



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

- Le Bulletin -

N° 151

31 mars 2022

Chers Lecteurs,
Chères Lectrices,

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

Celui-ci contient une sélection de jurisprudence récente avec un sommaire, les décisions elles-mêmes figurant sur le site de Terra Laboris (<https://www.terralaboris.be/>).

Nous rappelons que ces décisions sont sélectionnées parmi l'ensemble de celles régulièrement mises en ligne et ne constituent donc pas le seul accroissement jurisprudentiel du site.

Toutes les **décisions** ci-dessous, leur éventuel **commentaire**, ainsi que les différentes **rubriques**, sont consultables d'un simple clic.

Les suggestions en vue de l'amélioration du Bulletin sont les bienvenues. Toutes décisions inédites peuvent être envoyées à cette adresse. La mise en ligne en sera envisagée par le comité de rédaction.

Bien à vous,

Pour l'équipe rédactionnelle,
Igor SELEZNEFF

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

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

[Prés. Trib. trav. Liège \(Réf.\), 22 février 2022, RF. 21/9/C](#)

Dès lors que, dans le secteur public, les différentes autorités administratives n'ont nullement l'obligation de maintenir en fonction les agents qui atteignent l'âge de 65 ans et que le principe est celui de la retraite, le maintien en activité, lorsqu'il est autorisé, est un régime dérogatoire et doit rencontrer l'intérêt de l'organisme. Dans l'appréciation de l'opportunité de ce maintien en service, le fonctionnaire-dirigeant (s'agissant en l'espèce d'un membre du personnel de la police, soit le Chef de Corps) dispose d'un très large pouvoir d'appréciation. S'il existe un droit subjectif pour tout agent de demander son maintien en activité au-delà de 65 ans, sans être discriminé sur la base d'un critère protégé visé par la loi du 10 mai 2007, il n'existe pas de droit subjectif absolu dans le chef de celui-ci à être maintenu en fonction après cet âge. La mesure (refus du maintien en service) ne peut dès lors, de ce chef, être discriminatoire.

2.

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

[C.J.U.E. \(Ord.\), 13 décembre 2021, Aff. n° C-226/21 \(KQ c/ SERVICIO DE SALUD DE CASTILLA-LA MANCHA \(SESCAM\), EU:C:2021:1010](#)

La clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée (...) doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation nationale en vertu de laquelle le droit d'être dispensé de services de garde est octroyé aux travailleurs à durée indéterminée, à l'exclusion des travailleurs à durée déterminée. (Extrait du dispositif)

3.

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

[C.J.U.E., 13 janvier 2022, Aff. n° C-282/19 \(YT et ALII c/ MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA – MIUR, UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA CAMPANIA, en présence de FEDERAZIONE GILDA-UNAMS\), EU:C:2022:3](#)

La clause 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée (...) doit être interprétée en ce sens, d'une part, qu'elle s'oppose à une réglementation nationale qui exclut les professeurs de religion catholique des établissements d'enseignement public de l'application des règles visant à sanctionner le recours abusif aux contrats à durée déterminée successifs, lorsqu'il n'existe aucune autre mesure effective dans l'ordre juridique interne sanctionnant ledit recours abusif et, d'autre part, que la nécessité d'un titre d'aptitude délivré par une autorité ecclésiastique en vue de permettre à ces professeurs d'enseigner la religion catholique n'est pas constitutive d'une « raison objective », au sens de la clause 5, point 1, sous a), de cet accord-cadre, dès lors que ce titre est délivré une seule fois, et non pas avant chaque année scolaire donnant lieu à la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée. (Extrait du dispositif)

4.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations du travailleur > Obligations résultant d'une « car policy »](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 17 janvier 2022, R.G. 19/1.543/A](#)

En cas de dommage causé au véhicule de l'entreprise, la retenue de la franchise opérée par l'employeur s'effectue dans un contexte de responsabilité civile du travailleur (que ce soit dans le cadre professionnel – article 18 de la loi du 3 juillet 1978 – ou privé – article 1382 du Code civil). Elle présuppose une faute dans le chef du travailleur. Celle-ci n'est nullement objectivée dès lors que le véhicule a été percuté alors qu'il était stationné dans des conditions normales. C'est en violation de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 qu'une retenue serait dès lors opérée à la source sur le décompte de sortie du travailleur.

5.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Matériel de l'entreprise > Vol](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 14 janvier 2022, R.G. 18/224/A et 18/561/A](#)

Ni le classement sans suite d'une plainte pénale ni une ordonnance de non-lieu n'empêche le juge du travail de considérer les faits incriminés comme un motif grave justifiant le licenciement. Dès lors que le motif du classement de la plainte est l'insuffisance des charges, la matérialité des faits n'a pas pu être établie lors de l'information pénale. Le Procureur du Roi ayant estimé les faits non avérés à défaut de charges suffisantes, le tribunal conclut en l'espèce qu'un doute sérieux subsiste tant sur la matérialité de ceux-ci que sur l'intention dolosive requise dans le chef du travailleur pour que l'infraction (vol) soit retenue.

6.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Manquements professionnels / Incompétence](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 26 octobre 2021, R.G. 2020/AN/72](#)

En ne consultant pas la messagerie du courrier indésirable pendant une période en l'espèce de 4 semaines, une secrétaire d'un cabinet d'avocats manque aux obligations professionnelles qui sont les siennes et n'agit pas comme une secrétaire normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances. Il s'agit d'une faute « professionnelle » commise toutefois sans intention délibérée, malveillante ou de nuire et qui ne témoigne pas non plus d'une forme de malhonnêteté à l'égard de l'employeur. Ces éléments sont de nature à minorer l'impact de cette faute sur le maintien de la confiance indispensable dans les relations professionnelles. A l'inverse, doivent être pris en considération le fait qu'elle s'était vu adresser un avertissement écrit quelques semaines auparavant en raison de manquements professionnels, tout comme la circonstance que la faute en cause était de nature à avoir des conséquences sérieuses en termes de responsabilité pour son employeur.

7.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Incapacité de travail > Activité pendant une période d'incapacité](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 10 janvier 2022, R.G. 20/2.083/A](#)

La poursuite d'une activité complémentaire pendant une période d'incapacité de travail n'est pas constitutive de motif grave au motif qu'elle serait de nature à retarder la guérison, dans la mesure où l'employeur ne démontre pas que l'intéressée effectuait des prestations susceptibles d'entraîner ce risque. Ainsi, pour une caissière de grande surface qui effectue à titre complémentaire et avec le statut de travailleur indépendant des activités d'infographie, de lettrage et d'imprimés, ainsi que des reportages photos de mariages et de bébés.

8.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Fermeture d'entreprise > Intervention du Fonds de fermeture](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mouscron\), 14 septembre 2021, R.G. 20/364/A¹](#)

Une compétence est liée lorsqu'une règle détermine le contenu ou l'objet de la décision que l'administration est tenue de prendre si certaines conditions sont remplies. Il est fait état d'un pouvoir discrétionnaire lorsque le législateur confère à l'administration une certaine liberté dans l'exercice des compétences attribuées et lui permet de choisir la solution qui s'avère être la plus adéquate dans les limites légales. La différence entre les deux types de compétence n'est pas l'existence dans le chef de l'administration d'une marge d'interprétation des conditions d'octroi du droit dont l'assuré social demande le bénéfice mais bien d'une marge d'appréciation en opportunité de cet octroi.

Le pouvoir du Comité de gestion du Fonds de fermeture (article 48 de la loi du 26 juin 2002) relève d'une compétence liée. Le critère du cas de force majeure (dont les conditions de reconnaissance sont limitativement énumérées par l'arrêté royal du 23 mars 2007) a pour finalité de reconnaître un droit subjectif à une prestation, à savoir le paiement d'une indemnité de rupture. Le juge doit donc vérifier si l'administration a bien appliqué la réglementation.

9.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Transfert d'entreprise > Effets du transfert > Maintien des droits des travailleurs > Obligation de reprendre l'ensemble des travailleurs](#)

[C. trav. Bruxelles, 13 juillet 2021, R.G. 2019/AB/767²](#)

L'existence d'un transfert conventionnel d'entreprise est une question de fait qui relève de la compétence des juridictions du fond, celles-ci devant tenir compte de toutes les circonstances de fait qui caractérisent l'opération en cause. Le critère déterminant est la conservation de l'identité de l'entreprise, tandis que le poids des différents éléments de fait à prendre en considération varie en fonction de la nature de celle-ci et de l'activité exercée. Les conséquences du transfert sont que les droits résultant des contrats de travail sont, du fait du transfert, transférés au cessionnaire et que les deux parties sont tenues *in solidum* au

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Force majeure : conditions d'intervention du Fonds de Fermeture](#).

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Effets du transfert d'entreprise sur les contrats en cours : un cas d'application](#).

paiement des dettes existant à la date du transfert et résultant de ces contrats de travail (hors dettes dans le chef de régimes complémentaires de prestations sociales).

10.

[Temps de travail et temps de repos > Cas particuliers > Poste de direction ou de confiance](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 30 août 2021, R.G. 2020/AL/306](#)

La personne investie d'un poste de direction ou de confiance n'étant pas soumise à la législation relative à la durée du travail, elle n'effectue pas d'heures supplémentaires et ne peut donc prétendre à un sursalaire. Tout en relevant que la question de savoir si elle a droit à sa rémunération pour les heures prestées au-delà de l'horaire normal de travail est plus discutée, la cour du travail se rallie à la jurisprudence qui considère que le principe d'exécution de bonne foi permet au travailleur de réclamer une indemnisation sur la base de l'article 1135 du Code civil lorsque la rémunération convenue est sans commune mesure avec ce qu'exige la fonction exercée. Ainsi, le caractère modeste du montant de la rémunération peut indiquer que le contrat couvre uniquement une variabilité modérée des prestations, tandis qu'une rémunération suffisamment élevée peut indiquer qu'une plus grande variabilité des prestations a été convenue entre les parties.

11.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 8 novembre 2021, R.G. 2020/AL/337](#)

L'infraction alléguée étant le non-paiement de rémunération et de pécules de vacances, en violation de l'article 162 du Code pénal social, il s'agit d'une infraction réprimée par une sanction de niveau 2, soit une amende pénale de 50 à 500 euros (ou une amende administrative de 25 à 250 euros). Cette sanction place le non-paiement de rémunération dans la catégorie des délits soumis à une prescription de 5 ans. Ce manquement s'étant en l'espèce répété durant toute la durée de l'occupation et l'employeur ne pouvant se prévaloir d'aucune cause d'exonération, l'infraction continuée a persisté jusqu'à la fin de cette période et les demandes formées par requête introductive d'instance datant de moins d'un an par après ont été introduites en temps utile. Elles ne sont pas prescrites. (L'affaire concerne une requalification de contrat de stage en contrat de travail).

12.

[Accidents du travail > Paiement > Cumul > Spécificités dans le secteur public > Cumul avec droit commun](#)

[Cass. \(1^{re} chambre\), 1^{er} octobre 2021, n° C.19.0307.F³](#)

L'interdiction de cumul des indemnités accordées sur la base de la loi du 3 juillet 1967 et de la réparation en droit commun (article 14, § 2, alinéa 2, de la loi sur les accidents du travail dans le secteur public et article 14bis en cas de réparation sur la base de l'article 29bis de la loi du 21 novembre 1989) ne vaut que pour le même dommage et ne s'étend pas au dommage dont la réparation n'est pas couverte par la loi du 3 juillet 1967. Le dommage matériel subi par la victime en raison de la réduction permanente de sa capacité de travail consiste en la diminution de sa valeur économique sur le marché du travail et aussi,

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Réparation de l'accident du travail : interdiction de cumul](#).

éventuellement, en la nécessité de fournir des efforts accrus pour accomplir ses tâches professionnelles normales. Cette règle s'applique même quand les indemnités d'incapacité permanente ont été calculées sans tenir compte de la nécessité de fournir des efforts accrus. L'interdiction de cumul ne s'étend pas au dommage dont la réparation n'est pas couverte par la loi du 3 juillet 1967, soit le dommage permanent résultant de la perte de revenus ou d'une chance de revenus provenant d'une activité professionnelle en dehors du secteur public.

13.

[Accidents du travail > Paiement > Cumul > Pension](#)

[C. const., 24 mars 2022, n° 49/2022](#)

Depuis le 1^{er} janvier 2007, la règle selon laquelle les prestations accordées en application de la loi du 10 avril 1971 sont diminuées ou non lorsque la victime d'un accident du travail a également droit à une pension de retraite découle de l'arrêté royal du 12 décembre 2006, et donc pas de l'article 42*bis* de la loi du 10 avril 1971. Cette dernière disposition habilite seulement le Roi à déterminer « dans quelle mesure et suivant quelles conditions les prestations accordées en vertu de la présente loi peuvent être cumulées avec celles accordées en vertu d'autres régimes de sécurité sociale ou de prévoyance sociale ». Une telle habilitation n'est pas incompatible en soi avec les articles 10, 11 et 23 de la Constitution. La Cour rappelle qu'elle ne peut se prononcer sur le caractère justifié ou non d'une différence de traitement au regard des dispositions de la Constitution qu'elle est habilitée à faire respecter que si cette différence de traitement est imputable à une norme législative. La différence de traitement concrète au sujet de laquelle elle est invitée à se prononcer, ne doit, en l'espèce, pas être imputée à une norme législative, mais à un arrêté royal. Elle déclare dès lors que le recours ne relève pas de sa compétence.

14.

[Accidents du travail > Procédure administrative > Secteur privé](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 2 septembre 2021, R.G. 2020/AN/124 et 2020/AN/125⁴](#)

L'accord-indemnité est un contrat solennel.

Le juge n'est pas tenu par l'accord des parties lorsque celui-ci ne réunit pas les conditions prévues à peine de nullité par l'article 65 de la loi du 10 avril 1971, relatif à la procédure d'entérinement (les modalités et les conditions de l'entérinement des accords par FEDRIS étant fixées à l'article 2 de l'arrêté royal du 10 septembre 1987, qui reprend les obligations d'information de l'assureur-loi lorsqu'il transmet l'accord-indemnité). De même quand FEDRIS n'a pas entériné l'accord, la circonstance que celui-ci a été signé par les parties étant sans incidence.

En l'espèce, diverses mentions sont manquantes, ainsi la rémunération de base pour l'incapacité temporaire alors que la victime était en crédit-temps, l'assureur-loi ayant appliqué à son cas la rémunération valable en cas de temps partiel. Sont également manquantes des séquelles résultant de l'accident.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Validité d'un accord-indemnité et rappel des règles en matière de rémunération de base](#).

15.

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

[C. trav. Mons, 8 septembre 2021, R.G. 2020/AM/310](#)⁵

Il n'y a pas lieu d'introduire un rapport de causalité au cœur même du système de la liste (pour le code 1.605.11 en l'espèce), dans la mesure où ce système a précisément pour but d'éviter de faire supporter par la victime les aléas de la preuve en termes de causalité. Il faut se garder d'imposer à la victime la preuve d'un élément pour lequel une présomption joue en sa faveur, sous peine de vider de toute substance le mécanisme d'allègement du fardeau de la preuve mis en place par le législateur. La condition a trait au rapport existant entre l'agent causal cité et la maladie invoquée par le travailleur et elle ne peut porter atteinte à la présomption irréfragable de causalité. En conséquence, lorsque la maladie est désignée par référence à un agent causal, la preuve à charge de la victime est que la littérature médicale admet en termes tout à fait généraux que de telles affections peuvent être provoquées par celui-ci, cette interprétation permettant de préserver les principes à la base d'un système fondé sur la liste et, en conséquence, la présomption irréfragable.

16.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Régime « tremplin-indépendants »](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 21 septembre 2021, R.G. 2020/AN/131](#)⁶

Parmi les conditions mises au bénéfice du régime 'tremplin-indépendants' figure l'exigence que celui-ci ne peut pas être demandé pour une activité indépendante qui a déjà été exercée dans les six années écoulées comme profession principale. Ne répond pas à cette condition la demande relative à une activité de coach sportif à domicile, l'intéressé ayant précédemment été gérant d'une salle de sport et ayant été professeur de sport (gymnastique ou fitness), dans des cours collectifs.

17.

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

[C. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 8 septembre 2021, R.G. 2016/AU/54](#)⁷

La finalité du Règlement n° 883/2004 est de moderniser et simplifier les règles contenues dans le Règlement n° 1408/71, tout en conservant le même objectif que celui-ci. Notamment, est réaffirmé le principe d'unicité de la législation applicable, en vertu duquel les personnes auxquelles le Règlement est applicable ne sont soumises qu'à la législation d'un seul Etat membre : une personne qui exerce normalement une activité salariée dans un Etat membre et une activité non salariée dans un autre est soumise à la législation de l'Etat où elle exerce son activité salariée.

Dès lors, en conséquence, qu'un travailleur était soumis simultanément aux législations de deux Etats membres (conformément au Règlement n° 1408/71), l'application du Règlement n° 883/2004 ne conduit pas à l'application d'une législation d'un autre Etat membre – qui serait donc nouvelle –, mais entraîne

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Maladie professionnelle : code 1.605.11 et atteinte aux épaules](#).

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Avantage « Tremplin-indépendants » : rappel des conditions](#).

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Assujettissement au statut social des travailleurs indépendants : rappel de la règle d'unicité de la législation applicable](#).

seulement un changement de sa situation en raison de la cessation de l'application de la législation d'un des deux Etats à laquelle il était jusqu'alors soumis.

18.

[Sécurité d'existence > Prestations familiales garanties > Conditions d'octroi > Enfant à charge d'une personne physique](#)

[C. trav. Bruxelles, 5 juillet 2021, R.G. 2020/AB/83](#)⁸

La loi « accueil » du 12 janvier 2007 dispose en son article 3 que tout demandeur d'asile a droit à un accueil devant lui permettre de mener une vie conforme à la dignité humaine. L'accueil consiste soit en une aide matérielle fournie conformément à la loi, soit en une aide sociale octroyée par les C.P.A.S. conformément à la loi organique du 8 juillet 1976. Dès lors que l'enfant et les parents ont continué à bénéficier d'une aide matérielle octroyée par FEDASIL dans le cadre de la loi « accueil », à savoir d'une aide fournie dans une I.L.A. organisée par un C.P.A.S. (le C.P.A.S. agissant ici en qualité de partenaire de FEDASIL), l'aide matérielle est octroyée aux frais de FEDASIL. Il ne s'agit pas d'une aide financière du C.P.A.S. en application de la loi organique des C.P.A.S. ou de la loi du 26 février 2002 relative au droit à l'intégration sociale. Les parents géraient un budget afin de subvenir à certains besoins de la famille, mais ceci ne signifie pas qu'ils supportaient une partie du coût d'entretien de leur enfant. Ils ne peuvent dès lors être considérés comme ayant eu leur enfant exclusivement ou principalement à leur charge au cours de cette période, au sens de l'article 1^{er}, aliéna 1^{er}, de la loi du 20 juillet 1971.

19.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Demandeurs d'asile > Accompagnement médical](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 25 janvier 2022, R.G. 21/937/A](#)

L'accompagnement médical des demandeurs d'asile est réglé par les articles 23 à 29 de la loi du 12 janvier 2007 sur l'accueil des demandeurs d'asile et de certaines autres catégories d'étrangers. Ainsi, certains soins médicaux, bien que repris dans la nomenclature contenue dans la loi du 14 juillet 1994, ne sont pas assurés par FEDASIL parce qu'ils apparaissent comme manifestement non nécessaires. Sont également visés les frais médicaux relevant de la vie quotidienne. L'article 23 de la loi du 12 janvier 2007 dispose que le bénéficiaire de l'accueil a droit à l'accompagnement médical nécessaire pour mener une vie conforme à la dignité humaine. Cet accompagnement médical doit être assuré par FEDASIL quelle que soit la structure d'accueil dans laquelle l'étranger est accueilli (hors celles gérées par le partenaire).

20.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Impossibilité absolue de retour > Demande art. 9ter](#)

[Cass., 20 décembre 2021, n° S.21.0008.N](#)

Il résulte de l'article 9ter, § 1^{er}, al. 1^{er}, et § 3 de la loi du 15 décembre 1980 ainsi que de l'article 7, alinéa 2, de l'arrêté royal du 17 mai 2007 fixant des modalités d'exécution de la loi du 15 septembre 2006

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Droit aux prestations familiales garanties et reconnaissance du statut de réfugié](#).

(modifiant la loi du 15 décembre 1980) que la recevabilité d'une demande doit faire l'objet d'une décision du délégué du ministre et que la demande ne sera considérée recevable qu'après celle-ci. Il ne peut dès lors être soutenu qu'une demande qui ne remplit pas les conditions fixées à l'article 9, § 3, est d'office recevable, et ce sans qu'une décision du délégué du ministre ne doive être prise.

21.

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

[C.J.U.E. \(Grande Chambre\), 15 avril 2021, Aff. n° C-194/19 \(H.A. c/ ETAT BELGE\), EU:C:2021:270](#)

L'article 27, § 1^{er}, du Règlement (UE) n° 604/2013 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013, établissant les critères et mécanismes de détermination de l'État membre responsable de l'examen d'une demande de protection internationale introduite dans l'un des États membres par un ressortissant de pays tiers ou un apatride, lu à la lumière du considérant 19 de celui-ci, et l'article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une législation nationale qui prévoit que la juridiction saisie d'un recours en annulation contre une décision de transfert ne peut pas, dans le cadre de l'examen de ce recours, tenir compte de circonstances postérieures à l'adoption de cette décision qui sont déterminantes pour la correcte application de ce règlement, à moins que cette législation ne prévoit une voie de recours spécifique comportant un examen ex nunc de la situation de la personne concernée, dont les résultats lient les autorités compétentes, qui puisse être exercée à la suite de la survenance de telles circonstances et qui, notamment, ne soit pas subordonnée à la privation de liberté de cette personne ni à la circonstance que l'exécution de ladite décision soit imminente. (Dispositif) (Réponse à une question posée par le Conseil d'Etat par décision du 12 février 2019)

22.

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

[C. trav. Bruxelles, 7 octobre 2021, R.G. 2021/KB/30](#)

L'article 27 du Règlement Dublin III ne fait pas obligation aux Etats membres de prévoir dans leurs droits que l'introduction d'un recours contre la décision de transfert entraîne automatiquement la suspension de l'exécution de celle-ci. La Cour de Justice souligne par ailleurs que l'accompagnement fourni au demandeur accueilli dans le cadre d'une mesure préparatoire au transfert en exécution du Règlement Dublin III ne peut être tel qu'il serait susceptible d'exercer une pression indue sur le demandeur de protection internationale afin qu'il renonce à exercer les droits procéduraux qu'il tire du Règlement Dublin III.

23.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Mesures provisoires \(article 19, al. 2\)](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 18 février 2022, R.G. 21/546/A](#)

Est fondée la demande avant dire droit introduite conformément à l'article 19, alinéa 3, du Code judiciaire portant sur les dates d'incapacité de travail ainsi que les informations quant à la date et au mode de rupture de contrats de travail de plusieurs collègues, afin d'instruire une demande de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire eu égard à l'état de santé du demandeur. Il s'agit de faits

considérés pertinents en l'espèce par rapport au lien de causalité éventuel entre lesdites périodes d'absences justifiées et la rupture de leur contrat de travail. Le fait que les présomptions de l'existence d'une discrimination liée à un critère protégé doivent être établies par le demandeur ne fait pas obstacle à ce que la société collabore et soit contrainte de produire des pièces qui lui seront, le cas échéant, défavorables, puisque cette mesure est « totalement déconnectée » de la charge de la preuve.

24.

[Droit judiciaire et preuve > Frais liés à la procédure > Frais d'avocat > Aide juridique](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 18 janvier 2022, R.G. 21/551/A](#)

Vu le caractère plus ou moins vague et l'absence de définition par le législateur des concepts de revenus (professionnels, de biens immobiliers, mobiliers et divers), de capitaux, d'avantages, de signes et d'indices d'aisance, et afin d'éviter des interprétations divergentes, l'Ordre des barreaux francophones et germanophone a adopté un compendium de l'aide juridique dont le respect est imposé à l'ensemble des avocats par un règlement publié au Moniteur belge. Celui-ci explique la manière dont les ressources doivent être prises en compte et énoncent notamment le principe de la mensualisation des revenus de biens immobiliers et mobiliers. Le tribunal fait en l'espèce application de la méthode de calcul contenue à l'article 27 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 portant règlement général en matière de droit à l'intégration sociale pour ce qui est de la prise en compte des capitaux mobiliers (placés ou non), appliquant cette méthode de calcul par analogie.

*
* *

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

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