



**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](mailto:info@terralaboris.be)

## - Le Bulletin -

N° 106

31 mars 2020

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](http://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.

[Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Genre > Hypothèses rencontrées > Congé parental](#)

**Trib. trav. néerl. Bruxelles, 3 septembre 2019, R.G. 18/401/A<sup>1</sup>**

Une modification de fonction intervenue pendant l'absence d'une travailleuse pour congé parental consécutif à un congé de maternité - modification qui lui est imposée à son retour – peut, dès lors que les deux fonctions ne sont pas des fonctions équivalentes, être retenue comme présomption d'un traitement défavorable au sens de la loi « genre » de 2007. Dès lors que l'employeur n'établit pas la preuve contraire, à savoir que la décision a été prise pour des motifs étrangers à la discrimination sur la base du genre, il y a une discrimination prohibée, réparée par l'octroi de l'indemnité légale de six mois.

L'article 23, §§ 1<sup>er</sup> et 2, 2<sup>o</sup>, de la loi « genre » détermine comme fondement de celle-ci le droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle et laisse le choix à la victime entre l'indemnisation de son dommage réel (qu'elle doit établir) et une indemnité forfaitaire pour préjudice matériel et moral (de six mois mais pouvant être limitée à trois mois si l'employeur établit que le traitement défavorable serait également intervenu en l'absence de discrimination).

2.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Handicap](#)

**Trib. trav. fr. Bruxelles, 2 août 2019, R.G. 18/1.779/A<sup>2</sup>**

Dès lors que le travailleur pointe des indices permettant de présumer un lien direct entre le licenciement avec le handicap et que le juge admet que ceux-ci sont suffisants, l'institution employeur (ETA en l'espèce) doit établir l'absence de ce lien ou que le licenciement est justifié par une obligation légale ou encore par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. Celle-ci faisant valoir qu'elle était tenue de licencier pour des raisons légales (risques potentiels liés à des crises d'épilepsie, malgré les aménagements maximums qu'elle aurait concédés), le tribunal retient qu'aucune mise en péril évidente n'est avérée, ni au niveau de la sécurité de l'intéressé ni eu égard à des risques à prévenir. Par ailleurs aucun élément sérieux quant à des exigences professionnelles essentielles et déterminantes qui permettrait de rendre le licenciement admissible n'est établi. Il y a dès lors distinction directe opérée (mesure de licenciement), qui constitue une discrimination directe pour laquelle l'institution échoue à faire valoir valablement un quelconque élément de justification autorisé par la loi.

En outre, le licenciement est intervenu avec effet immédiat après la dernière crise du travailleur. Il y a eu précipitation. Le licenciement doit être assimilé à un refus d'aménagements raisonnables.

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements, voir :

**Droit pour une employée, après son retour de congé de maternité suivi d'un congé parental, à retrouver ses fonctions contractuelles ou, à tout le moins, des fonctions équivalentes : un jugement du Tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles**

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements, voir :

**Licenciement fondé sur un handicap et refus d'aménagements raisonnables**

3.

[Charte de l'assuré social > Champ d'application > Aide juridique ?](#)

**[C. const., 26 mars 2020, n° 46/2020](#)**

La Cour constitutionnelle a été interrogée sur le point de savoir si l'article 2, alinéa 1<sup>er</sup>, 7<sup>o</sup>, de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la ' charte ' de l'assuré social ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution, lus isolément ou en combinaison avec l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme. en ce qu'il implique que la personne qui sollicite une prestation d'aide sociale ou de sécurité sociale à charge d'une institution de sécurité sociale ou d'une institution coopérante de droit privé peut se prévaloir de la ' charte ' de l'assuré social, notamment lorsqu'elle met en cause la responsabilité de ces institutions, alors que la personne qui sollicite l'aide juridique de seconde ligne ne peut pas vis-à-vis du bureau d'aide juridique de l'Ordre des avocats, notamment lorsqu'elle entend mettre en cause sa responsabilité, se prévaloir de cette ' charte ', créant ainsi une différence de traitement entre personnes qui se trouvent dans des situations comparables ? Elle répond par la négative.

4.

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

**[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 14 janvier 2020, R.G. 18/3.855/A](#)**

Confronté au refus d'un travailleur (souffrant de maux de dos chroniques) d'effectuer la tâche qu'il lui confie, un employeur normalement prudent et diligent aurait, dès lors qu'il dispose d'un double délai de trois jours pour constater le motif grave et ensuite le motiver, pris, avant de conclure à l'insubordination et de mettre immédiatement fin à la relation de travail pour ce motif, la peine de recevoir le certificat médical de l'intéressé et, le cas échéant, de dépêcher un médecin-contrôleur.

5.

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

**[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 3 décembre 2019, R.G. 17/1.982/A-17/2.027/A](#)**

Pose un acte qui n'est pas d'un employeur normalement prudent et diligent celui qui, permettant ainsi un estompement des normes contractuelle et légale, donne suite, avec légèreté et de façon peu explicite, à une demande d'exercer une activité concurrente et retire ensuite cette autorisation de façon abrupte et, cette fois, très formelle.

6.

[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](#)

**[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 11 décembre 2019, R.G. 19/1/A](#)**

Un licenciement ne peut être qualifié de manifestation déraisonnable lorsque, les nécessités de l'entreprise étant reconnues, l'employeur qui se sépare de certains de ses travailleurs laisse son choix

être guidé par des raisons personnelles, ce choix des personnes relevant de la liberté de gestion de son entreprise.

7.

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

**C. trav. Bruxelles, 17 mai 2019, R.G. 2018/AB/366 (NL)**<sup>3</sup>

Lorsque l'employeur, qui a reçu une demande de communication des motifs concrets de licenciement, envoie sa réponse par courriel et non par lettre recommandée, il y a lieu à application de la sanction civile forfaitaire fixée par l'article 7 de la C.C.T. n° 109.

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Démission > Caractère définitif du congé](#)

**Trib. trav. Liège (div. Liège), 20 décembre 2019, R.G. 19/571/A**

Si une démission peut être donnée verbalement, encore ne peut-on considérer qu'il y a eu démission que si les termes utilisés et le contexte permettent de considérer avec certitude que le travailleur a eu l'intention ferme de rompre. Tel n'est pas le cas lorsque les propos, émis par le travailleur sous le coup de l'émotion et de l'énerverment, ont simplement consisté à annoncer que la société allait recevoir sa démission et n'ont, sur le moment, été suivis d'aucune mise en œuvre réelle (restitution de matériel, établissement immédiat des documents de sortie, ...).

9.

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

**C. trav. Bruxelles, 11 décembre 2019, R.G. 2016/AB/583**

Le manquement contractuel accompagné de la volonté, dans le chef de l'auteur du manquement, de rompre le contrat de travail, met fin à celui-ci. Ainsi, le refus d'accorder des jours de vacances annuels au motif que la travailleuse a déjà bénéficié d'un congé parental constitue un manquement grave aux obligations de l'employeur. En outre, en prétendant traiter la travailleuse, en matière de vacances annuelles, comme une ouvrière alors qu'elle a le statut d'employée, l'employeur a manifesté sa volonté de modifier unilatéralement une condition essentielle de son contrat de travail de sorte qu'il a commis un acte équipollent à rupture. Dès lors, l'employeur est redevable à la travailleuse d'une indemnité compensatoire de préavis et de la prime de fin d'année *pro rata temporis*.

---

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements, voir :

**C.C.T. n° 109 : absence de notification des motifs concrets par voie recommandée**

10.

[Temps de travail et temps de repos > Vacances annuelles > Pécule de vacances > Calcul > Ouvriers](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 5 juin 2019, R.G. 14/2.408/A](#)<sup>4</sup>

La Caisse de vacances peut décider pour chaque travailleur de l'assimilation des journées de chômage économique pour le calcul du pécule de vacances, et ce sous le contrôle ultérieur du tribunal du travail, qui, dans le cadre de son pouvoir de pleine juridiction, vérifiera le bien-fondé de la décision. L'assimilation peut être refusée dans diverses hypothèses, notamment si cette situation est la conséquence d'une organisation déficiente ou d'une mauvaise gestion et si elle a un caractère structurel. Par 'nature structurelle' l'on peut notamment entendre le manque de travail propre à la nature de l'activité de l'entreprise ou du secteur ou qui vise à devenir permanent, par le fait qu'il persiste de manière presque ininterrompue durant plusieurs exercices ou présente un déséquilibre par rapport aux prestations de travail des mêmes travailleurs.

11.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Libre circulation > Egalité de traitement](#)

[C.J.U.E., 19 septembre 2019, Aff. n° C-544/18 \(HER MAJESTY'S REVENUE AND CUSTOMS c/ DAKNEVICIUTE\)](#)<sup>5</sup>

Une citoyenne de l'Union pourrait être dissuadée d'exercer son droit de libre circulation si elle savait qu'elle risquait de perdre la qualité de travailleur non salarié au sens de l'article 49 T.F.U.E., lorsqu'elle serait dans l'obligation, suite à sa grossesse, d'arrêter son activité non salariée, ne serait-ce que pour une courte période.

La circonstance qu'une personne dans cette situation n'a pas été effectivement présente sur le marché de l'emploi n'implique pas que celle-ci a cessé d'appartenir à ce marché pendant la période en cause, pourvu qu'elle reprenne son travail ou qu'elle trouve un autre emploi dans un délai raisonnable après l'accouchement. Elle doit dès lors pouvoir conserver la qualité de personne exerçant une activité non salariée (avec référence l'arrêt SAINT PRIX).

12.

[Chômage > Types de chômage > Chômage temporaire](#)

[C. trav. Bruxelles, 8 janvier 2020, R.G. 2016/AB/234](#)

Le chômage temporaire pour les ouvriers s'entend du chômage pour cause d'intempéries et du chômage pour raisons économiques. L'employeur qui ne respecte pas ses obligations légales en matière de communication, ou l'effectue tardivement, doit payer à l'ouvrier sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue. La communication de l'adresse, complète et correcte, du lieu où l'ouvrier mis en chômage aurait normalement travaillé le jour considéré est une condition essentielle afin de rendre possible un éventuel contrôle de la réglementation par un

---

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements, voir :

[Assimilation des journées de chômage économique pour le calcul du pécule de vacances](#)

<sup>5</sup> Pour de plus amples développements, voir :

[Notion de travailleur au sens de l'article 49 du T.F.U.E. : un important arrêt de la Cour de Justice](#)

inspecteur de l'ONEm. Il ne peut pas être exigé d'un inspecteur de l'ONEm qu'il effectue lui-même des recherches pour retrouver l'adresse exacte d'un chantier, ni qu'il prenne contact avec l'employeur pour obtenir cette adresse exacte (dans cette dernière hypothèse, l'efficacité du contrôle pouvant être compromise). D'autre part, il n'incombe pas à l'ONEm d'apporter la preuve que la mention d'une adresse incorrecte eût effectivement rendu le contrôle impossible.

**13.**

[Assujettissement - Salariés > Champ d'application de la loi > Extension > Artistes de spectacle](#)

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 21 janvier 2020, R.G. 17/1.155/A](#)**

Le champ d'application de l'article 1er bis de la loi du 27 juin 1969 est parfaitement cadastré et exclut toute analogie, sous peine de lui faire dire ce qu'il ne dit pas. Il prévoit ainsi qu'il doit y avoir de la création et/ou de l'exécution ou interprétation d'œuvres artistiques, d'une part, dans les secteurs de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie, d'autre part, ce qui exclut l'activité, créative voire originale, qui, consistant à créer des personnages à l'aide de maquillage, perruques, prothèses et autres ornements confectionnés manuellement, peut être rapprochée de celle d'un peintre, mais qui n'est située dans aucun des secteurs susdits.

**14.**

[Assujettissement - Salariés > Champ d'application de la loi > Types particuliers de personnel > Personnel d'ambassade > Personnel administratif et technique](#)

**[C. trav. Bruxelles, 6 novembre 2019, R.G. 2016/AB/957](#)**

L'article 26 de la loi du 27 juin 1969 oblige l'employeur à réparer le préjudice subi par le travailleur à la suite de l'omission ou du retard dans le transfert de cotisations. L'article 1382 du Code civil oblige pareillement l'employeur à réparer le dommage causé par sa faute. Le membre du personnel d'une ambassade occupé sans que les cotisations de sécurité sociale n'aient été payées peut puiser dans ces dispositions un droit à obtenir la réparation du dommage causé par le défaut d'assujettissement à la sécurité sociale belge et le non-paiement des cotisations de sécurité sociale. En demandant la régularisation de sa situation sur le plan de l'assujettissement à la sécurité sociale belge et le versement à l'ONSS des cotisations de sécurité sociale du travailleur et de l'employeur, il ne fait que demander la réparation en nature de son dommage. Il dispose bien de la qualité et de l'intérêt pour former une telle demande au sens des articles 17 et suivants du Code judiciaire.

**15.**

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > Réduction des cotisations > Octroi > Unité technique d'exploitation](#)

**[C. trav. Liège \(div. Namur\), 22 août 2019, R.G. 2018/AN/138<sup>6</sup>](#)**

Pour vérifier s'il y a un nouvel engagement en tenant compte de la notion d'unité technique d'exploitation, il faut examiner si l'entité qui occupe le travailleur nouvellement engagé est socialement et

---

<sup>6</sup> Pour de plus amples développements, voir :

[Notion de premier engagement et d'U.T.E.](#)

économiquement interdépendante de l'entité qui occupait le travailleur qu'il remplace. L'existence de l'unité technique d'exploitation s'apprécie en effet au regard des critères socio-économiques, c'est-à-dire eu égard à l'interdépendance sociale et économique entre les deux entités en cause. En l'espèce, il y a identité d'actionariat, une seule personne détenant en (quasi) totalité les deux entités juridiques en cause, qui ont le même bénéficiaire économique. Est également retenue l'identité de l'activité, s'agissant de l'exploitation d'une pharmacie, et ce dans un contexte géographique (et rural) déterminé.

16.

[Assujettissement - Indépendants > Cotisations > Cotisations ordinaires > Base de calcul > Critère fiscal](#)

**[C. trav. Bruxelles, 8 novembre 2019, R.G. 2017/AB/853](#)**

Les revenus professionnels sur lesquels sont calculées les cotisations des assujettis au statut social des travailleurs indépendants sont notamment composés, aux conditions légales et réglementaires prévues, des revenus professionnels communiqués par l'administration des contributions directes. Il en résulte que les revenus professionnels à prendre en considération pour le calcul des cotisations sont ceux fixés par l'administration des contributions directes ou, en cas de contestation, ceux reconnus à la fin du litige par l'autorité ou la juridiction saisie du recours fiscal. Les juridictions sociales ne peuvent remettre en question ni le montant ni la qualification des revenus professionnels communiqués par l'administration des contributions directes.

17.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de survie > Travailleurs salariés > Conditions d'octroi > Bénéficiaire > Durée du mariage](#)

**[C. trav. Liège \(div. Liège\), 20 août 2019, R.G. 2012/AL/414<sup>7</sup>](#)**

Dès lors que le mariage n'a pas eu une durée d'une année et que les conditions dérogatoires ne sont pas remplies, en l'espèce celle de décès résultant d'un accident survenu après le mariage (ou encore causé par une maladie professionnelle elle-même survenue ou aggravée après le mariage), seule une pension de survie temporaire peut être servie.

Par accident au sens de cette disposition, il faut entendre un « événement imprévu malheureux ou dommageable », le décès n'étant pas un accident lui-même mais bien une conséquence de celui-ci. Pour ce qui est de l'imprévisibilité de l'événement, il n'est pas requis que celle-ci soit absolue, ce qui reviendrait à réduire la notion d'accident à quelques cas exceptionnels. Par ailleurs, pour être imprévu, le fait ne doit pas être survenu dans le cours normal des choses attendues. L'accident doit par ailleurs être un événement étranger à l'organisme de la victime, sous peine de considérer comme accident tout événement dommageable pour celle-ci, ce que le législateur n'a pas voulu.

---

<sup>7</sup> Pour de plus amples développements, voir :

**[Décès d'un bénéficiaire d'une pension de retraite dans l'année suivant le mariage et droit du conjoint survivant à une pension de survie](#)**

18.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de retraite > Travailleurs salariés > Récupération d'indu > Prescription](#)

[C. trav. Bruxelles, 9 mai 2019, R.G. 2018/AB/80 \(NL\)](#)<sup>8</sup>

L'article 21, § 3, alinéa 2, de la loi du 13 juin 1966 dispose que lorsque le paiement indu trouve son origine dans l'octroi ou la majoration d'un avantage accordé par un pays étranger ou d'un avantage dans un autre régime que celui visé par le texte (article 21, § 1<sup>er</sup>), l'action en répétition se prescrit par six mois à compter de la date de la décision octroyant ou majorant cet avantage.

En vertu de l'article 21, § 4, outre les cas prévus au Code civil, la prescription est interrompue par la réclamation des paiements indus notifiée au débiteur par lettre recommandée à la poste ou par la décision rectificative dûment notifiée à l'intéressé par l'autorité administrative chargée de la fixation des droits (ou encore par l'exécution des retenues d'office en application de l'article 1410, § 4, du Code judiciaire). Cette disposition doit être comprise comme signifiant que, dans cette hypothèse, le délai de prescription commence à courir à partir de la notification de la décision étrangère à l'Office des pensions. En outre, lorsqu'il est fait application de la règle y contenue, en cas de non-respect de l'obligation dans le chef du bénéficiaire de faire une déclaration, le juge doit vérifier si ce dernier savait ou devait savoir qu'il n'avait pas droit aux prestations.

19.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de retraite > Travailleurs indépendants > Carrière > Paiement des cotisations](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 15 novembre 2019, R.G. 18/1.094/A](#)

Il se déduit de l'article 13, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 22 décembre 1967 que le travailleur indépendant à titre complémentaire qui paie des cotisations inférieures au montant minimal des cotisations sociales pour une activité principale ne se constitue pas de droits sociaux pour le calcul de sa pension de retraite.

20.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Aide sociale > Nature et formes de l'aide sociale > Frais de crèche](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 10 décembre 2019, R.G. 19/956/A](#)

Lorsque, dans le contexte d'une séparation avec opposition du père à l'entrée de l'aîné des enfants en pré-gardiennat et refus persistant de tout changement de structure pour l'ensemble d'entre eux, des frais de crèche privée, sans participation de l'intéressé, constituent, malgré leur surcoût, une dépense indispensable pour permettre à la mère de conserver son emploi et lui éviter de verser dans la précarisation financière et sociale. Il revient au CPAS de les prendre en charge aussi longtemps que les enfants ne pourront être inscrits dans une crèche ou un pré-gardiennat sur lequel les deux parents auront marqué leur accord.

---

<sup>8</sup> Pour de plus amples développements, voir :

[Prestations de survie perçues indûment : règles d'interruption de la prescription](#)

21.

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

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 7 janvier 2020, R.G. 18/488/A](#)**

On ne peut admettre que, même dans un souci de simplification administrative de nature à permettre un traitement accéléré des demandes, un CPAS s'estime justifié à supprimer le droit à l'intégration sociale du fait de l'absence de réaction satisfaisante du bénéficiaire après l'envoi d'un listing de documents à produire, sans que les conséquences d'un manquement éventuel aient été clairement exposées et sans que l'intéressé ait, au mépris de l'article 20 de la loi du 26 mai 2002, été avisé de la possibilité d'être entendu.

22.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Règles générales d'octroi du R.I.S. > Taux > Cohabitants](#)

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 10 décembre 2019, R.G. 19/1.026/A](#)**

La circonstance que la victime de violences conjugales séjournant en maison maternelle se soit, aux dires de son ex-compagnon, rendue chez lui durant les week-ends ne justifie nullement l'octroi d'un taux cohabitant en lieu et place du taux isolé auquel elle a droit. En décidant de la sorte, le CPAS, non seulement passe outre au fait que, majeure et autonome, l'intéressée peut passer son temps libre et ses week-ends où bon lui semble, sans avoir de compte à lui rendre, mais encore semble témoigner d'une méconnaissance totale de l'emprise que des partenaires violents peuvent avoir sur leurs victimes ainsi que des difficultés vécues par elles en vue de mettre fin à une relation toxique, expliquant des allers et retours fréquents entre le domicile commun qu'elles ont quitté et l'hébergement séparé qui est devenu le leur.

23.

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

**[C. trav. Bruxelles, 28 novembre 2019, R.G. 2017/AB/603](#)**

La dérogation inscrite à l'article 57, §2, al. 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS (limitation à l'aide médicale urgente pour les étrangers en séjour illégal) connaît des tempéraments prétoriens, tels que la force majeure médicale, permettant aux juridictions sociales d'écarter cette dérogation et d'accorder l'aide sociale ordinaire prévue par la loi. En l'espèce, l'existence d'une impossibilité médicale de retour était suffisamment démontrée dans le chef du bénéficiaire et n'était pas sérieusement contestée par le CPAS. Ainsi, le bénéficiaire pouvait prétendre, pour la période durant laquelle il était encore en séjour illégal, à l'aide sociale ordinaire puisqu'il répondait au seul critère d'octroi imposé par l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 8 juillet 1976, à savoir le fait pour toute personne de pouvoir mener une vie conforme à la dignité humaine.

24.

[Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Allocations > Allocation de remplacement de revenus - conditions d'octroi > Résidence](#)

**[C. const., 12 mars 2020, n° 41/2020](#)**

La condition de résidence en Belgique de 10 années dont au moins 5 années ininterrompues introduite par la loi du 26 mars 2018 constitue un recul significatif du degré de protection sociale, qui n'est pas justifié par des motifs d'intérêt général. Cette condition est par ailleurs contraire au Règlement 883/2004. L'article 4, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi du 27 février 1987 (tel que modifié par l'article 23 de la loi du 26 mars 2018) est dès lors annulé.

25.

[Droit judiciaire et preuve > Compétence > Compétence matérielle](#)

**[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 4 décembre 2019, R.G. 18/795/A](#)**

Un agent statutaire qui - sans se prévaloir d'aucun droit subjectif à les conserver - demande sa réintégration dans son poste et sa fonction, prétend en fait à l'annulation de la décision prise à son encontre, laquelle relève de la compétence discrétionnaire de l'autorité auprès de laquelle il était en service. À défaut de droit subjectif et de compétence liée de l'administration, la contestation d'une telle décision est de la compétence du Conseil d'État. Aucune disposition légale n'autorise, par ailleurs, les juridictions du travail à connaître d'une demande principale, fondée sur les articles 1382 et 1383 C.civ., tendant à la réparation du dommage qu'il aurait subi en raison du comportement de son employeur, fautif au motif qu'il n'aurait pas agi comme l'aurait fait un employeur prudent et diligent.

\*  
\* \*

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

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