



Terra Laboris ■

CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)

EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 145

31 décembre 2021

Chères Lectrices,
Chers Lecteurs,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin, dont la Brève est consacrée à la notion de délai de recours visée par l'article 14, alinéa 1^{er}, 3^o, de la Charte de l'assuré social.

Celui-ci 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.

Ce numéro clôture ainsi l'année 2021, qui a été très fructueuse pour Terra Laboris, notre site s'étant accru de nombreuses décisions de jurisprudence et des collaborations régulières avec certaines juridictions ayant été renforcées. Nous espérons pouvoir aller plus loin en 2022 encore et vous souhaitons à vous également une année 2022 pleine de projets et de succès.

Bonne année de nous tous !

Bien à vous,

Pour l'équipe rédactionnelle,
Igor SELEZNEFF

I. BREVE

Les délais de recours au sens de la Charte de l'assuré social incluent-ils les délais de prescription ?

Brève synthèse de [C. const., 18 novembre 2021, n° 163/2021](#)

La Cour affirme en conclusion que les questions préjudicielles posées n'appellent pas de réponse, mais l'enseignement de l'arrêt est important.

Il était question de savoir, notamment, si les articles 7 et 14 de la Charte de l'assuré social, selon lesquels les assurés sociaux doivent recevoir une information quant aux possibilités de recours et aux formes et délais à respecter pour intenter un recours, à défaut de quoi, le délai de recours ne commence pas à courir, ne créent pas une discrimination dans l'interprétation où les délais de recours évoqués dans les dispositions précitées n'incluraient pas les délais de prescription, en manière telle que l'absence d'information quant au délai de prescription de l'action en paiement des indemnités, visée à l'article 20, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1967, n'a pas pour effet d'empêcher la prise de cours de ce délai de prescription.

La Cour constitutionnelle relève que, suivant les arrêts de la Cour de cassation du 10 mai 2010 et du 6 septembre 2010, les délais de prescription :

- sont également visés par l'article 23 de la Charte de l'assuré social (qui énonce pour rappel que « sans préjudice des délais plus favorables résultant des législations spécifiques, les recours contre les décisions prises par les institutions de sécurité sociale compétentes en matière d'octroi, de paiement ou de récupération de prestations, doivent, à peine de déchéance, être introduits dans les trois mois de leur notification ou de la prise de connaissance de la décision par l'assuré social en cas d'absence de notification ») ;
- tandis qu'ils ne sont pas visés par l'article 7 de la Charte (qui dispose pour rappel que « les institutions de sécurité sociale et les services chargés du paiement des prestations sociales sont tenus de faire connaître aux personnes intéressées, au plus tard au moment de l'exécution, toute décision individuelle motivée les concernant » et que « la notification doit en outre mentionner les possibilités de recours existantes ainsi que les formes et délais à respecter à cet effet »).

La Cour poursuit en affirmant que l'article 14 de la Charte de l'assuré social (suivant lequel « les décisions d'octroi ou de refus des prestations doivent contenir les mentions suivantes : (...) 3° le délai et les modalités pour intenter un recours; (...) Si la décision ne contient pas les mentions prévues à l'alinéa 1^{er}, le délai de recours ne commence pas à courir ») n'est quant à lui pas visé par l'arrêt de la Cour de cassation du 10 mai 2010, qui n'avait pas pour objet une contestation relative à une décision d'octroi ou de refus de prestations sociales (cet arrêt portait sur une proposition visée par l'article 9, alinéa 3, de l'arrêté royal du 13 juillet 1970 relatif à la réparation, en faveur de certains membres du personnel des services ou établissements publics du secteur local, des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail, qui, ne retenant aucune invalidité permanente consécutive à l'accident, n'a pas été suivie de la décision prévue par l'article 10).

Elle rappelle que l'article 14 de la Charte de l'assuré social porte spécifiquement sur les mentions que doivent contenir les décisions d'octroi de refus des prestations sociales tandis que l'article 7 de la Charte vise plus généralement les mentions que doit contenir la notification de toute décision individuelle motivée relative aux personnes intéressées.

Elle souligne que l'article 14 est plus exigeant que l'article 7 quant aux mentions qui doivent être contenues dans la décision d'octroi ou de refus des prestations et prévoit explicitement que si la décision ne répond pas aux exigences en question, le délai de recours ne commence pas à courir.

Elle explique que « lorsque comme en l'espèce une décision de refus des prestations sociales est en cause, c'est l'article 14 de la Charte de l'assuré social qui s'applique et non l'article 7 de celle-ci » (en l'occurrence, il était question d'une décision d'une autorité fédérale-employeur d'une guérison sans séquelle à la suite d'un accident du travail).

La Cour relève que, suivant l'article 23 de la Charte, les recours visés peuvent être introduits dans le délai de prescription fixé dans une législation spécifique lorsque ce délai de prescription est plus favorable que le délai de recours de trois mois fixé par l'article 23 de la Charte, ce qui est le cas en l'espèce du délai de prescription de trois ans prévu par l'article 20 de la loi du 3 juillet 1967 pour les actions en paiement d'indemnités à la suite d'un accident du travail.

Et elle poursuit comme suit : « Conformément à l'intention du législateur exprimé dans les travaux préparatoires de la loi du 25 juin 1997 et dans une interprétation cohérente de la Charte de l'assuré social dans son ensemble, la modification législative précitée a également pour effet que la notion de délai de recours visée par l'article 14, alinéa 1^{er}, 3^o, de la Charte de l'assuré social doit être interprétée de la même manière et vise donc également les délais de prescription. Pareille interprétation est également cohérente par rapport à l'objectif que le législateur a poursuivi par l'article 14, alinéa 1^{er}, 3^o, en ce qu'il a voulu garantir que l'assuré social soit informé de toutes les voies de recours qu'il peut exercer contre une décision qui lui serait défavorable. Il en résulte qu'en ce qui concerne les actions en paiement d'indemnités, le délai de prescription visé à l'article 20 de la loi du 3 juillet 1967 doit être considéré comme un délai de recours au sens de l'article 14, alinéa 1^{er}, 3^o, de la Charte de l'assuré social de sorte que la décision d'octroyer ou de refuser des prestations sociales en vertu de la loi du 3 juillet 1967 doit faire référence à ce délai et qu'à défaut d'une telle indication, celui-ci ne prend pas cours ».

*

* *

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 14 juin 2021, R.G. 19/205/A¹](#)

La jurisprudence de la Cour de Justice indique la manière d'identifier des mesures qui bien qu'apparemment neutres produisent en pratique un effet défavorable pour des personnes caractérisées par un critère protégé. Pour qu'il y ait discrimination indirecte, la mesure litigieuse doit aboutir en pratique à désavantager un nombre beaucoup plus important de personnes caractérisées par un motif protégé que d'autres. Pour ce, il faut recourir à une analyse statistique pour vérifier si l'impact est disproportionné sur un groupe protégé. Par ailleurs, certaines mesures sont par nature et intrinsèquement susceptibles de défavoriser les personnes présentant un tel critère.

Dès lors qu'est identifié un critère apparemment neutre mais de nature à créer une discrimination indirecte, il faut se demander s'il touche en pratique un pourcentage considérablement plus élevé de travailleurs qui exercent des mandats syndicaux que d'autres travailleurs. Cette preuve est à fournir par le demandeur, qui doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination.

2.

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

[C. trav. Bruxelles, 6 juillet 2021, R.G. 2018/AB/551](#)

L'abstention de mettre en place les aménagements raisonnables devant permettre à un travailleur handicapé de se maintenir à son poste n'est, par elle-même, constitutive de discrimination que pour autant qu'elle puisse être qualifiée de refus, ce qui suppose qu'une demande ait été formulée en ce sens, à laquelle il n'a pas été donné suite, sans qu'il soit démontré que cette mise en place aurait engendré une charge disproportionnée dans le contexte particulier d'une restructuration annoncée, cette perspective étant, *in se*, insuffisante pour légitimer la position de la société en ce qu'elle ne constitue pas *ipso facto* un motif valable éluif d'un potentiel reclassement.

3.

[Charte de l'assuré social > Récupération d'indu > Secteurs > AMI](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 21 juin 2021, R.G. 18/1.635/A²](#)

L'article 17 de la Charte de l'assuré social fait une référence expresse à une décision erronée. La jurisprudence admet que la décision peut être implicite et qu'effectuer un paiement suite à une mauvaise comptabilisation de jours prestés est une décision – certes implicite – mais une décision. Il ne s'agit pas d'une erreur de manipulation.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Exercice de mandats syndicaux et discrimination dans les conditions de rémunération](#).

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Notion de décision au sens de l'article 17 de la charte de l'assuré social \(secteur AMI\)](#).

En l'espèce, le versement d'indemnités constitue l'exécution d'une décision implicite d'octroyer celles-ci. Un mi-temps médical ayant été accepté par le conseiller en prévention – médecin du travail et cette autorisation ayant été confirmée par une décision du Collège communal (le coût des prestations non effectuées étant à charge de la mutualité), l'intéressée pouvait légitimement considérer qu'elle avait droit à ces indemnités d'incapacité. L'indu résulte dès lors exclusivement d'une erreur de la mutualité et les effets de la décision ne peuvent valoir que pour l'avenir.

4.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Obligations du travailleur > Incapacité de travail > Etendue des obligations](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 13 septembre 2021, R.G. 20/3.460/A](#)

Un défaut éventuel d'avertissement immédiat peut, à lui seul, d'autant moins être érigé en faute grave que, depuis le 1^{er} janvier 2014, il est légalement prévu que le travailleur en défaut (ou tardant à) d'y procéder peut se voir refuser le droit au salaire garanti pour les jours d'incapacité précédant le jour de l'accomplissement de cette formalité.

5.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Sanctions disciplinaires](#)

[C. trav. Bruxelles, 6 juillet 2021, R.G. 2018/AB/451](#)

Comme le précise l'article 17, alinéa 1^{er}, de la loi instituant les règlements de travail, les pénalités doivent, pour être effectives, faire l'objet d'une notification au travailleur, laquelle a également pour effet de lier l'auteur de la décision, à telle enseigne qu'une mesure subséquente de licenciement pour motif grave serait privée de tout fondement légal puisque annihilée par l'effectivité de la sanction disciplinaire infligée qui, par essence même, n'empêche pas la poursuite des relations contractuelles de manière définitive et immédiate. Il en irait tout autrement faute de notification. En ce cas, en effet, l'employeur pourrait, pour peu que sa décision finale intervienne dans le délai légal de trois jours, évoluer dans l'appréciation des suites à réserver aux faits qui sont portés à sa connaissance.

6.

[Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Critères de l'abus de droit > Formes d'abus > Comportement à la rupture > Manque de respect](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 3 septembre 2021, R.G. 20/3.008/A](#)

En procédant au licenciement d'un travailleur en période d'incapacité de travail, l'employeur se rend coupable d'un manque de respect et de reconnaissance d'autant plus flagrant que l'intéressé, qui disposait d'une ancienneté importante, marquée par l'absence d'avertissements ou de blâmes et l'obtention de résultats de qualité, n'a fait l'objet d'aucune audition préalablement à la prise de cette décision.

7.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Clause de stabilité d'emploi > Secteur des institutions de crédit](#)

[C. trav. Bruxelles, 27 avril 2021, R.G. 2018/AB/555](#)³

En cas de licenciement pour carences professionnelles, la procédure préalable au licenciement (C.P. 325) vise quatre étapes étant (i) la notification des manquements professionnels au travailleur, (ii) sa convocation écrite à un entretien dans un délai déterminé (avec remise du dossier de licenciement), (iii) la notification de la décision définitive et (iv) l'information de la délégation syndicale avec notification au travailleur.

Le choix fait par l'intéressé de ne pas être assisté par un délégué syndical ne dispense pas l'employeur du respect de l'ensemble de ces étapes. Ces obligations ne sont pas purement formelles. Il appartient à l'employeur d'agir de façon à permettre que l'effet utile de la procédure soit atteint. A défaut, l'indemnité spéciale est due.

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Recours organisé](#)

[C. const., 25 novembre 2021, n° 169/2021](#)

L'article 19bis de l'arrêté royal du 25 octobre 1971 « fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements d'enseignement de la Communauté française », tel qu'il a été inséré par le décret de la Communauté française du 10 mars 2006 « relatif aux statuts des maîtres de religion et professeurs de religion » et tel qu'il était rédigé avant sa modification par le décret de la Communauté française du 11 juillet 2018 « portant diverses mesures en matière de statut des membres du personnel de l'enseignement », viole les articles 10, 11 et 24 de la Constitution, en ce qu'il ne permet pas aux maîtres et professeurs de religion stagiaires de l'enseignement organisé par la Communauté française de saisir la chambre de recours pour contester la décision de licenciement pour faute grave dont ils font l'objet. (Dispositif)

9.

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

[C. trav. Bruxelles, 6 juillet 2021, R.G. 2018/AB/451](#)

Si c'est une autorité collégiale qui dispose du pouvoir de licencier un travailleur pour motif grave, le délai ne commence à courir que lorsque celle-ci est valablement constituée. La circonstance que les faits auraient été connus, individuellement, par certains membres de la hiérarchie, voire certains administrateurs, ne constitue évidemment pas la connaissance requise.

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Secteur des institutions de crédit : procédure de licenciement et questions de discrimination](#).

10.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 3 septembre 2021, R.G. 20/3.008/A](#)

Dès lors que la clause de mobilité dont est affecté le contrat du travailleur concerne exclusivement la Belgique, son refus d'exercer ses fonctions en dehors du territoire national est légitime et ne peut constituer, à lui seul, un acte d'insubordination justifiant un licenciement pour motif grave. Le choix posé par lui, à certain moment, de ne plus répondre à son employeur que par le truchement de son conseil ne peut non plus lui être reproché, ni être interprété comme une coupure de contact.

11.

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

[T.U.E., 1^{er} décembre 2021, Aff., T-152/21, \(UNION SYNDICALE SOLIDAIRES DES SERVICES DÉPARTEMENTAUX D'INCENDIE ET DE SECOURS \(SDIS\) DE FRANCE ET DOM/TOM c/ COMMISSION EUROPÉENNE\), EU:T:2021:847](#)

L'union syndicale Solidaires des services départementaux d'incendie et de secours de France et DOM/TOM a adressé à la Commission européenne une plainte concernant des prétendus manquements de la République française au droit de l'Union, étant que celle-ci ne considère pas les sapeurs-pompiers volontaires comme des travailleurs, y compris ceux qui réalisent des volumes horaires très importants, à l'inverse des sapeurs-pompiers professionnels, alors qu'ils exercent strictement les mêmes missions. N'obtenant pas de réponse sur le fond, elle a saisi le Tribunal vingt-et-un mois environ après le dépôt de la plainte. Le Tribunal la déboute au motif que le dépassement du délai d'un an pour prendre position sur la plainte litigieuse ne saurait, par lui-même, être regardé comme constitutif d'une méconnaissance du principe du respect du délai raisonnable dans le traitement d'une plainte pour infraction au droit de l'Union.

12.

[Temps de travail et temps de repos > Vacances annuelles > Droit aux vacances > Secteur privé > Types de personnel > Personnel d'université](#)

[C. trav. Bruxelles, 14 avril 2021, R.G. 2011/AB/1.147⁴](#)

Dans sa jurisprudence, la Cour de cassation a réaffirmé que les institutions universitaires subventionnées par l'Etat ont l'obligation en vertu de l'article 41 de la loi du 27 juillet 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires de fixer, par décision de leur conseil d'administration pour leur personnel rémunéré au moyen des allocations de fonctionnement définies à l'article 25 de la loi, un statut équivalent au statut fixé par les lois et règlements pour le personnel des institutions universitaires de l'Etat. Il peut s'agir d'un statut dérogatoire par rapport à la réglementation générale applicable aux travailleurs, dans la mesure où ces dérogations sont nécessaires pour réaliser l'équivalence légalement requise. Ces dérogations peuvent être ou non favorables aux travailleurs concernés. Pour ce qui est du régime de vacances annuelles, celui institué par les lois coordonnées au 28 juin 1971 n'est alors pas d'application.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Droit au pécule de vacances pour le personnel des universités](#).

13.

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

[C.J.U.E. \(Grande Chambre\), 15 juillet 2021, Aff. n° C-709/20 \(CG c/ THE DEPARTMENT FOR COMMUNITIES IN NORTHERN IRELAND\), EU:C:2021:602⁵](#)

Lorsqu'un citoyen européen économiquement inactif ne dispose d'aucune ressource pour subvenir à ses besoins ainsi qu'à ceux de ses enfants et qu'il est isolé, les autorités nationales doivent s'assurer qu'en cas de refus des prestations d'assistance sociale, il peut néanmoins vivre avec ses enfants dans des conditions dignes.

Dans la situation de l'espèce, les autorités nationales (Irlande) ne peuvent opposer un refus à une demande de prestations d'assistance sociale telle que le crédit universel que s'il a été vérifié que ce refus n'expose pas le citoyen concerné et les enfants dont il a la charge à un risque concret et actuel de violation de leurs droits fondamentaux tels que prévus par les articles 1^{er}, 7 et 24 de la Charte. Il appartient dès lors à la juridiction de renvoi de vérifier si l'intéressée et ses enfants peuvent effectivement bénéficier des aides disponibles autres que le crédit universel.

14.

[Accidents du travail > Définitions > Accident du travail \(général\) > Événement soudain > Critères > Événement susceptible de causer la lésion](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 20 avril 2021, R.G. 2020/AL/171](#)

Dès lors qu'un élément est identifié, il ne peut être exclu sous prétexte qu'il n'existe aucune origine violente, aucune circonstance particulière expliquant la survenance de la lésion (agression, glissade, etc.). Ce débat relève du lien causal : la cause des lésions est à examiner sur le plan du renversement de la présomption et non en amont au regard des circonstances anormales de la prestation de travail.

15.

[Accidents du travail > Définitions > Accident du travail \(général\) > Événement soudain > Critères > Exécution habituelle de la tâche normale journalière](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 9 juin 2021, R.G. 2020/AL/246](#)

L'événement soudain peut résider dans l'action de la victime. Il peut s'agir d'un fait, d'une circonstance que subit celle-ci directement, ou encore d'un fait ou d'une circonstance dont elle a été témoin, ou même de ceux qui ont pu être ressentis par elle alors qu'elle n'a été ni impliquée ni témoin. L'exercice habituel et normal de la tâche journalière peut être un événement soudain à la condition que, dans cet exercice, puisse être décelé un élément qui a pu produire le dommage. Il n'est pas exigé que cet élément se distingue de l'exécution du contrat. Remplit les conditions légale la situation où le travailleur était occupé à l'exercice habituel et normal de sa tâche journalière, consistant à procéder au montage d'un meuble de bureau, et où, dans cet exercice, est apparu un élément – étant un mouvement consistant à se relever d'une position agenouillée sous le bureau adoptée pour poser un tiroir. Un simple geste de la vie courante qui permet l'exécution de la tâche professionnelle peut constituer l'événement soudain s'il peut être

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Citoyens européens économiquement inactifs : droit à des conditions dignes au sens de la Charte européenne](#).

décelé, épinglé et s'il peut provoquer la lésion, sachant que cet événement ne peut pas se confondre avec cette dernière. Le mouvement est associé à une circonstance professionnelle.

16.

[Accidents du travail > Définitions > Chemin du travail > Trajet > Caractère normal du trajet](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 27 avril 2021, R.G. 2020/AL/183](#)

L'accident survenu alors que le travailleur avait terminé sa journée de travail et se dirigeait vers son véhicule sur un parking est un accident sur le chemin du travail, l'intéressé se trouvant sur le trajet normal qu'il devait parcourir pour se rendre de son lieu de travail à son domicile. La question de savoir s'il allait effectivement rentrer à son domicile n'est pas pertinente.

17.

[Accidents du travail > Mécanisme probatoire > Preuve à charge de la victime > Valeur probante > Déclarations de la victime](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 13 janvier 2021, 2020/AL/192](#)

La déclaration de la victime peut valoir à titre de présomption et elle revêt une valeur probante certaine si elle est corroborée par des présomptions qui en confirment le contenu et si elle s'insère dans un ensemble de faits cohérents et concordants. Il appartient à la cour de prendre connaissance de l'ensemble des circonstances de fait pertinentes pour déterminer sa conviction sur la réalité ou l'absence de l'événement soudain allégué et d'établir l'importance respective des éléments favorables et défavorables à la reconnaissance de l'accident. Cette preuve est acquise dès lors qu'il ressort de la déclaration d'un témoin ainsi que d'un constat médical qu'une contusion existe au niveau du dos, l'événement soudain consistant dans le fait que la victime s'est faufilée entre deux combis de marchandises pour tenter de décoincer l'un de ceux-ci et qu'une sangle tendue munie d'un crochet initialement accroché dans un carton lui a percuté le bas du dos. Les deux indices produits sont considérés suffisamment sérieux, précis et concordants.

18.

[Accidents du travail > Déclaration de l'accident par le travailleur](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 20 avril 2021, R.G. 2020/AL/171](#)

Le fait que la déclaration d'accident ait été rentrée tardivement n'est pas sanctionné comme tel par la loi. Il appartient cependant toujours au juge d'apprécier la valeur de la preuve présentée par la victime et, dans ce cadre, un retard inexplicé peut être apprécié à l'encontre de celle-ci. La cour souligne que, même s'il a subi une lésion, le travailleur ne ressent pas nécessairement le besoin de se déclarer inapte *illico presto*. Il n'est dès lors pas admissible de pénaliser un travailleur qui tente de dominer son mal afin de poursuivre ses prestations et ne fait valoir l'accident que plus tard, lorsque la lésion apparaît sérieusement.

19.

[Accidents du travail > Paiement > Intérêts](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 27 avril 2021, R.G. 2016/AL/222](#)

Les indemnités pour incapacité temporaire étant payables aux mêmes époques que les salaires, elles portent intérêt, au taux légal, de plein droit à partir des dates prévues pour le paiement des salaires. Les indemnités pour incapacité permanente étant, en l'espèce, payables annuellement non à dater de la consolidation mais une fois par an au cours du mois de décembre, les intérêts sont dus au taux légal sur les indemnités échues à partir du 1^{er} janvier suivant chaque échéance annuelle.

20.

[Maladies professionnelles > Législation applicable](#)

[C. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 26 mai 2021, R.G. 2020/AU/36⁶](#)

La réparation du risque professionnel appliquée aux détenus est en dehors du champ d'application des lois du 10 avril 1971 (accidents dans le secteur privé), 3 juin 1970 (maladies dans le secteur privé) et 3 juillet 1967 (accidents et maladies dans le secteur public).

Tant la loi de principes concernant l'administration pénitentiaire que le statut juridique des détenus du 12 janvier 2005 sont muets sur la question. Le risque lié à un accident du travail survenu à un détenu est actuellement couvert par l'arrêté royal du 26 juin 2019. Aucun texte équivalent n'est cependant venu régler la question de la maladie professionnelle (la cour ordonnant une réouverture des débats sur l'application éventuelle d'une circulaire du 27 décembre 1972).

21.

[Chômage > Admissibilité > Sur la base du travail > Types particuliers de travailleurs > Travailleurs étrangers > Travailleur à temps partiel avec maintien des droits](#)

[C. trav. Bruxelles, 20 mai 2021, R.G. 2020/AB/2⁷](#)

Il résulte de l'[arrêt du 7 avril 2016 de la Cour de Justice de l'Union européenne](#) que l'article 37, § 2, de l'arrêté royal du 25 décembre 1991 est conforme au droit de l'Union et, en particulier, à l'article 67, § 3, du Règlement (CEE) n° 1408/71. C'est donc à bon droit qu'un Etat membre peut refuser la totalisation des périodes d'emploi nécessaires à l'admissibilité au bénéfice d'une allocation de chômage destinée à compléter les revenus d'un emploi à temps partiel, lorsque l'occupation dans cet emploi n'a été précédée d'aucune période d'assurance ou d'emploi en son sein.

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Travail pénitentiaire et maladie professionnelle](#).

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Travail à l'étranger et droit aux allocations de chômage avec garantie de revenus](#).

22.

[Chômage > Paiement des allocations > Taux > Travailleur ayant charge de famille](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 21 juin 2021, R.G. 19/1.476/A](#)⁸

L'article 110, § 1^{er}, 3^o, de l'arrêté royal exige que, pour bénéficier du taux isolé avec charge de famille, la pension alimentaire soit payée de manière effective et qu'elle ait été prévue soit dans le cadre d'une procédure de divorce par une décision judiciaire ou un acte notarié, soit s'il s'agit d'un enfant sur base d'un acte notarié prévoyant le paiement à la personne qui exerce l'autorité parentale ou à l'enfant majeur si l'état de besoin subsiste.

L'exigence d'effectivité concrétise l'objectif initial des pouvoirs publics et de l'ONEm en particulier. Il s'agit de permettre au chômeur qui est débiteur alimentaire de s'acquitter de cette obligation en lui assurant un complément d'allocations à cette fin.

En l'espèce, l'intéressé expose les difficultés qu'il a connues, faisant également état de l'accord de la créancière alimentaire sur la suspension des paiements. Tout en admettant la véracité des explications données, le tribunal ne peut que conclure que la condition réglementaire n'est pas remplie et que la décision de l'ONEm doit être confirmée pour ce qui est de la différence de taux.

23.

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > Réduction des cotisations > Octroi > Premier engagement \(loi-programme du 24 décembre 2002\) > Création d'emploi](#)

[C. trav. Bruxelles, 27 mai 2021, R.G. 2019/AB/744](#)⁹

Dans la détermination de la même unité technique d'exploitation visée à la loi – programme (I) du 24 décembre 2002 permettant la réduction des cotisations de sécurité sociale au titre de réduction groupe – cible « premiers engagements », il convient, pour vérifier la création effective d'emploi, de faire une comparaison entre l'effectif du personnel de l'U.T.E. au moment de l'entrée en service du nouvel engagé d'une part et le nombre maximal de membres du personnel occupé dans celle-ci au cours des quatre trimestres précédant cet engagement de l'autre.

Il y a même U.T.E. dès lors que sont constatés l'occupation d'une travailleuse pour les deux entités sans réelle interruption, le rôle de l'employeur initial en sa qualité de représentant de la société, l'activité exercée (l'expansion en termes de matières traitées et de clientèle non plus que le développement de la structure n'étant susceptibles de conclure à l'absence de similarité), le maintien des tâches d'ordre administratif et de secrétariat, etc.

24.

[Droit judiciaire et preuve > Compétence > Compétence territoriale](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 10 mai 2021, R.G. 20/2.013/A](#)

Le fait que la société ne dispose d'aucun établissement permanent sur le site où est occupé le travailleur et celui que ce site ne soit pas considéré comme un lieu de travail stable et contractuel n'empêchent pas l'intéressé de choisir l'arrondissement judiciaire de l'endroit où il était affecté de manière régulière. Rien

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Condition du maintien du taux des allocations de chômage en qualité de travailleur avec charge de famille en cas d'obligation alimentaire](#).

⁹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Réduction de cotisations de sécurité sociale : notion de même unité technique d'exploitation](#).

ne permet, en effet, de justifier un traitement différent des représentants de commerce et d'autres travailleurs itinérants ou détachés sur un chantier. Il en va d'autant plus ainsi que, le matin, le travailleur se rendait directement sur ce chantier, sans passer par le siège de l'entreprise.

25.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 27 avril 2021, R.G. 2019/AL/510](#)

Le simple fait que les auteurs des attestations produites ne soient plus au service de l'entreprise n'implique pas, en l'absence de circonstances particulières, que les intéressés manquent d'objectivité. Celui qu'ils n'aient pas été témoins des derniers faits reprochés au travailleur ne les empêche, par ailleurs, pas d'apporter un éclairage par rapport au dossier dans lequel ils sont produits, notamment en décrivant le comportement de ce dernier, qu'ils ont personnellement pu constater, ou en décrivant les difficultés qu'ils ont, eux-mêmes, pu rencontrer lorsqu'ils étaient au service de l'entreprise.

*
* *

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

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