



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

- Le Bulletin -

N° 166

15 décembre 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 > Violence et harcèlement au travail > Procédure judiciaire > Dépôt du dossier de plainte](#)

C. trav. Mons, 25 juin 2021, R.G. 2019/AM/88

En rendant le conseiller en prévention détenteur du secret professionnel consacré par l'article 458 du Code pénal, le législateur a entendu assurer l'efficacité de la procédure d'examen de la plainte en renforçant la confiance que les intervenants doivent ressentir lorsqu'ils sont appelés à lui révéler des informations sensibles. Confronté à une demande de production d'un de ses rapports sur pied de l'article 877 du Code judiciaire, le juge dispose néanmoins de la latitude nécessaire pour fixer les modalités dans le cadre desquelles cette production peut être ordonnée, « pouvant, également, apprécier si, dans les circonstances de l'espèce, le secret professionnel pouvait constituer un motif légitime susceptible de justifier que certains documents ne puissent être produits » (voy. **l'arrêt n° 2/2019 de la Cour constitutionnelle**), ce qu'il devra faire en mettant en balance, à la lumière de la cause dans son ensemble, les intérêts respectifs des intervenants, étant, pour l'un, celui de se voir garantir le droit au respect de sa vie privée (envisagée sous l'angle du respect de ses droits et intérêts professionnels) et, pour l'autre, celui de se voir offrir la possibilité raisonnable de présenter sa cause dans des conditions qui ne le placent pas dans une situation de net désavantage par rapport à son adversaire.

Ce principe de l'égalité des chances – et du droit à un procès équitable – peut ainsi commander, pour apprécier la demande (en l'espèce, d'indemnisation du chef de licenciement abusif), la production du rapport dressé par un conseiller en prévention, ce rapport n'étant autre que la traduction du regard extérieur posé par un spécialiste en aspects psychosociaux sur une situation conflictuelle entre travailleurs et qui, grâce à sa formation spécifique et à l'analyse objective, indépendante et impartiale à laquelle il se livre, peut contribuer à aider le juge dans la recherche de la vérité sur le comportement de l'un d'entre eux et les rapports qu'il entretient avec ses subordonnés.

2.

[Bien-être au travail > Trajet de réintégration](#)

Trib. trav. Hainaut (div. La Louvière), 24 juin 2022, R.G. 20/103/A¹

L'obligation d'établir le plan de réintégration repose sur l'employeur, qui doit procéder à la concertation requise. Le fait pour celui-ci de communiquer la liste des postes déclarés vacants ne suffit pas à établir qu'au cours de la période concernée il a pris les mesures nécessaires avant de notifier la rupture du contrat et qu'il a tenté d'établir un plan de réintégration valable. Celui-ci est également malvenu en l'espèce de reprocher à l'employée de ne pas avoir manifesté de l'intérêt pour des offres d'emploi ou de ne pas l'avoir informé de possibilités/envies de formation, etc. Par ailleurs une réunion tenue en dehors de la présence du conseiller en prévention et avant le démarrage du trajet ne répond pas aux exigences de la concertation prévue par l'article I.4-74, § 1^{er}, du C.B.E. Il ne peut dès lors être conclu à la force majeure médicale et l'indemnité compensatoire de préavis est due.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir **Plan de réintégration : importance de la concertation entre les parties.**

3.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Propriété intellectuelle](#)

[Trib. trav. Liège \(division Huy\), 12 septembre 2022, R.G. 21/223/A](#)

En vertu des articles XI.165 et suivants du Code de droit économique, le droit d'auteur appartient au créateur de l'œuvre en cause et peut être cédé. En cas de contrat de travail, lorsque des œuvres sont créées par un travailleur, les droits patrimoniaux peuvent être cédés à l'employeur pour autant que la cession des droits soit expressément prévue et que la création de l'œuvre entre dans le champ du contrat (ou du statut). Des accords collectifs peuvent déterminer l'étendue et les modalités du transfert. Ainsi, pour un journaliste travaillant pour un groupe de presse, dès lors qu'existe une convention d'entreprise relative à la contrepartie financière de la cession des droits d'auteur du personnel journaliste subordonné et que celle-ci prévoit qu'en cas de rupture du contrat de travail, le journaliste visé pourra prétendre à sa mensualité jusqu'à cette date uniquement, il y a cession définitive du droit d'exploiter les œuvres produites lorsque l'intéressé était sous contrat de travail. Si le journaliste percevait mensuellement des droits d'auteur, ce paiement ne se justifiait que lorsqu'il prestait pour le compte de la société et produisait de nouvelles œuvres dont les droits étaient cédés. Toute production ayant cessé à la rupture, plus aucun droit d'auteur ne doit être payé après celle-ci.

4.

[Relation de travail > Contrat d'entreprise - requalification > Evaluation du préjudice](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 28 juin 2022, R.G. 20/72/A²](#)

En cas de non déclaration dans le régime des travailleurs salariés (le travailleur – journaliste en l'occurrence – ayant été déclaré comme indépendant), il y a un dommage certain mais futur. Dans l'évaluation de celui-ci, divers facteurs interviennent, dont notamment la question de savoir si le travailleur sera toujours en vie à l'âge de la pension, la difficulté de déterminer le montant de la pension d'indépendant, ainsi que celle relative au calcul d'une carrière complète au niveau salarié, avec les montants de rémunération à prendre en compte.

Vu l'impossibilité de déterminer le montant réel du préjudice, tenant également compte du fait que l'intéressé a été remboursé des cotisations sociales versées dans le cadre de son assujettissement au statut social des travailleurs indépendants, le tribunal retient l'évaluation du dommage faite par le demandeur, qui est l'équivalent des cotisations sociales (ordinaires et spéciales « régime journaliste »).

5.

[Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Conditions de l'abus de droit > Faute contractuelle](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 7 juin 2022, R.G. 19/3.672/A](#)

Commet une faute dans le déroulement de la procédure ayant abouti à la décision de licenciement, l'employeur qui, en dépit de ce que prévoit le règlement de travail, ne procède pas à l'audition préalable du travailleur, au besoin accompagné de la personne de son choix, et, ce faisant, ne lui laisse, malgré les compétences professionnelles qui lui sont reconnues et sa grande ancienneté au sein de l'entreprise, aucune opportunité d'exposer son point de vue et sa version des faits par rapport aux motifs invoqués à l'appui de son congé.

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Requalification des relations professionnelles et préjudice subi en cas de non-paiement de cotisations de sécurité sociale](#).

6.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Préavis > Durée > Dispense de prestation](#)

C. trav. Liège (div. Liège), 20 juin 2022, R.G. 2021/AL/420

En cas de dispense conventionnelle de prestations en cours de préavis, le contrat et les autres obligations qui en découlent subsistent comme tels jusqu'à l'échéance de celui-ci. Dans cette mesure, le fait que, dans leur accord, les parties soient demeurées muettes quant à la rémunération afférente à cette période non prestée ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la rémunération contractuellement convenue.

7.

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

C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 22 juin 2022, R.G. 2021/AU/27

Le simple constat d'anomalies de pointage opéré après une période de vérification ne justifie pas un licenciement immédiat, mais aurait pu et dû faire l'objet d'une mise au point par la communication d'instructions claires et d'un sérieux avertissement. Fût-elle particulièrement légitime au regard de la fonction du travailleur, la rupture de confiance ne peut, en effet, être considérée comme étant immédiatement et définitivement acquise avant que soient prises, et imposées, toutes les mesures utiles préalables.

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Eléments de la cause > Nature de l'entreprise / des fonctions exercées](#)

Trib. trav. Liège (div. Liège), 3 juin 2022, R.G. 20/712/A

Même s'il a reconnu des manquements dans son rôle de conseiller en prévention, cette reconnaissance ne peut être préjudiciable au travailleur, notamment au regard de faits postérieurs à la fin de son mandat et dont la commission n'aurait, qui plus est, pas donné lieu à un licenciement immédiat et sans indemnité dans le chef d'un travailleur lambda placé dans les mêmes conditions, ce qui revient à tempérer la gravité du manquement à la base de la rupture.

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Comportement > Détournements / Indélicatesse](#)

C. trav. Mons, 2 novembre 2021, R.G. 2020/AM/276

Il est légitime pour un employé d'une société de courtage en assurances d'aviser les clients dont il gère les portefeuilles de son prochain départ de l'entreprise, situation qui a pu, à juste titre, inciter certains d'entre eux, membres de sa famille, amis et connaissances, à quitter celle-ci, avec son aide éventuelle dans l'accomplissement des démarches utiles à cette fin, dès lors qu'ils ont pu estimer que leurs intérêts ne seraient plus défendus avec la même énergie que si l'intéressé veillait à en assurer la protection. Une telle intervention n'est pas constitutive de détournement de clientèle et ne saurait davantage être qualifiée

d'illégale au prétexte qu'elle aurait trouvé place à un moment où il était bénéficiaire de prestations de sécurité sociale.

10.

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

[C. trav. Mons, 10 mars 2021, R.G. 2019/AM/361](#)

Pour relever de sa vie privée, une relation amoureuse entre un membre du personnel d'une structure d'accueil et une personne hébergée par celle-ci peut, néanmoins, constituer une faute grave justifiant la rupture du contrat de l'intéressée sans préavis ni indemnité lorsque, allant à l'encontre de la position de l'employeur à cet égard, elle a un impact réel et dirimant sur la relation de travail.

11.

[Temps de travail et temps de repos > Vacances annuelles > Droit aux vacances > Secteur privé > Jurisprudence C.J.U.E.](#)

[C.J.U.E., 22 septembre 2022, Aff. n° C-120/21 \(LB c/ TO\), EU:C:2022:718](#)

L'article 7 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, et l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne s'opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur au titre d'une période de référence est prescrit à l'issue d'un délai de trois ans qui commence à courir à la fin de l'année au cours de laquelle ce droit est né, lorsque l'employeur n'a pas effectivement mis le travailleur en mesure d'exercer ce droit. (Extrait du dispositif)

12.

[Temps de travail et temps de repos > Dépassement de la durée du travail > Heures supplémentaires > Preuve](#)

[C. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 22 juin 2022, R.G. 2020/AU/53](#)

De nombreux courriels échangés durant le week-end entre un travailleur, chargé d'établir les horaires des éducateurs, et son employeur attestent que celui-ci était ou pouvait raisonnablement être au courant du fait que l'intéressé n'arrivait plus à assumer son travail sans déborder de son horaire normal par le biais de prestations supplémentaires à domicile et que, faute de lui avoir explicitement interdit celles-ci, il leur a donné son approbation à tout le moins implicite.

13.

[Temps de travail et temps de repos > Mesure du temps de temps de travail](#)

[C. trav. Liège \(div. Neufchâteau\), 22 juin 2022, R.G. 2020/AU/53](#)

L'**arrêt n° C-55/18** de la C.J.U.E. n'emporte pas, en l'absence d'un système d'enregistrement du temps de travail, un renversement de la charge de la preuve des heures supplémentaires. En effet, la Directive n° 89/391/CEE en cause, étant consacrée au bien-être, n'a pas d'effet horizontal direct dans les rapports entre particuliers (travailleurs et employeurs), avec pour conséquence qu'un tel renversement de la

charge de la preuve doit être prévu par la loi. Tel n'est pas le cas en l'état actuel du droit belge de la preuve.

14.

[Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis > Avantages rémunérateurs](#)

Cass., 3 octobre 2022, n° S.21.0049.N

La circonstance qu'une somme d'argent ou un avantage évaluable en argent payé ou alloué en contrepartie du travail fourni par un travailleur en exécution de son contrat de travail ne soit pas attribué par l'employeur avec lequel le travailleur est lié en vertu de ce contrat mais par un tiers étranger à cette relation de travail n'exclut pas que cette indemnité soit prise en considération au titre de rémunération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis fixée à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

15.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Directive Détachement](#)

C. trav. Mons, 22 avril 2022, R.G. 2020/AM/41

Tout employeur normalement prudent et diligent doit, en cas de détachement de travailleurs en Belgique dans le cadre d'une prestation de services, s'informer auprès des autorités compétentes sur ses obligations en matière de paiement de la rémunération due aux intéressés. En cas d'infraction constatée aux dispositions d'une C.C.T. réglant la question, il ne peut invoquer n'avoir pas eu de connaissance particulière de la réglementation belge en la matière et des obligations imposées en cas de détachement des travailleurs, cette circonstance ne constituant pas une cause de justification.

16.

[Chômage > Admissibilité > Sur la base du travail > Types particuliers de travailleurs > Artistes](#)

C. trav. Bruxelles, 28 juillet 2022, R.G. 2019/AB/366³

S'agissant de déterminer le nombre de jours de travail pendant la période de référence, se pose la question des règles spécifiques en matière de prestations artistiques rémunérées « à la tâche ». Pour ces artistes, le nombre de journées pris en compte est obtenu à partir de la rémunération perçue. Il s'agit de diviser le brut perçu pour l'ensemble des occupations par 1/26^e du salaire mensuel de référence (visé à l'article 5 de l'arrêté). Le nombre de journées de travail obtenu par trimestre est limité à un nombre de journées de travail égal à ($n \times 26$), majoré de septante-huit, « n » étant le nombre de mois calendrier situés dans le trimestre calendrier dans la période de référence auquel les activités se rapportent (activités assujetties à la sécurité sociale des travailleurs salariés). Pour l'application de cette règle, il faut entendre par « rémunération à la tâche » le salaire versé par l'employeur au travailleur qui a effectué une activité artistique lorsqu'il n'y a pas de lien direct entre ce salaire et le nombre d'heures de travail comprises dans l'activité.

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Artistes : calcul du stage en cas de rémunération « à la tâche »](#).

17.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 20 juin 2022, R.G. 21/1.773/A](#)⁴

Une activité accessoire peut être entamée aux conditions de l'article 48 de l'arrêté royal, parmi lesquelles figure l'exigence que l'activité ait été exercée au moins pendant trois mois lorsque l'intéressé était occupé comme travailleur salarié avant la demande d'allocations. La réglementation a été assouplie, vu la crise sanitaire du COVID-19, un arrêté royal du 22 juin 2020 contenant une dérogation à l'article 44. Il s'agit, dans le texte initial, de permettre au chômeur temporaire, pour la période du 1^{er} février au 30 juin 2020, sans qu'il ne doive satisfaire aux conditions de l'article 48, de pouvoir exercer une activité accessoire avec maintien du droit aux allocations, pour autant qu'il ait déjà exercé cette activité accessoire dans le courant des trois mois, calculés de date à date, qui précèdent le premier jour où il a été mis en chômage temporaire suite à la crise sanitaire du COVID-19. La période a été ultérieurement étendue pour couvrir celle du 1^{er} février au 31 août 2020 et celle du 1^{er} octobre 2020 au 30 juin 2021.

18.

[Chômage > Suppression / Dégressivité des allocations > Allocations d'insertion](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 26 octobre 2022, R.G. 20/276/A](#)

L'article 9 de l'arrêté royal du 28 décembre 2011 méconnaît l'obligation de *standstill* déduite de l'article 23 de la Constitution, la mesure n'étant pas justifiée par des motifs d'intérêt général. Elle ne résiste pas au test de proportionnalité, rien ne permettant de conclure qu'elle est apte à atteindre les objectifs poursuivis, n'étant par ailleurs pas démontré que les jeunes travailleurs se sont mieux insérés sur le marché du travail suite à la suppression de leurs allocations d'insertion et la mesure visant tous les bénéficiaires d'allocations d'insertion de manière indifférenciée, qu'ils fassent ou non des démarches pour s'insérer. La disproportion par rapport aux motifs d'intérêt général invoqués est d'autant plus importante que l'auteur de la norme n'a pas veillé à justifier son action au regard de ce principe.

19.

[Chômage > Sanctions > Infraction à la réglementation > Déclarations](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 8 septembre 2022, R.G. 20/1.222/A](#)

L'article 153 de l'arrêté royal organique prévoit une exclusion de quatre à treize semaines à l'encontre du travailleur ayant perçu des allocations indûment en raison notamment de déclarations inexactes ou incomplètes. Ce minimum est de huit semaines lorsque ces déclarations concernent la situation familiale du chômeur. En l'espèce, des circonstances atténuantes peuvent être retenues en faveur du demandeur (qui ignorait la situation de sa fille – qui avait arrêté ses études – et qui a fait le nécessaire pour s'enquérir de la situation auprès de la créancière alimentaire et a informé immédiatement et spontanément l'ONEm de la situation exacte). Celles-ci démontrent la totale transparence et la collaboration du demandeur dans le cadre de l'enquête et constituent des indices sérieux de sa bonne foi. Par ailleurs, vu l'absence de tout antécédent, la sanction administrative est limitée par le tribunal à un avertissement, en vertu de l'article 157bis.

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Chômage temporaire « Corona » et activité accessoire](#).

20.

[Maladie / Invalidité > Assurance soins de santé > Bénéficiaires > Personne à charge](#)

[C. trav. Bruxelles, 28 avril 2022, R.G. 2019/AB/774](#)

Il résulte de l'article 32, alinéa 1^{er}, 17^o, et alinéa 2 de la loi coordonnée, lu en combinaison avec les articles 123, alinéa 2 et 124, § 2, alinéa 1^{er} et § 3 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996, que l'étranger non autorisé au séjour, cohabitant avec un belge ayant la qualité de titulaire ou de travailleur, ne peut être considéré comme une personne à sa charge. Les soins de santé qui lui sont prodigués ne sont donc pas remboursés à ce titre par la mutuelle.

21.

[Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Exigence d'une capacité de gain](#)

[C. trav. Bruxelles, 5 mai 2022, R.G. 2021/AB/646](#)

En introduisant le lien de causalité (conséquence directe) entre la cessation de toute activité et le début ou l'aggravation de lésions ou de troubles fonctionnels, le législateur a, sous réserve de certaines nuances, voulu exclure de l'assurance indemnités des titulaires qui ne disposaient pas d'une capacité (dite « initiale ») de gain au moment de leur insertion sur le marché du travail et dont la cessation de toute activité (invoquée pour obtenir le bénéfice des indemnités prévues par la loi coordonnée) n'est pas la conséquence de l'aggravation de leur état de santé depuis cette insertion. Le retour à l'état antérieur n'ouvrant pas le droit à la reconnaissance d'une incapacité de travail ne vise donc pas l'état qui se situe juste avant la déclaration de l'incapacité de travail auprès de l'organisme assureur, mais celui qui prévalait lorsque la personne est entrée sur le marché du travail.

22.

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

[Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 2 septembre 2022, R.G. 18/776/A](#)

Contrairement aux instructions reprises dans la circulaire O.A. n° 2013/312-406/12 du 30 septembre 2013, il résulte du libellé de l'article 101, § 1^{er}, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 que le seul fait que l'assuré social ait presté à temps plein plus de 10 jours n'empêche pas qu'il soit fait application de l'article 101 ; la Cour constitutionnelle l'a rappelé à l'occasion de son [arrêt du 19 février 2015](#), précisant que « comme le relève le Conseil des ministres dans son mémoire, en visant le titulaire incapable de travailler et qui a effectué un travail sans l'autorisation préalable du médecin-conseil, l'article 101 n'opère aucune distinction selon que le travailleur a repris le travail à temps plein ou à temps partiel ».

23.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de survie > Travailleurs salariés > Principe du standstill](#)

[C. const., 29 septembre 2022, n° 117/2022](#)

En ce qu'ils relèvent de 45 à 50 ans la condition de l'âge requis pour bénéficier de l'octroi d'une pension de survie, qui doit être acquise au moment du décès du conjoint prédécédé, et en ce qu'ils ont supprimé la dérogation à la condition d'âge lorsque le conjoint survivant a un enfant à charge, l'article 2, 2^o, de loi du 5 mai 2014 « portant modification de la pension de retraite et de la pension de survie et instaurant

l'allocation de transition dans le régime de pension des travailleurs salariés et portant suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires », l'article 21, 3°, de la loi du 10 août 2015 « visant à relever l'âge légal de la pension de retraite et portant modification des conditions d'accès à la pension de retraite anticipée et de l'âge minimum de la pension de survie » et les articles 21^{ter} et 21^{quater} de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 « relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés » ne violent pas les articles 10, 11 et 23 de la Constitution, lus en combinaison ou non avec les principes de la confiance légitime et de la sécurité juridique.

En ce qu'elles limitent à 24 mois la durée de la période d'octroi de l'allocation de transition temporaire à la catégorie de personnes visée en B.25.2, et ce indépendamment de l'âge de l'enfant, les mêmes dispositions ne violent pas l'article 23 de la Constitution, lu en combinaison ou non avec les principes de la confiance légitime et de la sécurité juridique.

En ce qu'elles limitent à 24 mois la durée de la période d'octroi de l'allocation de transition temporaire à l'égard des personnes relevant de la catégorie visée en B.25.2, et ce indépendamment de l'âge de l'enfant, les mêmes dispositions violent les articles 10 et 11 de la Constitution, lus en combinaison ou non avec les principes de la confiance légitime et de la sécurité juridique. (Dispositif)

(Réponse à C. trav. Liège, div. Namur, 1^{er} octobre 2020, R.G. 2019/AN/154 et Trib. trav. Liège, div. Huy, 20 janvier 2021, R.G. 18/97/A)

24.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Protection subsidiaire / internationale](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 4 octobre 2022, R.G. 22/358/A](#)

Les recours contre les décisions de transfert Dublin sont de la compétence du Conseil du Contentieux des Etrangers. Les juridictions sociales se chargent quant à elles de contrôler que les demandeurs de protection internationale puissent bénéficier d'un accueil leur permettant de mener une vie conforme à la dignité humaine tout au long de la procédure d'asile. FEDASIL peut, dans des cas exceptionnels, limiter (voire retirer) l'aide matérielle (article 4 de la loi). Dès lors qu'un recours a été formé contre un ordre de quitter le territoire et que l'étranger est convoqué, lui étant annoncé qu'il sera placé, avec tous les membres de sa famille, dans un centre fermé (celui-ci devant également apporter « les médicaments urgents »), il y a de fortes pressions exercées sur lui afin qu'il renonce à son droit à un recours effectif. Le tribunal décide en conséquence de l'autoriser à rester dans le centre d'accueil où il était hébergé, et ce jusqu'à l'issue du recours dirigé contre l'ordre de quitter le territoire.

25.

[Droit pénal \(social\) > Amendes administratives > Existence d'une infraction](#)

[C. trav. Mons, 22 avril 2022, R.G. 2020/AM/41](#)

Les contraventions à des C.C.T. rendues obligatoires par arrêté royal publié au Moniteur belge relèvent de la catégorie des infractions dites réglementaires, lesquelles ne nécessitent pas la preuve d'un dol général ou spécial : seule la transgression matérielle d'une disposition légale commise sciemment et librement en sachant que l'on viole une loi ou en voulant la violer, voire même en ayant manqué de prudence et de diligence, constitue, en l'espèce, la faute qui entraîne la responsabilité pénale de son auteur. L'absence d'intention frauduleuse ou le caractère intentionnel de l'infraction ainsi que la bonne ou la mauvaise foi de son auteur sont donc sans conséquence sur la réalisation de l'infraction, la bonne foi éventuelle pouvant cependant être retenue au titre de circonstance atténuante.

* * *

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

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