



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

## - Le Bulletin -

N° 141

31 octobre 2021

Chers Lecteurs,

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

La 'Brève' concerne la question du caractère public ou privé des messages postés sur les réseaux sociaux, étant un très bref commentaire d'un arrêt de la Cour du travail de Liège du 25 mai 2021 (R.G. 2021/AN/54).

Le Bulletin contient en outre 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

### **Message envoyé sur les réseaux sociaux : caractère public ou privé ?**

Commentaire de [C. trav. Liège \(div. Namur\), 25 mai 2021, R.G. 2021/AN/54](#)

La cour est saisie d'une demande d'autorisation de licencier un travailleur protégé (loi du 19 mars 1991), et ce pour motif grave.

Le travailleur a une ancienneté de 24 ans, étant contrôleur qualité dans la société. Il fait partie d'un « groupe Facebook », qui compte plus de 500 membres, étant des personnes occupées (ou l'ayant été) au service de la société, ainsi que des personnes externes. Le groupe est privé, l'ensemble des membres ayant accès aux informations et messages qui y sont publiés. Il n'est pas géré par la société mais par un ancien membre du personnel.

Lors d'un événement dans l'entreprise, des photos ont été prises, et notamment de la conseillère en prévention-médecin du travail. Ces photos sont publiées sur Facebook, avec des commentaires désobligeants, ceux-ci émanant de plusieurs personnes. Certains de ces commentaires sont à caractère sexuel offensant.

L'intéressé, qui intervient dans ces échanges, le fait sous un pseudo. Deux jours plus tard, avec son identité complète, il poste un message d'excuse. L'employeur se trouve ainsi informé de l'identité d'un des auteurs et entame la procédure judiciaire aux fins d'être autorisé à licencier.

Le Tribunal du travail de Namur ne fait pas droit à la demande et la société interjette, en conséquence, appel.

Elle considère que le caractère fautif des faits en cause est évident, ceci d'autant plus qu'ils sont en contravention avec le règlement de travail et le code d'éthique ainsi que la politique d'utilisation des médias sociaux, soulignant également les objectifs de lutte contre le sexisme défendus par l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de l'intéressé. Pour l'employeur, de tels propos ne sont pas couverts par la liberté d'expression, le droit à l'humour ou le respect de la vie privée.

Le travailleur et l'organisation syndicale font notamment valoir le caractère privé et fermé du groupe Facebook et minimisent la teneur des propos litigieux.

La cour examine les propos tenus, soulignant que, s'ils l'ont été au sein d'un groupe Facebook privé, ce groupe comporte de nombreuses personnes, membres et non-membres de l'entreprise, un nombre significatif d'entre eux étant des femmes. Il s'agit pour la cour d'un « public » diversifié plutôt que totalement homogène et acquis ou accoutumé aux commentaires reprochés.

Il est pour la cour difficile de considérer ces propos comme strictement privés, c'est-à-dire émis dans un cénacle restreint, amical, intime ou contrôlé par l'intéressé. Il s'agit au contraire de propos « publics » tenus à un très grand nombre de personnes, dont certaines inconnues de leur émetteur et non agréées par celui-ci, lesdits propos étant susceptibles d'être plus largement répercutés encore.

La cour renvoie, pour ce qui est du caractère public d'injures, à un arrêt de la Cour de cassation française du 10 avril 2013 (Cass. Fr., 10 avril 2013, n° 344, obs. A CASSART, in R.D.T.I., 2013, p. 101), celle-ci

ayant considéré que tel n'est pas le cas lorsque les injures ont été émises sur un compte *Facebook* accessible aux seules personnes agréées par l'auteur et en nombre très restreint.

Pour la cour du travail, aucune de ces circonstances n'est rencontrée en l'espèce.

Elle reprend également la doctrine, pour qui l'utilisateur ne peut raisonnablement croire au caractère privé des contenus qu'il diffuse que s'il a lui-même la maîtrise de leur publicité et que le nombre de ses « amis », c'est-à-dire des destinataires, reste très limité.

Renvoyant encore à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (Cr.E.D.H., 17 juillet 2003, Req. n° 63737/00, PERRY c/ THE UNITED KINGDOM), la cour souligne que la vie privée n'est protégée que pour autant que la personne en cause ait pu nourrir l'espérance que son droit à la protection s'appliquait à la situation rencontrée et que cette espérance puisse être considérée comme raisonnable eu égard aux faits de la cause et à l'évolution des mentalités.

Pour la doctrine, voir notamment : F. RAEPSAET, « Les attentes raisonnables en matière de vie privée », *J.T.T.*, 2011, p. 145 ; C. PREUMONT, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2011, n° 12 ; A. FARCY, « Vie privée et liberté d'expression : application aux publications et "likes" sur Facebook d'un travailleur », *R.D.T.I.*, 2018, p. 117.

\*  
\* \*

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

### **1.**

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

**C. trav. Bruxelles, 11 mars 2021, R.G. 2017/AB/962 et 2017/AB/963<sup>1</sup>**

Les articles 3 et 4 de la Charte de l'assuré social, mis en œuvre dans le secteur des pensions à l'article 21quinquies de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 (travailleurs salariés) et à l'article 200 de celui du 22 décembre 1967 (travailleurs indépendants), ont pour objectif de permettre aux assurés sociaux de mieux faire valoir leurs droits à l'égard de l'institution, s'agissant d'éviter que le manque d'information juridique suffisante ait pour effet de les priver de certains droits. L'information doit non seulement être donnée sur demande écrite, mais également d'initiative lorsqu'elle est générale, ce qui couvre les modifications de la réglementation ou lorsqu'elle est utile pour le maintien des droits de l'assuré.

En délivrant à cinq mois d'intervalle deux estimations de pension contenant un calcul différent et sans fournir d'explication ni attirer l'attention de l'intéressé sur les conséquences concrètes d'une réforme réglementaire connue, il y a manquement aux obligations de la Charte.

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Demande d'informations en matière de pension : étendue de l'obligation d'information](#).

2.

[Charte de l'assuré social > Intérêts](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 13 septembre 2021, R.G. 15/6.440/A](#)

En vertu de l'article 20 de la Charte de l'assuré social, les prestations portent intérêt de plein droit à partir de la date de leur exigibilité et, au plus tôt, à partir de la date découlant de l'application de l'article 12 (délai de paiement des prestations : dans les 4 mois de la notification de la décision d'octroi). Toutefois, si la décision d'octroi est prise avec un retard imputable à une institution de sécurité sociale, les intérêts sont dus à partir de l'expiration du délai visé à l'article 10 (délai pour l'institution de sécurité sociale pour statuer : 4 mois à dater de la réception de la demande) et, au plus tôt, à partir de la date de prise de cours de la prestation. La décision judiciaire reconnaissant le droit à une indemnisation se substitue à la décision de rejet (de FEDRIS en l'espèce), de telle sorte que celle-ci est prise au-delà du délai de 4 mois (avec renvoi à [Cass., 27 septembre 2010, n° S.09.0101.F](#) – rendu en matière de chômage).

3.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Durée du contrat > Contrat à durée déterminée > Egalité dans les conditions d'emploi > Accord-cadre > Champ d'application](#)

[C.J.U.E., 3 juin 2021, Aff. n° C-942/19 \(SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD c/ LB\), EU:C:2021:440](#)

L'accord-cadre sur le travail à durée déterminée s'applique à l'ensemble des travailleurs fournissant des prestations rémunérées dans le cadre d'une relation d'emploi à durée déterminée les liant à leur employeur, pour autant que ceux-ci soient liés par un contrat ou une relation de travail au sens du droit national et sous la seule réserve de la marge d'appréciation conférée aux Etats par la clause 2.2 (application à certaines catégories de contrat ou de relations de travail) ainsi que de l'exclusion des travailleurs intérimaires (avec renvoi à [C.J.U.E., 16 juillet 2020, Aff. n° C-658/18, UX c/ GOVERNO DELLA REPUBBLICA ITALIANA, EU:C:2020:572](#) – concernant le statut des juges de paix italiens).

4.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Durée du contrat > Contrat à durée déterminée > Egalité dans les conditions d'emploi > Accord-cadre > Recours abusif aux CDD successifs](#)

[C.J.U.E., 3 juin 2021, Aff. n° C-726/19 \(INSTITUTO MADRILEÑO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO RURAL, AGRARIO Y ALIMENTARIO c/ JN\), EU:C:2021:439](#)

La clause 5.1 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée doit être interprété en ce sens que des considérations purement économiques, liées en l'espèce à la crise économique de l'année 2008, ne sauraient justifier l'absence, dans le droit national (droit espagnol en l'occurrence), de toute mesure destinée à prévenir et à sanctionner le recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs (secteur public – exigence de mesures visant à prévenir et sanctionner le recours abusif aux contrats ou aux relations de travail à durée déterminée successifs).

5.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Durée du contrat > Contrat à durée déterminée > Égalité dans les conditions d'emploi > Accord-cadre > Recours abusif aux CDD successifs](#)

[C.J.U.E., 3 juin 2021, Aff. n° C-326/19 \(EB c/ PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI e.a.\), EU:C:2021:438](#)

La clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale en vertu de laquelle est prévue, en ce qui concerne le recrutement des chercheurs universitaires, la conclusion d'un contrat à durée déterminée, pour une période de trois années, avec une seule possibilité de prolongation, pour une période maximale de deux années, en subordonnant, d'une part, la conclusion de tels contrats à la condition que des ressources soient disponibles « au titre de la programmation, afin de réaliser des activités de recherche, d'enseignement, d'enseignement complémentaire et de services aux étudiants », et, d'autre part, la prolongation de ces contrats à l'« évaluation positive des activités d'enseignement et de recherche effectuées », sans qu'il soit nécessaire que cette réglementation définisse les critères objectifs et transparents permettant de vérifier que la conclusion et le renouvellement de tels contrats répondent effectivement à un besoin véritable, et qu'ils sont de nature à atteindre l'objectif poursuivi et nécessaires à cet effet. (Législation italienne) (Dispositif)

6.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Durée du contrat > Contrat à durée déterminée > Égalité dans les conditions d'emploi > Accord-cadre > Recours abusif aux CDD successifs](#)

[C.J.U.E., 2 juin 2021, Aff. n° C-103/19 \(SINDICATO ÚNICO DE SANIDAD E HIGIENE \(SUSH\) DE LA COMUNIDAD DE MADRID ET SINDICATO DE SANIDAD DE MADRID DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO \(CGT\) c/ CONSEJERÍA DE SANIDAD DE LA COMUNIDAD DE MADRID\), EU:C:2021:460](#)

La clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'annexe de la Directive n° 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, doit être interprétée en ce sens qu'il incombe à la juridiction nationale d'apprécier, conformément à l'ensemble des règles de son droit national applicables, si des mesures nationales prévoyant le reclassement d'une catégorie d'agent temporaire, en substituant à la qualité de personnel statutaire occasionnel la qualité de personnel statutaire de remplacement, et la titularisation éventuelle de ces agents à l'issue de procédures de sélection visant à pourvoir de manière définitive les postes occupés provisoirement par ces derniers constituent des mesures adéquates pour prévenir et, le cas échéant, sanctionner les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs ou des mesures légales équivalentes, au sens de cette disposition. Dans l'hypothèse où tel ne serait pas le cas, il incombe à cette juridiction de vérifier s'il existe, dans la réglementation nationale applicable, d'autres mesures effectives pour prévenir et sanctionner ces abus. La clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure en annexe de la Directive n° 1999/70, doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui réserve aux seuls agents ayant la qualité de personnel statutaire occasionnel la faculté d'obtenir la substitution à cette qualité de celle de personnel statutaire de remplacement, dans l'hypothèse où cette substitution constitue une mesure adéquate pour prévenir et, le cas échéant, sanctionner les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs ou une mesure légale équivalente, au sens de cette disposition, dès lors qu'il existe d'autres

mesures efficaces dans l'ordre juridique national pour prévenir et sanctionner de tels abus à l'égard des travailleurs à durée déterminée qui ne relèvent pas de la catégorie du personnel statutaire occasionnel, ce qu'il incombe à la juridiction nationale de vérifier. (Dispositif)

7.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Congé > Caractéristiques > Validité du congé donné par un mandataire](#)

**[Trib. trav. Liège \(div. Dinant\), 5 mars 2021, R.G. 19/473/A<sup>2</sup>](#)**

La controverse persiste quant à l'étendue de l'effet rétroactif de la ratification d'un congé donné sans mandat ou lorsque le mandataire a outrepassé un mandat existant. Si certaines décisions ont considéré que la ratification rétroagit à la date du licenciement ou ont tiré argument du constat de l'absence de contestation par le travailleur, qui, notamment, ne s'est plus présenté au travail, d'autres décisions ont maintenu que le caractère rétroactif de la ratification ne pouvait porter préjudice aux droits acquis avant celle-ci, de telle sorte qu'en matière de motif grave, elle doit intervenir dans le délai de trois jours ouvrables, même en l'absence de contestation immédiate du travailleur.

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Appréciation in concreto](#)

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 28 juin 2021, R.G. 19/811/A](#)**

Des faits faisant, à tout le moins, l'objet d'une tolérance en interne ne peuvent, ni isolément ni conjointement, être considérés comme à ce point fautifs qu'ils rendraient immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations professionnelles avec le travailleur qui les commet.

9.

[Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Types > Non-respect d'une promesse d'engagement](#)

**[Trib. trav. fr. Bruxelles, 10 juin 2021, R.G. 20/1.314/A<sup>3</sup>](#)**

Le non-respect d'une promesse unilatérale de contrat signée entre une société (secteur de l'Horeca) et un travailleur, portant sur des fonctions de plongeur et pour lesquelles a été prévue une « formation » avant l'engagement, peut, outre qu'elle entraîne le paiement de l'indemnité de rupture et d'autres sommes éventuellement dues, être constitutive d'abus de droit.

---

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Pouvoir de licencier : absence de mandat et conséquences.](#)

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Sanction du non-respect d'une promesse d'engagement.](#)

10.

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

[C. trav. Bruxelles, 9 février 2021, R.G. 2015/AB/873<sup>4</sup>](#)

Le travailleur à domicile qui réclame l'indemnité forfaitaire de frais prévue par la loi peut donner un fondement délictuel à sa demande, sur pied des dispositions de l'article 2262*bis* du Code civil. Le non-paiement constitue une infraction instantanée et le délai de prescription commencera à courir le lendemain du jour où elle a été commise.

En l'espèce, l'infraction ne peut être qualifiée de « continuée » à défaut de volonté établie dans le chef de la société d'inscrire sa stratégie de non-paiement dans une politique délibérée de délinquance sociale, se traduisant par un refus systématique de respecter le droit social. L'infraction instantanée ne permet pas de réclamer le paiement de l'indemnité depuis le premier fait infractionnel mais pendant la période de cinq ans précédant l'introduction de la demande.

11.

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

[C. const., 7 octobre 2021, n° 128/21](#)

L'enfant abandonné dont les deux parents sont encore vivants peut encore compter sur l'obligation d'entretien, que la loi impose à ceux-ci d'assumer. A la différence de l'enfant orphelin et de l'enfant dont l'un des parents a été déclaré absent, cet enfant abandonné peut demander à la juridiction compétente qu'elle condamne ses parents à exécuter leur obligation légale d'entretien, en nature ou par équivalent. La Cour considère dès lors que, en ce qu'ils excluent l'enfant abandonné par ses deux parents encore vivants du bénéfice de l'allocation d'orphelin prévue par l'article 50*bis* de la loi générale relative aux allocations familiales du 19 décembre 1939, l'article 56*bis*, §§ 1<sup>er</sup> et 2, alinéa 4, et l'article 58, alinéa 1<sup>er</sup>, de la même loi ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution, lus isolément ou en combinaison avec les articles 2, 3 et 26, § 1<sup>er</sup>, de la Convention relative aux droits de l'enfant.

12.

[Travail et famille > Interruption de carrière > Récupération d'indu](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mouscron\), 18 juin 2021, R.G. 19/701/A](#)

L'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations prévoit en son article 23 les hypothèses de cumul autorisées, restreignant le cumul de revenus provenant d'une activité indépendante à la seule hypothèse de l'interruption complète, et ce seulement pendant une période de maximum douze mois (les allocations d'interruption pouvant être cumulées avec l'exercice d'une activité indépendante complémentaire en cas de réduction des prestations de travail).

L'arrêté royal prévoit en son article 32 les règles relatives à l'obligation de rembourser les indemnités indûment perçues, celles-ci s'inspirant du régime applicable en matière d'allocations de chômage, dans

---

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Indemnité forfaitaire de frais pour travail à domicile : prescription applicable](#).

la mesure où l'indu à rembourser peut également être limité dans l'hypothèse où le travailleur démontre sa bonne foi. Il peut donc être renvoyé sur cette notion à la jurisprudence dégagée dans le cadre de l'assurance chômage.

13.

[Accidents du travail > Réparation > Incapacité permanente > Répercussions économiques des lésions](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 3 septembre 2021, R.G. 18/1.463/A](#)

Une pénibilité suffisamment objectivée peut intervenir dans l'évaluation de l'incapacité permanente de travail, à la condition qu'elle ait une répercussion sur la capacité de travail ou sur la position concurrentielle de la victime. L'absence de démonstration d'efforts accrus dans l'accomplissement des tâches professionnelles normales doit également être prise en compte.

14.

[Accidents du travail > Réparation > Incapacité permanente > Critères d'évaluation > Marché du travail](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 3 septembre 2021, R.G. 18/1.463/A](#)

L'incapacité de travail s'apprécie par rapport à l'incidence des lésions sur le marché de l'emploi, qu'il s'agisse d'emplois similaires à ceux exercés par le demandeur ou encore d'autres professions qui lui sont accessibles compte tenu de son âge, de son niveau de formation et de sa carrière professionnelle. En l'espèce, le parcours scolaire limité, l'âge (56 ans), mais également le peu d'expérience professionnelle constituent des facteurs réduisant la capacité concurrentielle sur le marché du travail.

15.

[Accidents du travail > Rémunération de base > Secteur public > A.R. 24/01/1969](#)

[Trib. trav. fr. Brux., 19 octobre 2021, R.G. 20/3.217/A](#)

Au-delà de la question de la désindexation de la rémunération de base à prendre en considération pour l'application du plafond et le calcul de la rente, se pose celle de l'indexation de la rente elle-même. Il résulte de l'article 13 de la loi du 3 juillet 1967 que les rentes correspondant à des incapacités de moins de 16 % ne sont pas indexées. Cette disposition ne s'applique qu'après que le montant de la rente a été correctement déterminé, à savoir qu'il a été fixé en fonction de la rémunération désindexée due à la date de l'accident du travail et qu'il a été réindexé à la même date.

16.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 21 septembre 2021, R.G. 16/7.340/A](#)

Le membre du personnel du secteur public (soumis en l'espèce à l'arrêté royal du 5 janvier 1971) doit établir qu'il est atteint de la maladie visée sur la liste (lorsqu'il postule la réparation d'une telle maladie). Une fois cette preuve apportée, il bénéficie de deux présomptions : (i) une présomption réfragable d'exposition au risque de la maladie professionnelle et (ii) une présomption irréfragable de lien causal



effectif entre l'exposition au risque professionnel de la maladie et la maladie elle-même. Il appartient à l'organisme employeur de démontrer que l'agent n'a pas été exposé au risque de la maladie professionnelle. Par ailleurs, en l'absence de renvoi à l'article 32 des lois coordonnées du 3 juin 1970, la définition qui y est donnée du risque professionnel n'est pas applicable.

17.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité pour compte de tiers > Types d'activité > Administrateur d'A.S.B.L.](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 18 février 2021, R.G. 2019/AN/191](#)<sup>5</sup>

L'article 45bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 est un régime autonome, n'étant que l'exécution de la loi du 3 juillet 2005. Par conséquent, en cas d'activité bénévole, il faut appliquer directement cette disposition et vérifier si l'activité a fait l'objet d'une déclaration préalable. En cas de non-respect, le chômeur perd son droit aux allocations. Il n'y a dès lors pas lieu de rechercher si l'activité est ou non compatible avec la perception des allocations de chômage.

18.

[Chômage > Récupération > Prescription > Interruption](#)

[C. const., 7 octobre 2021, n° 129/21](#)

La notification de la décision d'ordonner la répétition des allocations de chômage n'est pas un acte interruptif des délais de prescription fixés à l'article 7, § 13, alinéa 2, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944. Par conséquent, l'article 7, § 13, alinéa 4, du même arrêté-loi (interruption par lettre recommandée) ne lui est pas applicable. (Réponse à [C. trav. Liège \(div. Liège\), 26 avril 2019, R.G. 2017/AL/598 et 2017/AL/599](#)).

19.

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > a. Types > Cotisation de responsabilisation](#)

[C. const., 14 octobre 2021, n° 140/21](#)

La Cour constitutionnelle a été interrogée par la Cour du travail de Mons ([C. trav. Mons, 19 février 2020, R.G. 2016/AM/410](#)) sur la rétroactivité du champ d'application de la loi du 30 juillet 2013, la cour du travail posant la question de savoir si cette cotisation présente ou non un caractère pénal. Elle a également saisi la Cour constitutionnelle à propos du mode de calcul (calcul progressif) ainsi que sur la possibilité pour les entreprises en difficulté d'obtenir la réduction de moitié de la cotisation.

La Cour constitutionnelle a répondu en concluant à l'absence de violation des articles 10 et 11 de la Constitution lus en combinaison ou non avec le principe de non-rétroactivité des lois et avec celui de sécurité juridique (article 38, § 3sexies – l'alinéa 5 de cette disposition ne violant pas l'article 16 de la Constitution lu en combinaison ou non avec l'article 1<sup>er</sup> du Premier Protocole additionnel à la C.E.D.H.).

---

<sup>5</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Chômage et exercice d'une activité bénévole](#).

20.

[Assujettissement - Indépendants > Conditions > Mandat / Désignation \(art. 5bis A.R. n° 38\)](#)

[C. trav. Bruxelles, 12 février 2021, R.G. 2019/AB/421](#)<sup>6</sup>

Etant soumis à un contrôle de tutelle, à des normes de gouvernance ainsi qu'à des exigences propres au secteur des assurances, le Ducroire doit pouvoir assurer un contrôle sur ses filiales par le biais notamment d'une représentation directe au sein de leur conseil d'administration. Ses représentants sont des administrateurs non-exécutifs, étant qu'ils ne participent pas à la direction effective des filiales (assurée par les administrateurs exécutifs), leur rôle étant un rôle de contrôle et de surveillance du management. Il y a dès lors lieu d'appliquer l'article 5bis de l'arrêté royal n° 38 et les intéressés ne sont pas assujettis au statut social. Les sociétés sont par contre soumises à la loi du 13 juillet 2005 concernant l'instauration d'une cotisation annuelle à charge de certains organismes. Elles doivent se conformer aux obligations qui leur sont imposées par cette loi.

21.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Règles générales d'octroi du R.I.S. > Conditions d'octroi > Disposition au travail > Critères](#)

[C. trav. Bruxelles, 10 juin 2021, R.G. 2020/AB/25 \(NL\)](#)

Même si les mesures existant dans le secteur du chômage ne sont pas applicables à la disposition au travail exigée en matière de revenu d'intégration sociale (refus d'emploi, exigence d'un nombre déterminé de sollicitations, etc.), il est requis qu'existe une volonté sérieuse de rechercher du travail, ce qui suppose des efforts sincères, réguliers et constants dans le temps. L'inscription comme demandeur d'emploi est un indice de cette volonté.

22.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Impossibilité absolue de retour > Impossibilité médicale absolue](#)

[C. trav. Bruxelles, 24 juin 2021, R.G. 2020/AB/433](#)

Dès lors que sont établies tant la gravité de la pathologie (hépatique en l'espèce) que la nécessité d'un suivi régulier et spécialisé dans un centre de transplantation, la contestation de la décision de refus de titre de séjour prise par l'Office des Etrangers contient des « griefs défendables » au sens où l'entend la Cour européenne des droits de l'homme quant à la décision prise, étant qu'elle n'apparaît pas *prima facie* non fondée. La mesure d'éloignement est en effet susceptible d'exposer l'intéressé à un risque sérieux de détérioration grave et irréversible de son état de santé, même s'il ne court pas nécessairement un risque imminent de mort.

---

<sup>6</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Exercice par un fonctionnaire d'un mandat et assujettissement au statut social des travailleurs indépendants](#).

23.

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

[C. trav. Bruxelles, 4 février 2021, R.G. 2017/AB/666 \(NL\)](#)<sup>7</sup>

La présomption contenue à l'article 6, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 22 mars 2001 instaurant la garantie de revenus aux personnes âgées tel qu'il a été modifié par la loi du 8 décembre 2013 n'a pas un caractère irréfragable, la modification du texte pouvant s'expliquer par une approche nouvelle du concept de cohabitation.

Les conditions qui visent le caractère irréfragable d'une présomption ne sont par ailleurs pas rencontrées (la cour renvoyant aux articles 1349, 1350 et 1352, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code civil (ancien), ainsi qu'au second alinéa de cette dernière disposition, relatif à la présomption irréfragable). Enfin, il ne ressort d'aucun texte que le législateur aurait entendu s'écarter de la règle.

24.

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

[C. trav. Bruxelles, 1<sup>er</sup> juin 2021, R.G. 2019/AB/754](#)

Dans sa mouture originale (c'est-à-dire avant sa modification par la loi du 8 décembre 2013), l'article 6, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 22 mars 2001 autorisait la preuve de la résidence habituelle par l'inscription dans les registres de la population de la commune du lieu de résidence ou par tout document officiel ou administratif attestant de la réalité d'une résidence commune. Si ce deuxième mode de preuve ne figure plus dans le texte actuel de la disposition, il faut constater que la modification légale intervenue en 2013 n'implique pas une révision radicale du régime de l'article 6. L'on ne peut déduire du texte révisé que le législateur a voulu en 2013 attacher un caractère irréfragable à la preuve de la résidence habituelle issue de l'inscription domiciliaire.

25.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Voies de recours > Appel > Intérêt de l'appel](#)

[Cass., 6 septembre 2021, n° S.20.0060.N](#)

La seule circonstance que la partie qui a interjeté appel a exécuté un jugement exécutoire par provision n'a pas pour conséquence que cette partie n'a pas d'intérêt à l'appel qu'elle a interjeté ni que cet appel est sans objet.

\*  
\* \*

---

<sup>7</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [GRAPA : caractère réfragable ou non de la présomption de l'article 6, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, de la loi du 22 mars 2001](#).

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

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