



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

## - Le Bulletin -

N° 140

15 octobre 2021

Chers Lecteurs,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin.

Celui-ci contient un bref commentaire d'un arrêt de la Cour du travail de Liège (division Namur) du 20 mai 2021 (R.G. 2020/AN/42) sur la régularité de la preuve (motif grave) ainsi qu'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**

### **Motif grave : conditions de validité de la preuve des faits**

Commentaire de [C. trav. Liège \(div. Namur\), 20 mai 2021, R.G. 2020/AN/42](#)

La Cour du travail est saisie de la régularité d'un motif grave et, dans ce cadre, de celle de la preuve des faits. Il s'agit de conversations entre deux employées via *Messenger*, l'une de celles-ci tenant des propos racistes gravement dénigrants à l'encontre d'un autre collègue. Les échanges ont en fin de compte été acheminés via l'interlocutrice vers la ligne hiérarchique et le licenciement pour motif grave a été décidé.

Dans le cadre de l'examen de la régularité de la preuve, la cour du travail examine la question successivement au regard du droit au respect de la vie privée, au dispositif de l'article 314**bis** du Code pénal et au R.G.P.D.

Sur le premier point, elle renvoie aux articles 8 de la C.E.D.H. et 22 de la Constitution, en ce qu'ils protègent la vie privée, ayant égard à la circonstance qu'il s'agit de relations de travail. La cour constate que la Cour européenne protège largement la vie privée du travailleur en cas d'ingérence de l'employeur ou lorsque celui-ci souhaite contrôler son personnel. Cette ingérence n'est pas interdite, pour autant que les conditions de son exercice soient communiquées au travailleur. Elle peut en outre être justifiée par un but légitime et elle doit respecter les attentes légitimes du travailleur et le critère de proportionnalité. Les échanges soumis relèvent effectivement de la vie privée mais ne sont pas pour autant protégés de façon absolue.

Un employeur a différentes obligations en termes de prévention de risques psychosociaux au travail et il doit garantir le bien-être des travailleurs, ce qui commence par le respect de ceux-ci et de leur dignité. De même, il doit prévenir toute violence au travail. L'on peut difficilement, pour la cour, parler de communication strictement privée lorsqu'un travailleur communique avec un collègue de travail concernant ses conditions de travail et relationnelles au travail en utilisant des propos qui choquent ce dernier. Du point de vue de l'employeur, le critère de proportionnalité dans la prise de connaissance est respecté dès lors que le contenu des échanges relève davantage de l'exécution des relations de travail entre collègues que d'un aspect strictement privé de la vie de l'intéressé.

L'examen de la violation de l'article 314**bis** du Code pénal implique, pour la cour, de tenir compte de l'arrêt du 21 octobre 2009 de la Cour de cassation ([Cass., 21 octobre 2009, n° P.09.0766.F](#)), selon lequel l'utilisation d'une lettre après réception par son destinataire n'est pas soumise à la règle de l'article 29 de la Constitution, qui ne garantit que le secret des lettres confiées à la poste. Si les échanges sont couverts par l'article 24 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques, cette protection vaut uniquement à l'égard des tiers, le secret ne pouvant être opposé au destinataire ou à l'auteur de la communication. Renvoi est également fait à l'arrêt de la Cour de cassation du 22 avril 2015 ([Cass., 22 avril 2015, n° P.14.1462.F](#)), celui-ci ne pouvant s'appliquer, vu qu'il punit la personne qui, intentionnellement, à l'aide d'un appareil quelconque, intercepte ou fait intercepter (et comportements voisins) des communications non accessibles au public auxquelles elle ne prend pas part, sans le consentement de tous les participants à ces communications.

Enfin, si le R.G.P.D. n'était pas applicable au moment des faits, la cour relève que l'employeur n'a pas « collecté » de données à caractère personnel, au sens de la loi du 8 décembre 1992.

La preuve est dès lors admise.

## **II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE**

### **1.**

[Droits fondamentaux > Droit à un recours effectif devant un tribunal](#)

**[C.J.U.E. \(Grande Chambre\), 15 juillet 2021, Aff. n° C-791/19 \(COMMISSION EUROPEENNE c/ REPUBLIQUE DE POLOGNE\), EU:C:2021:596 \(recours en manquement\)](#)**

La République de Pologne a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de l'article 19, § 1<sup>er</sup>, second alinéa, T.U.E., selon lequel les États membres établissent les voies de recours nécessaires pour assurer une protection juridictionnelle effective dans les domaines couverts par le droit de l'Union (manque d'indépendance et d'impartialité de la chambre disciplinaire de la Cour suprême, à laquelle incombe le contrôle des décisions rendues dans les procédures disciplinaires contre les juges ; pouvoir discrétionnaire conféré à son président de désigner le tribunal disciplinaire compétent en première instance dans les affaires relatives aux juges des juridictions de droit commun et, partant, absence de garantie que les affaires disciplinaires soient examinées par un tribunal « établi par la loi » ; absence de garantie que les affaires disciplinaires contre les juges des juridictions de droit commun soient examinées dans un délai raisonnable, absence d'effet suspensif sur le déroulement de la procédure disciplinaire des actes liés à la désignation d'un conseil et à la prise en charge de la défense par celui-ci et possibilité pour le tribunal disciplinaire de mener la procédure même en cas d'absence justifiée du juge mis en cause ou de son conseil, n'assurant pas partant le respect des droits de la défense des juges des juridictions de droit commun mis en cause).

De même, elle a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de l'article 267, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> alinéas, T.F.U.E. en permettant que le droit des juridictions de saisir la Cour de justice de l'Union européenne de demandes de décision préjudicielle soit limité par la possibilité d'engager une procédure disciplinaire.

### **2.**

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

**[C. trav. Liège \(div. Liège\), 30 avril 2021, R.G. 2019/AL/345](#)**

La volonté d'un employeur de mettre en place une politique de neutralité à l'égard de sa clientèle constitue un objectif légitime au sens de la législation anti-discrimination et de l'article 9 C.E.D.H. L'interdiction faite aux travailleuses en contact avec le public de porter le voile sur le lieu de travail constitue une mesure nécessaire pour mettre en œuvre dans l'entreprise une politique de neutralité vis-à-vis de la clientèle (pharmacie).

En l'espèce, aucune autre solution n'aurait pu être privilégiée qui aurait été moins contraignante tout en étant appropriée pour atteindre cet objectif. Même réalisé aux couleurs de l'entreprise, un voile islamique reste une manifestation non discrète des convictions religieuses d'une femme et empêche donc totalement l'employeur de mettre en œuvre une politique de neutralité vis-à-vis de la clientèle. Par conséquent, l'interdiction faite à la pharmacienne de porter le voile sur le lieu de travail constitue une mesure nécessaire pour mettre en œuvre dans l'entreprise une politique de neutralité vis-à-vis de la clientèle.

### 3.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 15 mars 2021, R.G. 19/953/A<sup>1</sup>](#)

L'article 3 de la Charte impose aux organismes de sécurité sociale un comportement réactif et proactif. Leur rôle est de faire en sorte que les assurés sociaux puissent obtenir les prestations sociales auxquelles ils ont légalement droit. En conséquence, lorsque l'institution de sécurité sociale reçoit une information qui a une influence sur le maintien ou sur l'étendue des droits de l'assuré social à des prestations, elle est tenue de réagir et de l'informer concernant les démarches à accomplir ou les obligations à respecter en vue de la sauvegarde de ceux-ci.

En l'espèce, s'agissant d'une demande de « mesures tremplin », l'ONEm devait informer l'assurée sociale de manière précise et exhaustive quant à ses droits et obligations dans le cadre du cumul de cette activité avec les allocations de chômage, et notamment lui donner les renseignements relatifs aux « actes préparatoires », dans la mesure où il s'agit d'une formalité substantielle pour bénéficier des allocations.

### 4.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 3 février 2021, R.G. 20/78/A<sup>2</sup>](#)

Ni le Code du bien-être ni le Code pénal social ne prévoient de sanction à l'égard de l'employeur qui n'a pas remis le plan de réintégration dans le délai prévu par l'article I.4-74, § 3, du Code du bien-être au travail. Si la demande est fondée sur les articles 1382 et 1383 du Code civil, il appartient à l'intéressé d'établir le dommage et le lien de causalité avec la faute.

### 5.

[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 \(div. Liège\), 24 juin 2021, R.G. 20/945/A](#)

Un courrier relatant des faits dont la lecture est sans doute désagréable n'est pas pour autant humiliant et ne donne pas davantage au licenciement intervenu sur leur base un caractère manifestement déraisonnable.

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Devoirs d'information et de conseil de l'ONEm](#).

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Etat de santé – trajet de réintégration – licenciement : appréciation des motifs](#).

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 \(div. Verviers\), 23 juin 2021, R.G. 20/557/A](#)

Il est certain que l'allégation de faits inexacts ou non avérés pour justifier un licenciement pour motif grave, sans vérification d'aucune sorte, n'est manifestement pas le fait d'un employeur normal et raisonnable.

7.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 24 juin 2021, R.G. 20/945/A](#)

Le fait que, à l'annonce de la rupture de son contrat, le travailleur ait reçu un choc dont la gravité, d'après les rapports médicaux déposés, semble avoir constitué le point de rupture d'un état psychologique déjà avéré n'a pas pour conséquence que cette annonce devienne fautive et puisse fonder une demande en réparation du préjudice subi.

8.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 23 juin 2021, R.G. 20/585/A](#)

La preuve de la volonté de rompre est insuffisamment avérée au regard des exigences qui régissent la constatation d'un acte équipollent à rupture lorsque l'employeur déduit de l'attitude parfaitement désinvolte du travailleur que, comme il l'avait annoncé à ses collègues, l'intéressé ne se représenterait plus au travail, ce sans s'en assurer avec plus de certitude en lui adressant une mise en demeure ou, à tout le moins, un courrier lui enjoignant de reprendre le travail sous peine d'une rupture de son contrat, ce qu'il n'a pas fait, se contentant de lui remettre son C4.

9.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 19 février 2021, R.G. 19/676/A<sup>3</sup>](#)

L'article 3 de la loi du 20 décembre 2002 relative à la protection des conseillers en prévention autorise l'employeur à licencier soit pour un motif qui est sans lien avec l'indépendance garantie aux conseillers en prévention par l'article 43 de la loi du 4 août 1996, soit pour un motif qui démontre que le conseiller en prévention serait incompétent pour l'exercice de ses fonctions.

Cette deuxième hypothèse ne vise que l'incompétence alléguée par l'employeur par rapport à l'exercice des missions du conseiller en prévention. Les travaux préparatoires de la loi ont défini la notion

---

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Ecartement du conseiller en prévention de ses fonctions : conditions](#).

d'« incompetence » comme visant la formation de base et la formation complémentaire dont le conseiller en prévention dispose ainsi que son expérience. Doit en outre exister une relation entre la compétence du conseiller en prévention et les compétences qui doivent être présentes dans son entreprise afin de pouvoir mener à bon terme la politique de prévention et l'exécution du plan global de prévention.

10.

[Temps de travail et temps de repos > Directive n° 2003/88/CE > Champ d'application](#)

[C.J.U.E., 15 juillet 2021, Aff. n° C-742/19 \(B. K. c/ REPUBLIKA SLOVENIJA \(MINISTRSTVO ZA OBRAMBO\)\), EU:C:2021:597](#)

Une activité de garde exercée par un militaire peut être exclue du champ d'application de la Directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans certaines conditions : formation, entraînements, événements exceptionnels notamment.

L'article 2 de la Directive n° 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à ce qu'une période de garde au cours de laquelle un militaire est tenu de demeurer au sein de la caserne où il est affecté mais n'y accomplit pas de travail effectif soit rémunérée d'une manière différente qu'une période de garde au cours de laquelle il effectue des prestations de travail effectif.

11.

[Temps de travail et temps de repos > Cas particuliers > Gardes > Garde dormante](#)

[C. const., 30 septembre 2021, n° 120/2021](#)

Les éducateurs d'internat se trouvent dans une situation objectivement différente de celle des autres membres de la fonction publique, eu égard à la nature particulière de leurs prestations. En effet, dès lors que, pendant les gardes dormantes, l'éducateur d'internat dort sur son lieu de travail tout en restant disponible en cas de besoin, il n'est pas sans justification raisonnable que, d'une part, ces prestations fassent l'objet d'un traitement particulier sur le plan de la rémunération et que, d'autre part, ces éducateurs soient soumis à une durée de travail hebdomadaire maximale plus longue que celle qui s'applique à des agents qui ne doivent pas accomplir des prestations analogues aux gardes dormantes.

Le calcul des prestations sur une période de référence de dix mois commençant le 1<sup>er</sup> septembre et se terminant le 30 juin est raisonnablement justifié par l'objectif de faciliter l'organisation de ces prestations au sein des internats et des homes d'accueil concernés. Par ailleurs, le fait de ne pas prendre en compte l'intégralité des heures de travail prestées en cas de garde dormante pour le calcul de la rémunération ne rend pas en soi inéquitable la rémunération des travailleurs concernés et ne revient pas à assujettir ceux-ci à un régime de travail forcé. (Recours en annulation de l'article 1<sup>er</sup> du décret de la Communauté française du 3 mai 2019 portant diverses dispositions en matière d'enseignement obligatoire et de bâtiments scolaires)

12.

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

[Cass., 19 avril 2021, n° S.20.0068.F<sup>4</sup>](#)

En raison de la charge de la preuve, la cour du travail n'était pas tenue d'aller au-delà de ce qu'elle a fait, c'est-à-dire prendre en compte et réfuter les éléments invoqués par l'ONEm. Elle ne devait pas « effectuer autrement une balance des intérêts en présence en fonction des bénéfices et préjudices escomptés de la mesure » et sa démarche n'est pas un contrôle d'opportunité de la mesure mais un contrôle de légalité (contrôle des juridictions du travail sur le respect de l'article 23 de la Constitution et de l'effet de *standstill* qu'il emporte).

13.

[Assujettissement - Indépendants > Cotisations > Cotisations ordinaires > Nature](#)

[C. trav. Bruxelles, 2 mars 2021, R.G. 2019/AB/826<sup>5</sup>](#)

Dès lors qu'un prestataire satisfait aux conditions de l'arrêté royal n° 38 pour se voir conférer la qualité d'indépendant, les cotisations sont dues. Le fait que celui-ci ne peut percevoir les prestations, étant en l'espèce en séjour irrégulier, est indifférent. L'imposition fiscale de même que le prélèvement de cotisations sociales sont une ingérence dans le droit garanti par l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 1<sup>er</sup> du premier Protocole additionnel à la C.E.D.H., ingérence qui est justifiée par le même texte en son 2<sup>ème</sup> alinéa (avec renvoi à Cr.E.D.H., 3 juillet 2003, Req. n° 38.746/97, BUFFALO S.R.L. c/ ITALIE).

14.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Exigence d'une capacité de gain](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 15 mars 2021, R.G. 18/1.605/A<sup>6</sup>](#)

L'article 100 de la loi coordonnée suppose un lien de causalité entre l'aggravation des lésions et la cessation de l'activité, ce qui signifie que le législateur a voulu exclure de l'assurance indemnités les titulaires dont la capacité de gain était déjà diminuée d'une manière importante au début de leur mise au travail et dont l'interruption n'est pas la conséquence de l'aggravation de l'état de santé. Une capacité de gain doit dès lors avoir existé. Il n'est cependant pas exigé que la capacité initiale soit celle sur le marché normal de l'emploi qu'aurait une personne apte à 100%, étant seulement requis que la capacité initiale ne soit pas inexistante et qu'elle puisse être affectée par une éventuelle aggravation des lésions et troubles fonctionnels déjà présents.

---

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Le contrôle des juridictions du travail sur le respect de l'article 23 de la Constitution et de l'effet de standstill qu'il emporte.](#)

<sup>5</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Un travailleur en séjour irrégulier doit-il payer les cotisations au statut social pour l'activité exercée par lui via une société ?](#)

<sup>6</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Pluralité de recours judiciaires en AMI et examen de la question de la capacité de gain.](#)

15.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de retraite > Travailleurs salariés > Carrière > Périodes assimilées > Etudes](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 8 mars 2021, R.G. 20/218/A<sup>7</sup>](#)

L'article 7 de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés énumère l'ensemble des diplômes admis pour la valorisation des périodes d'études. L'enseignement de promotion sociale n'est pas repris. Si le texte est muet quant à ce type d'études, ceci n'implique pas que le législateur ait entendu écarter l'enseignement de promotion sociale de la régularisation autorisée : les années d'études suivies dans le cadre de l'enseignement supérieur de promotion sociale peuvent être régularisées à la condition qu'elles débouchent sur un titre accordé au terme d'études de plein exercice, ainsi en l'espèce pour un diplôme de gradué en marketing et management, diplôme obtenu après un cycle de formation qui a comporté 1240 périodes.

16.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension complémentaire](#)

[C. const., 15 juillet 2021, n° 108/2021](#)

L'article 27, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, tel qu'il a été remplacé par l'article 18, 1<sup>o</sup>, de la loi du 18 décembre 2015 visant à garantir la pérennité et le caractère social des pensions complémentaires et visant à renforcer le caractère complémentaire par rapport aux pensions de retraite, viole les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il ne permet pas aux affiliés qui ont introduit leur demande de pension légale anticipée avant l'entrée en vigueur de la loi du 18 décembre 2015 et dont la pension légale a pris cours en 2016 de recevoir la prestation de pension complémentaire à l'âge fixé dans le règlement de pension ou dans la convention de pension, tels qu'ils étaient en vigueur avant la date d'entrée en vigueur de la loi précitée.

La même disposition viole les articles 10 et 11 de la Constitution pour ceux qui, conformément à la loi du 18 décembre 2015, auraient eux-mêmes dû informer leur organisme de pension de leur mise à la retraite au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2016, à savoir le jour de l'entrée en vigueur de la loi. (Dispositif)

17.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension complémentaire](#)

[C. const., 30 septembre 2021, n° 124/2021](#)

Il ressort de l'article 2 de la loi du 28 avril 2003 et des travaux préparatoires que les articles 24 et 30 de la loi du 28 avril 2003, tels qu'ils étaient applicables avant leur modification par la loi du 15 mai 2014, visent à protéger les droits et réserves de pension constitués pour les affiliés et leurs ayants droit. Compte tenu de cet objectif, il est pertinent de faire porter la responsabilité finale par les organisateurs et de les obliger à apurer les déficits visés à l'article 30, quels que soient l'origine de ces déficits et le type d'engagement de pension. Cette égalité de traitement ne produit pas des effets disproportionnés pour les organisateurs d'engagements de pension, dès lors que l'organisateur ne doit intervenir que si et dans la

---

<sup>7</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Régularisation d'études en vue de la pension : quid des études en promotion sociale ?](#)



mesure où il y aurait, lors de la sortie, des déficits par rapport aux réserves acquises et, le cas échéant, par rapport au rendement minimum, et ce à concurrence de ces déficits. Le législateur a prévu plusieurs mécanismes de protection censés éviter que l'organisme de pension ne puisse pas remplir ses obligations. Si l'organisateur doit néanmoins apurer des déficits, il peut ensuite s'adresser à l'organisme de pension pour voir ces montants indemnisés. Enfin, il y a lieu de tenir compte du fait qu'il est loisible à l'employeur d'attribuer ou non une pension complémentaire à ses travailleurs salariés (article 5, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 28 avril 2003). L'obligation pour l'organisateur d'apurer d'éventuels déficits résulte donc du choix qu'il a fait librement de conclure un engagement de pension (considérant B.6.1.). Les dispositions en cause ne sont pas incompatibles avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

**18.**

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Aide sociale > Conditions d'octroi > Dignité humaine > Détention / Internement](#)

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 1<sup>er</sup> juin 2021, R.G. 20/519/A et 20/689/A](#)**

Une distinction doit être opérée au niveau des besoins qui ne seraient pas satisfaits en faveur d'une personne indigente privée de liberté entre (i) ceux qui relèvent des conditions de détention, qui visent essentiellement des besoins de base (logement, nourriture, habillement, hygiène et soins de santé) et (ii) ceux qui relèvent d'une vie conforme à la dignité humaine (communication, éducation, loisirs). La première catégorie est à assumer par l'Etat mais peut, en cas de défaillance, justifier l'intervention des C.P.A.S. La seconde est à charge des C.P.A.S. s'il est établi que l'assuré social privé de liberté n'est pas en mesure d'y faire face personnellement.

**19.**

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Prestations > Types de prestations > Prestations spéciales à caractère non contributif](#)

**[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 17 mai 2021, R.G. 21/608/A](#)**

Dans son arrêt DANO, la Cour de Justice a considéré qu'un Etat membre doit avoir la possibilité de refuser l'octroi de prestations sociales à des citoyens de l'Union économiquement inactifs qui exercent leur liberté de circulation dans le seul but d'obtenir le bénéfice de l'aide sociale d'un autre Etat membre alors même qu'ils ne disposent pas de ressources suffisantes pour prétendre au bénéfice d'un droit de séjour. Il y a lieu, selon la Cour, d'effectuer un examen concret de la situation économique de chaque intéressé sans prendre en compte les prestations sociales demandées. Si, dans son arrêt ALIMANOVIC, la Cour a indiqué explicitement que le contrôle de proportionnalité n'implique plus l'examen individuel, cette approche ne respecte pas le test de nécessité inclus dans le contrôle de proportionnalité. La Directive n° 2004/38 laissait clairement de la place à une analyse substantielle de la proportionnalité par le juge. Son considérant 16 ainsi que son article 8, § 4, se référant explicitement à l'examen de la situation personnelle du demandeur, constituent des expressions spécifiques du principe général de proportionnalité, qui devraient continuer à être appliquées par le juge. Cette approche serait conforme à l'ambition, rappelée par le considérant 4 de la Directive, de dépassement, au nom de la citoyenneté, de l'approche sectorielle et fragmentaire de la liberté de séjour.

20.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 17 mai 2021, R.G. 21/797/A](#)

Le non-respect de la notion de protection du domicile « en place retour » est de nature à lui seul à exercer une pression psychologique indue, accrue et injustifiée (la crainte de ne plus pouvoir se trouver dans un lieu de vie « protégé », et ce tous les jours à toutes les heures). Cette circonstance est d'autant plus importante qu'elle s'applique à des personnes qui ont bien souvent subi la privation de leurs droits essentiels dans le pays d'origine. Le demandeur de protection internationale est placé face à un choix qui le confronte à hiérarchiser des droits fondamentaux protégés tous deux par la C.E.D.H. : le droit à la liberté et le droit à la dignité humaine.

Face à ce constat, le tribunal estime que l'hébergement « en place retour » d'un centre d'accueil est très sensiblement défavorable par rapport à un hébergement en place d'accueil « normale ». Comme l'a rappelé la Cour européenne des droits de l'homme (Cr.E.D.H., 2 juillet 2020, Req. n° 28820/13 et suivantes, N.H. et autres c/ FRANCE), l'absence de conditions d'accueil décentes, de fait, comprenant la couverture des droits élémentaires, peut violer l'article 3 de la C.E.D.H., cette carence constituant un traitement inhumain et dégradant.

21.

[Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Responsabilité de l'Etat belge](#)

[C. trav. Bruxelles, 3 mai 2021, R.G. 2020/AB/509](#)

L'Etat belge commet une faute en mettant subitement fin aux allocations alors que la situation administrative de l'intéressé n'a pas changé, et ce sans l'avertir qu'il était en mesure de la régulariser par son inscription au registre de la population. Une telle information peut être dispensée par le SPF Sécurité sociale, quand bien même ce ministère est distinct de l'Office des Etrangers. Il en va d'autant plus ainsi que l'Etat belge précise lui-même que le site internet du SPF reprend que, parmi les conditions à remplir, il faut être inscrit au registre de la population. L'Etat belge avait dès lors connaissance de cette condition à remplir et aurait pu en informer l'intéressé lorsqu'il a entamé sa révision d'office. Un dommage a été causé, l'intéressé ayant été privé des allocations pendant une période déterminée.

22.

[Sécurité d'existence > G.R.A.P.A. > Ressources](#)

[C. trav. Bruxelles, 28 avril 2021, R.G. 2018/AB/78](#)

En cas de cession de biens à titre onéreux, la possession ou non d'un autre bien immobilier doit s'apprécier non au moment de l'examen des ressources et de la prise de cours de la garantie de revenus mais au moment de la cession elle-même. Par ailleurs, si des travaux ont été effectués et qu'ils n'ont pas eu d'impact sur le revenu cadastral, ils ne pouvaient être portés en déduction du produit de la cession.

23.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Voies de recours > Appel > Recevabilité](#)

**C. trav. Bruxelles, 17 mai 2021, R.G. 2020/AB/331 (NL)**

L'appel interjeté après l'expiration du délai d'un mois peut être recevable en cas de force majeure, celle-ci ne pouvant résulter que d'une circonstance indépendante de la volonté du demandeur, circonstance qui n'a pu ni être prévue ni conjurée et qui a privé celui-ci de la possibilité d'introduire son recours en temps utile (avec renvoi à Cass., 31 octobre 2017, n° P.17.0255.N – pour la recevabilité d'un pourvoi en cassation introduit après l'expiration du délai légal).

Dès lors que, suite aux mesures Covid-19, l'appelant n'a pas été en mesure de consulter son conseil juridique (organisation syndicale), vu l'inaccessibilité forcée des services et les mesures prises dans le cadre de l'arrêté ministériel du 18 mars 2020, l'on peut conclure en l'espèce à une force majeure, le jugement ayant été signifié le 7 mars 2020 et la requête d'appel n'ayant pu être déposée que le 12 mai.

\*  
\* \*

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

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