Terra Laboris
CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

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

- Le Bulletin -

N° 189

30 novembre 2023

Chère Lectrice,
Cher Lecteur,

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,

L'équipe rédactionnelle

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.
Banque de données > Droits fondamentaux > Droit d'accès à un juge

Cr.E.D.H., 24 octobre 2023, Req. N°25.226/18, 25.805/18,8378/19 et 43.949/19 (PAJAK et alii c/ POLOGNE)

Le cadre juridique national (Pologne) appliqué à des juges femmes leur imposant de prendre leur retraite à l'âge de 60 ans ne les protège d'aucune manière que ce soit contre la cessation arbitraire de leurs fonctions de juge. Les décisions prises à l'égard de chacune des requérantes sont constitutives d'une immixtion arbitraire et irrégulière du représentant de l'autorité exécutive et de l'organe subordonné à celle-ci dans la sphère d'indépendance et d'inamovibilité des juges. La Cour précise que dans une telle situation il devrait y avoir des raisons sérieuses propres à justifier une absence exceptionnelle de contrôle juridictionnel, ce qui n'est pas fourni par le Gouvernement. Il y a dès lors violation du droit d'accès à un tribunal dans le chef de toutes les requérantes (avec renvoi à C.J.U.E. 5 novembre 2019, Aff. C-192/18).

2.
Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Conditions de travail > Âge de départ à la retraite

Cr.E.D.H., 24 octobre 2023, Req. N°25.226/18, 25.805/18,8378/19 et 43.949/19 (PAJAK et alii c/ POLOGNE)

La législation polonaise a clairement introduit une différence de traitement fondée sur le sexe en ce qui concerne l'âge de la cessation obligatoire d'activité entre personnes exerçant la fonction de juge (les femmes étant contraintes d'arrêter à 60 ans). Il s'agit d'une profession intellectuelle, dans laquelle les différences biologiques entre les hommes et les femmes et les éventuelles considérations liées au rôle de ces dernières dans la société n'ont pas de répercussions sur l'aptitude des uns ou des autres par rapport à l'exercice de la fonction. En outre, en soumettant les femmes à l'obligation de prouver par certificat médical leur aptitude sur le plan intellectuel à siéger, il y a une différence de traitement fondée sur le sexe entre des personnes placées dans des situations analogues (avec renvoi à C.J.U.E. 5 novembre 2019, Aff. C-192/18).

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

Trib. trav. Liège (div. Liège), 1er juin 2023, R.G. 22/233/A

Il est permis de présumer un comportement discriminatoire dans le chef de l'employeur qui, sans établir que cette mesure était appropriée et nécessaire pour éviter que l'organisation du travail au sein de la société soit perturbée, licencie un travailleur après l'avoir convoqué afin d'évaluer lui-même sa capacité à reprendre le travail, ce au simple motif qu'il a des doutes sur la réalité des raisons justifiant ses absences et explique ceux-ci par le changement de médecin attestant l'incapacité de l'intéressé, remettant ainsi en cause la validité des certificats médicaux délivrés à l'intéressé.

4.
Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Mécanisme probatoire

C. trav. Bruxelles, 13 juillet 2023, R.G. 2020/AB/337

La règle de preuve inscrite à l'article 28, § 1er, de la loi doit, pour être elle-même conforme au principe d'égalité, être interprétée en ce sens qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime aura prouvé des faits, suffisamment graves et pertinents, qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent, elle ne peut se borner à prouver qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable, mais doit démontrer la commission d'actes ou l'existence d'instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires et ce en avançant des faits semblant indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites.

5.
Banque de données > Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Recrutement et sélection > Promesse à l'embauche

Trib. trav. Liège (div. Liège), 15 mai 2023, R.G. 21/2.879/A

Un travailleur dont la candidature n'a finalement pas été retenue malgré la promesse d'embauche qui lui avait été faite est, s'il parvient à démontrer que la volonté des parties s'est rencontrée sur les éléments essentiels de son contrat, en droit de réclamer le versement d'une indemnité compensatoire de préavis dont le montant sera fonction de la rémunération de base convenue, avantages en nature compris. À défaut d'autres précisions dans cette promesse non suivie d'effets, l'évaluation de ceux-ci ne peut intervenir sur la base des fiches de paie de la personne ayant finalement obtenu le poste.

6.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Rapport C.C.T. n° 109 / Motif grave

Trib. trav. Liège (div. Liège), 26 mai 2023, R.G. 21/490/A

Dès lors que les motifs avancés par l'employeur pour justifier le licenciement pour motif grave doivent être tenus pour inexistants à défaut du moindre élément concret les confirmant, le congé a été donné sans lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et n'était pas non plus fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Un congé fondé sur une conviction aussi légère n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Partant, le licenciement présente un caractère manifestement déraisonnable.

7.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Indemnité > Hauteur

C. trav. Bruxelles, 25 juillet 2023, R.G. 2021/AB/460

Une indemnité d'un montant équivalent à 3 semaines de rémunération est appropriée lorsque la décision de licencier, prise à l'égard d'un travailleur de peu d'ancienneté et à qui des avertissements oraux ont été donnés, ne paraît pas être marquée par la mauvaise foi ni par un quelconque dessein répréhensible.

8.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Indemnité > Hauteur

C. trav. Liège (div. Namur), 25 mai 2023, R.G. 2021/AN/73

Le caractère mensonger et infamant des motifs du licenciement justifie l'octroi de l'indemnité maximale.

9.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Indemnité > Hauteur

C. trav. Liège (div. Namur), 20 avril 2023, R.G. 2022/AN/124

Un licenciement survenu en représailles à des revendications (salariales) légitimes justifie l'octroi de l'indemnité maximale.

10.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Indemnité > Hauteur

Trib. trav. Liège (div. Liège), 26 mai 2023, R.G. 21/490/A

Dès lors que, en accusant à tort le travailleur de vol, la société n'a pas hésité à sortir l'artillerie lourde pour pouvoir le licencier pour motif grave, ce qui est de nature à jeter l'opprobre sur l'intéressé, il y a lieu d'octroyer à ce dernier l'indemnité maximale de 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable.

11.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Congé parental > Calcul de l'indemnité

C. trav. Mons, 30 juin 2023, R.G. 2021/AM/267

Dès lors qu'il est dûment établi que la travailleuse n'avait, en raison d'une incapacité de travail qui la rendait suffisamment disponible pour assurer à son enfant handicapé les soins que requérait son état, pas demandé de prolongation de son crédit-temps avec motif (crédit-temps CCT n° 103) et n'exerçait donc plus de droit en la matière au moment où son licenciement lui fut signifié, elle est légitimement en droit de voir son indemnité compensatoire de préavis calculée sur la base de son occupation à temps plein (38 h/semaine) et, partant, de se voir accorder le bénéfice d'une indemnité de rupture complémentaire d'un montant égal à celui déjà versé sur la base d'une occupation à temps partiel (19 h/semaine), ce indépendamment de l'indemnité protectionnelle qui lui revient, faute pour son employeur de prouver que son licenciement est étranger au crédit-temps dont elle a bénéficié antérieurement à celui-ci.

12.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Congé parental > Examen du motif

C. trav. Mons, 26 mai 2023, R.G. 2022/AM/147

Le fait que, à l'exception d'un manquement, la totalité des autres griefs prouvés et reprochés au travailleur aux termes de la lettre qui lui a été adressée pour répondre à sa demande de motivation du licenciement soient antérieurs à sa demande de congé parental — et étaient parfaitement connus de l'employeur avant cette demande — rompt incontestablement tout lien causal entre ces motifs invoqués et prouvés et le licenciement. En effet, si le temps qui s'écoule entre la faute et le congé n'est pas de nature à effacer la conduite reprochée, il affecte en tout état de cause le lien de causalité entre ces fautes anciennes et le licenciement.

13.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Conseiller en prévention

C. trav. Liège (div. Namur), 16 mai 2023, R.G. 2022/AN/121

Une différence fondamentale oppose les travailleurs sous contrat, d'une part, et les travailleurs sous statut, d'autre part, tenant au fait que ces derniers, s'ils sont irrégulièrement écartés de leur fonction de conseiller en prévention, ont la possibilité d'obtenir leur réintégration dans celle-ci (en sollicitant l'annulation de la décision administrative litigieuse auprès du Conseil d'État). Les travailleurs sous contrat n'ont pas cette possibilité, raison pour laquelle le législateur a veillé à prévoir une sanction indemnitaire en leur seule faveur. Ce faisant, il n'a pas violé le principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination.

14.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Conditions de l'abus de droit > Dommage > Nature du dommage > Dommage moral > Sentiment d'humiliation/injustice

C. trav. Liège (div. Namur), 25 mai 2023, R.G. 2021/AN/73

Le travailleur indemnisé pour cause de licenciement manifestement déraisonnable mais qui, en raison des circonstances de celui-ci, a subi un préjudice distinct, largement supérieur à celui causé par le congé en tant que tel, est en droit de prétendre en être dédommagé (en l'espèce : réparation forfaitaire de l'ordre de 5.000,00 €).

15.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du motif grave > Exigence de précision

Trib. trav. Liège (div. Liège), 25 mai 2023, R.G. 20/1.804/A

Une lettre de rupture qui ne contient aucune référence à la notion de motif grave ni ne précise que le licenciement sur-le-champ est un licenciement sans préavis ni indemnité ne peut, dans la mesure où il n'y est question que de « mettre fin au contrat » sans autre qualification, être analysée comme étant la notification d'une rupture pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi.

16.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Manquements professionnels / Incompétence

C. trav. Liège (div. Namur), 29 juin 2023, R.G. 2022/AN/129

Manque à ses obligations professionnelles le chauffeur de bus qui écourte le parcours régulier de la ligne dont il est chargé en ne finissant pas sa tournée et, ce faisant, abandonne un enfant de 13 ans, sans possibilité de communication ni d'aide, en un endroit inconnu de celui-ci et éloigné de sa destination. Il s'agit d'une faute professionnelle, commise de façon délibérée, qui témoigne d'une forme de malhonnêteté à l'égard de son employeur.

17.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Incapacité de travail > Reprise du travail sans certificat d'aptitude

Trib. trav. Liège (div. Liège), 12 juin 2023, R.G. 22/300/A

Ne commet aucune faute le travailleur qui, à l'issue de sa dernière période de prolongation d'incapacité, se rend sur son lieu de travail sans en avoir averti son employeur et sans lui remettre un certificat médical d'aptitude, obligations du reste non prévues au règlement de travail. Le fait que son médecin traitant ait ensuite décidé de prolonger encore son incapacité ne rend pas non plus son attitude fautive : il pouvait, en effet, très bien s'estimer de bonne foi capable de reprendre ses activités, ce même si son médecin traitant ne partageait pas son avis.

18.
Banque de données > Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis > Composantes de la rémunération > Avantages de toute nature > Types d'avantages > Avantages usuels (GSM, voiture, etc.)

Trib. trav. Liège (div. Liège), 15 mai 2023, R.G. 21/2.879/A

L'avantage consistant dans l'usage d'un véhicule de société à des fins privées ne doit pas être évalué par rapport à la charge qu'il impose à l'employeur, mais par rapport à l'économie qu'il représente effectivement pour le travailleur. C'est donc sa valeur de jouissance et l'avantage qui en découle pour le travailleur qui entrent en compte

19.
Banque de données > Rémunération / Avantages / Frais > Fixation > Réglementation sectorielle > Régularisation barémique

C. trav. Liège (div. Namur), 25 mai 2023, R.G. 2022/AN/112

L'avertissement adressé par l'employeur à son travailleur, lui reprochant d'avoir manqué à sa fonction et à sa responsabilité de chef d'équipe pour avoir quitté de son propre chef la réunion hebdomadaire avant qu'elle ne soit terminée tout en refusant de prendre les dossiers administratifs de la semaine suivante

nécessaire à la bonne exécution des chantiers, constitue un aveu extrajudiciaire dans son chef de ce qu'il s'agissait là de la fonction réellement exercée par l'intéressé, lui ouvrant droit à la différence entre la rémunération qui lui a été payée et celle qui lui était due. Il est, à cet égard, indifférent que le travailleur n'ait pas protesté durant son occupation relativement à la qualification opérée par l'employeur et à la rémunération qui lui était allouée, cette absence de récrimination ne pouvant être considérée comme une renonciation tacite à réclamer ce qui lui est dû en vertu d'une CCT déterminant un barème minimum de rémunération.

20.
Banque de données > Rémunération / Avantages / Frais > Paiement > Paiement indu

C. trav. Liège (div. Namur), 29 juin 2023, R.G. 2021/AN/126

Dans l'hypothèse visée par l'article 5.133, 3°, du Code civil (et antérieurement par l'article 1377 de l'ancien Code civil), où elle est une condition essentielle à la répétition, le solvens ne peut répéter que s'il a payé par erreur, celle-ci constituant un moyen de preuve de l'absence de cause du paiement qui repose sur le demandeur en répétition.

21.
Banque de données > Temps de travail et temps de repos > Cas particuliers > Poste de direction ou de confiance

C. trav. Mons, 26 mai 2023, R.G. 2022/AM/147

Un travailleur investi d'un poste de direction ou de confiance en sa qualité de gérant de succursale et, de ce fait, a priori exclu de tout droit au bénéfice de la rémunération pour les heures supplémentaires prestées pendant l'heure de midi par application de l'article 3, § 3, 1°, de la loi du 16 mars 1971, a néanmoins droit au bénéfice de la rémunération normale de son temps de pause de midi par application du principe de l'exécution de bonne foi des conventions dès lors qu'il était le seul employé présent, que son horaire de travail correspondait intégralement aux heures d'ouverture du magasin sans aucune interruption à midi et que la modicité de sa rémunération n'était destinée qu'à couvrir un horaire de travail normal.

22.
Banque de données > Travail et famille > Allocations familiales > Régionalisation > Région wallonne

C. Const., 19 octobre 2023, n°137/2023

En matière de taux majoré d'orphelin, (…) il existe trois catégories d'enfants orphelins soumis au régime des prestations familiales en Région wallonne. Premièrement, les enfants nés à partir du 1er janvier 2020 sont entièrement soumis au décret du 8 février 2018. Deuxièmement, les enfants nés avant cette date et devenus orphelins avant le 1er janvier 2019 restent entièrement soumis à la LGAF. Troisièmement, les enfants nés avant le 1er janvier 2020 mais devenus orphelins après le 1er janvier 2019 sont soumis à la LGAF, excepté pour la règle de remise en ménage du parent survivant, qui ne leur est pas applicable (B.2.2.).
La Cour est interrogée sur la différence de traitement qui existe entre la deuxième et la troisième catégorie, en ce que les enfants relevant de la troisième catégorie ne se voient pas appliquer la règle

tenant à la remise en ménage du parent survivant. La situation de ces enfants est plus favorable que celle de l'enfant devant la juridiction a quo, en ce sens qu'en cas de remise en ménage du parent survivant, ils conservent leur droit au taux majoré d'orphelin.
Pour la Cour, le législateur décrétal a voulu éviter que des enfants reçoivent des allocations familiales moins élevées pendant la période transitoire que celles qu'ils recevaient sous l'empire de l'ancienne législation fédérale. Toutefois, pour un certain nombre d'entre eux, (il) a souhaité immédiatement supprimer la règle de cette ancienne législation qu'il considérait comme la plus problématique, à savoir la règle relative à la remise en ménage du parent survivant. Ce faisant, (il) a dû aussi tenir compte de l'incidence budgétaire de la réforme des allocations familiales, ce qui l'a amené à ne pas étendre la suppression de cette règle à tous les enfants sans exception. La différence de traitement est raisonnablement justifiée. En ce qui concerne le choix de la date du 1er janvier 2019 comme date-pivot de l'application du régime transitoire en cause, il est également raisonnablement justifié par le fait qu'il s'agit de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation relative aux allocations familiales (B.11. et B.12). Les articles 120 et 122, alinéa 2, du décret de la Région wallonne du 8 février 2018 « relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales » et les articles 50bis et 56bis de la loi générale du 19 décembre 1939 relative aux allocations familiales ne violent dès lors pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

23.
Banque de données > Travail et famille > Allocations familiales > Régionalisation > Région wallonne

C. trav. Liège (div. Liège), 22 juin 2023, R.G. 2022/AL/478[1]

La loi du 15 décembre 1980 a prévu que dès lors que le délégué du ministre donne instruction à la Commune d'inscrire l'étranger au registre des étrangers et de le mettre en possession d'une attestation d'immatriculation, celui-ci est autorisé à séjourner dans le Royaume, fût-ce de manière temporaire et précaire (avec renvoi à Cass., 8 avril 2019, S.17.0086.F - statuant en matière de prestations familiales garanties).
Si l'article 4 du Décret wallon du 8 février 2018 relatif à la gestion et au paiement des prestations familiales dispose qu'une attestation d'immatriculation ne constitue en aucun cas un titre de séjour au sens de la réglementation, la cour constate en l'espèce que l'intéressée, de nationalité française, disposait pendant la période litigieuse d'une attestation d'enregistrement et qu'elle avait, ainsi, un titre de séjour et n'est pas concernée par la disposition.

24.
Banque de données > Travail et famille > Allocations familiales > Régionalisation > Région de Bruxelles-Capitale

C. Const., 9 novembre 2023, n° 150/2023

L'enfant auquel s'applique l'ordonnance de la Commission communautaire commune du 25 avril 2019 qui a sa résidence principale effective en région bilingue de Bruxelles-Capitale et qui est inscrit dans les registres de la population remplit la condition énoncée à l'article 4, 1°, de la même ordonnance (exigence que l'enfant ait son domicile en région bilingue de Bruxelles-Capitale). En revanche, l'enfant auquel s'applique la même ordonnance, qui a aussi sa résidence principale effective en région bilingue de

[1] Pour plus de commentaires sur la question : voir **Allocations familiales et condition de séjour**

Bruxelles-Capitale mais qui n'est plus inscrit dans les registres de la population en raison d'une radiation d'office ne remplit pas cette condition de sorte qu'il n'a pas droit aux allocations familiales. Cette différence de traitement découle des mots 'selon les informations fournies par le Registre national des personnes physiques' contenus dans l'article 3, 4°, de l'ordonnance'.
La Cour annule dès lors les mots « selon les informations fournies par le Registre national des personnes physiques » contenus dans l'article 3, 4°, de l'ordonnance de la Commission communautaire commune du 25 avril 2019 au motif qu'ils violent les articles 10 et 11 de la Constitution (arrêt rendu sur recours en annulation ; vu les arrêts n°153/2022 et n° 7/2023, le recours n'est considéré comme recevable qu'en ce qu'il est dirigé contre les mots « selon les informations fournies par le Registre national des personnes physiques » contenus dans l'article 3, 4°, de l'ordonnance du 25 avril 2019).

25.
Banque de données > Accidents du travail > Récupération d'indu

C. trav. Liège (div. Namur), 29 juin 2023, R.G. 2021/AN/126

L'article 20quater de la loi du 3 juillet 1967 empêchant la constitution d'un indu lorsque l'employeur a continué à payer le traitement sur la base des dispositions en matière d'incapacité temporaire jusqu'à la décision de l'autorité compétente, la rémunération à temps plein qui a été payée durant un mi-temps médical ne peut faire l'objet d'une répétition d'indu depuis la date de consolidation finalement fixée rétroactivement.

26.
Banque de données > Assujettissement - Indépendants > Droit passerelle

Trib. trav. Gand (div. Courtrai), 9 octobre 2023, R.G. 22/229/A

Le tribunal pose à la Cour constitutionnelle une question préjudicielle, à propos de l'article 10 de la loi du 22 décembre 2016 instaurant un droit passerelle en faveur des travailleurs, qui a prévu dans le cadre des mesures temporaires prises lors de la crise du Covid-19 la possibilité pour certains indépendants d'obtenir une aide majorée, étant de vérifier s'il n'introduit pas une différence non pertinente et non proportionnelle entre d'une part un demandeur avec des enfants à charge, ayant moins de 25 ans inscrits comme tels 'dans son carnet de mutuelle' (à savoir à sa charge pour le secteur des soins de santé AMI) et d'autre part le même indépendant dont les enfants ne figurent pas à sa charge sur le plan des soins de santé. L'affaire concerne en l'espèce une indépendante ayant des enfants à sa charge sur le plan fiscal (ce qui n'est pas contesté) mais non au niveau de la mutuelle et à qui un indû est réclamé.

27.
Banque de données > Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Indépendants > Activité autorisée

C. trav. Bruxelles, 13 juillet 2023, R.G. 2021/AB/807

Il ne ressort d'aucune disposition de l'arrêté royal du 20 juillet 1971 que la période de 6 mois visée par son article 28bis serait suspendue ou interrompue en cas d'hospitalisation ou d'aggravation de l'état de santé du titulaire l'obligeant à interrompre son activité, en sorte que celui-ci pourrait continuer à percevoir ses indemnités après la période de 6 mois sans que ses indemnités soient réduites de 10 %.

En disposant que la période d'aggravation de l'état de santé du titulaire travailleur indépendant, qui surviendrait pendant une période couverte par l'autorisation du médecin conseil et l'obligerait à cesser l'exercice de l'activité, interrompt le cours de la période couverte par cette autorisation, la circulaire VI n°2015/188 du 29 juin 2015 de l'INAMI revêt une valeur réglementaire : elle touche aux conditions de l'assurance indemnités et modifie l'importance des indemnités payées au titulaire. Cette circulaire est donc illégale en ce qu'elle empiète sur les compétences que la loi coordonnée attribue au Roi. Elle ne peut servir de fondement aux décisions contestées.

28.
Banque de données > Pension / Prépension (RCC) > Pension de survie > Orphelin

C. Const., 19 octobre 2023, n° 133/2023

L'article 15bis de la loi du 15 mai 1984 « portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions » ne fait pas naître une différence de traitement entre les orphelins mineurs selon que leur parent divorcé survivant se remarie ou non avant le décès de leur parent défunt. Les deux catégories d'orphelins mineurs visées (d'une part, les orphelins mineurs de l'un de leurs parents dont le parent divorcé survivant s'est remarié avant le décès du parent défunt et, d'autre part, les orphelins mineurs de l'un de leurs parents dont le parent divorcé survivant ne s'est pas remarié avant le décès du parent défunt) sont en effet traitées de la même manière en ce qui concerne le bénéfice d'une pension de survie d'orphelin : ni les orphelins mineurs de la première catégorie ni les orphelins mineurs de la seconde catégorie ne perçoivent celle-ci. La disposition en cause ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

29.
Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Voies de recours > Appel > Effet dévolutif

C. trav. Liège (div. Namur), 23 mai 2023, R.G. 2022/AN/93

En vertu de l'article 1068, alinéa 2, du Code judiciaire, le juge d'appel renvoie la cause au premier juge s'il confirme, même partiellement, une mesure d'instruction ordonnée par le jugement entrepris. Cette exception à l'effet dévolutif de l'appel joue indépendamment de la question de savoir si le jugement d'instruction a entre-temps été exécuté ou non. Il est donc sans incidence que l'expert désigné par les premiers juges ait accompli sa mission. Lorsqu'il est fait appel d'un jugement mixte, le juge d'appel qui confirme une mesure d'instruction ordonnée par le premier juge n'est, en outre, pas tenu de statuer sur les chefs de demande qui ne sont pas indépendants de ladite mesure d'instruction.

30.
Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Preuve > Force probante > Présomptions de l'homme

C. trav. Mons, 30 juin 2023, R.G. 2021/AM/136

Travailleur produisant aux débats des éléments constitutifs de présomptions graves, précises et concordantes attestant de l'exécution du contrat de travail.

*
* *

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

Disclaimer : Copyright et conditions d'utilisation du site.