

RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)

EMAIL: info@terralaboris.be

## - Le Bulletin -

N° 180

15 juillet 2023

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 (<a href="https://www.terralaboris.be/">https://www.terralaboris.be/</a>).

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 <u>décisions</u> ci-dessous, leur éventuel <u>commentaire</u>, ainsi que les différentes <u>rubriques</u>, 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, lgor SELEZNEFF

## SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

<u>Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Genre > Hypothèses rencontrées > Apparence physique</u>

## Cass. Fr. (Ch. soc.), 23 novembre 2022, Pourvoi n° 21-14.060

Il résulte des dispositions du Code du travail français, transposant la Directive n° 2006/54/CE du 5 juillet 2006, que les différences de traitement en raison du sexe doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle véritable et déterminante et être proportionnées au but recherché. Par analogie avec la notion d'« exigence professionnelle essentielle et déterminante » au sens de la Directive n° 2000/78/CE, la notion d'« exigence professionnelle véritable et déterminante » au sens de la Directive n° 2006/54/CE renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause (avec référence à l'arrêt BOUGNAOUI). La Cour de cassation renvoie à la version en langue anglaise des deux directives précitées, où les dispositions en cause sont rédigées de façon identique (« such a characteristic constitutes a genuine and determining occupational requirement »).

Elle censure dès lors un arrêt qui a débouté un salarié engagé en tant que steward de ses demandes fondées notamment sur la discrimination, au motif que l'employeur lui avait interdit de se présenter à l'embarquement avec des cheveux longs coiffés en tresses africaines nouées en chignon. Pour exercer ses fonctions, l'intéressé avait dû porter une perruque masquant sa coiffure, au motif que celle-ci n'était pas conforme au référentiel relatif au personnel navigant commercial masculin, au motif que l'interdiction faite à l'intéressé de porter une coiffure – pourtant autorisée pour le personnel féminin – caractérisait une discrimination directement fondée sur l'apparence physique, en lien avec le sexe. Pour la Cour de cassation, l'arrêt se prononce par des motifs inopérants pour justifier que les restrictions imposées au personnel masculin relatives à la coiffure étaient nécessaires pour permettre l'identification du personnel de la compagnie aérienne et préserver son image. Par ailleurs, est également censurée la motivation qui se fonde sur la perception sociale de l'apparence physique des genres masculin et féminin, laquelle ne peut constituer une exigence professionnelle véritable et déterminante justifiant une différence de traitement relative à la coiffure entre les hommes et les femmes au sens de la Directive n° 2006/54/CE (article 14, § 2).

2. Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Responsabilité du travailleur

## C. trav. Mons, 20 janvier 2023, 2018/AM/412

L'article 18 L.C.T. n'instaure aucune obligation contractuelle à charge du travailleur mais lui confère une immunité lorsque sa responsabilité est mise en cause par l'employeur ou un tiers, quel que soit le fondement de la responsabilité, pourvu que la faute ait été commise dans le cours ou à l'occasion des fonctions. Le fondement de l'action en réparation de l'employeur ne sera jamais l'article 18 en tant que tel, qui constitue un moyen de défense dans le chef du travailleur, lui permettant – dans certains cas – de faire échec à la demande.

Dès lors que, en l'espèce, après avoir présenté sa démission, le travailleur a conclu un acte de reconnaissance de dette assortie d'un engagement de payer, il s'agit d'une obligation nouvelle créée dans son chef. Celle-ci crée en effet des effets juridiques nouveaux sur la situation des parties, indépendamment de la nature des relations contractuelles qui ont pu les unir avant. Les juridictions du

travail ne sont pas compétentes pour connaître d'une action relative à l'exécution d'une obligation civile résultant d'un acte sous seing privé, ce qui signifierait se saisir d'un litige dont le fondement exclusif est le droit civil.

3.

Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Champ d'application > Secteur public > Inapplicabilité de la C.C.T. n° 109

## C. trav. Liège (div. Namur), 14 mars 2023, R.G. 2022/AN/19

La C.C.T. n° 109 ne s'appliquant pas aux employeurs du secteur public, le juge est tenu d'appliquer le droit commun en s'en inspirant, le cas échéant, lorsque c'est possible. Il peut dès lors être recouru à la théorie de l'abus de droit en se référant aux critères de cette C.C.T. Si les motifs qui y sont visés peuvent constituer une source d'inspiration, il ne peut notamment être question d'appliquer par analogie le renversement de la charge de la preuve en faveur du travailleur. Le droit commun de la preuve ne prévoit en effet pas un tel renversement automatique. Appliquant en l'espèce les critères de l'abus de droit de licencier (la charge de la preuve reposant sur le travailleur), la cour recherche une faute distincte du seul non-respect des règles relatives à la rupture du contrat, un dommage distinct de celui causé par le licenciement et un lien causal entre la faute et le dommage.

4.

Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Contrôle judiciaire > Etapes du contrôle

## C. trav. Mons, 13 février 2023, 2022/AM/135

Il appartient aux juridictions sociales de vérifier si les motifs invoqués par l'employeur à l'appui d'un licenciement (i) entrent dans une des trois catégories de motifs légitimes définis par la C.C.T., (ii) sont exacts, (iii) constituent la cause réelle du licenciement et (iv) sont suffisamment pertinents pour justifier celui-ci. Le juge doit commencer par déterminer – en tenant compte des mécanismes de la charge de la preuve – si le motif correspond à la réalité. Le contrôle de la réalité du licenciement est un contrôle strict, non marginal. Une simple affirmation d'une des parties ne peut tenir lieu de preuve quant à l'existence d'un fait qu'elle est tenue de démontrer.

5.

Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Type de motif > Nécessités de l'entreprise

#### C. trav. Bruxelles, 13 février 2023, R.G. 2018/AB/482

Dès lors qu'elle est compatible avec la fonction exercée et qu'elle n'est pas déraisonnable, la circonstance qu'une exigence n'était pas inscrite dans le contrat dès l'origine ne la rend pas abusive. Les nécessités de fonctionnement de l'entreprise pouvant évoluer en cours d'exécution du contrat, il n'est en effet pas abusif de mettre fin à celui-ci lorsque le fait de ne pas remplir cette exigence ne permet plus de rencontrer lesdites nécessités.

6. Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Conseiller en prévention

## C. trav. Bruxelles, 15 février 2023, R.G. 2021/AB/446

Lorsque les juridictions du travail refusent d'admettre un licenciement pour motif grave, l'indemnité visée à l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 est due si le juge constate soit que les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention, soit, si le motif invoqué pour le licenciement de l'intéressé est son incompétence à exercer ses missions, que l'employeur ne prouve pas celle-ci (avec renvoi à Cass., 12 avril 2021, n° S.20.0050.N).

7.

Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T.

n° 109 > Indemnité > Cumul > Abus de droit / Responsabilité civile

## C. trav. Bruxelles, 21 décembre 2022, R.G. 2021/AB/3471

Les dommages et intérêts dus en réparation du préjudice causé par l'employeur suite à un abus de droit de licencier sont une indemnité « due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail » et réparent le préjudice causé par la faute commise par l'employeur à l'occasion de la rupture et donc de la fin du contrat. Que cette indemnité pour abus de droit sanctionne un comportement différent de l'employeur et qu'elle vise également un dommage distinct de celui couvert par l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas de nature à justifier, pour la cour, une autre lecture de la disposition. Le texte de l'article 9, § 3, est clair et ne prête pas à une autre interprétation.

Elle devrait dès lors s'effacer devant l'indemnité que le travailleur obtiendrait en raison d'un abus de droit de licencier, approche que la cour considère se concilier parfaitement avec la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail telle que fixée à l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Elle en conclut que c'est au travailleur d'articuler ses demandes au mieux de ses intérêts en tenant compte de cette règle. Il faut traiter d'abord la demande d'indemnité pour licenciement abusif et, ensuite, s'il échet, celle pour licenciement manifestement déraisonnable.

8.

Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Préavis > Durée

> Droit à une indemnité complémentaire

## Trib. trav. Liège (div. Verviers), 8 février 2023, R.G. 22/30/A<sup>2</sup>

L'article 11 de la loi du 12 avril 1965 n'étant pas applicable aux indemnités de préavis, le moment d'exigibilité de l'indemnité de congé n'est pas régi par cet article mais bien par l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail. Celui-ci ne prévoit aucun délai de paiement, mais précise que celui qui résilie irrégulièrement un contrat de travail à durée indéterminée est tenu de payer une indemnité de congé à

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir <u>Cumul entre une indemnité pour abus de droit de licencier et une indemnité C.C.T. n° 109 : la position de la 4<sup>e</sup> chambre de la Cour du travail de Bruxelles.</u>

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir <u>Etendue du contrôle judiciaire des motifs de licenciement</u>.

l'autre partie. Cette indemnité est donc exigible immédiatement, soit au moment de la résiliation qui donne lieu à son paiement, depuis la notification du préavis ou depuis le congé sans préavis ni motif grave.

9.

Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Incapacité de travail > Remise tardive du certificat médical

## C. trav. Bruxelles, 15 février 2023, R.G. 2021/AB/446

Le fait pour un travailleur de manquer à ses obligations en matière d'information et de justification de ses absences, déjà fautif en soi, acquiert un caractère de gravité tel que son employeur peut légitimement considérer qu'il rend la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible dès lors que ces manquements se répètent nonobstant l'insistance conciliante, didactique, patiente et progressivement plus ferme de ce dernier.

#### 10.

Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Audition > Secteur public

## Trib. trav. Liège (div. Verviers), 8 février 2023, R.G. 22/30/A

L'enseignement de l'arrêt de cassation du 10 juin 2005 (n° C.04.0278.N) que la Cour a rendu en matière de marché public est transposable aux relations existantes entre une société de logement social et son personnel. Il est, en effet, inconcevable qu'une société de logement social puisse être considérée comme une autorité administrative lorsqu'elle prend une décision à l'égard de son personnel si elle ne l'est pas à l'égard de tiers à son administration. Aucune obligation d'audition préalable du travailleur licencié ne peut dès lors lui être imposée.

#### 11.

Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Reclassement professionnel > Sources > Loi du 5 septembre 2001

## Trib. trav. Liège (div. Verviers), 8 février 2023, R.G. 22/30/A

Le texte de l'article 11/5, § 1er, de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs est clair. Il prévoit en effet explicitement que le travailleur a droit (i) à un reclassement professionnel de soixante heures, correspondant à la valeur d'un douzième de la rémunération annuelle, dont la valeur minimale sera de 1.800 euros et la valeur maximale ne pourra dépasser 5.500 euros et (ii) à une indemnité de préavis correspondant à la durée du délai de préavis ou à la partie du délai restant à courir, de laquelle on déduit quatre semaines de rémunération pour la valeur dudit reclassement. Il n'est dès lors pas permis de l'interpréter pour lui faire dire ce que le législateur n'a pas exprimé, soit pour établir un lien entre les deux mesures et conclure que le montant à déduire de l'indemnité de préavis devrait être limité à 5.500 euros. Ce n'est, certes, pas sans conséquences dans le cas où le reclassement offert serait d'une valeur inférieure aux quatre semaines de préavis déduites ; il n'appartient toutefois pas aux juridictions du travail de remettre en cause le choix opéré par le législateur, ni l'opportunité de la mesure qu'il a estimé bon d'adopter.

Temps de travail et temps de repos > Mesure du temps de travail

## C. trav. Bruxelles, 27 mars 2023, R.G. 2021/AB/243

Pour se conformer au devoir d'interprétation conforme au droit de l'Union et afin d'assurer l'effet utile des droits prévus par la Directive n° 2003/88/CE ainsi que le droit fondamental consacré à l'article 31.2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union, il y a lieu d'interpréter l'article 6, § 1 er, 2°, de la loi du 8 avril 1965 comme contenant l'obligation pour l'employeur de disposer d'un système objectif, fiable et accessible de mesure du temps de travail, avec indication du mode utilisé à cet effet dans le règlement de travail.

#### 13.

<u>Temps de travail et temps de repos > Vacances annuelles > Pécule de vacances > Base de calcul des cotisations de sécurité sociale > Vacances légales</u>

## C.E., 9 juin 2023, n° 256.751

Des représentants du secteur Horeca ont introduit devant le Conseil d'Etat une requête tendant à l'annulation de l'arrêté-royal du 7 décembre 2021, visant à assimiler dans le régime des vacances annuelles des travailleurs salariés les journées d'interruption de travail résultant du chômage temporaire pour cause de force majeure à la suite de la pandémie due au coronavirus pour la période allant du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021 inclus et à la suite des conditions climatiques exceptionnelles des 14 et 15 juillet 2021, pour la période allant du 14 juillet au 31 décembre 2021 inclus.

Le Conseil d'Etat a rejeté le recours considérant notamment que les éléments de différenciation produits ne sont pas suffisants pour justifier que le secteur Horeca puisse être considéré comme relevant d'une catégorie différente de toutes les autres catégories d'activité économique ou puisse bénéficier d'un traitement différent par rapport à d'autres secteurs de l'économie et que les mesures de financement de l'assimilation des périodes de chômage temporaire pour force majeure liées au coronavirus sont prévues par le législateur lui-même en manière telle que les éventuelles insuffisances de ce financement – à les supposer établies –, qui créeraient une insécurité quant à la détermination du coût de la mesure d'assimilation, se situent dans la loi-programme du 27 décembre 2021 et non dans l'acte attaqué.

#### 14.

<u>Travailleurs et aléas de l'entreprise > Fermeture d'entreprise > Insolvabilité de l'employeur</u>

## C.J.U.E., 16 février 2023, Aff. n° C-710/21 (IEF SERVICE GMBH c/ HB), EU:C:2023:109

L'article 9, § 1er, de la Directive n° 2008/94/CE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2008, relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur doit être interprété en ce sens que, afin de déterminer l'Etat membre dont l'institution de garantie est compétente pour le paiement des créances impayées des travailleurs, il y a lieu de considérer que l'employeur qui se trouve en état d'insolvabilité n'a pas d'activités sur le territoire d'au moins deux Etats membres, au sens de cette disposition, dès lors que le contrat de travail du travailleur concerné prévoit que le cœur de l'activité de celui-ci ainsi que son lieu de travail habituel se situent dans l'Etat membre du siège de l'employeur, mais que, à proportion égale de son temps de travail, ce travailleur exerce ses tâches à distance à partir d'un autre Etat membre où se trouve sa résidence principale. (Dispositif)

<u>Travailleurs et aléas de l'entreprise > Continuité des entreprises > Effets du transfert sous autorité de justice</u>

## C. trav. Bruxelles, 4 janvier 2023, R.G. 2020/AB/609 et 2020/AB/616

L'article XX.86 du Code de droit économique et l'article 12 de la C.C.T. n° 102 du 5 octobre 2011 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'une réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice prévoient que le choix des travailleurs repris incombe au repreneur mais que ce choix doit être dicté par des raisons techniques, économiques ou organisationnelles et s'effectuer sans différenciation interdite.

En l'espèce, l'intéressé a toujours presté dans la même fonction (câbleur-monteur). Son nom ayant été initialement repris dans la liste des travailleurs occupés, la société n'a pas fait le choix de ne pas le reprendre mais de l'engager comme travailleur intérimaire. Il y a dès lors lieu, pour la cour, que la société justifie le licenciement suivi de l'occupation sous le couvert de l'ensemble de ces contrats de travail intérimaires pour des raisons techniques, économiques ou organisationnelles. Elle souligne encore que le contrôle judiciaire de ces raisons n'est pas marginal, ceci ne figurant ni dans la Directive n° 2001/23/CE, ni dans l'article XX.86 C.D.E., ni encore dans l'article 12 de la C.C.T. n° 102.

#### 16.

<u>Travailleurs et aléas de l'entreprise > Continuité des entreprises > Effets du transfert sous autorité de iustice</u>

## C. trav. Bruxelles, 6 avril 2023, R.G. 2020/AB/717

Le repreneur d'une entreprise dans le cadre d'un transfert sous autorité de justice ne reprend les dettes du cédant à l'égard des travailleurs transférés (exigibles à la date du jugement d'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire) que pour autant qu'il ait été informé de ces dettes par le mandataire de justice, sur la base de l'article 8, § 1<sup>er</sup>, de la C.C.T. n° 102. Les dettes dont le repreneur n'a pas été informé restent à charge du cédant exclusivement (auquel le Fonds de Fermeture des Entreprises pourra éventuellement suppléer en cas de fermeture).

#### 17.

<u>Travailleurs migrants / expatriés / (éléments d'extranéité) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Loi applicable > Détachement</u>

# C.J.U.E., 2 mars 2023, Aff. n° C-410/21 et C-661/21 (FU, DRV INTERTRANS BV et VERBRAEKEN J. EN ZONEN BV et PN), EU:C:2023:138<sup>3</sup>

Les documents A1 et les pièces justificatives afférentes s'imposent aux institutions des autres Etats membres aussi longtemps qu'ils ne sont pas retirés ou déclarés invalides par l'Etat de délivrance. Le terme « retrait » implique la disparition de l'acte ou sa suppression rétroactive sur le fondement d'une décision de l'administration qui en est l'auteur. La suspension provisoire n'entraîne dès lors pas la perte des effets contraignants attachés aux documents. Il faut un acte définitif. Seule la décision de retrait à la

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir <u>Certificats A1 : la réponse de la Cour de Justice à la Cour de cassation.</u>

suite d'un réexamen du bien-fondé de la délivrance du certificat et de la détermination du régime de sécurité sociale applicable est de nature à priver celui-ci de ses effets contraignants.

La juridiction de l'Etat membre d'accueil ne peut par ailleurs ignorer la procédure de dialogue et de concertation entre Etats. En l'espèce, l'institution émettrice n'a pas respecté la procédure. Ces éléments peuvent donc être invoqués dans le cadre de la procédure pénale aux fins d'obtenir du juge de l'Etat membre d'emploi qu'il écarte les certificats en cause. La Cour rappelle encore que les garanties inhérentes au droit à un procès équitable doivent être accordées aux personnes soupçonnées d'avoir obtenu ou utilisé frauduleusement le certificat.

La notion d'« établissement stable et effectif » au sens de l'article 3, § 1er, sous a), du Règlement n° 1071/2009 (transport par route) suppose que la société dispose de locaux dans lesquels elle conserve ses principaux documents d'entreprise ainsi que ses véhicules immatriculés, qu'elle dirige effectivement et en permanence ses activités relatives à ces véhicules, en disposant des équipements et des installations techniques et administratives appropriées dans un centre d'exploitation. Il s'agit dès lors du lieu où sont conservés les principaux documents de l'entreprise et où se trouvent ses équipements ainsi que ses installations techniques et administratives. Cette notion ne répond pas exactement à celle de « siège social ou de siège d'exploitation » au sens de l'article 13, § 1er, sous b), i), du Règlement n° 883/2004.

#### 18.

Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Récupération d'indu > Prescription > Délai

## C. trav. Bruxelles, 4 janvier 2023, R.G. 2021/AB/3784

L'absence d'informations « spontanées » ne signifie pas nécessairement qu'il y ait des manœuvres frauduleuses ou des déclarations fausses ou sciemment incomplètes. En l'espèce, le fait que la mère (qui a informé les services de la Fédération Wallonie-Bruxelles) n'ait pas signalé l'absence des enfants du territoire belge à IRISCARE a comme conséquence que les allocations familiales sont indues, mais ceci ne suffit pas à établir la fraude. Il n'y a par ailleurs pas de violation des dispositions légales ou réglementaires relatives au registre de la population. L'absence de flux entre la Fédération Wallonie-Bruxelles et IRISCARE est étrangère aux conditions de l'article 120*bis*, alinéa 3, L.G.A.F., de même que l'absence d'obligation pour IRISCARE de s'informer auprès de la mère du lieu de scolarité des enfants.

#### 19.

Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Récupération d'indu > Prescription > Délai

## C. trav. Liège (div. Namur), 21 mars 2023, R.G. 2021/AN/128

Il y a manœuvres frauduleuses ou déclarations fausses ou sciemment incomplètes lorsque l'allocataire n'a pas avisé la caisse de la cohabitation avec le père des enfants et que les parents ont des inscriptions domiciliaires différentes alors qu'ils vivent ensemble (ce qui a permis la perception de prestations sociales majorées).

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir Allocations familiales : condition d'obligation pour les enfants d'être scolarisés en Belgique.

Accidents du travail > Définitions > Accident du travail (général) > Evénement soudain > Typologie > Geste / Mouvement / Position

## C. trav. Mons, 6 mars 2023, 2022/AM/117

La circonstance que la lésion aurait été provoquée par un geste répétitif n'exclut en tout état de cause pas la qualification d'événement soudain. Il suffit à la victime d'établir que l'événement soudain démontré a pu intervenir dans la formation de la lésion, la relation causale effective étant alors présumée par la loi jusqu'à preuve du contraire. S'agissant d'une épicondylite en l'espèce, la cour ajoute que celle-ci ne trouve pas nécessairement sa cause dans des gestes répétitifs mais peut aussi survenir à la suite d'un mouvement spécifique, effectué avec force, qui met en traction les insertions tendineuses.

#### 21.

Maladies professionnelles > Exposition au risque > Allergie

## C. trav. Liège (div. Liège), 6 février 2023, R.G. 2022/AL/3025

L'« incapacité physiologique » est la réduction de la capacité physique. Si l'organisme réagit anormalement à toute une série de substances, il y a une incapacité physiologique ayant une incidence sur le potentiel du travailleur, dès lors qu'il est acquis que les symptômes vont se manifester chaque fois que celui-ci y sera exposé et qu'ils ont une incidence sur sa santé.

Sur la guestion du risque potentiel, voire futur, la cour précise que l'allergie est un phénomène immunologique précis qui consiste en une réaction excessive du système immunitaire face à une substance étrangère à l'organisme, dénommée « antigène ». Deux conditions sont requises, étant (i) une prédisposition génétique et (ii) une exposition à la substance allergène. L'allergie est une maladie dès lors qu'elle consiste en un dérèglement du système immunitaire pouvant avoir des manifestations cutanées, respiratoires ou généralisées en présence de l'allergène.

#### 22.

Assujettissement - Salariés > Cotisations > Réduction des cotisations > Octroi > Premier engagement (loi-programme du 24 décembre 2002) > Création d'emploi

## C. const., 8 juin 2023, n° 88/2023

Au regard de l'objectif du législateur, qui est d'éviter que des employeurs puissent bénéficier d'une réduction groupe-cible « premiers engagements » alors qu'ils ne créent pas réellement de nouveaux emplois, un « nouvel employeur » qui engage un travailleur qui remplace dans la même unité technique d'exploitation un travailleur qui, en raison d'une incapacité de travail, n'a fourni aucune prestation lors des quatre trimestres ayant précédé l'engagement se trouve dans une situation qui n'est pas essentiellement différente de celle d'un « nouvel employeur » qui engage un travailleur qui remplace au sein de la même unité technique d'exploitation un travailleur qui a fourni des prestations pendant les quatre trimestres avant précédé l'engagement. En effet, ces deux « nouveaux employeurs » ne créent pas réellement de l'emploi, faute pour eux d'augmenter l'effectif du personnel au niveau de l'unité technique d'exploitation.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir Maladie professionnelle et notion d'incapacité permanente : le cas d'une allergie ne se manifestant plus en cas d'écartement du milieu nocif.

La circonstance que le travailleur remplacé d'un de ces employeurs était « inactif » au cours des quatre trimestres qui ont précédé l'engagement ne modifie pas ce constat.

#### 23.

Pension / Prépension (RCC) > Pension de retraite > Secteur public > Traitement de référence

## C. const., 22 juin 2023, n° 100/2023

Le législateur n'a pas rendu l'article 105 (modifiant le traitement de référence pour le calcul de la pension de retraite du secteur public) de la loi du 28 décembre 2011 applicable aux personnes qui ont atteint l'âge de cinquante ans au 1<sup>er</sup> janvier 2012, et ce pour ne pas toucher aux droits acquis ni aux attentes légitimes de ces personnes : cet objectif est légitime et repose sur un critère objectif, à savoir la circonstance qu'elles ont atteint l'âge de cinquante ans à cette date.

La loi n'a pas modifié fondamentalement le traitement de référence. En outre, le montant de la pension n'est pas déterminé exclusivement par celui-ci. La pension d'un agent statutaire est en effet calculée conformément à la formule suivante : tantième x traitement de référence x nombre d'années de service admissibles. En conséquence, les articles 105 et 106 de la loi du 28 décembre 2011 sont compatibles avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

### 24.

Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Aide sociale > Conditions d'octroi > Dignité humaine > Critères

## C. trav. Bruxelles, 9 mars 2023, R.G. 2022/AB/107

La circonstance que la mère, en séjour illégal, ait bénéficié, avec son enfant de nationalité belge, d'un hébergement d'urgence au sein de la Croix-Rouge puis du Samu social, même sans contrepartie financière de sa part, ne justifie pas de modaliser à la baisse le montant de l'aide sociale à lui octroyer, non seulement parce qu'il ne peut être retenu qu'un hébergement aux conditions matérielles de ces réseaux d'accueil permet de mener une vie conforme à la dignité humaine, mais également parce qu'il n'appartient pas à ces mêmes réseaux, mais bien au C.P.A.S., d'assurer par priorité l'aide légalement due par la collectivité en vertu de la loi du 8 juillet 1976.

#### 25.

Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Procédure judiciaire > Etendue du contrôle judiciaire

## C. trav. Liège (div. Namur), 17 janvier 2023, R.G. 2022/AN/30

Les juridictions du travail disposent d'un contrôle de pleine juridiction par rapport aux décisions de retrait du revenu d'intégration sociale et de récupération d'indu, ce qui implique, en cas d'annulation de la décision pour une question de forme, comme l'absence d'audition préalable, l'obligation de se substituer au C.P.A.S.

Sécurité d'existence > C.P.A.S. > P.I.I.S.

## C. trav. Liège (div. Namur), 17 janvier 2023, R.G. 2021/AN/146

Dès lors qu'un demandeur démontre une incapacité de travail avec reconnaissance d'un handicap par le S.P.F. Sécurité sociale, ceci peut justifier un accompagnement plus soutenu de la part du C.P.A.S., ainsi une information plus complète quant à la procédure administrative en cours relative à un P.I.I.S. et à ses obligations dans ce cadre. Le simple fait que l'intéressé, apparemment confus, n'ait pas répondu d'emblée favorablement à la demande de signature d'un tel projet n'est pas suffisant pour déduire une absence fautive de disposition au travail justifiant le retrait du R.I.S.

## 27.

<u>Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Demandeurs d'asile > Saturation du réseau > Non-désignation d'un lieu d'inscription</u>

## C. trav. Bruxelles, 4 mai 2023, R.G. 2023/CB/3

La prétendue impossibilité vantée par l'Etat belge d'héberger tous les demandeurs de protection internationale dans le réseau de Fedasil, à supposer qu'elle soit démontrée (ce qui n'est pas examiné par la cour), n'équivaut pas à l'impossibilité de leur fournir l'accueil. En effet, d'autres formes d'accueil sont prévues par la directive et par la loi, la cour constatant que l'Etat belge n'y a pas eu recours.

#### 28.

<u>Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Mesures provisoires (article 19, al. 2)</u>

## Trib. trav. Liège (div. Liège), 3 mars 2023, R.G. 22/1.241/A

L'article 19, alinéa 3, du Code judiciaire ne peut être détourné de sa finalité ; il ne peut avoir pour objet de court-circuiter une future condamnation pénale et/ou d'anticiper les futurs intérêts civils qui en découlent et qui devront être réclamés devant les juridictions de première instance. Ainsi, dans la mesure où elle reviendrait à épuiser définitivement le pouvoir des juridictions de fond, une demande tendant à obtenir une condamnation définitive d'une partie à un montant provisionnel ne constitue pas une mesure avant dire droit au sens dudit article, particulièrement si son quantum correspond à ce qui serait incontestablement dû.

#### 29.

Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Réouverture des débats

## C. trav. Liège (div. Namur), 21 mars 2023, R.G. 2021/AN/148

Après la réouverture des débats, des extensions ou des modifications de la demande ne peuvent être formulées que lorsqu'elles sont en rapport avec l'objet de la réouverture des débats, sauf si après celleci les débats ont été repris dans leur ensemble en raison de la modification de la composition du siège.

, k +

