



Terra Laboris ■

CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)

T. : 0032(0)2/653.36.80

F. : 0032(0)2/652.37.80

EMAIL : info@terralaboris.be

- Le Bulletin -

N° 96

31 octobre 2019

Chers Lecteurs,

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 (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 > Égalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Handicap](#)

C.J.U.E., 11 septembre 2019, Aff. n° C-397/18 (DW c/ NOBEL PLASTIQUES IBERICA S.A.)

La Directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprétée en ce sens que l'état de santé d'un travailleur reconnu comme étant particulièrement sensible aux risques professionnels, au sens du droit national, qui ne permet pas à ce travailleur d'occuper certains postes de travail au motif que cela entraînerait un risque pour sa propre santé ou pour d'autres personnes, ne relève de la notion de « handicap », au sens de cette directive, que lorsque cet état entraîne une limitation de la capacité, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs. Il appartient à la juridiction nationale de vérifier si, dans l'affaire au principal, ces conditions sont remplies.

L'article 2, § 2, sous b), ii), de la Directive n° 2000/78 doit être interprété en ce sens que le licenciement pour « raisons objectives » d'un travailleur handicapé au motif que celui-ci répond aux critères de sélection pris en compte par l'employeur pour déterminer les personnes à licencier, à savoir présenter une productivité inférieure à un taux donné, une moindre polyvalence dans les postes de travail de l'entreprise ainsi qu'un taux d'absentéisme élevé, constitue une discrimination indirecte fondée sur le handicap, au sens de cette disposition, à moins que l'employeur n'ait préalablement adopté, à l'égard de ce travailleur, des aménagements raisonnables, au sens de l'article 5 de ladite directive, afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, ce qu'il appartient à la juridiction nationale de vérifier. (Dispositif)

2.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Obligations de l'employeur > Payer la rémunération > Rémunération convenue](#)

C. trav. Bruxelles, 12 février 2019, R.G. 2017/AB/881 (NL)

Un engagement unilatéral de l'employeur peut constituer une source d'obligation pour ce qui est du paiement de la rémunération. Cet engagement doit cependant émaner de l'employeur lui-même. La personne qui s'engage au nom d'une personne morale doit avoir la capacité de prendre celui-ci. Tel n'est pas le cas d'une promesse faite par un administrateur isolé alors que la décision aurait dû être prise par le Conseil d'Administration, organe collégial.

3.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Préavis > Durée > Clause d'essai](#)

[C. trav. Bruxelles, 4 juin 2019, R.G. 2016/AB/1.160¹](#)

L'exposé des motifs de la loi du 26 décembre 2013 renvoie au critère de l'ancienneté de service, compte tenu des règles de calcul du délai de préavis applicables jusqu'au 31 décembre 2013, l'existence d'une clause d'essai en cours étant en tant que telle sans incidence sur la détermination de l'ancienneté du travailleur. Celle-ci doit se calculer depuis le début de son occupation, en ce compris la clause d'essai. L'article 71 de la loi, selon lequel les clauses d'essai figurant dans le contrat de travail dont l'exécution a débuté avant le 1^{er} janvier 2014 continuent à sortir leurs effets jusqu'à leur échéance et se voient appliquer les règles en vigueur au 31 décembre 2013, n'est pas applicable tel quel, puisqu'au moment du licenciement, la clause était expirée.

4.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > a. Principes](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Dinant\), 16 septembre 2019, R.G. 18/331/A](#)

La nature de la fonction exercée par le travailleur constitue en principe un élément essentiel du contrat, à moins que le contraire puisse être déduit de la convention ou de l'exécution que les parties lui ont donnée. En cas de modification de la fonction, un délai va pouvoir s'écouler entre celle-ci et l'éventuelle contestation. La poursuite des prestations au-delà du délai nécessaire pour prendre attitude peut, fût-elle elle-même accompagnée de réserves, impliquer d'une part la renonciation à invoquer la rupture imputable à l'employeur et d'autre part un accord tacite sur les nouvelles conditions.

5.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Audition](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 13 juin 2019, R.G. 14/13.388/A²](#)

Le principe d'audition préalable n'est pas absolu et l'administration peut passer outre cette formalité lorsqu'elle est inutile ou lorsque l'urgence de la situation le requiert. Ces circonstances ne sont cependant nullement établies en l'espèce et une faute a dès lors été commise. Pour ce qui est du dommage, si la Commune estime que, vu ses manquements, l'intéressée aurait de toute façon perdu son emploi, le tribunal retient que les critiques qui lui étaient faites concernaient un poste mais non une autre fonction, qu'elle aurait néanmoins pu occuper. Il y a dès lors dommage matériel distinct de la perte de l'emploi, dommage fixé à 2.500 euros *ex aequo et bono*.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Clause d'essai en cours au 31 décembre 2013 : calcul du délai de préavis](#).

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Licenciement d'un contractuel du secteur public et absence d'audition préalable](#).

6.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Critique / Dénigrement de l'employeur](#)

[C. trav. Mons, 4 octobre 2019, R.G. 2019/AM/204](#)

Pour être correctement appréciés, les faits invoqués à la base d'une demande d'autorisation de licencier pour motif grave doivent être situés dans le contexte de grève en cours au sein de l'établissement. S'agissant de caricatures de membres de la direction, la cour considère que celles-ci s'inscrivent dans le cadre des revendications et des reproches exprimés par les organisations syndicales et qu'elles en constituent des illustrations, notamment au niveau du profit jugé excessif en faveur des dirigeants et alors qu'un manque de moyens pour le personnel et les résidents est dénoncé. Ces griefs ne sont d'ailleurs nullement dénués de fondement, ce qui ressort notamment d'un rapport d'une institution autorisée, à la suite de plaintes déposées. L'examen de ces caricatures ne permet pas de conclure à l'existence d'un motif grave.

7.

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

[C. trav. Bruxelles, 5 mars 2019, R.G. 2017/AB/1.076 \(NL\)](#)

Il ne peut être question de communication spontanée des motifs de licenciement que si celle-ci est intervenue avant la demande du travailleur. Le délai de réponse à partir de celle-ci est de deux mois et il commence à courir le troisième jour ouvrable après la notification. Le *dies a quo* ne compte pas, le *dies ad quem* étant cependant dans le délai. L'on peut faire ici une analogie avec le délai de l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978, à propos du délai de trois jours. De même, il peut être renvoyé à l'article 2261 du Code civil.

8.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Contrats avec éléments d'extranéité > Loi applicable > Droit du travail > Convention de Rome / Règlement Rome I](#)

[C. trav. Bruxelles, 15 janvier 2019, R.G. 2017/AB/791 \(NL\)](#)

Il ressort de l'arrêt SCHLECKER de la Cour de Justice (C.J.U.E., 12 septembre 2013, Aff. n° C-64/12) que la juridiction de renvoi doit tenir compte de l'ensemble des éléments qui caractérisent la relation de travail et apprécier celui ou ceux qui, selon elle, sont les plus significatifs. Le juge appelé à statuer sur un cas concret ne saurait cependant automatiquement déduire que la règle énoncée à l'article 6, § 2, sous a), de la Convention de Rome doit être écartée du seul fait que, par leur nombre, les autres circonstances pertinentes, en-dehors du lieu de travail effectif, désignent un autre pays. Parmi les éléments significatifs de rattachement, il faut prendre en compte le pays où le salarié s'acquitte des impôts et des taxes afférents aux revenus de son activité, ainsi que celui dans lequel il est affilié à la sécurité sociale et aux divers régimes de retraite, d'assurance maladie et d'invalidité. Il y a également lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances de l'affaire, et notamment des paramètres liés à la fixation du salaire ou encore des autres conditions de travail.

9.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Loi applicable > a. Principes](#)

[C.J.U.E., 6 juin 2019, Aff. n° C-33/18 \(V c/ INSTITUT NATIONAL D'ASSURANCES SOCIALES POUR TRAVAILLEURS INDEPENDANTS \(I.N.A.S.T.I.\) et SECUREX INTEGRITY A.S.B.L.\)³](#)

Le Règlement n° 883/2004 a procédé à la suppression de toutes les exceptions au principe d'unicité de la législation applicable antérieures. Perpétuer un régime dérogatoire prévoyant une double affiliation serait incohérent avec le système mis en place par le Règlement et sa finalité, qui est le principe d'unité de la législation nationale applicable. Dès lors qu'un travailleur est soumis simultanément aux législations de deux Etats membres (conformément au Règlement n° 1408/71), l'application du Règlement n° 883/2004 ne conduit pas à l'application d'une législation d'un autre Etat membre – qui serait donc nouvelle –, mais entraîne seulement un changement de sa situation en raison de la cessation de l'application de la législation d'un des deux Etats à laquelle il était jusqu'alors soumis.

10.

[Travail et famille > Congé parental*](#)

[C.J.U.E., 18 septembre 2019, Aff. n° C-366/18 \(ORTIZ MESONERO c/ UTE LUZ MADRID CENTRO\)](#)

La Directive n° 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010, portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la Directive n° 96/34/CE, doit être interprétée en ce sens qu'elle ne s'applique pas à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui prévoit le droit pour un travailleur, en vue de prendre directement soin de mineurs ou de membres de sa famille se trouvant à sa charge, de réduire son temps de travail ordinaire, avec une diminution proportionnelle de son salaire, sans pouvoir, lorsque son régime de travail habituel est de type posté avec un horaire variable, bénéficier d'un horaire de travail fixe, en maintenant son temps de travail ordinaire. (Dispositif)

11.

[Travail et famille > Maternité > Indemnité de maternité > Droit à l'indemnité de maternité](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 6 mars 2019, R.G. 15/1.906/A et 15/2.701/A⁴](#)

L'objectif essentiel des dispositions du chapitre IV de la loi coordonnée le 14 juillet 1994 étant de garantir « l'état de santé de la mère (...) » et, à défaut, pour les dispositions traitant de la question de la cessation d'activité, de prévoir une sanction qui consisterait, en dépit du but spécifique poursuivi, à supprimer, pour toute la période de repos prénatal et/ou postnatal, tout droit à des indemnités, la suppression de ce droit ne se justifie que pour les jours au cours desquels la travailleuse a effectivement travaillé. Du reste, s'il devait être considéré que l'exercice, même partiel, d'une activité en cours de repos pré ou postnatal met fin à cette période de repos, il faudrait alors, dans la mesure où il n'y est pas dérogé par les dispositions relatives à la protection de la maternité, faire application de l'article 101, § 2, L.C., qui, régissant la situation du titulaire reconnu incapable de travailler et qui a effectué un travail sans

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Coordination des systèmes de sécurité sociale – dérogation au principe d'unicité de la législation nationale applicable](#).

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Reprise d'une activité partielle en cours de congé post-natal : maintien du droit aux indemnités ?](#)

l'autorisation requise, confirme la solution dégagée ci-dessus (à savoir que l'intéressée n'est tenue au remboursement des indemnités indûment perçues que pour les seuls jours durant lesquels elle a accompli le travail non autorisé).

12.

[Accidents du travail* > Définitions > Accident du travail \(général\) > Evénement soudain > Typologie > Agression verbale / Gestes de menace](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 25 mars 2019, R.G. 2016/AL/667⁵](#)

La tâche journalière habituelle pouvant constituer un événement soudain, il faut néanmoins que, dans l'exercice de celle-ci, l'on puisse déceler un élément qui a pu provoquer la lésion. Un choc psychologique ou une agression verbale peuvent remplir les conditions légales. En l'espèce, les événements en cause, étant une altercation violente avec des gestes de menace, sont avérés par le visionnement des caméras de surveillance. Les images montrées suffisent à démontrer l'événement soudain, que le juge qualifie d'altercation violente avec gestes de menace.

13.

[Accidents du travail* > Mécanisme probatoire > Preuve à charge de la victime > Valeur probante > Déclarations de la victime](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Binche\), 12 février 2019, R.G. 18/299/A](#)

Le seul fait que la travailleuse, qui a ressenti lors du soulèvement d'une bonbonne de gaz une déchirure au niveau du bras gauche, n'ait ni signalé les faits ni consulté son médecin le jour de la survenance de ceux-ci, n'est en soi pas de nature à discréditer ses déclarations. Il est fréquent qu'après le ressenti d'une douleur qui ne l'invalide pas totalement, la victime d'un accident du travail fonde l'espoir de la disparition rapide de la douleur et ne se décide à signaler les faits et à consulter un médecin que plus tard, au constat de la persistance de celle-ci. Dès lors que les déclarations de la victime n'ont jamais varié dans le temps et qu'elles ne sont contredites par aucun élément du dossier, elles constituent la preuve des faits invoqués.

14.

[Accidents du travail* > Réparation > Incapacité temporaire > Secteur privé > Incapacité totale](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 4 septembre 2019, R.G. 2018/AL/713](#)

La règle anti-cumul prévue par la loi coordonnée le 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités ne fonde pas le droit à une indemnisation dans le régime des accidents du travail sur la base de l'article 25 de la loi du 10 avril 1971. Si la victime de l'accident du travail n'a pas repris son emploi et/ou se trouve en inactivité, en période d'indemnisation par le chômage ou en période d'incapacité de travail indemnisée par sa mutuelle ou a repris un emploi chez un autre employeur, l'article 25 ne trouve pas à s'appliquer. L'occupation professionnelle salariée effective de la victime dans la profession dans laquelle elle a été reclassée au moment de l'aggravation est une condition essentielle d'application de l'article 25 de la loi du 10 avril 1971. Par ailleurs, l'impossibilité doit être temporaire.

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Aggression et gestes de menace : événement soudain ?](#)

15.

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

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 8 mars 2019, R.G. 2015/AL/415](#)

La cause déterminante est la cause sans laquelle la maladie ne se serait aucunement déclarée ou ne se serait pas déclarée au moment où elle est apparue. La cause directe est celle qui se trouve directement à l'origine de la maladie, sans maillon intermédiaire. Le lien causal entre la maladie et l'exposition au risque professionnel de celle-ci doit être « décisif et sûr », une probabilité ne pouvant suffire et un doute raisonnable ne pouvant exister. Enfin, le lien causal n'est pas nécessairement exclusif : il peut coexister avec des prédispositions pathologiques qui ont eu une incidence sur le déclenchement de la maladie ; néanmoins, il doit être déterminant et direct. Il n'est donc pas exigé que l'exercice de la profession soit la cause unique ou prépondérante de la maladie, mais seulement qu'il en soit la cause réelle ou manifeste.

16.

[Maladies professionnelles > Exposition au risque > A. Principes](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. La Louvière\), 7 février 2019, R.G. 16/1.947/A](#)

L'exposition professionnelle au risque de la maladie doit être mesurée non pas tant par référence à des normes générales qu'en considération de chaque cas particulier, en fonction de la constitution du travailleur, de la sensibilité de son organisme et de son état antérieur. La jurisprudence constante considère que, dans l'examen de l'exposition au risque professionnel, il faut toujours passer par une appréciation individualisée et que les critères proposés par FEDRIS n'ont qu'une valeur d'avis et ne lient pas le juge.

17.

[Chômage > Contrôle de la recherche active d'emploi > Sanctions > Production de faux documents](#)

[C. trav. Bruxelles, 27 juin 2019, R.G. 2018/AB/425 \(NL\)](#)

La production, lors de la demande d'allocations de chômage, d'un formulaire C4 faux (activité fictive) ne peut, en application de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., 19 novembre 2012, n° S.11.0104.F), donner lieu à l'application de l'article 155 de l'arrêté royal organique, dans la mesure où, en l'espèce, sans ce document, l'intéressée pouvait prétendre aux allocations de chômage. Les conditions d'application de l'article 155 ne sont dès lors pas remplies.

18.

[Chômage > Paiement des allocations > Taux > Cohabitant > Notion de cohabitation](#)

[C. trav. Bruxelles, 20 décembre 2018, R.G. 2017/AB/519⁶](#)

Pour qu'il y ait cohabitation, il est nécessaire mais non suffisant que les personnes qui vivent ensemble sous le même toit tirent un avantage économique et financier du partage d'un logement. Elles doivent en outre assumer en commun les tâches, activités et autres questions ménagères (ainsi, entretien du logement, aménagement, lessives, courses, préparation et prise des repas) et apporter éventuellement

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Allocations de chômage et cohabitation](#).

une contribution financière à cet effet. Enfin, il ne suffit pas que les personnes partagent les principales pièces de vie et les frais d'un même logement, qu'elles règlent en commun les seules questions relatives au loyer et frais du logement et tirent de ces circonstances un avantage économique et financier.

19.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité accessoire > Obligations du chômeur](#)

[C. trav. Mons, 20 mars 2019, R.G. 2018/AM/147⁷](#)

L'obligation de déclaration a pour seul objectif d'assurer l'effectivité du contrôle de l'activité accessoire, une déclaration inexacte équivalant, dans cette matière, à un défaut de déclaration et entraînant le refus du droit aux allocations à partir du jour de la demande (avec renvoi à Cass., 3 janvier 2005, n° S.04.0117.F). L'exclusion est totale et la limitation de la récupération ne peut intervenir qu'en application de l'article 169, alinéa 3, de l'arrêté royal si le chômeur rapporte la preuve que son activité s'est limitée à certains jours ou à certaines périodes.

20.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité pour compte propre > Types d'activité > Mandataire d'A.S.B.L.](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 17 décembre 2018, R.G. 16/6.423/A⁸](#)

Dès lors que l'ONEm entend établir que le chômeur exerce une activité pendant son chômage (gestion d'un club sportif en l'occurrence), il doit démontrer que sont réunies les conditions pour l'existence d'une activité incompatible avec l'octroi des allocations.

Si, dans le cas d'une activité effectuée pour compte propre, le fait de percevoir ou non une rémunération n'est pas le critère légal permettant de déterminer si celle-ci peut être considérée comme travail au sens de l'article 44, ce critère ne s'applique pas lorsqu'il s'agit d'une activité effectuée pour compte de tiers, celle-ci étant considérée comme un travail si elle procure une rémunération ou un avantage matériel au chômeur.

Le tribunal s'est dès lors attaché à la recherche de l'existence d'une rémunération ou d'un avantage matériel et a procédé à cet égard à l'examen des extraits de compte que l'intéressée avait déposés.

21.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de retraite > Travailleurs salariés > Paiement > Second mariage](#)

[C. trav. Bruxelles, 14 mars 2019, R.G. 2017/AB/166 \(NL\)](#)

La notion d'ordre public au sens de l'article 570 du Code judiciaire doit être comprise comme visant l'ordre public international. L'examen de la violation de l'ordre public international doit intervenir *in concreto*, examen qui passe par le lien du travailleur étranger avec la Belgique.

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Activité accessoire pendant le chômage : rappel utile.](#)

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Activité pendant le chômage : petit rappel.](#)

22.

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

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 5 août 2019, R.G. 2018/AN/199](#)

Le manque de collaboration reproché par le C.P.A.S. peut être indifférent, vu la situation médicale de l'intéressée, qui a conduit à son hospitalisation, ce qui constitue une cause de justification de ses errements administratifs. Par ailleurs, cette obligation de collaboration ne constitue pas une condition d'octroi du revenu d'intégration sociale, la seule conséquence pouvant en être tirée étant de constater que les conditions d'octroi de l'aide ne sont pas réunies.

23.

[Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Intégration des personnes handicapées > AWIPH/AViQ](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Dinant\), 7 janvier 2019, R.G. 17/704/A](#)

La réglementation ASSO, en son exclusion figurant au point 1.1.1 de l'annexe 82 (qui concerne les produits d'assistance pour absorber les urines et les matières fécales), traite différemment une même catégorie de personnes, à savoir celles qui souffrent d'incontinence anale nécessitant le port de langes, selon qu'une personne souffre uniquement d'incontinence anale (pouvant ainsi obtenir une intervention de l'AViQ) ou qu'elle souffre à la fois d'une incontinence anale et d'une incontinence urinaire, avec intervention de l'ASSO pour du matériel d'auto-sondage ou d'incontinence visé à l'article 27 de la nomenclature. Cette différence de traitement n'est pas raisonnablement justifiée. Elle est disproportionnée et il y a violation des articles 10, 11 et 28 de la Constitution. Vu la discrimination ainsi constatée, l'exclusion visée à ce point de l'annexe 82 est écartée.

24.

[Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Catégories de bénéficiaires > Personnes établies en ménage](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 18 juin 2019, R.G. 2018/AN/119](#)

La notion de ménage correspond à la cohabitation de deux personnes, non parentes ou alliées jusqu'au troisième degré, qui vivent ensemble et forment un couple. Ces derniers termes renvoient à la situation de personnes qui « vivent comme mari et femme ». Cette exigence de former un couple se déduit de l'origine historique du texte, ainsi que de la limitation de la notion de ménage à deux personnes et de la solidarité financière totale que la notion crée, celle-ci étant typique dans les autres branches de la sécurité sociale à la situation des personnes en couple. Ainsi, deux personnes qui vivent ensemble, même si elles cohabitent, c'est-à-dire mettent en commun principalement les questions ménagères, ne forment pas un ménage si elles ne vivent pas en couple. L'existence d'un tel ménage est présumée lorsque deux personnes au moins qui ne sont pas parentes ou alliées au premier, deuxième ou troisième degré ont leur résidence principale à la même adresse.

25.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Emploi des langues > Demande de changement de langue](#)

C. const., 26 septembre 2019, n° 124/2019

Les articles 4, § 1^{er}, alinéa 3, et 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire violent (ou ne violent pas) les articles 10, 11 et 30 de la Constitution, lus en combinaison avec les articles 6 et 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et avec l'article 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, s'ils sont interprétés en ce sens qu'ils ne permettent pas (ou permettent) à un défendeur défaillant de demander un changement de langue *in limine litis*, lorsqu'il fait appel d'un jugement rendu en premier ressort.

*
* *

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

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