 juin 2021, R.G. 20/508/A](#)

N'adopte pas le comportement d'un employeur normal et raisonnable celui qui prend très rapidement la décision de procéder au licenciement d'un travailleur, sans égard pour l'importance de son ancienneté et la flexibilité dont l'intéressé a toujours fait preuve en acceptant de travailler dans de nombreux services.

6.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 11 juin 2021, R.G. 20/1.393/A](#)

Il n'est pas déraisonnable pour un employeur, considérant que les chiffres de vente d'un commercial ne constituent pas le seul critère d'évaluation de son travail et de ses performances, de lui impartir aussi des objectifs qualitatifs. Un travailleur licencié pour ne les avoir pas atteints ne peut ainsi se retrancher derrière ses bons résultats financiers pour soutenir qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait pas procédé de la sorte.

7.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Cas de figure > Manquement > Travailleur](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 2 avril 2021, R.G. 19/260/A et 19/531/A²](#)

En cas d'incapacité de travail (ou de la prolongation de celle-ci), il faut, pour déterminer s'il y a rupture unilatérale du contrat en cas de défaut de justification, tenir compte de toutes les circonstances propres au litige. En l'espèce, le fait est établi, étant le défaut de justification des absences. L'attention de la travailleuse a été attirée à de nombreuses reprises sur ses obligations et sur la suite que l'employeur comptait donner au manquement. Celui-ci est dès lors établi et la volonté de rompre est constatée. Le tribunal fait en conséquence droit à la demande de paiement de l'indemnité compensatoire formée par l'employeur.

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Relations de travail > Critique / Dénigrement de l'employeur](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 17 juin 2021, R.G. 19/3.932/A](#)

Constitue une faute grave, de nature à rompre immédiatement et définitivement la confiance que son employeur pouvait avoir en lui, le fait pour un travailleur d'une maison de repos de publier sur sa page *Facebook* des propos qui, non seulement, mettent directement en cause sa gestion des embauches, mais aussi laissent sous-entendre que la manière dont sont traités les résidents de l'institution laisse à désirer. Il y va, en effet, de propos dont le caractère dénigrant porte préjudice à la réputation de la maison de repos dans l'essence même de sa fonction première, l'accueil et les soins aux personnes âgées, et qui pourraient, dès lors qu'ils sont accessibles à toute personne connectée, avoir de lourdes conséquences sur la fréquentation de l'institution.

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Insubordination / Refus d'ordre](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 18 juin 2021, R.G. 19/2.329/A](#)

Un travailleur partant en congé malgré l'opposition de son employeur, confirmée par recommandé, se rend coupable d'insubordination – faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles.

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Non-justification d'une prolongation d'incapacité de travail et acte équipollent à rupture](#).

10.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Compétence de l'auteur de l'acte](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 18 juin 2021, R.G. 19/2.329/A](#)

Un administrateur délégué à la gestion journalière peut procéder au licenciement d'un travailleur catégorisé dans le personnel peu qualifié, s'agissant d'un acte de gestion journalière en raison de son importance relative mais aussi de la nécessité d'une prompte solution, ne justifiant pas l'intervention du conseil d'administration.

11.

[Temps de travail et temps de repos > Travail à temps partiel > Présomption d'occupation à temps plein](#)

[C. trav. Bruxelles, 3 février 2021, R.G. 2019/AB/603³](#)

Est présumé à temps plein le travailleur à temps partiel qui preste en dehors de son horaire normal (si les mesures de contrôle des dérogations à l'horaire ne sont pas respectées, soit que le carnet de dérogation n'existe pas, soit qu'il est incorrectement complété), de même que le travailleur qui preste sans que soient respectées les mesures de publicité des horaires. Ces présomptions sont d'ordre public. Les services d'inspection doivent constater les conditions d'application de l'article 22^{ter} et vérifier le non-respect des mesures de publicité ou de contrôle. En cas de contestation, l'O.N.S.S. a la charge de la preuve de ces conditions. La preuve contraire à apporter consiste à établir que le travailleur n'a pas effectué de prestations à temps plein. Elle ne porte pas sur l'importance des prestations effectives.

12.

[Rémunération / Avantages / Frais > Prescription > Non-paiement de sommes sanctionné pénalement > Nature de l'infraction et éléments constitutifs](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 27 mai 2021, R.G. 19/480/A](#)

Dès lors que l'employeur invoque que la travailleuse bénéficiait d'avantages en nature (étant nourrie, logée, blanchie) – ce qui pour lui compensait l'absence de paiement de la rémunération contractuellement due –, le non-paiement résulte d'une unité d'intention au niveau des faits. Il s'en déduit que l'infraction est une infraction continue.

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Travail à temps partiel : modes de renversement de la présomption d'occupation à temps plein](#).

13.

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

[C.J.U.E., 3 juin 2021, C-280/20 \(ZN c/ GENERALNO KONSULSTVO NA REPUBLIKA BULGARIA V GRAD VALENSIA, KRALSTVO ISPANIA\), EU:C:2021:606](#)

L'article 5, § 1^{er}, du Règlement (UE) n° 1215/2012 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2012, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, lu en combinaison avec le considérant 3 de ce règlement, doit être interprété en ce sens que celui-ci s'applique aux fins de la détermination de la compétence internationale des juridictions d'un Etat membre pour connaître d'un litige opposant un travailleur d'un Etat membre n'exerçant pas de fonctions relevant de l'exercice de la puissance publique à une autorité consulaire de cet Etat membre située sur le territoire d'un autre Etat membre. (Dispositif)

14.

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

[C.J.U.E., 15 juillet 2021, C-152/20 et 218/20 \(DG, EH c/ SC GRUBER LOGISTICS SRL et SINDICATUL LUCRĂTORILOR DIN TRANSPORTURI, TD c/ SC SAMIDANI TRANS SRL\), EU:C:2021:606](#)

L'article 8, § 1^{er}, du Règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008, sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I), doit être interprété en ce sens que, lorsque la loi régissant le contrat individuel de travail a été choisie par les parties à ce contrat, et que celle-ci est différente de celle applicable en vertu des §§ 2, 3 ou 4 de cet article, il y a lieu d'exclure l'application de cette dernière, à l'exception des « dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord » en vertu de celle-ci, au sens de l'article 8, § 1^{er}, de ce règlement, dont peuvent, en principe, relever les règles relatives au salaire minimal. L'article 8 du Règlement n° 593/2008 doit être interprété en ce sens que :

- d'une part, les parties à un contrat individuel de travail sont considérées comme étant libres de choisir la loi applicable à ce contrat même lorsque les stipulations contractuelles sont complétées par le droit du travail national en vertu d'une disposition nationale, sous réserve que la disposition nationale en cause ne contraigne pas les parties à choisir la loi nationale en tant que loi applicable au contrat, et
- d'autre part, les parties à un contrat individuel de travail sont considérées comme étant, en principe, libres de choisir la loi applicable à ce contrat même si la clause contractuelle relative à ce choix est rédigée par l'employeur, le travailleur se bornant à l'accepter. (Dispositif)

15.

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

[C.J.U.E. \(Grande chambre\), 3 juin 2021, Aff. n° C-784/19 \(« TEAM POWER EUROPE » EOOD c/ DIREKTOR NA TERITORIALNA DIREKTSIA NA NATSIONALNA AGENTSIA ZA PRIHODITE – VARNA\), EU:C:2021:427⁴](#)

L'article 14, § 2, du Règlement (CE) no 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009, fixant les modalités d'application du Règlement (CE) no 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, doit être interprété en ce sens qu'une entreprise de travail intérimaire établie dans un Etat membre doit, pour être considérée comme « exerçant normalement ses activités », au sens de l'article 12, § 1^{er}, du Règlement (CE) no 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004, sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, tel que modifié par le Règlement (UE) no 465/2012 du Parlement européen et du Conseil du 22 mai 2012, dans cet Etat membre, effectuer une partie significative de ses activités de mise à disposition de travailleurs intérimaires au profit d'entreprises utilisatrices établies et exerçant leurs activités sur le territoire dudit Etat membre. (Dispositif)

16.

[Chômage > Admissibilité > Sur la base du travail > Types particuliers de travailleurs > Artistes](#)

[C. trav. Bruxelles, 11 mars 2021, R.G. 2018/AB/410](#)

S'il est exact que, par arrêt du 15 septembre 2014, la Cour de cassation a jugé que l'indemnité payée par un employeur à un artiste sous contrat de travail en contrepartie de la cession de droits patrimoniaux à laquelle l'intéressé a consenti lors de la conclusion de son contrat constitue, en règle, un avantage auquel le travailleur a droit à charge de son employeur en raison de son engagement et est, par conséquent, de la rémunération passible de cotisations de sécurité sociale, la portée de cet arrêt ne modifie pas, pour la réglementation chômage, la notion de revenu immunisé telle que l'entend l'article 130, § 2, alinéa 3, étant le revenu (ou la partie de revenu) tiré de l'exercice d'une activité assujettie à la sécurité sociale des travailleurs salariés qui a fait l'objet de retenues sociales.

A défaut de telles retenues, ce revenu ou cette partie de revenu salarié est, comme tous ceux découlant, directement ou indirectement, de l'exercice d'une activité artistique, soumis à la règle de la limite de cumul et se voit appliquer le même régime que les revenus non-salariés. Ne sont, en d'autres termes, immunisés et n'échappent donc à la règle de cumul dudit article que les revenus sur lesquels des cotisations ont effectivement été prélevées. Il ne suffit pas qu'ils en soient passibles.

17.

[Chômage > Admissibilité > Sur la base du travail > Types particuliers de travailleurs > Artistes](#)

[C. trav. Bruxelles, 11 mars 2021, R.G. 2018/AB/406](#)

Si l'adoption d'un régime de faveur pour les artistes vise à répondre à des objectifs spécifiques, notamment d'insertion, l'objectif général de la réglementation reste d'octroyer un revenu de remplacement aux travailleurs privés de revenus tirés de l'exercice d'une activité professionnelle (arrêté royal du 25

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Recrutement de travailleurs par des sociétés intérimaires en vue de prester dans un autre Etat membre : l'arrêt attendu de la Cour de Justice.](#)

novembre 1991, articles 44 et 45). C'est au regard de cet objectif général que s'explique le tempérament apporté par l'article 130, § 2, à ce régime de faveur.

En ce sens, la prise en considération des droits d'auteur pour une réduction des allocations, précisément en ce qu'ils sont le produit de l'activité artistique autorisée et exercée à titre professionnel, contrairement aux revenus mobiliers ou immobiliers ne provenant pas d'une telle activité que percevraient des chômeurs ordinaires, repose sur un critère objectif et n'apparaît pas disproportionnée.

18.

[Chômage > Paiement des allocations > Calcul > Dégressivité](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 11 mars 2021, R.G. 2020/AL/255⁵

Pour répondre à l'argumentation de l'ONEm quant à l'objectif d'intérêt général d'inciter plus fortement les chômeurs, et spécialement ceux de longue durée, à rechercher du travail, l'arrêt relève que, dès lors que toute réduction du niveau de protection offert par les prestations sociales est, par nature, susceptible d'inciter les intéressés à fournir des efforts supplémentaires d'insertion sur le marché du travail, 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.

La cour constate qu'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.

La cour du travail décide en conséquence de ne pas appliquer l'article 19 de l'arrêté royal du 23 juillet 2012 modifiant l'article 114 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 mais d'appliquer la législation immédiatement antérieure.

19.

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

C. const., 8 juillet 2021, n° 105/21

L'article 30bis, §§ 3 et 4, alinéa 4, de la loi du 27 juin 1969 « révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs », tel qu'il est applicable dans l'affaire devant le juge *a quo*, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que l'entrepreneur qui voit ses dettes à l'égard d'un sous-traitant ayant des dettes sociales s'éteindre sous l'effet d'une compensation n'est pas libéré de sa responsabilité solidaire pour ces dettes sociales. (Dispositif)

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Dégressivité accrue des allocations de chômage et standstill](#).

20.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 9 février 2021, R.G. 18/749/A](#)⁶

Les éléments du critère social et ceux du critère économique ne doivent pas être réunis de manière cumulative. Il s'agit pour le juge d'apprécier si la situation dans son ensemble révèle une unité d'exploitation (activité exercée au même endroit, dans les environs ou à proximité, identité de clientèle, même nature – identique, similaire ou complémentaire – de cette activité et de tout ou partie du matériel, etc.).

En ce qui concerne la méthode de calcul, l'augmentation nette de l'effectif du personnel requise est appréciée à la lumière du total des travailleurs occupés et de la masse salariale à 100% déclarée, et ce sans distinction du statut des travailleurs ou de la nature de leurs prestations. Il s'agit de comparer l'effectif du personnel de l'unité technique d'exploitation au moment de l'engagement du nouveau travailleur avec l'effectif maximal de l'unité technique d'exploitation au cours des quatre trimestres précédant cet engagement (avec renvoi à Cass., 13 mai 2019, n° S.18.0039.N).

21.

[Maladie / Invalidité > Assurance soins de santé > Prestations > Interventions reprises dans la nomenclature > Interprétation de la nomenclature](#)

[C. trav. Bruxelles, 6 mai 2021, R.G. 2018/AB/37](#)

Les conditions retenues dans la nomenclature pour l'intervention de l'assurance soins de santé sont d'ordre public, ce qui signifie qu'elles doivent être interprétées strictement (et non restrictivement), dans le respect de l'intention de ses rédacteurs et celui de « la pyramide des normes ». Par conséquent, les juridictions du travail ne peuvent ni retrancher ni ajouter des conditions d'octroi à celles prévues légalement. Elles ne peuvent statuer en équité ni s'écarter un tant soit peu de la norme, sauf en cas de force majeure ou si la nomenclature, contenue dans un arrêté royal, ne respecte pas une norme supérieure. Ainsi, la portée du principe d'égalité ne peut être méconnue au seul motif de l'équilibre financier, en traitant différemment des catégories comparables de bénéficiaires sans justification raisonnable.

22.

[Maladie / Invalidité > Organismes assureurs > Subrogation](#)

[Cass., 18 janvier 2021, n° C.18.0417.F](#)⁷

L'action de l'organisme assureur en récupération de prestations avancées par lui ne peut avoir comme fondement l'article 1382 du Code civil. L'organisme assureur exerce en effet l'action-même de son assuré par une demande distincte et il n'a pas, quant à lui, subi de dommage, ayant fait les avances légales dans le cadre de la subrogation de l'article 136, § 2, de la loi du 14 juillet 1994.

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Appréciation des critères économiques et sociaux pour la réduction des cotisations de sécurité sociale \(groupe-cible « nouvel engagement »\)](#).

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Subrogation légale de l'organisme assureur](#).

23.

[Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Allocations > Allocation d'intégration > Conditions d'octroi > Perte d'autonomie](#)

[C. trav. Bruxelles, 12 avril 2021, R.G. 2020/AB/457](#)

Pour évaluer le degré d'autonomie, il faut tenir compte de la possibilité ou non d'accomplir la fonction mais aussi de la rapidité avec laquelle elle est accomplie, des efforts et de la peine associés à l'accomplissement, à l'emploi de prothèses ou de toute forme de service rendu à la personne handicapée et de la nécessité, permanente ou non, de l'aide d'autrui. L'énumération donnée dans l'échelle médico-légale n'est par ailleurs pas exhaustive et les exemples accompagnant chaque fonction ne doivent pas être interprétés de manière cumulative. Enfin, il faut évaluer la situation moyenne et non la situation particulière de la personne au moment de l'évaluation.

24.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Demandeurs d'asile > Règlements « Dublin »](#)

[C. trav. Bruxelles, 4 mai 2021, R.G. 2021/KB/17](#)

La Cour de Justice a jugé 26 mars 2021 que l'article 27 du Règlement ne s'oppose pas à ce qu'un Etat membre adopte, à l'égard d'un demandeur ayant introduit un recours contre une décision de transfert vers un autre Etat membre au sens de l'article 26, § 1^{er}, du Règlement, des mesures préparatoires à ce transfert, telles que l'attribution d'une place dans une structure d'accueil spécifique au sein de laquelle les personnes hébergées bénéficient d'un accompagnement pour préparer leur transfert. Elle a indiqué que l'article 27 ne fait pas obligation aux Etats membres de prévoir dans leur droit que l'introduction d'un recours contre la décision de transfert entraîne automatiquement la suspension de l'exécution de celle-ci. Elle n'a pas considéré que l'adoption de mesures préparatoires au transfert n'est justifiée qu'en cas de rejet du recours contre la décision de transfert.

25.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Force probante > Attestations](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 17 juin 2021, R.G. 19/3.932/A](#)

La force probante d'un rapport établi *in tempore non suspecto* par un consultant externe dans l'exercice d'une mission qui lui avait été confiée est supérieure, s'agissant d'un document rédigé dans un cadre professionnel qui lui confère une force objective, à celle d'une attestation rédigée après le licenciement, plus que vraisemblablement sur demande du travailleur licencié.

*
* *

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

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