



Terra Laboris ■

CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)

EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 163

31 octobre 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 > Sécurité sociale > Pension > Pension de survie / Veuvage](#)

Cr.E.D.H. (Gde Chambre), 11 octobre 2022, (BEELER c/ SUISSE), Req. n° 78.630/12

L'article 14 C.E.D.H. offre une protection contre toute discrimination dans la jouissance des droits et libertés garantis par les autres clauses normatives de la Convention et de ses Protocoles. Pour qu'un problème se pose au regard de cette disposition, il doit y avoir une différence dans le traitement de personnes placées dans des situations analogues ou comparables. Une telle différence est discriminatoire si elle ne repose pas sur une justification objective et raisonnable, c'est-à-dire si elle ne poursuit pas un but légitime ou s'il n'y a pas un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé. La notion de discrimination englobe d'ordinaire les cas dans lesquels un individu ou un groupe se voit, sans justification adéquate, moins bien traité qu'un autre, même si la Convention ne requiert pas le traitement le plus favorable.

En différenciant les conditions d'octroi d'une rente selon qu'il s'agit d'une veuve ou d'un veuf, le législateur (suisse) a opéré une distinction en fonction du sexe qui ne s'impose ni pour des motifs biologiques ni pour des motifs fonctionnels. Seules des considérations très fortes peuvent faire qu'une différence de traitement fondée sur le sexe soit compatible avec la C.E.D.H. La marge d'appréciation dont disposent les Etats pour justifier cette différence est étroite.

2.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Sécurité sociale > Pension > Pension d'invalidité](#)

C.J.U.E., 30 juin 2022, Aff. n° C-625/20 (KM c/ INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL), EU:C:2022:508¹

L'existence d'un désavantage particulier chez les femmes par rapport aux hommes pourrait être établie notamment s'il était prouvé que la réglementation affecte négativement une proportion significativement plus importante de celles-là par rapport à ceux-ci. Il faut prendre en considération l'ensemble des travailleurs soumis à la réglementation nationale dans laquelle la différence de traitement trouve sa source. La meilleure méthode de comparaison consiste à comparer les proportions respectives des travailleurs qui sont et qui ne sont pas affectés par la différence de traitement au sein de la main-d'œuvre féminine relevant du champ d'application de la réglementation et les mêmes proportions chez les hommes. Sur le plan de la méthode, il faut prendre en considération l'ensemble des travailleurs soumis à la réglementation, c'est-à-dire tous ceux qui ont en principe obtenu le droit à plus d'une prestation (en l'occurrence une pension d'invalidité professionnelle). Ensuite, parmi le groupe de travailleurs ainsi circonscrit, il faut examiner d'une part la proportion d'hommes empêchés de cumuler les pensions par rapport aux hommes qui peuvent procéder à un tel cumul et, d'autre part, la même proportion en ce qui concerne les femmes. Enfin, ces proportions doivent être comparées entre elles en vue d'apprécier le caractère significatif de l'écart éventuel.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Discrimination indirecte sur la base du sexe dans l'octroi de prestations de sécurité sociale \(droit espagnol\)](#).

3.

[Concertation / Participation > Commission paritaire > Champ d'application des C.P. > Modification du champ d'application](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 22 avril 2022, R.G. 21/246/A](#)

En cas de changement de commission paritaire dû à un changement de l'activité principale de l'entreprise, les C.C.T. conclues au sein de la C.P. initialement compétente cessent de produire leurs effets. Cependant, par l'effet de l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968, le contrat de travail implicitement modifié par une C.C.T. subsiste tel quel, sauf clause contraire dans la convention même. Les dispositions du contrat de travail implicitement modifié ne peuvent toutefois déroger aux dispositions des C.C.T. conclues au sein de la nouvelle C.P. que si elles sont plus favorables au travailleur.

4.

[Concertation / Participation > Convention collective de travail > Convention à durée déterminée](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 22 avril 2022, R.G. 21/246/A](#)

L'article 23 de la loi du 5 décembre 1968 entraîne, lorsqu'une C.C.T. cesse de produire ses effets, une application automatique de la théorie de l'incorporation de ses dispositions normatives individuelles dans les contrats de travail en cours durant sa période de validité. En d'autres termes, les droits et obligations qu'elle organisait survivent à l'instrument juridique qui les contenait, avec pour effet un changement de nature des dispositions desquelles les travailleurs tiraient ces droits et obligations dès lors que, pour appuyer l'exercice de ceux-ci, ils ne devront plus se référer à ladite C.C.T., mais bien à leur contrat de travail individuel.

5.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Types de contrat > Sportif rémunéré](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 24 février 2022, R.G. 21/229/A²](#)

Par « sportif rémunéré », il faut entendre celui qui s'engage à se préparer ou à participer à une compétition ou à une exhibition sportive sous l'autorité d'une autre personne, moyennant une rémunération excédant un certain montant. Celui-ci est fixé annuellement par le Roi après avis de la commission paritaire nationale des sports. Pour 2020, ce montant est de 10.612 euros. Pour rentrer dans le champ d'application de la loi, cette rémunération minimale est dès lors requise. Dès lors que ce montant n'est pas atteint, le sportif ne peut bénéficier de la présomption de l'article 3 de la loi du 24 février 1978. Ceci ne signifie cependant pas qu'il ne peut pas y avoir contrat de travail.

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Joueur de football professionnel et contrat de travail](#).

6.

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

[C. trav. Mons, 2 novembre 2021, R.G. 2020/AM/253](#)

Dès lors que, après consultation du personnel, le conseil d'entreprise a élaboré un règlement de travail imposant à l'employeur l'accomplissement d'obligations complémentaires lorsqu'il entend faire usage de son pouvoir disciplinaire, ce dernier est tenu de respecter celles-ci, de telle sorte que leur non-respect entraîne l'irrégularité de la sanction infligée, son annulation sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres conditions d'application de ladite sanction et, dès lors qu'une faute a été commise en lien causal direct avec le dommage subi du fait de la mise à pied indûment prononcée, réparation de celui-ci.

7.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué syndical > Secteur privé](#)

[C. trav. Mons, 28 janvier 2022, R.G. 2019/AM/476 et 2020/AM/3](#)

Doit être tenue pour nulle et non avenue la désignation en qualité de délégué syndical qu'un travailleur, remplissant par ailleurs les conditions prescrites par la C.C.T. applicable, obtient en détournant l'usage d'un droit reconnu en vue d'assurer la représentation des travailleurs, à l'effet de faire échec à son propre licenciement ou de le rendre plus onéreux en spéculant clairement sur l'irrespect par son employeur de la procédure applicable en cas de licenciement d'un délégué syndical.

8.

[Bien-être au travail > Surveillance de la santé des travailleurs > Inaptitude physique définitive > Validité de la convention](#)

[C. trav. Bruxelles, 29 juin 2022, R.G. 2016/AB/1.107³](#)

L'article 1131 du Code civil dispose que l'obligation sans cause ou basée sur une fausse cause, ou sur une cause illicite, ne peut avoir aucun effet. Une convention de rupture de contrat pour force majeure signée dans la croyance erronée que le travailleur était définitivement inapte à accomplir le travail convenu repose sur une fausse cause, en manière telle que la convention est nulle. L'employeur ne peut invoquer les renonciations qui y figurent pour faire obstacle au droit de l'intéressé d'agir en justice.

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Congé > Caractéristiques > Caractère définitif](#)

[C. trav. Mons, 28 janvier 2022, R.G. 2019/AM/476 et 2020/AM/3](#)

Dans la mesure où le congé est un acte juridique unilatéral impliquant, dans le chef de son auteur, une décision irrévocable et définitive, ce dernier ne peut, après avoir licencié le travailleur moyennant un

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Convention de rupture du contrat de travail pour force majeure : examen de la cause.](#)

préavis – et déjà commué celui-ci en une dispense de prestations assortie de l'engagement de verser une indemnité compensatoire de préavis –, rompre ce contrat une seconde fois en l'assortissant d'une nouvelle modalité, à savoir un motif grave.

10.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Atteintes à la vie privée](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 9 juin 2022, R.G. 21/271/A](#)⁴

L'utilisation des réseaux sociaux est de nature à sortir du cadre de la vie privée. De même, est-il admis que les informations publiées sur une page Facebook « publique » à laquelle tout un chacun a accès (ou, même si elle est limitée à des « amis » et également aux « amis des amis ») perdent leur caractère privé. Les informations accessibles aux seuls « amis » du travailleur ont ainsi pu être considérées comme publiques dès lors que le nombre d'« amis » était important ou lorsque certains d'entre eux faisaient partie du personnel de l'entreprise. Ceci d'autant que la constitution de réseaux d'amis et relations (avec des listes d'amis « à rallonge ») va entraîner la diffusion d'informations de manière exponentielle et va ainsi échapper totalement au contrôle de son auteur.

11.

[Rémunération / Avantages / Frais > Fixation > Secteur public](#)

[C. trav. Mons, 5 octobre 2021, R.G. 2020/AM/209](#)

La notion d'entretien des vêtements de travail est distincte de celle de nettoyage. L'entretien doit s'apprécier selon le sens usuel/commun, impliquant l'obligation d'assurer au travailleur le maintien en bon état de son vêtement de travail (ce qui entraîne l'obligation de prendre en charge le remplacement/la réparation des pièces décousues, déchirées ou usées par son utilisation quotidienne), mais non le nettoyage proprement dit du vêtement de travail/de l'uniforme. L'O.N.S.S. admet que des frais d'entretien de vêtements de travail soient remboursés au travailleur à concurrence de 30 euros maximum par mois, ce qui ne signifie pas que l'entretien d'un uniforme représente à coup sûr un coût de cet ordre. Si l'entretien de l'uniforme (secteur public en l'espèce) est bien à charge de l'employeur, le nettoyage du vêtement demeure à charge de l'agent.

12.

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

[C.J.U.E., 16 juin 2022, Aff. n° C-328/20 \(COMMISSION EUROPÉENNE c/ RÉPUBLIQUE D'AUTRICHE\), EU:C:2022:468](#)⁵

Les travailleurs migrants contribuent au financement des politiques sociales de l'Etat membre d'accueil avec les contributions fiscales et sociales qu'ils paient dans cet Etat, en vertu de l'activité salariée qu'ils

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Messages sur Facebook et motif grave](#).

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Règlements européens de coordination : non-conformité d'un système national adaptant les prestations familiales et avantages sociaux et fiscaux en fonction des niveaux de prix dans l'Etat de résidence des enfants](#).

y exercent. Ils doivent, dès lors, pouvoir en profiter dans les mêmes conditions que les travailleurs nationaux. Partant, cet élément corrobore l'importance de l'approche selon laquelle les travailleurs migrants doivent bénéficier de l'égalité de traitement s'agissant des prestations familiales ainsi que des avantages fiscaux et sociaux. En l'occurrence (législation autrichienne), les allocations familiales autrichiennes sont financées par des cotisations des employeurs calculées sur la base du montant total des salaires des travailleurs qu'ils emploient, de sorte que le travailleur migrant participe de la même manière qu'un travailleur national à la détermination du montant des sommes versées par son employeur, et cela sans que soit pris en considération le lieu de résidence des enfants de ces travailleurs. Il en va de même s'agissant du bonus familial « plus » et des autres crédits d'impôt soumis au mécanisme d'adaptation, puisque ces avantages fiscaux sont financés par l'impôt sur le revenu des travailleurs, sans distinguer selon que leur enfant réside sur le territoire autrichien ou non.

Dans ces conditions, la différence de traitement selon le lieu de résidence de l'enfant du travailleur concerné instaurée par le mécanisme d'adaptation (autrichien) n'est ni appropriée ni nécessaire aux fins d'assurer la fonction de soutien ainsi que l'équité du système social.

13.

[Accidents du travail > Mécanisme probatoire > Preuve à charge de la victime > Intensité de la preuve requise](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 9 mai 2022, R.G. 2021/AL/419](#)

La triple preuve qui incombe à la victime peut être rapportée par toute voie de droit, en ce compris par témoignage et par présomption. Selon l'article 8.29 du nouveau Livre XIII du Code civil, la valeur probante des présomptions est laissée à l'appréciation du juge, qui ne doit les retenir que si elles reposent sur un ou plusieurs indices sérieux et précis. Lorsque la présomption s'appuie sur plusieurs indices, ceux-ci doivent être concordants. L'article 8.5 du nouveau Livre XIII précise par ailleurs que, hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve requise doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude. Ainsi, même si une simple vraisemblance ou probabilité ne suffit pas, la preuve requise ne doit pas être rapportée avec un degré de certitude absolue. Il faut, mais il suffit, qu'elle emporte la conviction du juge quant à la réalité de l'élément à prouver.

14.

[Chômage > Procédure judiciaire > Pouvoirs du juge > Pouvoir de substitution du juge](#)

[C. trav. Mons, 19 mai 2021, R.G. 2020/AM/106](#)

Face à l'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'ONEm, l'obligation de motivation formelle des actes administratifs, qui porte d'une part sur une référence exacte aux faits et qui, d'autre part, doit mentionner les règles juridiques applicables en détaillant les raisons pour lesquelles ces normes de droit positif conduisent, à partir des faits mentionnés, à prendre pareille décision, apparaît d'autant plus fondamentale qu'elle participe non seulement de l'idée d'un procès équitable, mais qu'elle doit également permettre au juge, lors du contrôle externe de légalité, d'examiner aisément si les raisons invoquées par l'autorité administrative sont suffisantes pour justifier la décision. En droit de la sécurité sociale, et plus particulièrement en matière de chômage, la réfection de l'acte peut être menée par la juridiction elle-même. Le tribunal du travail a notamment pour mission de censurer ces décisions, de remédier à leurs carences et de réparer les conséquences du mauvais fonctionnement du service public. Cette compétence tend, à travers ces censures et condamnations, à reconnaître et à sanctionner les droits subjectifs que les assurés sociaux font valoir en application de la loi. Le juge peut dès lors se substituer

à l'ONEm en cas d'annulation d'une décision administrative pour vice de forme (l'affaire concernant un cumul interdit par les articles 44 et 46 de l'arrêté royal organique).

15.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité pour compte propre > Exercice effectif](#)

[C. trav. Mons, 27 mai 2021, R.G. 2020/AM/202](#)

La perception d'allocations de chômage n'est en principe pas compatible avec le suivi d'une formation dans le cadre de l'apprentissage des professions indépendantes. A supposer que l'assuré social n'ait maintenu son affiliation au statut social des travailleurs indépendants que pour poursuivre une formation, il ne pouvait non plus bénéficier d'allocations, dans la mesure où il n'avait pas sollicité et obtenu une dispense de l'obligation d'être disponible pour le marché de l'emploi et d'être inscrit comme demandeur d'emploi dans le cadre de l'article 92 de l'arrêté royal organique.

16.

[Chômage > Octroi des allocations > Caractère involontaire du chômage > Abandon d'emploi convenable](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Charleroi\), 4 février 2022, R.G. 20/1.716/A⁶](#)

L'article 55 de l'arrêté royal organique prévoit qu'aucune allocation n'est accordée en cas d'abandon d'un emploi salarié pour exercer une profession qui n'assujettit pas le travailleur à la sécurité sociale, secteur chômage, pendant l'exercice de cette profession, et en tout cas pendant six mois au moins à compter de l'abandon d'emploi (2°). Les instructions de l'ONEm précisent que cette disposition n'est pas appliquée en cas d'abandon d'emploi en vue d'une occupation statutaire dans un service public et qu'elle ne vise donc que l'activité indépendante. La « période de carence » a pour but d'éviter que des travailleurs n'abandonnent un emploi salarié « pour se lancer de manière irréfléchie » dans l'exercice d'une activité indépendante. La disposition est supposée s'appliquer dès lors s'il y a abandon d'emploi dans l'intention d'entamer l'exercice d'une activité indépendante, même si, par la suite, elle ne sera pas exercée. A l'issue de la « période de carence », le chômeur ne subit pas d'exclusion du bénéfice des allocations du fait de son abandon d'emploi s'il a exercé l'activité indépendante pendant six mois au moins et s'il peut établir que son ancien employeur n'est pas disposé à le réengager.

17.

[Chômage > Octroi des allocations > Disponibilité sur le marché de l'emploi > Etudes pendant le chômage](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 23 mai 2022, R.G. 2021/AL/346⁷](#)

L'article 93, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 dispose qu'une condition de « stage » est exigée en vue de pouvoir solliciter le bénéfice d'une dispense de la disponibilité sur le marché du travail afin de poursuivre des études, étant que le chômeur doit avoir bénéficié d'au moins trois-cent-douze allocations comme chômeur complet au cours des deux dernières années précédant le début des études. Cette condition n'est cependant pas exigée lorsque les études préparent à des professions dans lesquelles il y

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Abandon d'emploi en vue d'exercer une activité indépendante](#).

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Chômage : dispense de la disponibilité au motif de reprise d'études](#).

a pénurie significative de main-d'œuvre. La disposition poursuit que la liste de ces professions est établie par l'ONEm. Le chômeur ne peut cependant déjà disposer d'un diplôme de fin d'études de l'enseignement supérieur, condition qui est tempérée, étant que le directeur peut constater que ce diplôme n'offre que peu de possibilités sur le marché de l'emploi. A cette fin, il peut demander l'avis du Service régional de l'emploi. L'arrêt se prononce en l'espèce sur le diplôme de master en gestion culturelle.

18.

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > Réduction des cotisations > Octroi > Premier engagement \(loi-programme du 24 décembre 2002\) > Modification des instructions O.N.S.S.](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 27 mai 2022, R.G. 2021/AL/64⁸](#)

En qualité d'autorité administrative, l'O.N.S.S. est tenu de conformer son action aux principes de bonne administration. Ceux-ci comprennent notamment le principe de sécurité juridique et celui de confiance légitime. Par « principe de confiance légitime », il faut comprendre celui en vertu duquel l'administré doit pouvoir se fier à ce qui ne peut être raisonnablement considéré par lui que comme une pratique constante de l'autorité.

La société démontrant en l'espèce que, selon l'application de la méthode reprise dans les anciennes instructions aux employeurs de l'O.N.S.S., elle remplissait les conditions d'octroi des réductions litigieuses (quatre trimestres), alors que, conformément aux nouvelles, elle ne les remplit pas (douze mois), il y a eu violation du principe (vu (i) une erreur de l'administration, (ii) une attente légitime suscitée à la suite de cette erreur et (iii) l'absence de motif grave permettant de revenir sur la reconnaissance) mais, la décision de l'O.N.S.S. étant conforme au texte légal, la primauté du principe de légalité impose à la cour de déclarer la demande d'annulation non fondée.

19.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Cessation d'activité > Notion d'activité](#)

[C. const., 20 octobre 2022, n° 131/2022](#)

Il découle de la jurisprudence des juridictions du travail que la commission d'une infraction, comme le fait de commettre un vol et d'acquérir, de détenir et de vendre du cannabis, au cours de la période d'incapacité de travail reconnue doit être considérée comme une « activité ». Les termes « activité » et « travail » couvrent donc également les activités à caractère productif, effectuées dans le cadre de relations sociales, et qui ne sont pas autorisées par la loi ou qui présentent un caractère illégal. Il ne peut être déduit de l'article 101, §§ 1^{er} et 2, de la loi du 14 juillet 1994 que, dans le cadre de la récupération d'indemnités d'incapacité de travail indûment perçues, le remboursement n'est pas limité aux jours ou à la période de travail non autorisé dans le cas du titulaire reconnu incapable de travailler qui exerce une activité non autorisée par la loi ou illégale sans l'autorisation du médecin-conseil.

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Réduction groupes-cibles « premiers engagements » : période de référence.](#)

20.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de retraite > Travailleurs salariés > Carrière > Périodes assimilées > Interruption de carrière](#)

[C. trav. Bruxelles, 5 mai 2022, R.G. 2021/AB/41 \(NL\)](#)

Les travaux préparatoires de la loi de redressement du 22 janvier 1985 relatifs aux articles 100 à 102 indiquent que la volonté du législateur était de permettre aux travailleurs de tenir compte de manière plus souple dans le cadre de leur carrière professionnelle de leurs besoins et aspirations personnels, possibilité inexistante jusque-là. Deux modes d'interruption de carrière furent mis sur pied et si ceux-ci furent suivis ultérieurement d'autres formules (congé de paternité, congé de formation, etc.), la possibilité de passage temporaire ou définitif à mi-temps a été conçue au départ uniquement pour les travailleurs de plus de cinquante ans. Il est compréhensible dans ce contexte que le législateur ait pris en compte, dans l'adaptation de la législation en matière de pensions, l'assimilation des situations et des catégories de personnes qui étaient à ce moment visées par la loi, étant, pour la réduction des prestations à mi-temps, uniquement l'interruption de carrière des travailleurs de plus de cinquante ans.

21.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 13 mai 2022, R.G. 2021/AL/184⁹](#)

Même si l'information effective et concrète relative à la possibilité pour le demandeur d'aide sociale d'être entendu n'est pas formellement prévue dans la loi du 8 juillet 1976, à l'inverse de la législation en matière de droit à l'intégration sociale, elle constitue néanmoins une garantie essentielle du respect des droits de la défense. Cette exigence est fondée en jurisprudence sur la base du principe général de bonne administration. Il n'y a aucune raison d'écarter dans cette hypothèse l'application de ce principe général de droit.

22.

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

[C. trav. Bruxelles, 12 mai 2022, R.G. 2021/AB/677](#)

Au lieu d'examiner s'il existe une situation exceptionnelle qui justifie le maintien ou l'accès à l'aide matérielle pour les demandeurs d'asile, l'administration devrait examiner s'il existe une situation exceptionnelle qui justifie le retrait. La rédaction actuelle de l'article 4 de la loi Accueil a été insérée en vue de mettre la législation en conformité avec la Directive européenne n° 2013/33/UE (« Direction Accueil (refonte) »). Cet article reprend l'exigence selon laquelle le retrait du droit à l'aide matérielle ne peut être décidé que dans des cas exceptionnels. Dans la mesure où la décision de FEDASIL limite le droit à l'aide matérielle à l'accompagnement médical, il s'agit d'une décision de retrait du droit à l'aide matérielle. Celle-ci doit être dûment motivée et, si elle ne contient qu'une motivation standardisée applicable à tous les cas de demande ultérieure et ne fournit aucune justification particulière au regard de l'article 4, alinéa 1^{er}, ci-dessus, elle n'est pas régulièrement motivée. Elle est ici annulée par la cour.

⁹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Aide sociale : obligation d'audition du demandeur](#).

23.

[Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Responsabilité de l'Etat belge](#)

[C. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 11 mai 2022, R.G. 2021/AU/35](#)

Si un assuré social dans les conditions de pouvoir bénéficier du tarif social en matière d'énergie a subi un dommage, étant qu'il a été privé du tarif social pour une période déterminée vu l'absence de délivrance des attestations correspondantes par le SPF Sécurité sociale alors qu'il remplissait les conditions pour en bénéficier, l'on peut retenir une faute dans le chef de celui-ci. Le bénéfice du tarif social ayant été limité en raison du caractère tardif de la communication des attestations en cause, le lien de causalité avec le dommage est établi et il y a lieu à réparation.

24.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 6 mai 2022, R.G. 2020/AL/575](#)

L'aide matérielle ne peut être prolongée indéfiniment, la vocation des centres d'accueil des demandeurs d'asile et de certaines catégories d'étrangers (comme les parents en séjour illégal avec enfants mineurs à charge) n'étant pas de fournir une aide matérielle sans aucune limite dans le temps. Lors de la transition de l'aide matérielle octroyée aux demandeurs d'asile vers l'aide sociale octroyée par les C.P.A.S., il convient d'assurer la continuité de l'accueil afin d'éviter une privation – même temporaire – du droit de mener une vie conforme à la dignité humaine. Ce principe de continuité de l'accueil est interprété largement par les cours et tribunaux. Dans la mesure où les demandeurs d'aide se trouvent dans un état d'impossibilité de donner suite à un ordre de quitter le territoire, ils ouvrent un droit à l'aide sociale et ne relèvent en principe plus de la compétence de FEDASIL. Il y a dès lors lieu de déterminer la nature de l'aide sociale qu'il convient d'accorder afin de permettre aux intéressés de vivre une vie conforme à la dignité humaine.

25.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Caméras](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 21 février 2022, R.G. 16/7.214/A¹⁰](#)

La surveillance par caméra sur le lieu de travail est une ingérence dans la vie privée du travailleur. Cette ingérence est autorisée si elle satisfait à des critères de légalité, de finalité et de proportionnalité. Le premier suppose que la personne concernée ait été informée de la possibilité d'un tel acte, le deuxième qu'il y ait des objectifs justifiés et le dernier que ces objectifs ne puissent être atteints d'aucune autre manière : l'employeur doit en effet exercer son autorité d'une manière qui porte le moins possible atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs. Le tribunal admet, en l'espèce, s'agissant de l'examen d'un motif grave, que, si l'utilisation des images est irrégulière, elle est relativement peu attentatoire au respect dû à la vie privée et qu'elle ne compromet pas le droit à un procès équitable ni n'entache la fiabilité de la preuve. Elle ne méconnaît pas davantage une formalité prescrite à peine de nullité.

*
* *

¹⁰ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Motif grave et preuve par caméra : un jugement du Tribunal du travail de Liège](#).

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

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