



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

- Le Bulletin -

N° 142

15 novembre 2021

Chers Lecteurs,

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

En brève, figure un arrêt de la Cour du travail de Liège (division Namur) sur le montant de l'intervention du Fonds de Fermeture pour l'indemnité C.C.T. 109.

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

Montant de l'intervention du Fonds de Fermeture pour l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et l'indemnité d'éviction

Commentaire de [C. trav. Liège \(div. Namur\), 7 septembre 2021, R.G. 2020/AN/85](#)

Suite à une faillite, un travailleur s'adresse au Fonds de Fermeture en vue d'obtenir le paiement des sommes dues par son ex-employeur telles que fixées judiciairement.

Il introduit ensuite une nouvelle procédure contre le Fonds à propos de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, dont il conteste qu'elle soit plafonnée. Il estime qu'il s'agit d'une indemnité payée lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations à l'occasion de la rupture du contrat de travail et renvoie à la jurisprudence de la Cour de cassation en ce qui concerne l'indemnité pour licenciement abusif, qui est une indemnité de congé. Il estime qu'il doit en aller de même pour l'indemnité postulée, puisqu'elle a succédé à celle-là. La demande porte également sur l'indemnité d'éviction.

Le Fonds de Fermeture a quant à lui considéré que le plafond de l'article 24, alinéa 1^{er}, 1^o, de l'arrêté royal du 23 mars 2007 devait s'appliquer à cette indemnité, comme à l'indemnité d'éviction. Il estime que le texte est clair et non susceptible d'interprétation en sens contraire.

La cour est saisie de l'appel du travailleur contre le jugement du tribunal, qui a déclaré sa demande non fondée, le Fonds ayant à juste titre, selon lui, plafonné les montants dus.

La cour reprend les missions du Fonds. Sur l'indemnité due dans le cadre de la C.C.T. n° 109, elle estime que celle-ci ne vise pas à indemniser la rupture du contrat de travail proprement dite mais bien le caractère inapproprié, c'est-à-dire n'étant pas normal et raisonnable, des motifs de cette rupture. Elle concerne un dommage distinct de celui consécutif à la rupture du contrat, dommage dont le travailleur peut du reste demander la réparation sur une base réelle plutôt que forfaitaire, conformément aux dispositions du Code civil.

La cour relève encore que l'indemnité de congé envisagée à l'article 24, alinéa 1^{er}, 3^o, de la loi est désignée au singulier, ce qui laisse entendre qu'elle ne vise qu'un seul type d'indemnité et que, par ailleurs, la version néerlandaise du texte est encore plus précise, puisqu'elle désigne explicitement l'indemnité de préavis (« *de opzeggingsvergoeding die uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voortvloeit* »).

L'arrêt de la Cour de cassation du 11 décembre 2017 ([Cass., 11 décembre 2017, n° S.16.0026.F](#)), qui a jugé que l'indemnité pour licenciement abusif de l'ouvrier fondée sur l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 constitue une indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail au sens de cet article 24, alinéa 1^{er}, 3^o, de l'arrêté royal du 23 mars 2007, n'apparaît pas pour la cour déterminant pour remettre en cause son appréciation.

Sur l'indemnité d'éviction, elle conclut de la même manière, étant que celle-ci ne vise pas à réparer le préjudice résultant de la rupture du contrat, mais à indemniser la perte de la clientèle apportée à l'employeur par le représentant de commerce.

Ces indemnités ne font dès lors pas partie de l'indemnité de congé résultant de la rupture du contrat de travail mais constituent d'autres indemnités, au sens de la même disposition, même alinéa, 1^o.

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Droits fondamentaux > Égalité et non-discrimination > Exercice de la citoyenneté](#)

C.J.U.E., 21 octobre 2021, Aff. n° C-824/19 (TC et UB c/ KOMISIA ZA ZASHTITA OT DISKRIMINATSIA et VA), EU:C:2021:862

L'article 2, § 2, sous a), et l'article 4, § 1^{er}, 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, lus à la lumière des articles 21 et 26 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ainsi que de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, qui a été approuvée au nom de la Communauté européenne par la Décision n° 2010/48/CE du Conseil du 26 novembre 2009, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à ce qu'une personne atteinte de cécité soit privée de toute possibilité d'exercer les fonctions de juré de jugement dans une procédure pénale. (Dispositif)

2.

[Droits fondamentaux > Égalité et non-discrimination > Sécurité sociale > Pension > Pension de retraite](#)

C.J.U.E., 12 mai 2021, Aff. n° C-130/20, YJ c/ INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (INSS), EU:C:2021:381¹

La Directive n° 79/7 tend à la mise en œuvre progressive du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale. L'on entend par « discrimination fondée sur le sexe » les cas de discrimination entre des travailleurs (sexe masculin) et des travailleuses (sexe féminin). Sont visées les situations où des travailleurs sont traités moins favorablement en raison de leur appartenance à l'un ou l'autre sexe par rapport à d'autres travailleurs du sexe opposé. N'est pas visée par la directive l'égalité de traitement au sens large, c'est-à-dire également l'égalité entre des personnes appartenant au même sexe.

Celle-ci ne trouve dès lors pas à s'appliquer à la réglementation nationale qui est soumise à la Cour (loi espagnole), qui prévoit, en faveur des femmes ayant eu au moins deux enfants biologiques ou adoptés, un complément de pension pour maternité en cas de départ à la retraite à l'âge légal ou de départ à la retraite anticipée pour certains motifs prévus par la loi, mais non en cas de retraite anticipée volontaire.

3.

[Droits fondamentaux > Égalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Genre > Hypothèses rencontrées > Maternité](#)

Trib. trav. Liège (div. Verviers), 1^{er} septembre 2021, R.G. 20/350/A

Constituent une présomption de discrimination liée au sexe des propos tenus par l'employeur dont il ressort que c'est le fait pour l'employée d'être une femme devant s'occuper après son accouchement d'un enfant en bas âge qui justifie qu'un mi-temps lui soit proposé plutôt qu'un temps plein.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [La Directive n° 79/7/CEE garantit-elle l'égalité de traitement entre travailleurs du même sexe ?](#)

4.

[Bien-être au travail > Charge psychosociale > Violence et harcèlement au travail > Obligations / Responsabilités de l'employeur](#)

C. trav. Bruxelles, 8 juin 2021, R.G. 2018/AB/282

Lorsqu'un employeur doit résoudre des problèmes relationnels ayant débouché sur une plainte en harcèlement, il doit respecter la convention avenue avec le plaignant et ne peut donc modifier son lieu d'occupation ou ses fonctions que si cette convention le permet ou si le travailleur accepte cette modification. Il ne remplit pas ses obligations lorsque, en lieu et place des mesures préconisées par le conseiller en prévention aspects psychosociaux, il se borne à changer d'affectation le travailleur qui a déposé plainte en harcèlement, qui plus est en l'affectant à une fonction subalterne, ce qui a pour effet que l'intéressé apparaît d'autant plus comme « la personne à éloigner » que l'auteur des actes abusifs à son égard n'a pas été inquiété et renforce encore le caractère humiliant de la situation.

5.

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

C. trav. Bruxelles, 23 mars 2021, R.G. 2018/AB/289²

En subordonnant dans le cadre d'un transfert d'entreprise la poursuite de la relation de travail à la signature d'un nouveau contrat, la société cessionnaire a posé un acte équipollent à rupture, étant qu'elle a manifesté sa volonté de ne plus respecter les éléments essentiels sur lesquels a porté le consentement du travailleur lors de la conclusion du contrat. Le travailleur doit réagir dans un délai raisonnable, la rupture étant acquise à la date de la notification du constat.

En règle, un manquement n'est pas en soi révélateur de la volonté de rompre et une mise en demeure doit être adressée à la partie défaillante avant de pouvoir constater l'acte équipollent à rupture. Dans une telle situation, la persistance ou la répétition du manquement, nonobstant les réclamations formulées, peuvent révéler cette volonté.

6.

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

C. trav. Bruxelles, 15 juin 2021, R.G. 2018/AB/648

Rien ne permet de supposer, lorsque la lettre de notification du congé pour motif grave a été envoyée au travailleur à une adresse inexacte, que l'intéressé a pris connaissance de son contenu avant que ce courrier lui soit communiqué dans le cadre de la procédure judiciaire qu'il a intentée pour contester son licenciement. Dans ces circonstances, il y a lieu de considérer que l'employeur n'a pas valablement communiqué d'initiative les motifs concrets de celui-ci. Il lui appartient alors de fournir la preuve des motifs invoqués qu'il n'a pas communiqués à l'intéressé dans le respect de l'article 5 de la C.C.T. n° 109.

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Non-respect de la C.C.T. n° 32bis et acte équipollent à rupture](#).

7.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 22 juin 2021, R.G. 20/519/A](#)

L'absence d'avertissement « officiel » ne signifie pas que le travailleur a toujours eu un comportement adéquat dans l'exécution de son contrat. Elle ne donne dès lors pas, à elle seule, un caractère manifestement déraisonnable à son licenciement.

8.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Type de motif > Nécessités de l'entreprise](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 24 juin 2021, R.G. 20/145/A](#)

Les nécessités du fonctionnement de l'entreprise devant être appréciées à la date du licenciement, le fait que celui-ci soit, peu après, suivi par l'engagement de nouveaux travailleurs ne lui confère pas nécessairement un caractère abusif, ce seul fait ne signifiant pas – la vie d'une entreprise étant, pour une part, imprévisible – que, à la date du congé, des nécessités économiques ne le justifiaient pas.

9.

[Temps de travail et temps de repos > Cas particuliers > Pompiers volontaires](#)

[Cass., 21 juin 2021, n° S.19.0071.F³](#)

La Directive ne règle pas la question de la rémunération des travailleurs et elle n'impose pas aux Etats membres de déterminer la rémunération des périodes de garde à domicile en fonction de la qualification préalable de ces périodes en tant que temps de travail ou périodes de repos. Il n'est dès lors pas interdit de prévoir une rémunération différente pour les périodes pendant lesquelles le pompier volontaire est en service de rappel.

En l'espèce, le Règlement de la Ville contient des dispositions prévoyant une rémunération spécifique pour différentes catégories de prestations. Parmi celles-ci (intervention, intervention pour destruction de nids de guêpes ou d'abeilles, exercices, théorie, garde au casernement, etc.), figurent les gardes. C'est dans le respect des dispositions légales que les prestations figurant au Règlement-type ne sont pas toutes rémunérées à un salaire fixé à 1/1976^{ème} de la rémunération annuelle brute (ainsi que repris au Règlement organique pour ce qui est de la rémunération à 100%).

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Pompiers volontaires : taux de la rémunération pour des gardes à domicile](#).

10.

[Temps de travail et temps de repos > Cas particuliers > Concierges](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 12 avril 2021, R.G. 19/946/A⁴](#)

La qualité de concierge n'est pas définie en droit belge. Il faut dès lors se référer au sens usuel du terme, étant que, conformément au droit commun, il faut entendre par concierge le travailleur assigné à un immeuble, dont il a pour fonction de garder des bâtiments à vocation professionnelle, des locaux de dépôt ou des immeubles d'habitation.

Les fonctions exercées sont par ailleurs indépendantes de la nature ou de l'activité de l'employeur. Ainsi, peuvent occuper un concierge tant des personnes de droit privé que de droit public, des personnes morales ou des personnes physiques, ou encore des organismes à but de lucre ou à finalité sociale.

11.

[Temps de travail et temps de repos > Temps de pause](#)

[C.J.U.E., 9 septembre 2021, Aff. n° C-107/19 \(XR c/ DOPRAVNÍ PODNIK HL. M. PRAHY, AKCIOVÁ SPOLEČNOS\), EU:C:2021:722](#)

L'article 2 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 doit être interprété en ce sens que constitue du temps de travail, au sens de cette disposition, le temps de pause accordé à un travailleur (pompier d'entreprise) durant son temps de travail journalier, au cours duquel il doit être en mesure de partir en intervention dans un délai de deux minutes en cas de besoin, dès lors qu'il découle d'une appréciation globale de l'ensemble des circonstances pertinentes que les contraintes imposées à ce travailleur pendant ledit temps de pause sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté pour ce dernier de gérer librement le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts.

12.

[Temps de travail et temps de repos > Formation professionnelle](#)

[C.J.U.E., 28 octobre 2021, Aff. n° C-909/19 \(BX c/ UNITATEA ADMINISTRATIV TERITORIALĂ D.\), EU:C:2021:893](#)

L'article 2, point 1, 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, doit être interprété en ce sens que la période pendant laquelle un travailleur suit une formation professionnelle qui lui est imposée par son employeur, qui se déroule en dehors de son lieu habituel de travail, dans les locaux du prestataire des services de formation, et pendant laquelle il n'exerce pas ses fonctions habituelles, constitue du « temps de travail », au sens de cette disposition. (Dispositif)

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Demande d'arriérés de rémunération et changement d'employeur : conditions de la responsabilité délictuelle](#).

13.

[Rémunération / Avantages / Frais > Fixation > Réglementation sectorielle > Régularisation barémique](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 24 juin 2021, R.G. 20/158/A](#)

Le fait d'être titulaire d'un diplôme ne signifie pas pour autant que le travailleur a droit à la rémunération prévue pour cette catégorie de personnel. Encore faut-il qu'il soit engagé pour exercer la fonction pour laquelle il réclame la rémunération.

Il ne suffit donc pas qu'un travailleur soit détenteur d'un diplôme pour pouvoir automatiquement revendiquer la rémunération afférente à la fonction exigeant ledit diplôme : encore faut-il qu'il exerce, dans les faits, la fonction en question et non une fonction requérant un diplôme inférieur.

14.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis > Pécule de vacances des ouvriers](#)

[C. trav. Bruxelles, 2 avril 2021, R.G. 2018/AB/566⁵](#)

Le pécule de vacances est certes un avantage acquis en vertu du contrat au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978. Pour les ouvriers cependant ce pécule n'est pas payé directement par l'employeur mais par les caisses de vacances, auprès desquelles les employeurs ont cotisé. Pour ceux-ci, la base de calcul des cotisations destinées à financer les pécules de vacances est la même que celle appliquée au calcul des cotisations de sécurité sociale, s'agissant de la rémunération au sens de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965. Inclure le pécule de vacances dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis reviendrait à accorder à l'ouvrier deux fois le bénéfice de ce pécule, étant une fois par l'inclusion dans l'indemnité compensatoire de préavis et une seconde fois au titre de pécule de vacances calculé sur celle-ci. L'ouvrier n'est en effet pas privé du pécule relatif à la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, puisqu'il en bénéficiera comme tel via la caisse.

15.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Libre circulation > Egalité de traitement](#)

[C.J.U.E., 12 mai 2021, Aff. n° C-27/20 \(PF et QG c/ CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES \(CAF\) D'ILLE-ET-VILAINE\), EU:C:2021:383⁶](#)

Dans l'examen d'une entrave éventuelle à la libre circulation des travailleurs prohibée par l'article 45, § 1^{er}, T.F.U.E., la Cour de Justice a rappelé à diverses reprises que la disposition s'oppose à toute mesure qui, même applicable sans discrimination tenant à la nationalité ou à la résidence, est susceptible de gêner ou de rendre moins attrayant l'exercice par les ressortissants de l'Union des libertés fondamentales garanties par le Traité F.U.E. Celui-ci vise à faciliter l'exercice d'activités professionnelles de toute nature sur l'ensemble du territoire de l'Union et s'oppose à une mesure nationale qui viendrait défavoriser les ressortissants souhaitant exercer une activité économique sur le territoire d'un autre Etat membre (avec renvoi notamment à l'arrêt ADRIEN du 6 octobre 2016).

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Rémunération de base de l'indemnité compensatoire de préavis de l'ouvrier : quid du pécule de vacances ?](#)

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Montant des allocations familiales et libre circulation des travailleurs.](#)

16.

[Travail et famille > Interruption de carrière > Enseignement Communauté française](#)

[C. const., 14 octobre 2021, n° 141/2021](#)

La Cour est interrogée au sujet de la différence de traitement en Communauté française entre, d'une part, les enseignants nommés à titre définitif pour une charge de travail de minimum 4/5^{ème} temps et, d'autre part, les enseignants occupés à temps plein (vingt heures) du fait du cumul d'un engagement à titre temporaire et d'une nomination définitive, en ce que les premiers peuvent bénéficier d'une réduction du temps de travail à concurrence de 1/5^{ème} ainsi que de allocations d'interruption de carrière correspondantes, alors que les seconds, du fait de la fin systématique de l'engagement à titre temporaire le 30 juin de l'année scolaire, ne peuvent plus bénéficier de cette réduction ainsi que de ces allocations à partir du 1^{er} juillet pour le reste de la période demandée, même s'ils sont susceptibles de voir leur engagement à titre temporaire être renouvelé au 1^{er} septembre.

Elle répond que la différence de traitement ne trouve pas son origine dans l'article 102 de la loi du 22 janvier 1985, même lu en combinaison avec l'article 2, §§ 2, 2^{bis} et 7, de l'arrêté du 3 décembre 1992, mais dans les dispositions normatives qui prévoient que les engagements temporaires dans l'enseignement en Communauté française se terminent au plus tard à la fin de chaque année scolaire. La Cour n'est pas saisie de ces dispositions normatives dans le cadre de la question préjudicielle présentement examinée, aussi conclut-elle que la question n'appelle pas de réponse.

17.

[Accidents du travail > Mécanisme probatoire > Présomptions légales > Présomption de causalité > En cas de non-application de la loi du 3 juillet 1967](#)

[C. trav. Bruxelles, 1^{er} mars 2021, R.G. 2019/AB/310 et 2019/AB/318⁷](#)

Dans la mesure où la notion de lien causal n'est pas précisée par le R.G.P.S., il faut faire application du droit commun des accidents du travail par analogie. Le lien causal existe dès lors que l'événement a été, fût-ce partiellement, la cause de la lésion, c'est-à-dire dès lors que la lésion ne se serait pas produite au moment et dans la forme où elle serait survenue sans l'événement soudain. Dans le renversement de la présomption, il faut qu'il soit exclu, avec le plus haut degré de vraisemblance, que les lésions soient, concrètement, une conséquence en tout ou en partie de l'événement soudain.

18.

[Maladies professionnelles > Mécanisme probatoire > Maladie hors liste](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 20 avril 2021, R.G. 2020/AL/89⁸](#)

L'origine d'une pathologie lombaire est multifactorielle et, en vertu des principes applicables, il suffit pour qu'il y ait cause déterminante de directe, de constater un impact de l'exposition sur l'apparition ou le développement de la maladie, qui peut être modeste, sans devoir quantifier l'importance de toutes les autres causes potentielles étrangères à l'exposition au risque professionnel.

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accident du travail d'un agent statutaire de HR Rail : spécificités de la réglementation applicable](#).

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Exposition au risque professionnel : débat autour du Code 1.605.01 de la liste des maladies professionnelles](#).

19.

[Maladies professionnelles > Revision](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 20 avril 2021, R.G. 2020/AL/89](#)

N'est pas une cause de revision le fait que FEDRIS reconsidère les connaissances médicales généralement admises et donc l'élément de causalité théorique potentiel de la notion d'exposition au risque professionnel pour les maladies relevant du code visé (en l'espèce 1.605.01). La cour fait grief à l'Agence de ne pas démontrer que sa demande repose sur des éléments nouveaux ou sur la découverte de tels éléments mais sur une nouvelle prise de position scientifique d'ordre général pour ce seul code.

20.

[Chômage > Paiement des allocations > Taux > Cohabitant > Notion de cohabitation](#)

[C. trav. Bruxelles, 18 mars 2021, R.G. 2019/AB/681⁹](#)

Le formulaire C1 ne constitue qu'une déclaration unilatérale du chômeur et celle-ci peut suffire à établir sa qualité sur la base de l'article 110, § 4, tant qu'elle n'est pas mise en doute par l'ONEm, qui peut s'appuyer sur des données qui traduiraient une tout autre situation familiale. Dans cette hypothèse, l'intéressé doit apporter la preuve que sa déclaration est conforme à la réalité. S'agissant de la preuve d'un fait négatif, celle-ci ne doit pas être apportée avec la même rigueur que celle d'un fait positif.

21.

[Chômage > Procédure judiciaire > Pouvoirs du juge > Réduction d'une sanction](#)

[C. trav. Bruxelles, 18 mars 2021, R.G. 2019/AB/681](#)

L'article 157*bis* de l'arrêté royal organique prévoit la possibilité pour le directeur du bureau de chômage de limiter la sanction à un avertissement, sauf si, dans les deux ans qui précèdent l'événement, il y a eu lieu d'appliquer les articles 153, 154 et 155, § 3.

En l'espèce, la cour fait droit à cette demande, jugeant que cette sanction est plus appropriée et mieux proportionnée, nonobstant la durée de la période infractionnelle. Elle retient pour ce trois éléments. Le premier est qu'il s'agit d'une première infraction à la réglementation sur le chômage (ce qui rencontre la condition de l'article 157*bis*) et est en soi suffisant. Le deuxième est que, si l'intéressé n'établit pas sa bonne foi, il n'est pas non plus avéré avec certitude qu'il était de mauvaise foi, ce qui joue en sa faveur quant au degré de la sanction à retenir. Le troisième est qu'il a rempli le formulaire C1-Annexe Regis, sa déclaration ayant déclenché l'enquête de l'ONEm.

⁹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Cohabitation et correction du taux des allocations de chômage : un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles.](#)

22.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Etat d'incapacité de travail > Evaluation > AMI / AT](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 25 octobre 2021, R.G. 2020/AL/134

Le régime de l'assurance maladie-invalidité d'une part, le régime des risques professionnels d'autre part ou enfin celui de la réparation de droit commun, se caractérisent en réalité par des différences d'approche fondamentales. Ainsi, en droit commun, il s'agit de réparer un dommage dans son intégralité, sans recourir à une réparation forfaitaire, et en ne se préoccupant que de façon marginale de la capacité de gain qui subsiste et des possibilités de reclassement, la réparation étant orientée vers ce qui est perdu. En outre, là où en risques professionnels, il s'agit d'apprécier une atteinte à la capacité de gain qui donnera lieu à une indemnisation « sur mesure », en complément d'un salaire lorsque l'activité est maintenue ou d'une allocation sociale (sous réserve d'éventuelles règles anti-cumul), l'indemnisation en maladie-invalidité relève du « tout ou rien » : remplir ou non une condition d'octroi d'un type d'indemnité. Il s'agit d'une logique binaire, qui permet une indemnisation de l'incapacité selon qu'on dépasse ou non un seuil donné.

Dès lors, lorsqu'il s'agit d'apprécier l'incapacité de gain au regard de l'assurance maladie-invalidité, il convient de garder à l'esprit cette logique de point pivot et de ne pas se focaliser sur le pourcentage d'incapacité reconnu en risques professionnels ou en droit commun.

En l'espèce, la cour fait grief à l'expert de s'être concentré sur l'évaluation des deux accidents antérieurs, mais sans avoir concrètement examiné la question de savoir si, dans la logique binaire propre à l'assurance maladie-invalidité, par rapport aux diverses professions que le travailleur a ou qu'il aurait pu exercer du fait de sa formation professionnelle, l'intéressé a vu sa capacité de gain résiduaire ramenée à un tiers ou moins.

23.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Aide sociale > Nature et formes de l'aide sociale > Honoraires et frais d'un administrateur provisoire](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 22 octobre 2021, R.G. 2021/AL/152

S'il est incontestable qu'en principe les honoraires d'un administrateur provisoire doivent être pris en charge par le C.P.A.S. en cas d'insuffisance de fonds disponibles, dès lors que celui-ci supplée à la carence de la capacité de la personne protégée à gérer ses biens, ce qui fait partie des conditions pour mener une vie conforme à la dignité humaine, il n'en reste pas moins que le droit à l'aide sociale, qui a pour but de permettre à une personne de mener une vie conforme à la dignité humaine, est un droit attaché à la personne. Seule la personne dont la dignité humaine est protégée a droit à cette aide et peut prétendre à l'intervention du C.P.A.S. à son profit dans le cadre de la loi du 8 juillet 1976. Ses créanciers ne peuvent exercer une action oblique sur pied de l'article 1166 du Code civil en vue d'obtenir cette aide. La personne étant décédée, c'est dès lors à bon droit que le C.P.A.S. a refusé de faire droit à la demande introduite après le décès par son ancien administrateur provisoire, devenu créancier de la masse successorale, en vue de la prise en charge de ses frais et honoraires, cette demande ne répondant plus à aucun intérêt propre à la personne protégée.

24.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Arlon\), 17 août 2021, R.G. 21/109/A](#)

Le tribunal du travail interroge la Cour de Justice à propos de la conformité de la législation belge avec le Règlement Dublin III n° 604/2013 s'agissant d'une demande de protection internationale dans les termes suivants :

L'article 27, § 3 du Règlement Dublin III n° 604/2013, le cas échéant lu à la lumière de l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une législation nationale qui prévoit que le recours en suspension ordinaire, introduit avec le recours en annulation contre une décision de transfert du demandeur vers un Etat déclaré compétent pour connaître de la demande de protection internationale, ne suspend pas l'exécution du transfert jusqu'à ce qu'il ait été statué sur ladite demande de suspension.

L'article 27, § 3 du Règlement Dublin III n° 604/2013, le cas échéant lu à la lumière de l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une législation nationale qui prévoit que le recours en suspension contre une décision de transfert du demandeur vers un Etat compétent pour connaître de la demande de protection internationale ne suspend l'exécution du transfert jusqu'à ce qu'il ait été statué sur ladite demande de suspension qu'à la condition que la demande de suspension soit introduite en extrême urgence, lorsque le demandeur fait l'objet d'une mesure d'éloignement ou de refoulement dont l'exécution est imminente, en particulier lorsqu'il est maintenu en détention ou est mis à la disposition du gouvernement, et s'il n'en a pas encore demandé la suspension ordinaire en même temps que son annulation.

25.

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

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 7 octobre 2021, R.G. 2020/AN/162](#)

La présomption contenue à l'article 6 de la loi du 22 mars 2001 (tel que modifié par la loi du 8 décembre 2013 et qui ne contient plus expressément la possibilité de prouver sa résidence habituelle par tout document officiel ou administratif) est réfragable (avec renvoi à la motivation de C. trav. Bruxelles, 1^{er} juin 2021, R.G. 2019/AB/754).

26.

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

[C. trav. Bruxelles, 21 juin 2021, R.G. 2018/AB/682](#)

Un médecin délivrant une attestation à un patient atteint de *burn-out* n'est pas un témoin direct de la situation vécue au travail par l'intéressé. Il ne peut se baser que sur les renseignements que ce dernier a bien voulu lui fournir, avec pour effet que cette attestation est insuffisante à démontrer que son incapacité est la conséquence des manquements commis par l'employeur et que ce sont ces mêmes manquements qui justifient toujours celle-ci près d'un an plus tard.

27.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La demande > Intérêt à agir](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 11 octobre 2021, R.G. 2021/AL/62](#)

Augmenter ses chances d'obtenir une libération conditionnelle par la reconnaissance du droit au bénéfice de revenus de remplacement (AMI en l'occurrence) constitue un avantage dans le chef d'un détenu et, par là-même, suffit à constituer un intérêt moral né et actuel dans son chef quant à l'action judiciaire introduite à cette fin.

*
* *

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

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