



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

- Le Bulletin -

N° 165

30 novembre 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.

[Bien-être au travail > Charge psychosociale > Analyse des risques](#)

C. trav. Bruxelles, 27 avril 2022, R.G. 2019/AB/262¹

Si est introduite une demande de dommages et intérêts pour absence de politique de bien-être en matière psychosociale, il faut renvoyer aux principes en matière de responsabilité, étant que le demandeur en réparation doit établir l'existence d'un lien de causalité entre la faute et le dommage tel qu'il s'est réalisé. Ce lien suppose que, sans la faute, le dommage n'eût pu se produire tel qu'il s'est produit. Le juge ne peut condamner l'auteur de la faute à réparer le dommage réellement subi s'il apparaît qu'une incertitude subsiste quant au lien causal.

En l'espèce, la faute reprochée est de ne pas avoir réalisé d'analyse de risques, de n'avoir pris aucune mesure de prévention pour éviter les risques en matière psychosociale, ainsi que de ne pas avoir mis à disposition un local de repos et un réfectoire pour les travailleurs.

Pour la cour, il n'est pas établi que si la société avait respecté l'obligation qui lui est faite par l'arrêté royal du 27 mars 1998 (relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail) de mettre sur pied un système dynamique de gestion de risques, comportant notamment l'analyse de risques sur la base de laquelle des mesures de prévention pourraient être prises, les faits en cause ne se seraient jamais réalisés et que l'employée n'aurait jamais subi les faits de violence physique et psychique dont elle poursuit la réparation. L'analyse des risques ne peut identifier toutes les situations susceptibles de causer un risque psychosocial dans une entreprise.

2.

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

C. trav. Liège (div. Liège), 21 avril 2022, R.G. 2021/AL/108

Le fait pour un délégué syndical d'avoir, à certaines occasions, exprimé envers deux collègues (mais non à son employeur) son souhait d'obtenir son licenciement pour force majeure médicale, ne peut être interprété comme procédant de sa volonté de provoquer son licenciement avec une double indemnité.

3.

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

C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 25 mai 2022, R.G. 2020/AU/73

Il y a lieu de retenir la sanction maximale dès lors que les motifs, non étayés, ne peuvent justifier le licenciement et portent, en outre, atteinte à la probité du travailleur accusé, à tort, d'avoir délibérément menti et monté de toutes pièces un déplacement inutile à des fins privées, et donc d'avoir fait primer ses intérêts personnels sur ceux de l'entreprise.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Violence au travail et non-respect des obligations patronales en matière de bien-être](#).

4.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Cas de figure > Manquement > Travailleur](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 21 mars 2022, R.G. 2021/AL/279](#)

Il n'est pas concevable que, dans une petite entreprise où tout le monde se connaît, un employeur de bonne foi, ignorant pour quel motif le travailleur n'a pas repris le travail à la date annoncée, ne prenne pas spontanément contact avec lui pour lui demander une explication et laisse s'écouler un délai de trois semaines sans la moindre initiative avant de lui envoyer une mise en demeure le sommant de s'expliquer sur son absence que, autrement, il considérera comme constituant un abandon de travail.

5.

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

[C. trav. Mons, 15 mars 2022, R.G. 2021/AM/72](#)

Le caractère définitif et irrévocable du congé s'oppose à ce qu'un employeur décide d'annuler *a posteriori* le licenciement pour motif grave notifié par son conseil, muni d'un mandat exprès, sauf pour le travailleur à avoir consenti à celui-ci.

6.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 22 mai 2022, R.G. 2021/AL/169](#)

Si la contestation du mandat ne doit pas nécessairement être immédiate, encore faut-il qu'elle intervienne dans un délai raisonnable, lequel peut, par exemple, correspondre au délai nécessaire au travailleur pour vérifier si l'auteur du congé était habilité à le donner en prenant, le cas échéant, conseil auprès d'un syndicat ou d'un avocat. Excède largement les limites du raisonnable la contestation qui n'intervient qu'aux termes de la requête introductive d'instance déposée près de neuf mois après le licenciement et, de surcroît, près de quatre mois après consultation d'un avocat dont la mise en demeure, par ailleurs particulièrement circonstanciée en fait comme en droit, ne formulait aucune contestation, ni même aucune réserve, à ce propos.

7.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Impossibilité immédiate de poursuite du contrat](#)

[C. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 25 mai 2022, R.G. 2020/AU/73](#)

En prenant une décision de mise à pied après avoir entendu le travailleur, l'employeur démontre, par définition, que la faute commise ne rend pas immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle mais ne justifie, à son estime, qu'une mesure d'éloignement temporaire.

Cette décision est incompatible avec celle de rompre le contrat pour motif grave prise dans les trois jours suivant cet entretien.

8.

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

C. trav. Liège (div. Liège), 22 mai 2022, R.G. 2021/AL/169

Même si la convention de mise à disposition d'une voiture de société ne précise pas que l'usage de la carte d'essence dont également question dans celle-ci est réservé à l'alimentation en carburant de ce seul véhicule, cet usage exclusif de tout autre va néanmoins de soi, la carte d'essence constituant, évidemment, un accessoire du véhicule qui constitue l'objet principal de la convention. Il en résulte que fait un usage fautif et abusif de ladite carte le travailleur qui l'utilise, à raison de plus de 80%, pour alimenter en carburant un ou plusieurs autre(s) véhicule(s) que celui mis à sa disposition. Le fait que le véhicule mis à sa disposition puisse aussi être utilisé à des fins privées et par son conjoint ne change rien à ce constat, non plus, du reste, que celui que, en dépit de cet usage, il soit resté dans les limites du budget convenu verbalement et/ou que sa consommation de carburant soit restée constante durant toute son occupation et similaire à celle de ses collègues.

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Exigence d'une faute](#)

C. trav. Mons, 4 janvier 2022, R.G. 2020/AM/219

Le principe suivant lequel la faute doit être imputable personnellement au travailleur connaît un double tempérament étant, d'une part, que, par application des dispositions relatives au mandat, la faute d'un tiers mandataire peut être imputée à son mandant si ce tiers a agi dans les limites de son mandat – auquel cas la faute commise par le mandataire dans ce cadre est imputée au mandant et peut entraîner son licenciement pour motif grave – et, d'autre part, qu'il est possible que le fait fautif ne soit pas posé directement par le travailleur, mais qu'il le soit à son instigation. Peut, ainsi, être convaincue de motif grave compte tenu de son implication directe et personnelle dans la démarche entreprise par son mari, la gérante adjointe d'un magasin qui, en violation du règlement de travail et de la loi du 8 décembre 1992, a communiqué à celui-ci les coordonnées personnelles d'un client, auteur d'une plainte à son égard, et l'a incité à prendre contact avec lui, ce qui a débouché, au cours d'un entretien téléphonique auquel l'intéressée a assisté, sur la tenue de propos menaçants et intimidants à l'adresse de ce client.

10.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Paiements à la rupture > Nature > Indemnité d'éviction du représentant de commerce > Exigibilité](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 28 avril 2022, R.G. 21/325/A²](#)

La qualité de représentant de commerce, qui ouvre le droit à l'indemnité d'éviction, doit toujours exister à la date de la fin du contrat. Même en préavis, si le travailleur perd la qualité de représentant de commerce et se voit attribuer une nouvelle fonction, il perdra également le droit à cette indemnité. La demande d'indemnité d'éviction introduite avant la rupture est dès lors irrecevable, à défaut d'intérêt. Si l'article 18, alinéa 2, du Code judiciaire autorise l'action intentée à titre déclaratoire, en vue de prévenir la violation d'un droit gravement menacé, il faut ici que deux conditions soient remplies, étant que le demandeur doit établir l'existence de cette menace grave et sérieuse au point de créer un trouble précis et que la décision déclaratoire ait une utilité concrète.

En l'espèce, le tribunal ne peut que conclure à l'absence de toute menace grave et actuelle quant à ce droit éventuel. Il déclare dès lors ce chef de demande non recevable.

11.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Reclassement professionnel > Sources > C.C.T. 82](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 22 avril 2022, R.G. 2021/AL/58](#)

Il ne peut être question, en cas d'invalidation d'un licenciement pour motif grave, de déduire de l'indemnité de rupture à laquelle l'employeur est finalement condamné une quelconque somme au titre d'un reclassement professionnel auquel le travailleur n'avait pas droit en raison de sa prétendue faute et dont il n'a pas bénéficié.

12.

[Travail et famille > Allocations familiales > Régionalisation > Région de Bruxelles-Capitale](#)

[C. const., 24 novembre 2022, n° 153/2022](#)

L'« enfant » étranger auquel s'applique l'ordonnance du 25 avril 2019, qui a sa résidence principale effective en région bilingue de Bruxelles-Capitale et qui est inscrit dans les registres de la population que la commune de sa résidence tient en application de l'article 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, de la loi du 19 juillet 1991, remplit la condition énoncée à l'article 4, 1^o, de la même ordonnance. L'« enfant » étranger qui n'est pas inscrit dans les registres de la population ne remplit pas la condition énoncée à l'article 4, 1^o, de sorte qu'il n'a pas droit aux allocations familiales prévues par cette ordonnance.

Dans la mesure où elle subordonne le droit d'un enfant aux allocations familiales à l'inscription de celui-ci dans les registres de la population, cette condition a pour effet qu'un enfant étranger auquel l'ordonnance du 25 avril 2019 peut s'appliquer, qui réside effectivement et principalement en région bilingue de Bruxelles-Capitale et qui ne peut être rattaché à aucun des régimes de prestations familiales applicables dans les autres régions du Royaume peut être privé du droit aux prestations familiales reconnu par l'article 23, alinéa 3, 6^o, de la Constitution tant au profit des Belges que des étrangers parce

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Une indemnité d'éviction ne peut être réclamée qu'après la fin du contrat de travail](#).

qu'il n'est pas inscrit dans les registres précités. Cette différence de traitement n'est pas raisonnablement justifiée. Les mots « selon les informations fournies par le Registre national des personnes physiques » contenus dans l'article 3, 4°, de l'ordonnance de la Commission communautaire commune du 25 avril 2019 « réglant l'octroi des prestations familiales » violent les articles 10 et 11 de la Constitution.

13.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 23 juin 2022, R.G. 21/174/A](#)

La Cour de cassation sanctionne le raisonnement imposant, pour la qualification de l'événement soudain, la preuve de circonstances particulières, précisant que, ce faisant, les juges du fond exigent un événement qui se distingue de l'exécution normale et habituelle de la tâche journalière ou du contrat de travail. Dès lors qu'un élément est identifié, il ne peut être exclu sous prétexte qu'il n'existe aucune origine violente, aucune circonstance particulière impliquant la survenance de la lésion (agression, glissade, chute, effort anormal, réaction brusque, 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.

14.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 13 juin 2022, R.G. 2021/AL/595](#)

Il est admis en doctrine que la Cour de cassation a singulièrement réduit la portée des termes légaux (cause déterminante et directe dans l'exercice de la profession), permettant d'en revenir à la conception de la causalité issue de la théorie de l'équivalence des conditions. Aussi, il y a causalité lorsque la maladie ne serait pas survenue ou aurait été moins grave sans l'exercice de la profession, peu importe que coexistent d'autres causes, étrangères à cet exercice. Dès lors que la victime établit ce lien entre la maladie et l'exercice de la profession, elle n'est pas tenue de prouver l'importance de l'influence des autres causes potentielles de celle-ci. Ceci a été confirmé par la Cour de cassation dans son arrêt du 22 juin 2020 (n° S.18.0009.F), mettant fin aux controverses qui subsistaient encore quant à la portée de ce lien.

15.

[Maladies professionnelles > Procédure judiciaire > Extension de la demande](#)

[C. trav. Bruxelles, 23 mai 2022, R.G. 2019/AB/275³](#)

En vertu du principe de la conception factuelle de la cause de la demande, une demande introduite dans le cadre de l'article 30 des lois coordonnées peut être examinée dans celui de l'article 30*bis*, le juge étant tenu de déterminer les règles juridiques applicables aux faits invoqués à l'appui de celle-ci, en l'occurrence l'indemnisation d'une maladie professionnelle : c'est lui qui in fine détermine s'il s'agit d'une maladie de la liste ou hors liste.

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Maladie professionnelle : modification de la demande en cours d'instance](#).

16.

[Chômage > Procédure judiciaire > Charge de la preuve](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 20 juin 2022, R.G. 2021/AL/510](#)

La charge de la preuve continue à reposer sur les épaules de l'assuré social, même lorsqu'il conteste une décision de révision ou de retrait intervenant après plusieurs années d'octroi sans contestation. En effet, il reste le demandeur tant au plan procédural qu'au regard du droit subjectif revendiqué. De plus, la matière étant d'ordre public, il ne peut se prévaloir d'un droit au maintien d'une prestation ou d'une appréciation de l'institution. Il appartient uniquement à l'institution de sécurité sociale de démontrer qu'elle a un juste motif, au regard des dispositions applicables, de revenir sur sa décision antérieure. Lorsque la preuve à rapporter par le chômeur est la preuve d'absence d'activité, soit un fait négatif, cette preuve doit, conformément à l'article 8.6 du Code civil, être rapportée avec moins de rigueur.

17.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité accessoire > Revenus autorisés](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 20 juin 2022, R.G. 2021/AL/363](#)

L'article 48, § 3, de l'arrêté royal organique prévoit qu'une activité peut perdre son caractère accessoire 'en raison du nombre d'heures de travail ou du montant des revenus'. Pour évaluer le nombre d'heures de travail, il est tenu compte de la nature et de l'ampleur de l'affaire du chômeur. Pour l'évaluation des revenus, il s'agit des revenus bruts produits par l'activité et non des revenus que le chômeur perçoit pour lui-même sur le montant de ces revenus. Le chiffre d'affaires à prendre en compte ne peut être amputé des éventuelles rémunérations de sous-traitance ou de charges fiscales.

18.

[Chômage > Types de chômage > Chômage temporaire force majeure « Corona »](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 28 avril 2022, R.G. 21/325/A⁴](#)

Les mesures d'urgence prises suite à l'arrêté ministériel du 23 mars 2020, en vue de limiter la propagation du virus Covid-19, ont entraîné la fermeture de tous les secteurs d'activités, sauf exceptions. S'inscrivant dans le cadre de l'article 26, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 37 du 24 juin 2020 a pris des mesures en lien avec une situation de force majeure temporaire résultant de la pandémie de Covid-19. Depuis lors, l'ONEm a accepté une application souple de la notion de force majeure, instaurant une procédure simplifiée et une conception élargie de la notion. Toutes les situations de chômage temporaire liées au Covid-19 ont ainsi été considérées comme du chômage temporaire pour des raisons de force majeure, et ce même s'il était par exemple encore possible de travailler certains jours ou de faire travailler une partie du personnel. Dans ce contexte, il n'était pas nécessaire que l'entreprise en question ait cessé toute activité, certains travailleurs pouvant se trouver en chômage temporaire tandis que d'autres travaillaient normalement. Du travail en alternance était dès lors également possible.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Une indemnité d'éviction ne peut être réclamée qu'après la fin du contrat de travail.](#)

19.

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > Réduction des cotisations > Octroi > Premier engagement \(loi-programme du 24 décembre 2002\) > Unité technique d'exploitation > Les critères > Critères sociaux](#)

[C. trav. Bruxelles, 14 septembre 2022, R.G. 2020/AB/116](#)

Un transfert de personnel, même postérieur (de plusieurs mois) à une rupture de contrat de travail, est considéré comme un élément pertinent pour l'appréciation de l'existence de liens sociaux entre deux entités (avec renvoi à Cass., 29 avril 2013, n° S.12.0096.N). En l'espèce, il n'existe pas de critère socio-économique d'interdépendance entre les entités visées (membres du personnel occupés, référence aux codes NACEBEL concluant que les activités ne sont ni similaires ni complémentaires, absence de reprise d'activité d'une société par l'autre et absence d'identité de clientèle).

20.

[Assujettissement - Indépendants > Conditions > Mandataire de société > Exercice d'un mandat social > Gratuité du mandat](#)

[C. trav. Bruxelles, 13 mai 2022, R.G. 2021/AB/179⁵](#)

Il ne suffit pas de démontrer *a posteriori* l'absence de rémunération pour établir l'absence de but de lucre : la gratuité doit avoir été prévue dès l'origine.

L'intimé invoquant l'article 1986 du Code civil (qui dispose : « Le mandat est gratuit, s'il n'y a convention contraire »), la cour rejette que cette disposition puisse s'appliquer vu qu'une société commerciale poursuit un but de lucre et que le législateur a considéré que les mandats sociaux sont en principe rémunérés. La prétendue présomption de gratuité que la société entend déduire de l'article 1986 du Code civil a donc été écartée de manière certaine par la disposition particulière que constitue l'article 3, § 1^{er}, alinéa 4, de l'arrêté royal n° 38.

La cour rejette une exception d'illégalité soulevée par la même partie à propos de l'article 2 de l'arrêté royal du 19 décembre 1967, qui autorise la preuve de la gratuité du mandat par une disposition statutaire. Elle rappelle que cette disposition est une mesure d'exécution de l'article 3 de l'arrêté royal n° 38 et ne déroge en rien à l'article 1986 du Code civil. La dérogation réside dans l'article 3, § 1^{er}, alinéa 4, de l'arrêté royal n° 38 et la cour renvoie ici à l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 3 novembre 2004 (arrêt n° 176/2004), selon lequel cette disposition a fait l'objet d'une confirmation législative et est ainsi de nature législative et non réglementaire.

21.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Indépendants > Etat d'incapacité de travail](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 17 janvier 2022, R.G. 20/1.198/A et 20/1.230/A⁶](#)

Il y a lieu de rechercher une approche équitable pour l'évaluation de l'incapacité de travail d'un indépendant, étant qu'il faut empêcher tout déclassement professionnel. Pour ce il faut se référer à une activité à temps plein et recourir à des facteurs intrinsèques à la personne du travailleur indépendant (son

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Statut social des travailleurs indépendants : la situation du mandataire de société](#).

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Notion d'incapacité de travail dans le secteur des travailleurs indépendants](#).

état de santé, sa condition et sa formation professionnelle). L'expert désigné aux fins de donner un avis sur la question est tenu de préciser les emplois, indépendants ou salariés, qui restent accessibles au travailleur indépendant eu égard aux pathologies dont il souffre. L'incapacité visée à l'article 19 de l'arrêté royal du 20 juillet 1971 n'est pas une notion absolue mais doit être évaluée en fonction de l'occupation professionnelle personnelle. L'inactivité est une notion qu'il convient de juger avec bon sens. La notion d'inactivité totale à 100% est une notion théorique, qui, dans la pratique, ne se rencontre que dans certains cas extrêmes.

22.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Procédure administrative > Obligations du demandeur > Devoir de collaboration](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 23 mai 2022, R.G. 2021/AL/560⁷](#)

L'obligation pour le demandeur d'aide sociale ou de revenu d'intégration sociale de collaborer à l'instruction du dossier n'est pas une condition d'octroi mais son non-respect pourra être sanctionné, dans la mesure où il ne permet pas au C.P.A.S. de vérifier que les conditions d'octroi sont réunies. En pareil cas, le C.P.A.S. peut refuser le droit à l'intégration sociale pour la période pour laquelle il ne dispose pas des éléments nécessaires à l'examen de la demande (avec renvoi à la jurisprudence de la Cour de cassation).

23.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Etrangers en séjour illégal > Aide matérielle](#)

[C. trav. Bruxelles, 7 juillet 2022, R.G. 2021/AB/420](#)

La Directive n° 2013/33/UE (refonte) a ajouté deux garanties supplémentaires à la faculté de retirer les conditions matérielles d'accueil (le retrait ne pouvant être décidé que « dans des cas exceptionnels dûment justifiés » et, outre l'accès aux soins médicaux, les Etats membres doivent aussi garantir « un niveau de vie digne à tous les demandeurs »). Si la décision de retrait prise par FEDASIL ne répond pas à l'exigence de motivation, l'aide prévue par la loi est due de plein droit, puisqu'aucun élément personnel et exceptionnel n'est présenté pour justifier son retrait.

24.

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

[C. trav. Bruxelles, 28 juillet 2022, R.G. 2021/AB/261](#)

Dès lors qu'il ressort du dossier que le demandeur souffre d'un diabète de type 2 déséquilibré insulino-dépendant avec hypertension artérielle et qu'il développe plusieurs griefs en lien avec l'accessibilité des soins en Ukraine, il y a lieu de considérer, compte tenu de la nature de la pathologie et au vu des moyens invoqués dans le recours en suspension et en annulation, que l'intéressé fait valoir des griefs défendables, de nature à établir, moyennant un examen approfondi de ceux-ci par le juge

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [C.P.A.S. : conséquences du non-respect par le demandeur de son obligation de collaboration](#).

administratif, que l'exécution de la décision de retour est susceptible de l'exposer à un risque sérieux de détérioration grave et irréversible de son état de santé. Il n'y a pas lieu d'exiger de l'intéressé qu'il démontre à ce stade que ce risque se réalisera.

25.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Demandeurs d'asile > Saturation du réseau > Non-désignation d'un lieu d'inscription](#)

C. trav. Bruxelles, 3 novembre 2022, R.G. 2022/KB/19

Au stade des apparences de droit (s'agissant d'une procédure sur requête unilatérale), la cour constate que les conditions de l'article 11, § 3, dernier alinéa, de la loi Accueil paraissent rencontrées. La saturation du réseau d'accueil paraît en effet établie au vu des éléments produits (incapacité persistante du réseau d'accueil à intégrer de nombreux demandeurs d'asile qui se retrouvent à la rue, et ce en dépit de nombreuses condamnations judiciaires intervenues). La mesure sollicitée (non-désignation ou suppression d'un code 207) paraît de nature à garantir à l'intéressé un accès effectif à l'accueil, que ce soit sous forme d'une aide matérielle ou, à défaut, par une aide financière accordée par un C.P.A.S. Celle-ci est nécessaire pour lui garantir une vie conforme à la dignité humaine.

*
* *

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

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