Terra Laboris
CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

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

- Le Bulletin -

N° 181

31 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 (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.
Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé

C. trav. Bruxelles, 18 avril 2023, R.G. 2020/AB/3

La circonstance qu'en vertu de l'article 38, §§ 1er et 2, L.C.T., un congé puisse être donné par l'employeur pendant la suspension du contrat de travail visée à l'article 31, § 1er (l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat) ne l'autorise pas pour autant à licencier le travailleur en raison de son état de santé actuel ou futur en contravention avec les articles 4 et 14 de la loi du 10 mai 2007.

2.
Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé

C. trav. Bruxelles, 26 avril 2023, R.G. 2021/AB/267

Un employeur qui soutient que les prestations du travailleur ne répondaient pas à ses attentes et qu'il avait l'intention de le licencier pour ce motif, mais qui procède à son licenciement dès réception de son certificat médical – ce qui démontre une décision prise dans la précipitation et partiellement en lien avec l'état de santé de l'intéressé – s'expose à la sanction de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination s'il ne parvient pas à établir le but légitime qu'il prétend être le sien et que les moyens de réaliser celui-ci étaient appropriés et nécessaires.

3.
Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé

Trib. trav. Hainaut (div. Tournai), 21 avril 2023, R.G. 21/341/A

Rapporte la preuve de plusieurs indices permettant de présumer l'existence d'une discrimination basée sur son état de santé actuel ou futur la travailleuse, en incapacité de travail prolongée lors de la notification du congé avec préavis, dont l'état a fait l'objet de contrôles systématiques de la part de son employeur (mécontent de la situation), à qui elle venait de faire part de la prolongation de son incapacité dans les jours ayant précédant la décision de rompre, celle-ci n'étant par ailleurs pas spontanément motivée.

4.
Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé

C. trav. Bruxelles, 17 avril 2023, R.G. 2021/AB/463

Le simple fait que la société, qui avait procédé au licenciement du travailleur plus d'un mois avant la déclaration de son incapacité de travail, ait, le lendemain du jour où elle a été avisée de celle-ci, décidé, sans raison apparente, de mettre fin au contrat avec effet immédiat et moyennant paiement d'une indemnité couvrant le préavis restant à courir, laisse supposer *prima facie* l'existence d'une discrimination

directe sur la base de l'état de santé actuel ou futur de l'intéressé, ce dont il lui revient d'apporter la preuve contraire en démontrant que cette distinction reposait sur un but légitime et que la mesure adoptée pour y arriver était appropriée et nécessaire, ce qu'elle échoue à faire.

5.
Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Handicap > Aménagements raisonnables

C. trav. Bruxelles, 1er mars 2023, R.G. 2017/AB/136[1]

Pour déterminer si les aménagements raisonnables donnent lieu à une charge disproportionnée, il convient de tenir compte, notamment, des coûts financiers qu'ils impliquent, de la taille et des ressources financières de l'organisation ou de l'entreprise ainsi que de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide. En tout état de cause, la possibilité d'affecter une personne handicapée à un autre poste de travail n'existe qu'en présence d'au moins un poste vacant que le travailleur concerné est susceptible d'occuper. La réaffectation d'un travailleur handicapé ne doit cependant pas aboutir à priver un autre travailleur de son emploi ou forcer ce dernier à échanger son poste de travail. La réaffectation apparaît dès lors facilitée dans une entreprise de grande taille pour laquelle le nombre de postes disponibles est en principe plus étendu. Jouera également la plus ou moins grande polyvalence du travailleur.

6.
Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Handicap > Aménagements raisonnables

Trib. trav. Hainaut (div. Tournai), 21 avril 2023, R.G. 21/485/A

Dès lors que la situation médicale du travailleur répond à la notion de handicap au sens de la loi du 10 mai 2007, se pose la question des aménagements raisonnables dont la victime pourrait solliciter la mise en place pour lui permettre de conserver une activité adaptée à ses capacités résiduaires ainsi que de la possibilité laissée à la personne qui devrait les implémenter de ne pas les adopter si elles lui imposent une charge disproportionnée. Tel est le cas lorsque les aménagements souhaités (poste de travail sans manutentions lourdes) impliquent concrètement de ne plus travailler seule en salles d'accouchement, *post partum* ou néonat pour pouvoir bénéficier de l'aide d'un collègue lorsqu'il y a lieu de procéder à de telles manutentions ou d'être affectée exclusivement à des consultations prénatales, ce qui va à l'encontre du souhait légitime de la maternité de conserver le nursing intégré qui y a cours, avec la polyvalence de tout le personnel qu'elle implique.

7.
Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Mécanisme probatoire

Trib. trav. Liège (div. Verviers), 13 avril 2023, R.G. 22/57/A

Pour le travailleur qui s'estime victime de discrimination, un faisceau d'indices suffit pour se conformer à l'objectif du législateur (européen ou national) qui est de protéger la partie la plus faible à travers un système de partage de la charge de la preuve. Il n'y a pas lieu, à ce stade, d'imposer au demandeur la preuve de la discrimination elle-même. Il faut toutefois que les faits qu'il allègue soient établis et qu'ils soient suffisamment graves, pertinents et spécifiquement imputables à l'auteur de la discrimination (avec

[1] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Travailleur atteint d'un handicap : notion d'aménagements raisonnables**.

renvoi à C. const., 12 février 2009, n° 17/2009, B.93.3 et 11 mars 2009, n° 39/2009, B.52). Tel n'est pas le cas lorsque l'intéressé, prétendant souffrir de burnout, et qui semble en avoir informé sa supérieure hiérarchique par simple sms, ne dépose aucun document médical en attestant la réalité ni ne démontre que son état aurait été causé par une surcharge de travail.

8.
Charte de l'assuré social > Champ d'application > Fonds de Fermeture

C. trav. Liège (div. Liège), 7 avril 2023, R.G. 2018/AL/601

Etant étranger à la Gestion globale – O.N.S.S., puisque financé par le produit de cotisations patronales spécifiques, le Fonds de Fermeture n'entre pas dans le champ d'application de la Charte de l'assuré social et ne doit dès lors pas respecter le prescrit de l'article 17 de celle-ci.

9.
Concertation / Participation > Commission paritaire > Champ d'application des C.P. > Par numéro > C.P. 152

C. trav. Bruxelles, 20 mars 2023, R.G. 2015/AB/318

La seule circonstance qu'il puisse se trouver des situations dans lesquelles une entreprise relèverait de deux ou plusieurs commissions paritaires ne mène pas *ipso facto* à la conclusion que tel devrait être le cas. Ressortit ainsi exclusivement à la C.P. n° 152 l'A.S.B.L. qui, à côté de son activité d'enseignement – laquelle mobilise l'essentiel de ses moyens humains et budgétaires – a développé une activité de transport uniquement destinée à servir l'activité constituant le cœur de son objet social.

10.
Relation de travail > Contrat d'entreprise - requalification > Critères > Autorité

Trib. trav. Liège (div. Liège), 24 mars 2023, R.G. 22/463/A

Une personne morale ne pouvant être un travailleur salarié soumis à un pouvoir d'autorité, le juge ne peut, au départ d'une convention existant entre deux personnes morales, requalifier la relation nouée entre les parties en contrat de travail que si le passage par la personne morale résulte d'une simulation ou d'un vice de consentement. La partie qui prétend avoir le statut de salarié ne peut non plus bénéficier de la présomption irréfragable créée par l'article 5*bis* L.C.T., celui-ci présupposant l'existence d'un contrat.

11.
Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Durée du contrat > Contrat à durée indéterminée

C. trav. Bruxelles, 28 mars 2023, R.G. 2019/AB/921

On se trouve en présence d'un C.D.I. affecté d'un terme maximal, et non d'un C.D.D., lorsque celui-ci n'indique pas une date déterminée ou un événement qui doit survenir à une date connue, après laquelle les parties seront libérées de leurs obligations réciproques. C'est en vain qu'il serait, dans ces conditions, soutenu que le jour de fin du contrat est facilement déterminable en application de l'article 30 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage : c'est, en effet, au moment de la conclusion du contrat que les parties doivent pouvoir déterminer son terme avec certitude, ce qui s'avère

impossible lorsque la date de fin du contrat dépend de plusieurs facteurs incertains, dont, par exemple, les maladies non assimilées à du travail, les absences injustifiées et les congés sans solde.

12.
Travailleurs et aléas de l'entreprise > Continuité des entreprises > Effets du transfert sous autorité de justice

C. trav. Liège (div. Liège), 24 avril 2023, R.G. 2022/AL/79

Les droits et obligations à l'égard des travailleurs repris qui résultent de leur contrat de travail avec le débiteur existant à la date du transfert sous autorité de justice sont, du fait de ce transfert, transférés au repreneur. Celui-ci n'est tenu, à l'égard des travailleurs repris, que des droits et obligations que le débiteur a convenus individuellement avec ceux-ci, dans la mesure où le repreneur a été informé de ces droits et obligations (article 8, § 1er).
Ni la loi du 31 janvier 2009 ni la C.C.T. n° 102 ne donnent de définition de la notion de « travailleur repris par le cessionnaire ». Ceux-ci doivent normalement être énumérés dans la convention de transfert. En l'espèce, la cour constate que cette obligation « a été prise à la légère ». Dès lors que les travailleurs ne sont pas énumérés dans la convention de transfert et que l'option offerte de demander l'homologation de la liste au tribunal n'a pas été mise en œuvre, les critères légaux (existence de raisons techniques, économiques ou organisationnelles et absence de différenciation interdite) n'ont pas été vérifiés.

13.
Travailleurs et aléas de l'entreprise > Fermeture d'entreprise > Intervention du Fonds de Fermeture > Indemnité de transition

C. trav. Liège (div. Liège), 19 mai 2023, R.G. 2021/AL/116

Il n'y a pas de reprise d'actif ou de poursuite d'activité en l'absence de transfert de matériel ou de bâtiment, de transfert de clientèle, de coïncidence des sièges sociaux et de personnel. En l'espèce, si quatre travailleurs ont été engagés alors qu'ils avaient par le passé travaillé pour la société, la cour relève que cet élément n'est pas déterminant, vu que l'un n'était plus actif au sein de celle-ci au moment de la faillite, que l'un d'entre eux n'avait été engagé que dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de très courte durée et que les deux autres avaient travaillé pour une autre société avant d'être engagés. Le Fonds de Fermeture est dès lors tenu au paiement de l'indemnité de rupture et non à l'indemnité de transition.

14.
Travailleurs et aléas de l'entreprise > Fermeture d'entreprise > Intervention du Fonds de Fermeture > Prescription > Action en récupération d'indu

C. trav. Liège (div. Liège), 7 avril 2023, R.G. 2018/AL/601

Les constats d'une lacune législative constitutive d'une inconstitutionnalité posés par la Cour constitutionnelle dans ses arrêts du 10 mars 2011 (n° 34/2011) et 19 décembre 2013 (n° 182/2013) valent également pour la loi du 26 juin 2022 dans sa version antérieure à 2013 dans la mesure où cette loi s'est substituée aux deux lois des 28 juin 1966 et 12 avril 1985 examinées et sanctionnées par la Cour constitutionnelle en continuant à ne prévoir aucune disposition relative au délai de prescription de l'action en répétition d'un indu. Ce constat d'inconstitutionnalité n'a pas été limité dans le temps et le juge judiciaire ne peut limiter dans le temps les effets d'un arrêt rendu sur question préjudicielle. Le constat d'inconstitutionnalité ayant été posé, la cour du travail est tenue de remédier à cette lacune pour autant que cela soit possible (lacune auto-réparatrice). En d'autres termes il lui appartient de déterminer si elle

est en mesure de combler la lacune sans introduire une tout autre réglementation de la procédure, sans procéder à une nouvelle pesée des intérêts ou encore sans repenser la législation en la matière. La cour conclut par l'affirmative.

15.
Temps de travail et temps de repos > Cas particuliers > Poste de direction ou de confiance

C. trav. Bruxelles, 25 avril 2023, R.G. 2020/AB/66

N'a pas le statut de cadre investi d'un poste de confiance le chef comptable ne travaillant pas de façon autonome, mais sous le contrôle du *Chief Financial Officer* et sans pouvoir, sous sa responsabilité, engager l'entreprise vis-à-vis de tiers.

16.
Temps de travail et temps de repos > Dépassement de la durée du travail > Heures supplémentaires > Preuve

C. trav. Bruxelles, 24 avril 2023, R.G. 2018/AB/655

Sur la base des dispositions légales qui gouvernent le droit de la preuve en droit belge tant depuis l'entrée en vigueur du nouveau Livre 8 du Code civil (soit le 1er novembre 2020) qu'avant celle-ci, l'obligation faite aux juridictions nationales de donner à la loi interne applicable, dans toute la mesure du possible, une interprétation conforme aux exigences du droit de l'Union ne peut, comme l'a rappelé la Cour de Justice de l'Union européenne dans son **arrêt du 14 mai 2019**, à elle seule amener ces juridictions à opérer un renversement de la charge de la preuve au profit du travailleur (dans le même sens, voy. ég. C. trav. Bruxelles, 17 avril 2023, R.G. 2021/AB/463 ; C. trav. Bruxelles, 27 mars 2023, R.G. 2021/AB/243 ; C. trav. Liège, div. Neufchâteau, 22 juin 2022, R.G. 2020/AU/53 ; C. trav. Bruxelles, 17 novembre 2021, R.G. 2019/AB/431 – *contra* : C. trav. Bruxelles, 22 mai 2020, R.G. 2018/AB/424 ; C. trav. Liège, div. Liège, 4 juin 2021, R.G. 2020/AL/479).

17.
Temps de travail et temps de repos > Dépassement de la durée du travail > Régime hebdomadaire flexible

Trib. trav. Liège (div. Dinant), 17 avril 2023, R.G. 2022/100/A

Dans le cadre d'un régime hebdomadaire flexible, les heures complémentaires sont, aux termes de l'article 2 de l'arrêté royal du 25 juin 1990 assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel, celles prestées, d'une part, au-delà de la durée hebdomadaire moyenne fixée au contrat et, d'autre part, au-delà de l'horaire de travail affiché, ce pour chacune des semaines comprises dans la période de référence. Ces heures donnent, en principe, droit à un sursalaire. Toutefois, en application de l'article 4 du même arrêté, un crédit d'heures complémentaires de 3h14 est accordé, sans possible report d'une période à l'autre, par semaine comprise dans la période de référence au terme de laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne, avec un maximum de 168 heures de crédit (quelle que soit l'importance de la période de référence). Seules les heures complémentaires prestées au-delà dudit crédit donneront, en définitive, droit au paiement d'un sursalaire, lequel ne sera néanmoins pas dû (i) lorsque ces heures complémentaires ont été prestées à la suite d'une permutation d'horaire de travail et ce, moyennant l'accord écrit des travailleurs intéressés et/ou (ii) lorsqu'il s'agit d'un changement d'horaire de travail à la demande écrite du travailleur.

18.
Assujettissement - Salariés > Cotisations > a. Types > Cotisation de solidarité

C. trav. Liège (div. Liège), 27 février 2023, R.G. 2022/AL/4

La notion de Dimona utilisée dans le Code pénal social diverge de celle utilisée en droit social. Si, pour cette dernière, tous les éléments constitutifs du contrat de travail doivent être réunis (travail, rémunération et lien de subordination), il n'en va pas de même en droit pénal social. Le simple fait de faire travailler une personne sous son autorité – notion plus large que le lien de subordination –, de lui donner des ordres ou des directives, de lui confier une tâche, une activité ou une besogne suffit pour appliquer l'article 181 du Code pénal social, sans qu'il ne soit nécessaire de démontrer l'existence d'un lien de subordination. Partant, l'employeur peut, même s'il a effectué des déclarations immédiates de l'emploi en vue de régulariser la situation infractionnelle, contester être redevable d'une cotisation de solidarité au sens de l'article 22*quater* de la loi du 27 juin 1969. Dans ce cas, il incombe à l'O.N.S.S. de démontrer l'existence d'un contrat de travail.

19.
Assujettissement - Salariés > O.N.S.S. > Responsabilité

C. trav. Liège (div. Liège), 20 février 2023, R.G. 2022/AL/82[2]

Il ne peut découler du constat qu'une décision de l'O.N.S.S. est tardive que les cotisations ne seraient pas dues, dans la mesure où la société en est redevable. La cour doit dès lors statuer sur les droits respectifs de l'O.N.S.S. et de l'employeur et non sur la décision qui se borne à les constater. Pour ce qui est de la conséquence du dépassement du délai raisonnable, ce n'est pas la perte du droit de l'O.N.S.S. de réclamer les cotisations litigieuses, mais uniquement la réparation du préjudice causé par la faute de celui-ci. Ce préjudice peut être plus large que la seule charge des intérêts.

20.
Pension / Prépension (RCC) > Statut de solidarité nationale

C. trav. Bruxelles, 27 février 2023, R.G. 2022/AB/291[3]

La loi du 18 juillet 2017 comporte de nombreux renvois à la « loi générale », étant celle du 15 mars 1954 relative aux pensions de dédommagement des victimes civiles de la guerre 1940-1945 et de leurs ayants droit. Le renvoi à celle-ci est général (sauf une exception), de telle sorte que l'octroi d'une indemnité spéciale pour l'aide d'une tierce personne, qui y est prévu, est également possible dans le cadre de la loi du 18 juillet 2017.

21.
Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étudiants > Notion d'études

C. trav. Liège (div. Namur), 6 avril 2023, R.G. 2022/AN/141

En ce qui concerne les bénéficiaires de moins de vingt-cinq ans, le projet individualisé d'intégration sociale est obligatoire. Il peut prévoir des conditions supplémentaires mises à charge du demandeur et

---

[2] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Faute de l'O.N.S.S. suite à une décision tardive : sanction**.

[3] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Victimes d'actes de terrorisme : précisions sur l'indemnisation**.

dont le refus d'exécution (ou la mauvaise exécution) peut être sanctionné par une suspension du paiement du revenu d'intégration. Il ne peut cependant être admis que, par le biais de contrats contenant le projet individualisé d'intégration sociale, le C.P.A.S. en vienne à subordonner *de facto* le bénéfice concret du revenu d'intégration à des conditions supplémentaires non prévues par la loi, les conditions d'octroi du droit à l'intégration sociale étant d'ordre public.
Le contrat contenant un projet individualisé d'intégration sociale ne constitue pas une condition d'obtention du revenu d'intégration mais uniquement une modalité du droit à celle-ci, l'ensemble des dispositions de la loi du 26 mai 2002 et les obligations qu'elle impose au C.P.A.S. ainsi qu'au demandeur devant être analysées et interprétées à la lumière de l'économie générale de la loi et des objectifs que lui réserve le législateur. La cour rappelle que la loi promeut la concrétisation d'un droit à l'émancipation personnelle et que l'objectif d'intégration sociale visée par celle-ci favorise la poursuite d'études et l'obtention d'un diplôme.

22.
Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Règles générales d'octroi du R.I.S. > Conditions d'octroi > Ressources > Ressources propres > Types > Allocation d'intégration

C. trav. Bruxelles, 20 avril 2023, R.G. 2019/AB/340

S'il est exact de constater que le texte de l'article 22, § 1er, de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 ne reprenait pas explicitement l'allocation d'intégration au titre des ressources spécifiquement exonérées avant le 1er janvier 2022, reste que, même avant cette modification, réduire le montant du revenu d'intégration sociale à concurrence du montant de l'allocation d'intégration dont bénéficie le demandeur d'aide n'apparaît pas conforme à l'objectif de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale. En effet, la personne qui bénéficie d'un revenu d'intégration sociale établit déjà les conditions d'une situation précaire. Réduire le montant du revenu d'intégration sociale à concurrence du montant de l'allocation d'intégration accroît la situation de précarité de l'intéressé. Cette réduction prive la personne concernée du montant que la loi lui accorde spécifiquement en raison des frais supplémentaires qu'elle doit exposer suite à un handicap (voy. en ce sens, C. trav. Bruxelles, 16 janvier 2019, R.G. 2017/AB/591 ; voy. égal. C. trav. Bruxelles, 19 avril 2018, R.G. 2016/AB/1.087). Pareille situation pourrait être discriminatoire, d'autant plus comparée à la situation d'un cumul admis par la loi entre l'allocation d'intégration et d'autres revenus de remplacement.
Surabondamment, cette solution paraît également imposée par la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées dès lors qu'il y a lieu d'examiner la réglementation nationale en tenant compte des engagements internationaux de la Belgique. La prise en considération de l'allocation d'intégration pour le calcul des ressources en matière d'intégration sociale n'apparaît en effet pas compatible avec l'article 28, § 2, de la Convention, qui fait notamment obligation aux Etats d'assurer aux personnes handicapées, sans discrimination fondée sur le handicap, l'accès à l'aide publique destinée à couvrir les frais liés à celui-ci. Or, pareille prise en considération crée un obstacle à l'accès effectif à cette protection sociale spécifique : la personne handicapée qui se voit reconnaître le droit à un revenu d'intégration sociale ne reçoit en définitive aucune protection sociale supplémentaire, l'allocation d'intégration étant absorbée par le revenu d'intégration.

23.
Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Procédure judiciaire > Etendue du contrôle judiciaire

C. trav. Liège (div. Liège), 13 février 2023, R.G. 2022/AL/272

Dès lors qu'un recours contre une décision administrative (refus d'octroi du revenu d'intégration sociale en l'espèce) est tardif, le juge ne peut se prononcer sur la décision en cause pour en constater l'illégalité

et l'écarter sur la base de l'article 159 de la Constitution. L'exception d'illégalité ne peut être invoquée pour contourner l'irrecevabilité d'un recours. Elle ne peut sortir ses effets qu'une fois la juridiction valablement saisie.

24.
Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Procédure administrative > Préalable administratif

C. trav. Liège (div. Liège), 28 avril 2023, R.G. 2022/AL/566[4]

Le justiciable ne peut saisir les juridictions du travail d'une demande principale portant sur le droit subjectif à une prestation sociale sans qu'elle n'ait été précédée ou dû être précédée d'une procédure administrative concernant cette prestation, que celle-ci ait lieu sur demande ou d'office. A défaut, la demande est irrecevable. L'exigence de cette procédure préalable découle de la nécessité de l'existence d'une contestation afin de pouvoir saisir le juge. En matière de C.P.A.S., le tribunal est compétent pour connaître des recours formés contre les décisions de celui-ci de même que contre l'absence de décision nonobstant une demande. Dès lors qu'aucune demande d'aide n'a été introduite, la demande en justice est irrecevable, au motif de la violation du principe du préalable administratif ainsi que des articles 580, 8°, d), du Code judiciaire et 71 de la loi du 8 juillet 1976.

25.
Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Intégration des personnes handicapées > AWIPH / AViQ

C. trav. Liège (div. Liège), 12 avril 2023, R.G. 2022/AL/393[5]

L'article 278 de la Partie décrétale du Code wallon de l'action sociale et de la santé du 29 septembre 2011 fixe les conditions des interventions financières dans l'achat d'aménagements sollicités par les personnes souffrant d'un handicap. Parmi les critères retenus figurent le coût normal des prestations sollicitées ainsi que le coût supplémentaire à celui qu'une personne non handicapée encourt dans des situations identiques. Pour ce qui est du surcoût, il s'impose de comparer les frais dont le remboursement est sollicité avec ce qu'exposerait une personne valide, s'agissant d'empêcher que le handicap ne fasse supporter à la collectivité des aménagements que toute personne non handicapée devrait ou pourrait en tout état de cause envisager selon les usages généralement admis ou les normes imposées dans des circonstances identiques.

26.
Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Catégories de bénéficiaires > Cohabitation > Ménage

C. trav. Liège (div. Liège), 8 mars 2023, R.G. 2022/AL/209

La définition de la cohabitation est commune à plusieurs branches de la sécurité sociale et suit la jurisprudence de la Cour de cassation. La condition spatiale de vivre sous le même toit implique le partage d'un même logement, sans autonomie, de manière durable mais pas forcément permanente. La condition économique de règlement principalement en commun des questions ménagères consiste dans l'existence d'une « communauté domestique ». Elle implique d'une part un avantage économique et financier tiré de la vie sous le même toit et d'autre part le règlement en commun des « tâches, activités

---

[4] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Demande d'aide sociale : obligation de respecter le principe du préalable administratif**.

[5] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Frais d'assistance personnelle à la personne handicapée : examen de la condition de surcoût**.

et autres questions ménagères, telles que l'entretien et le cas échéant l'aménagement du logement, l'entretien du linge, les courses, la préparation et la consommation des repas ». Aucun critère affectif, amoureux ou encore de nature sexuelle n'intervient dans la notion de cohabitation et ne doit donc être pris en compte pour la retenir ou l'exclure. Enfin, la cohabitation implique par elle-même une certaine durée.

27.
Sécurité d'existence > Prestations familiales garanties > Conditions d'octroi > Condition de séjour

C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 11 janvier 2023, R.G. 2022/AU/6

Sous l'ancienne législation, la mère n'aurait pu obtenir des prestations familiales parce que celles-ci sont accordées aux enfants qui sont exclusivement ou principalement à charge de la personne résidant en Belgique, ce qui n'est pas le cas lorsque les demandeurs d'asile sont pris en charge en I.L.A. Cette circonstance n'empêche pas d'examiner l'éventuelle violation de l'obligation du *standstill* puisque le principe qui sous-tend la réforme est de déterminer un droit aux prestations familiales dans le chef des enfants et non plus dans celui des parents. Par conséquent, la condition d'être à la charge principale ou exclusive du parent n'existe plus.
L'on peut cependant difficilement apprécier l'existence d'un recul significatif en ce que l'attestation d'immatriculation ne constitue plus un titre de séjour au sens de la réglementation des prestations familiales sans prendre en considération la suppression de la condition de résidence ininterrompue de cinq ans en Belgique, ces deux conditions étant celles qui établissent l'existence d'attaches suffisantes avec la Belgique, que le législateur a pu estimer comme essentielle, selon la jurisprudence de la Cour constitutionnelle. La famille étant en l'espèce arrivée en Belgique en janvier 2020, elle n'aurait pas pu prétendre au droit aux prestations familiales. La cour conclut qu'il n'y a pas de recul significatif.

28.
Droit judiciaire et preuve > Preuve > Charge de la preuve

C. trav. Bruxelles, 24 avril 2023, R.G. 2018/AB/655

Dès lors qu'une prétention n'est étayée par aucune pièce pertinente, la règle nouvelle de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, qui consacre la possibilité pour le juge de « déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l'application des règles énoncées aux alinéas précédents serait manifestement déraisonnable », n'est d'aucun secours.
En effet, les termes « circonstances exceptionnelles » et « manifestement déraisonnable » doivent inciter le juge à la prudence dans l'application de cette règle, la simple impossibilité matérielle de rapporter la preuve n'étant pas automatiquement un motif pour renverser la charge de la preuve. Avant de faire application de cette règle, il doit ainsi explorer toutes les possibilités de la collaboration des parties à l'administration de la preuve, ce qui fait du procédé un *ultimum remedium*.
S'agissant plus particulièrement du devoir des parties de collaborer à l'administration de la preuve et dont l'observance doit précéder l'éventuelle décision du juge d'activer le mécanisme de l'article 8.4, précité, il ne constitue pas un principe à sens unique, mais une règle contraignante pour toutes les parties au procès. Il ne peut avoir pour finalité de pallier le non-respect, par une partie, de son obligation de prouver la réalité de ses allégations. Dès lors, si une partie se limite à de simples allégations et n'a pas tenté de produire elle-même des éléments de preuve à l'appui de celles-ci, la partie adverse ne pourrait être enjointe de fournir des preuves.

29.
Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Production de pièces

C. trav. Bruxelles, 17 avril 2023, R.G. 2021/AB/463

Si, en application de l'article 871 du Code judiciaire, le juge peut ordonner à toute partie litigante de produire les éléments de preuve dont elle dispose et si, sur la base de l'article 877 du même Code, il peut ordonner le dépôt au dossier de procédure d'un document contenant la preuve de faits pertinents, c'est à la condition, pour la production de documents, qu'il existe des indices sérieux et précis de détention de tels documents contenant la preuve d'un fait pertinent par une partie ou un tiers. Ces exigences tendent à empêcher des mesures d'instruction purement exploratoires, alors que le demandeur n'a pas une idée précise de ce qu'il recherche. Elles font aussi obstacle à une mesure d'instruction hasardeuse dont le demandeur entend bien pouvoir retirer un fait pertinent qu'il peut identifier, mais qu'il tente de manière aléatoire, à défaut de disposer d'indices sérieux et précis de ce que le(s) document(s) qu'il cible contien(nen)t la preuve du fait recherché.
Ainsi lorsque, pour reconstituer son temps de travail effectif, le travailleur ne demande pas la production d'un – voire de plusieurs – document(s) précis, mais d'un ensemble de documents de natures variées et se rapportant, non à une ou des date(s) précise(s) mais à toute la période d'occupation. Il s'agit là d'une demande hasardeuse, ouverte au champ du possible, tablant sur la chance puisée dans l'excès et dont la formulation même empêche la mise en évidence d'indices sérieux et précis de détention, par l'employeur, de documents contenant la preuve d'un fait pertinent. En outre, elle est porteuse d'une forme d'insécurité juridique pour son destinataire et nuit à une bonne administration de la justice.
Viser l'exhaustivité, c'est, en l'espèce, mettre l'autre partie dans une position délicate et insécurisante, ce qui, d'une certaine manière, peut confiner à l'abus de droit. C'est aussi susciter un risque réel de nouvelles discussions périphériques au litige autour de la bonne ou mauvaise exécution de la mesure projetée, ce qui irait à l'encontre du but poursuivi par le législateur, qui est de faciliter la manifestation de la vérité judiciaire et non de miner l'accès à cette issue.

30.
Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Délais de recours > Prorogation COVID-19

C. trav. Mons, 20 janvier 2023, R.G. 2022/AM/9

Même si elles présentent des similitudes, la prorogation d'un délai prescrit à peine de déchéance ne doit pas être confondue avec la suspension de son cours. En effet, lorsque la force majeure empêche d'agir dans le délai préfix, ce délai n'est pas prorogé par toute la durée de l'empêchement : il n'est pas suspendu. Il est prorogé le temps nécessaire pour permettre à l'intéressé d'agir. Dès que la force majeure disparaît, le bénéficiaire de la prorogation est tenu d'agir.
La circonstance que le conseil d'une partie ait contracté le COVID-19 (à une date non précisée et pour une période non déterminée) ne peut prolonger le délai de recours jusqu'au 9 avril 2020 (avec renvoi aux dispositions de l'arrêté royal n° 2 du 9 avril 2020).

*
* *

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

Disclaimer : Copyright et conditions d'utilisation du site.