



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

- Le Bulletin -

N° 154

15 mai 2022

Chers Lecteurs,
Chères Lectrices,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin, dont la Brève est consacrée à la capacité d'agir en justice d'UNIA.

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.

Bien à vous,

Pour l'équipe rédactionnelle,
Igor SELEZNEFF

I. BREVE

Capacité d'agir en justice dans le chef d'UNIA

Brève synthèse de [C. trav. Liège \(div. Liège\), 20 décembre 2021, R.G. 2019/AL/345](#)

Un premier arrêt a été rendu le 30 avril 2021 ([C. trav. Liège, div. Liège, 30 avril 2021, R.G. 2019/AL/345](#)), sur le fondement de la demande, qui concerne une question de discrimination sur la base de la religion et du sexe (secteur privé).

La cour y a retenu que la volonté d'un employeur de mettre en place une politique de neutralité à l'égard de sa clientèle constitue un objectif légitime au sens de la législation anti-discrimination et de l'article 9 C.E.D.H. L'interdiction faite aux travailleuses en contact avec le public de porter le voile islamique sur le lieu de travail constitue une mesure nécessaire pour mettre en œuvre dans l'entreprise une politique de neutralité vis-à-vis de la clientèle (pharmacie). En l'espèce, aucune autre solution n'aurait pu être privilégiée qui aurait été moins contraignante tout en étant appropriée pour atteindre cet objectif. Même réalisé aux couleurs de l'entreprise, un voile islamique reste une manifestation non discrète des convictions religieuses d'une femme et empêche donc totalement l'employeur de mettre en œuvre une politique de neutralité vis-à-vis de la clientèle. Par conséquent, l'interdiction faite à la pharmacienne de porter le voile sur le lieu de travail constitue une mesure nécessaire pour mettre en œuvre dans l'entreprise une politique de neutralité vis-à-vis de la clientèle.

La cour a ordonné une réouverture des débats concernant la capacité d'agir d'UNIA. Elle se prononce donc, dans cet arrêt du 20 décembre 2021, essentiellement sur la capacité d'agir en justice dans le chef de cette institution.

Elle rappelle qu'en règle, la capacité d'agir en justice requiert la personnalité juridique, ce qui est le cas d'UNIA, qui a été habilitée à ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la loi du 10 mai 2007 donne lieu.

La cour réserve d'assez longs développements à la question de l'intérêt à agir, rappelant que le législateur peut attribuer à une personne la qualité pour agir au-delà de son propre intérêt, la qualité étant définie comme le pouvoir ou le titre en vertu duquel une personne exerce l'action en justice ou figure dans un procès. Elle peut ester, mais seulement dans les limites de l'autorisation légale.

Selon la doctrine (V. PETRY, S. GHISLAEN et S. VANTOMME, « Le racisme dans les relations de travail : défis dans la mise en pratique du dispositif fédéral anti-discrimination », *Chr. D. S.*, 2017/07, p. 311 ; G. CLOSSET-MARCHAL et J.-F. VAN DROOGHENBROECK, « L'action en cessation en matière de discriminations », *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination*, La Charte, 2008, p. 388), UNIA dispose de trois voies d'action, pouvant agir (i) au nom et pour le compte d'une victime identifiée, (ii) à l'appui d'une victime identifiée mais en son nom et pour son propre compte ou (iii) en son nom et pour son propre compte en l'absence d'une victime identifiée.

La cour précise que, contrairement à d'autres établissements ou organisations autorisés à agir en justice pour une action collective, UNIA ne doit pas démontrer qu'il est porté préjudice aux fins statutaires qu'il s'est données. Son intérêt à agir est présumé dès l'instant où il agit dans un litige auquel l'application de la loi du 10 mai 2007 donne lieu.

La cour précise encore que, lorsqu'UNIA agit pour le compte ou en soutien d'une victime identifiée, il doit prouver qu'il a reçu l'accord de celle-ci, la Cour de cassation ayant cependant jugé ([Cass., 11 juin 2018, n° S.15.0072.N](#)) que cette condition de recevabilité (accord de la victime) ne doit pas être remplie lorsque la discrimination affecte un nombre indéterminé de personnes. Ceci vaut même si cette victime est parfaitement identifiée et qu'elle constitue le canal par lequel UNIA a été informé de l'existence d'une discrimination.

En l'espèce, la demande en justice dépasse le cadre de l'autorisation donnée, de telle sorte que la cour entreprend de rechercher si la discrimination invoquée par UNIA affecte, outre l'intéressée, un nombre indéterminé de personnes. A cette question, la cour répond par l'affirmative.

Elle examine ensuite le fondement de la demande d'UNIA, se référant aux développements contenus dans son arrêt précédent.

Elle examine, enfin, la question des dépens, étant essentiellement l'indemnité de procédure. Dans la mesure où a été formulée une demande de constat de nullité de deux dispositions internes à la société (règlement de travail), l'intervention volontaire est une intervention agressive. Elle a dès lors créé un lien d'instance entre les parties. Ayant succombé, UNIA est condamné aux dépens. S'agissant d'une demande de constat de nullité, la cour fixe le montant de l'indemnité de procédure à celui correspondant aux affaires non évaluables en argent.

*
* *

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 17 janvier 2022, R.G. 21/470/A](#)

Pour que l'erreur commise par l'ONEm en réglant des allocations durant une formation nonobstant l'absence de dispense ne s'oppose pas au remboursement des prestations indûment payées, il lui appartient de démontrer que, malgré cette erreur, l'assuré social aurait dû, à partir de la connaissance qu'il avait ou pouvait avoir de l'étendue de ses droits, signaler cette erreur ou s'opposer au paiement. A défaut, la décision d'exclusion et de récupération ne peut prendre effet que le premier jour du mois qui suit celle-ci.

2.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 12 janvier 2022, R.G. 17/269/A](#)

Dans toutes les hypothèses où, de toute façon, le chômeur n'avait pas droit à celles-ci, les allocations indûment payées – rejetées ou éliminées par le bureau de chômage exclusivement en raison d'une faute ou d'une négligence imputable à l'organisme assureur – pourront être récupérées par ce dernier.

3.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Durée du contrat > Contrat à durée déterminée > Contrats successifs \(CDD\) > Jurisprudence C.J.U.E.](#)

[C.J.U.E., 7 avril 2022, Aff. n° C 236/20, \(PG c/ MINISTERO DELLA GIUSTIZIA ET ALII\) EU:C:2022:263](#)

La clause 5, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l'annexe de la directive 1999/70, (...) s'oppose à une réglementation nationale en vertu de laquelle une relation de travail à durée déterminée peut faire l'objet, au maximum, de trois renouvellements successifs, chacun de quatre années, pour une durée totale n'excédant pas seize années, et qui ne prévoit pas la possibilité de sanctionner de manière effective et dissuasive le renouvellement abusif de relations de travail.

4.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Durée du contrat > Contrat à durée déterminée > Contrats successifs \(CDD\) > Jurisprudence nationale > Raisons légitimes](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 15 octobre 2021, R.G. 20/1.805/A¹](#)

L'accord-cadre figurant en annexe de la Directive n° 1999/70 du 29 juin 1999 fixe comme motif pouvant être invoqué justifiant le renouvellement de contrats à durée déterminée l'existence de raisons objectives et prévoit l'obligation pour les Etats de légiférer sur la durée maximale totale des contrats ainsi que sur le nombre de renouvellements autorisés.

La notion de raisons objectives vise des circonstances précises et concrètes, caractérisant une activité déterminée, qui peuvent résulter de la nature juridique particulière des tâches, des caractéristiques inhérentes à celles-ci ou de la poursuite d'un objectif légitime de politique sociale (avec renvoi à l'arrêt ADENELER (C.J.U.E., 4 juillet 2006, Aff. n° C-212/04, EU:C:2006:443).

Sur le plan de la sanction, la Cour de Justice a indiqué dans son arrêt du 11 février 2021 (C.J.U.E., 11 février 2021, Aff. n° C-760/18, EU:C:2021:113) que les juridictions nationales sont tenues de donner aux dispositions pertinentes de droit interne, dans toute la mesure du possible et lorsque l'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs a eu lieu, une application à même de sanctionner dûment cet abus et d'effacer les conséquences de la violation du droit de l'Union.

Constitue ainsi une « raison légitime » au sens de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 autorisant la succession de contrats à durée déterminée l'hypothèse où l'employeur ne perçoit qu'un seul subside, qui lui permet d'engager du personnel pour effectuer une seule activité (en l'occurrence entretien d'un jardin botanique communal).

5.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations du travailleur > Non-concurrence](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 24 janvier 2022, R.G. 18/859/A](#)

Une perte de clientèle et de chiffre d'affaires peut, pour autant qu'il soit prouvé qu'elle résulte du fait que ces clients sont devenus ceux du nouvel employeur du travailleur, établir que ce dernier a posé des actes de concurrence postérieurement au terme du contrat, mais ne suffit pas à établir l'existence d'actes de

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Contrats à durée déterminée successifs : condition de licéité](#).

concurrence déloyale. Encore faut-il prouver que ce débauchage s'est accompagné de circonstances qui confèrent un caractère illicite à un acte de concurrence en principe ordinaire, tels des agissements contraires aux usages honnêtes en matière commerciale, l'entretien d'une confusion avec l'ancien employeur, une publicité dénigrante à son égard, la violation de secrets d'affaires ou de fabrication, l'utilisation de documents ou de fichiers clients qui ne sont pas dans le domaine public.

6.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 25 janvier 2022, R.G. 20/913/A](#)

Le classement sans suite d'une plainte pénale est une mesure dont on peut seulement déduire que le Ministère public a décidé, à tort ou à raison, de ne pas poursuivre au pénal. Il est, ainsi, de nul effet sur la possibilité que conserve l'employeur d'invoquer les mêmes faits comme motif grave et demeure sans incidence sur l'appréciation de celui-ci.

7.

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

[C. trav. Bruxelles, 15 décembre 2021, R.G. 2018/AB/938](#)

La rupture de la confiance sur laquelle repose le contrat peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Celle-ci est, certes, ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives pouvant guider le juge dans son appréciation souveraine de la situation, appréciation au cours de laquelle il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave.

Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et des circonstances variées (ancienneté, type de fonctions, importance du préjudice subi, etc.) apparaissant, *in fine*, comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de son impact sur la possibilité de poursuivre la collaboration professionnelle.

8.

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

[C.J.U.E., 24 février 2022, Aff. n° C-262/20, \(VB c/ GLAVNA DIREKTSIA « POZHARNA BEZOPASNOST I ZASHITA NA NASELENIETO »\) EU:C:2022:117](#)

L'article 8 et l'article 12, sous a), 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 (...) n'imposent pas l'adoption d'une réglementation nationale prévoyant que la durée normale du travail de nuit pour des travailleurs du secteur public, tels que les policiers et les sapeurs-pompiers, soit inférieure à la durée normale du travail de jour prévue pour ces derniers. De tels travailleurs doivent en tout état de cause bénéficier d'autres mesures de protection en matière de durée du travail, de salaire, d'indemnités ou

d'avantages similaires, permettant de compenser la pénibilité particulière qu'implique le travail de nuit qu'ils effectuent.

Les articles 20 et 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (...) ne s'opposent pas à ce que la durée normale du travail de nuit fixée à sept heures dans la législation d'un État membre pour les travailleurs du secteur privé ne s'applique pas aux travailleurs du secteur public, y compris aux policiers et aux sapeurs-pompiers, si une telle différence de traitement est fondée sur un critère objectif et raisonnable, c'est-à-dire qu'elle est en rapport avec un but légalement admissible poursuivi par ladite législation, et qu'elle est proportionnée à ce but. (Dispositif)

9.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul des cotisations de sécurité sociale > Indemnité de non-concurrence](#)

[C. trav. Bruxelles, 27 octobre 2021, R.G. 2017/AB/950²](#)

Pour que l'indemnité de non-concurrence ne puisse être considérée comme rémunératoire, il faut (i) que le contrat de travail n'ait pas contenu de clause de non-concurrence, (ii) que celle-ci ait été conclue après la fin du contrat et (iii) qu'il ne s'agisse pas d'une indemnité déguisée due pour la cessation de celui-ci (avec renvoi à Cass., 22 septembre 2003, n° S.03.0028.N).

En l'espèce, les trois conditions sont réunies, la cour ayant pu constater que le contrat a été rompu suite à la démission du travailleur, que celle-ci est postérieure et que le contrat initial ne contenait pas la clause litigieuse.

10.

[Rémunération / Avantages / Frais > Statut pécuniaire secteur public](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 18 octobre 2021, R.G. 20/1.091/A³](#)

Le personnel affecté à la surveillance d'un palais de justice, de rondes (à l'intérieur et à l'extérieur), de la vérification du fonctionnement de l'installation de sécurité (caméras), d'intervention en cas de situation d'alarme et de l'ouverture et de la fermeture des bâtiments, qui peut également être amené à intervenir afin de maîtriser une situation conflictuelle, à savoir en cas d'incidents d'audience ou de conflits dans le palais ou dans le parking, sur les rampes d'accès ou à l'extérieur immédiat du palais, exerce bel et bien – même s'il ne s'occupe pas des transferts des détenus – une fonction de sécurité. L'échelle de traitement qui leur est appliquée, étant celle de collaborateurs administratifs, est inadéquate.

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Sommes et avantages divers accordés au personnel : caractère rémunératoire ou non ?](#)

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Fonction publique : échelle de traitement applicable au personnel contractuel chargé de la surveillance des bâtiments judiciaires.](#)

11.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Prestations > Types de prestations > Pension > Pension de vieillesse](#)

[Cass., 31 janvier 2022, n° S.17.0001.F](#)

La prise en compte des périodes d'assurance accomplies sous la législation d'un Etat membre ne relève pas du principe d'assimilation des prestations, faits ou événements figurant à l'article 5 du Règlement n° 883/2004 mais de celui de totalisation des périodes repris à son article 6. Le calcul de la pension de retraite doit se faire en tenant compte des périodes de chômage involontaire sous la législation d'un autre Etat membre dans les conditions des articles 6, 52 et 56 du Règlement et non de son article 5. (Cassation de C. trav. Bruxelles, 29 septembre 2016, R.G. 2015/AB/83).

12.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 22 novembre 2021, R.G. 2018/AL/341⁴](#)

L'avantage économique-financier consiste en ce que, grâce au fait qu'il vit sous le même toit que son partenaire de vie, l'allocataire social supporte moins de charges financières, partage certains frais ou bénéficie de certains avantages matériels engendrant, de manière concrète et non hypothétique, une économie de dépenses. Dès lors, pour apprécier l'existence ou non d'un ménage de fait (s'agissant, dans la question posée, de l'article 41 de la loi générale relative aux allocations familiales), le critère n'est pas la régularité ou non de la situation de séjour du partenaire mais l'existence de cet avantage économique-financier pour l'allocataire social. Ceci vaut que le séjour soit légal ou non, cette situation n'étant pas déterminante pour conclure à l'existence ou non d'un tel avantage.

Si la situation générale des personnes en séjour illégal va de pair avec une précarité financière, la cour retient qu'il ne peut être exclu que l'allocataire social vivant sous le même toit qu'un étranger en situation de séjour illégal jouisse d'un avantage économique-financier si ce dernier dispose de ressources ou si l'allocataire social bénéficie de la sorte de certains avantages matériels engendrant une économie de dépenses.

13.

[Accidents du travail > Révision > Fait nouveau](#)

[C. trav. Bruxelles, 2 septembre 2021, R.G. 2017/AB/5⁵](#)

Si la procédure en révision ne peut réparer les erreurs ou les lacunes de l'indemnisation intervenues dans la procédure antérieure, la question doit être nuancée. Ainsi, si, au départ, une lésion n'entraînait qu'une simple invalidité sans incidence sur la capacité de travail et qu'il était constaté à ce moment qu'elle n'était pas susceptible d'avoir un jour pareille incidence et qu'ainsi elle n'avait pas été reprise dans le bilan séquellaire, rien n'empêche que, dans le cadre d'une procédure en aggravation, cette lésion puisse intervenir, pour autant que l'aggravation constatée réponde aux conditions de l'action. Dans cette

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Taux majoré d'allocations familiales : la question de la cohabitation avec un étranger en séjour illégal](#).

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accident du travail : conditions légales de l'action en révision](#).

hypothèse, c'est l'aggravation elle-même, génératrice d'une perte de capacité de travail, qui doit pouvoir être considérée comme le fait nouveau, c'est-à-dire un fait qui n'était ni connu ni prévisible.

14.

[Assujettissement - Indépendants > Cotisations > Cotisations ordinaires > Transmission de données par le SPF](#)

C. trav. Bruxelles, 8 octobre 2021, R.G. 2016/AB/998⁶

Le travailleur indépendant contestant la transmission des informations par l'administration fiscale à l'I.N.A.S.T.I., au motif que l'administration fiscale, contrairement aux organismes de sécurité sociale, ne rentre pas dans le champ d'application de la loi du 15 janvier 1990, ni dans celui d'aucune loi spécifique relative au transfert de données électroniques, la cour conclut qu'il existe un fondement légal à cette communication, étant l'arrêté royal n° 38 lui-même (articles 11, § 2, alinéas 6 et 7, 23 et 23bis), ainsi que la loi du 3 août 2012 portant dispositions relatives aux traitements de données à caractère personnel réalisés par le SPF Finances dans le cadre de ses missions (article 6), et encore la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel (article 36bis). En exécution de ces dispositions, le SPF Finances est tenu de fournir les renseignements nécessaires à l'I.N.A.S.T.I. afin que celui-ci puisse fixer le montant des cotisations.

15.

[Maladie / Invalidité > Sanctions > Caractère sectoriel](#)

C. trav. Bruxelles, 23 décembre 2021, R.G. 20/AB/56

L'assurance soins de santé et indemnités couvre deux régimes : celui des travailleurs salariés et celui des travailleurs indépendants. Une sanction administrative d'exclusion prise par l'I.N.A.M.I. à charge de l'assuré social lorsque ce dernier était inscrit dans le régime des indépendants ne peut continuer à s'appliquer s'il vient à basculer dans le régime général.

16.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Assurabilité](#)

Trib. trav. Hainaut (div. Mons), 22 décembre 2021, R.G. 20/442/A

Pour être reconnu en incapacité de travail, l'article 131 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 exige qu'il n'y ait pas d'interruption de plus de 30 jours entre le dernier jour où l'assuré avait une qualité de titulaire au sens de l'article 86 de la loi susmentionnée et le début du risque.

L'interruption dont question ci-dessus peut-être palliée par le recours à l'assurance continuée pour autant :

1. que l'assuré se trouve dans une des hypothèses visées à l'article 247 de l'arrêté du 3 juillet 1996 étant entendu que les périodes d'assurance continuée sont énumérées de manière limitative et doivent être prouvées à l'aide des pièces justificatives nécessaires ;
2. qu'il paie la cotisation liée à l'assurance continuée ;

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Cotisations au statut social : fondement légal de la transmission des informations fiscales à la caisse d'assurances sociales par l'administration fiscale.](#)

3. qu'il retrouve la qualité de titulaire au sens de l'article 131 susdit au plus tard le lendemain de la période couverte par l'assurance continuée.

17.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Cessation d'activité > Occupation dans plusieurs temps partiels](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 20 décembre 2021, R.G 19/1.528/A et 19/1.529/A](#)

Le travailleur salarié doit, pour être reconnu en incapacité de travail, avoir notamment mis fin à toute activité, ce qui, pour l'assuré social qui exerce différentes activités à temps partiel, implique la cessation de l'ensemble de ses activités (et non de l'une d'entre elles). Il en va de même de l'activité exercée à titre complémentaire, quand bien-même l'incapacité concernerait une activité exercée à titre principal.

18.

[Maladie / Invalidité > Paiement > Cumul > Indemnité compensatoire de préavis](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 20 décembre 2021, R.G. 19/1.874/A](#)

L'article 103 de la loi coordonnée, s'il interdit le versement d'indemnités d'assurance maladie invalidité pour la même période que celle durant laquelle l'assuré social peut prétendre à une indemnité compensatoire, admet néanmoins leur paiement dans l'attente de la perception effective de ladite indemnité pour autant que l'intéressé informe son organisme assureur (i) de tout élément de nature à établir son droit et (ii) de toute action engagée ou autre procédure en vue d'obtenir cet avantage. Dans le chef de l'assuré auquel son employeur, en procédure de réorganisation judiciaire, a commencé à effectuer des paiements partiels de son indemnité compensatoire, cette information doit, à tout le moins, consister à transmettre à son organisme assureur, avant le premier paiement de son dû, une copie de sa lettre de licenciement avec effet immédiat, ce qui permet d'établir son droit à une indemnité compensatoire de préavis, les coordonnées de son ancien employeur, ainsi que le plan de redressement établi par le tribunal de l'entreprise dans le cadre de la procédure de réorganisation judiciaire et les modalités de paiement, par lui, de l'indemnité compensatoire de préavis dont il lui est redevable.

19.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de retraite > Travailleurs indépendants > Carrière > Périodes assimilées > Incapacité de travail](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 7 septembre 2021, R.G. 2020/AL/233⁷](#)

La question se pose notamment si, alors qu'une demande d'assimilation d'une période d'incapacité a été introduite, l'indépendant qui perçoit des intérêts fictifs sur un compte courant administrateur perçoit des revenus au sens de l'arrêté royal n° 38 et de l'arrêté royal du 22 décembre 1967 portant règlement général relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants.

L'explication donnée par le gérant étant qu'il possède un compte courant débiteur d'une S.P.R.L., qui est le résultat de sommes prélevées les années précédentes dans les comptes de la société et que

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Mandataire de société : conditions d'assimilation d'une période d'incapacité de travail pour la pension.](#)

l'administration fiscale exige l'ajout d'intérêts fictifs à la base imposable du contribuable en personne physique (le montant étant calculé sur la moyenne du compte courant, soit 9,20%), la cour considère que, s'il s'agit d'une fiction sur le plan fiscal plutôt que de revenus réellement perçus ou d'avantages, d'autres éléments permettent de conclure qu'il n'était pas financièrement désintéressé par rapport à la société.

20.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Règles générales d'octroi du R.I.S. > Taux > Cohabitant / Isolé](#)

C. trav. Bruxelles, 2 décembre 2021, R.G. 2020/AB/559 (NL)

La notion de cohabitation dont fait état l'article 14 de la loi du 26 mai 2002 est une notion de nature économique et financière. Elle est identique à celle reprise dans la réglementation relative au chômage. La jurisprudence de la Cour de cassation en matière de chômage (dont Cass., 9 octobre 2017, S.16.0084.N et 22 janvier 2018, S.17.0024.F) est dès lors transposable en matière de C.P.A.S. Ici aussi, pour considérer que deux ou plusieurs personnes vivant ensemble sous le même toit règlent principalement en commun les questions ménagères et donc qu'elles cohabitent, il faut, mais il ne suffit pas, qu'elles tirent de cette vie sous le même toit un avantage économique et financier. Il faut en outre qu'elles règlent en commun, en mettant éventuellement en commun des ressources financières, les tâches, activités et autres questions ménagères, telles que l'entretien et le cas échéant l'aménagement du logement, l'entretien du linge, les courses, la préparation et la consommation des repas.

21.

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

C. trav. Bruxelles, 9 décembre 2021, R.G. 2020/AB/476 (NL)

La modification législative introduite par la loi du 8 décembre 2013 facilite la tâche du S.F.P., dans la mesure où la cohabitation est présumée dès lors qu'il y a inscription de plusieurs personnes à la même résidence. Ceci ne signifie pas que le caractère réfragable de la présomption a été modifié, pour devenir irréfragable.

22.

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

C. trav. Liège (div. Liège), 13 décembre 2021, R.G. 2021/AL/146

L'hypothèse de la force majeure n'est pas prévue par la législation sur la G.R.A.P.A. Ce n'est pas nécessaire, puisqu'il s'agit d'une figure dont le rôle completif a vocation à s'appliquer à l'ensemble des secteurs du droit. Loin de s'opposer à la loi ou à la volonté du législateur, elle permet, dans les conditions strictes qui la caractérisent, de compléter les hypothèses dérogatoires à l'obligation de séjour en Belgique face à des cas de figure que le législateur n'a pas envisagés. Ainsi, constituent un cas de force majeure pour justifier la prolongation du séjour au-delà des vingt-neuf jours autorisés une hospitalisation, la maladie en vertu de laquelle l'intéressée a dû rester au repos durant une dizaine de jours à sa sortie de l'hôpital et, ensuite, la dépendance dans laquelle elle était à l'égard de sa compagnie d'assurances pour assurer son vol retour.

23.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Aide sociale > Nature et formes de l'aide sociale > Frais d'hébergement](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 3 décembre 2021, R.G. 2020/AL/519](#)

L'aide à la jeunesse est une matière personnalisable relevant des Communautés, mais ce à l'exclusion notamment des matières relatives aux C.P.A.S. La Cour constitutionnelle a par ailleurs confirmé que le Décret sur l'aide à la jeunesse ne porte pas atteinte aux obligations légales des C.P.A.S. (arrêts n° 168/2002 du 27 novembre 2002 et n° 33/2003 du 12 mars 2003). La position du C.P.A.S. selon laquelle il y a lieu de décliner sa compétence au profit de la Communauté française est systématiquement rejetée par les cours et tribunaux, qui considèrent de manière constante que l'aide à la jeunesse est subsidiaire par rapport à l'aide sociale fournie par les C.P.A.S.

24.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Procédure administrative > Obligations du C.P.A.S. > Examen de la demande > Audition](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 7 décembre 2021, R.G. 2021/AL/204](#)

L'absence d'information quant à la possibilité d'être entendu entraîne, en principe, la nullité de la décision du C.P.A.S. en raison du non-respect d'une disposition d'ordre public. Cela paraît toutefois moins certain en matière d'aide sociale, dans la mesure où l'audition ne résulte que d'un principe de bonne administration. La question de savoir si la décision litigieuse doit être annulée n'a en réalité que peu d'intérêt sur le plan pratique, vu le pouvoir de substitution du juge, qui doit dépasser le constat de nullité et statuer sur le droit au revenu d'intégration ou à l'aide sociale pendant la période litigieuse, nonobstant l'absence d'audition préalable.

25.

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

[C. trav. Liège \(div. Neufchâteau\) \(réf.\), 10 décembre 2021, R.G. 2021/BU/24](#)

En présence d'enfants mineurs, la décision de FEDASIL doit être motivée au regard de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs et de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la Charte de l'assuré social. Elle doit satisfaire à l'obligation de motivation individuelle, s'agissant de décisions portant limitation ou retrait du bénéfice des conditions matérielles d'accueil. Dès lors que, en l'espèce, le ménage est composé de deux adultes et de deux enfants et que, hors la mention de leur nom, la décision litigieuse n'est pas motivée quant à la présence de ces enfants, il y a apparence de droit que la décision de FEDASIL manque de fondement légal, justifiant le maintien, au moins temporaire, des parties appelantes dans le lieu actuel d'accueil.

*
* *

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

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