Terra Laboris
CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

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

- Le Bulletin -

N° 195

15 mars 2024

Chère Lectrice,
Cher Lecteur,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin, dont la brève est consacrée à un bref commentaire d'un arrêt de la Cour du travail de Liège du 15 mai 2023 (2022/AL/351), relatif à l'indemnisation de la perte de congés extra-légaux prévus par une convention collective

Le Bulletin contient en outre 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

1. ***BREVE***

Indemnisation de la perte de congés extra-légaux prévus par une convention collective

Commentaire de

C. trav. Liège (div. Liège), 15 mai 2023, R.G. 2022/AL/351

La Cour du travail de Liège (division Liège) a rendu un arrêt le 15 mai 2023 examinant le droit d'un employé à des dommages et intérêts pour les jours de congés extra-légaux d'ancienneté sectorielle auxquels il avait droit mais qu'il n'avait pas pu prendre.

La discussion concerne les jours alloués au sein des entreprises relevant de la commission paritaire 219 (services et organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité - CCT du 16 novembre 2011 rendue obligatoire par arrêté royal du 15 juillet 2013).

Cette convention collective (qui octroie 3 jours d'ancienneté par an à partir de la 20ème année d'ancienneté dans le secteur et 4 jours à partir de la 25ème) ne prévoit pas de système de compensation financière dans l'hypothèse où le travailleur ne prendrait pas ces jours de congés.

La cour rappelle d'abord que la Directive européenne 2003/88/CE rend obligatoire un congé annuel payé d'au moins quatre semaines conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales, étant précisé que la période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière sauf en cas de fin de relation de travail (article 7).

Interrogée sur l'article 7 de la Directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la Cour de justice a jugé dans son arrêt C–684/16 (C.J.U.E. (Gde Chbre), 6 novembre 2018, Aff. C-684/16 (MAX-PLANCK-GESELLSCHAFT ZUR FÖRDERUNG DER WISSENSCHAFTEN EV c/ TETSUJI SHIMIZU), EU:C:2018:874) que ces dispositions s'opposent à une réglementation nationale selon laquelle, à défaut pour le travailleur d'avoir demandé à pouvoir exercer son droit au congé annuel payé, ce droit était perdu à la fin de la période ainsi que corrélativement le droit au paiement d'une indemnité financière pour les congés annuels non pris en cas de fin de la relation travail.
La cour du travail relève que cette jurisprudence européenne (invoquée devant le tribunal) ne peut être appliquée à des congés d'ancienneté prévus par une convention collective sectorielle qui octroie des jours de congés excédant la période minimale de quatre semaines prévue par l'article 7, § 1er, de la Directive 2003/88/CE.

Elle renvoie à un autre arrêt (C.J.U.E., 19 novembre 2019, Aff. n° C-609/17 et C-610/17 (TERVEYS- JA SOSIAALIALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ (TSN) RY c/ HYVINVOINTIALAN LIITTO RY et AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY c/ SATAMAOPERAATTORIT RY), EU:C:2019:981), où celle-ci enseigne que l'article 31, § 2, de la Charte (qui dispose que tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire ainsi qu'à une période annuelle de congés payés) lu en combinaison avec son article 51, § 1er, (relatif à son champ d'application) n'a pas vocation à s'appliquer à des réglementations nationales et à des conventions collectives qui prévoient l'octroi de jours de congés annuels payés excédant la période minimale de quatre semaines prévue par ladite disposition.

La jurisprudence européenne MAX–PLANCK-GESELLSCHAFT ne peut dès lors être appliquée.

La cour du travail relève en l'espèce que la convention collective de travail ne fait aucun renvoi à la législation sur les vacances annuelles pour déterminer les modalités d'application du congé d'ancienneté et qu'elle est muette quant au report éventuel de celui-ci, ne mentionnant par ailleurs aucune période de référence dans laquelle ces jours doivent être pris.

Cependant, l’employeur qui relève d’une commission paritaire au sein de laquelle une convention sectorielle octroie des jours de congé extra-légaux est tenu de les accorder à ses travailleurs, la violation de cette obligation étant une infraction sanctionnée par l’article 189 du code de droit pénal social (la CCT ayant été rendue obligatoire par arrêté royal).

La violation par l'employeur de l'obligation prévue par la convention collective de travail analysée en l'espèce est établie, la cour retenant qu'à défaut pour l'ASBL d'avoir assumé ses obligations il ne peut être question d'une quelconque renonciation au droit aux jours de congé d'ancienneté dans le chef du travailleur.

Si aucune compensation financière n'est prévue en cas d'infraction, la cour retient que l’employeur n'a pas mis le travailleur en mesure d'exercer son droit à ses congés, par exemple en l'informant et en l'invitant à justifier de son ancienneté.

Elle renvoie au droit commun de la responsabilité contractuelle. L'obligation d'information étant une obligation de résultat et l'employeur ne rapportant pas la preuve d'une cause étrangère libératoire (l'absence de connaissance de la CCT n'en étant pas une), il y a un dommage réparable à indemniser, sauf pour la période couverte par une incapacité de travail, dans la mesure où le travailleur n'aurait pas pu prendre ses congés.

Le préjudice est lié à l'absence de repos et de loisirs. Il est évalué à la rémunération des jours de congés (21) perdus, le montant étant fixé en termes nets.
2.

3. ***SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE***

1.
Banque de données > Droits fondamentaux > Droit à un recours effectif devant un tribunal

C. trav. Bruxelles, 23 octobre 2023, R.G. 2022/AB/731

L'exigence de griefs défendables au sens de la jurisprudence ABDIDA ne requiert pas que l'étranger présente des « éléments médicaux percutants » et la circonstance que les griefs invoqués n'ont finalement pas été retenus ne signifie pas qu'ils n'étaient pas défendables. Compte tenu de la pathologie et au vu des moyens invoqués en l'espèce dans son recours en annulation, l'intéressé faisait valoir devant le CCE des griefs défendables de nature à établir, moyennant un examen approfondi de ces griefs par le juge administratif, que l'exécution de la décision de retour était susceptible de l'exposer à un risque sérieux de détérioration grave et irréversible de son état de santé. Il y a dès lors lieu de reconnaître un effet suspensif au recours introduit pour la période comprise entre la demande d'aide sociale et la date de l'arrêt du CCE.

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

Trib. trav. Liège (div. Liège), 13 octobre 2023, R.G. 22/2.223/A

Dans la mesure où le licenciement intervient pendant une période d'incapacité de travail et où le formulaire C4 fait clairement référence aux absences motivées du travailleur, la preuve est apportée à suffisance de droit d'éléments permettant de présumer l'existence d'une discrimination basée sur l'état de santé. Il appartient alors à l'employeur de démontrer que le traitement différencié était objectivement justifié par un but légitime (contrôle de légitimité) et que les moyens de réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires (contrôle de proportionnalité).

3.
Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Origine / Nationalité

Trib. trav. Liège (div. Huy), 9 octobre 2023, R.G. 22/167/A

L'origine d'un travailleur ne signifie pas automatiquement que, en cas de licenciement, il est victime de discrimination. Comme tous les travailleurs présentant un critère protégé, ceux d'origine étrangère peuvent être classés en trois catégories, étant (i) les travailleurs qui sont qualifiés pour le poste qu'ils occupent, (ii) ceux qui ne sont, objectivement, pas qualifiés pour ledit poste et (iii) ceux que l'on considère comme n'étant pas qualifiés en raison du fait qu'ils présentent le critère protégé.
Les origines, quelles qu'elles soient, étant tout autant compatibles avec la compétence qu'avec l'incompétence, seules les personnes relevant de la troisième catégorie peuvent, en définitive, se prévaloir de la loi anti-discrimination, étant entendu que formuler des critiques à l'encontre d'un travailleur n'est pas synonyme de racisme au seul motif que celui qui en fait l'objet est d'origine étrangère.

4.

Banque de données > Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Obligations / Responsabilité de l'employeur > Faute de l'employeur

C. trav. Bruxelles, 4 septembre 2023, R.G. 2022/AB/110

Les mesures figurant dans la loi du 4 août 1996 aux fins de prévention et de protection contre le harcèlement sexuel étant destinées à protéger les travailleurs des 2 sexes, la surreprésentation du groupe des femmes parmi les travailleurs susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel a pour conséquence que l'inadéquation des mesures de prévention et de protection affecte particulièrement ce groupe de femmes de manière défavorable. La cour constate la totale insuffisance des mesures prises en l'espèce par l'employeur (simulacre d'enquête interne fallacieuse, interprétation malhonnête des résultats de celle-ci, obstruction pendant plusieurs mois au travail de la conseillère en prévention du service externe ainsi que plainte pénale contre la plaignante et soutien à la plainte pénale de l'employé mis en cause par celle-ci). En revanche, aucune mesure répondant aux exigences de la loi du 4 août 1996 n'a été prise. Pour la cour, ce comportement relève d'une politique inadéquate et gravement fautive de prévention et de traitement des cas de harcèlement sexuel au travail. Les éléments retenus permettent de présumer l'existence, en l'espèce, d'une discrimination indirecte à l'égard des femmes, présomption que l'employeur échoue à renverser. La cour ordonne la cessation de la discrimination indirecte et impose des injonctions sous peine d'astreinte.

5.
Banque de données > Bien-être au travail > Violence et harcèlement au travail > Mécanisme probatoire

C. trav. Bruxelles, 3 octobre 2023, R.G. 2020/AB/173

Violence et harcèlement constituant des notions distinctes, la circonstance que l'employeur n'ait pas été reconnu comme étant l'auteur d'acte(s) de harcèlement moral suite à la plainte déposée à son encontre n'est pas de nature à établir l'absence de violence au travail. Le fait que le travailleur, qui n'a pas porté plainte à ce sujet durant l'exécution de son contrat, n'ait saisi les services du Contrôle du bien-être au travail et de police qu'après avoir été licencié est, de même, indifférent à cet égard, ce d'autant que l'un des éléments permettant de présumer de l'existence de faits de violence est précisément la publication par l'employeur sur Facebook, le dernier jour de la relation de travail, d'un texte mettant en cause la probité du travailleur et le menaçant de représailles.

6.
Banque de données > Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Obligations de l'employeur > Exécution des engagements contractuels > Modification d'une police d'assurance collective

C. trav. Liège (div. Namur), 7 septembre 2023, R.G. 2022/AN/66

Un engagement de pension pouvant être considéré comme un élément essentiel du contrat de travail, il n'est pas possible d'y reprendre une clause par laquelle l'employeur se réserverait la faculté de modifier l'avantage contractuellement convenu, ceci apparaissant contraire aux articles 25 de la loi relative aux contrats de travail et 1134 du Code civil. Lorsque les prestations d'un plan de pension sont clairement déterminées dans le règlement, qui fait partie des conditions de travail convenues, il y a dès lors lieu de conclure à la nullité d'une clause par laquelle le preneur d'assurance se réserve, comme en l'espèce, le droit de modifier, voire de mettre fin à cette assurance de groupe ou de faire procéder à sa réduction.

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, 3 octobre 2023, R.G. 2020/AB/173

Dès lors que l'état délétère de la relation de travail ne peut lui être imputé et en l'absence du moindre élément de preuve d'aucune des accusations portées à son encontre, le quantum de l'indemnité revenant au travailleur pour licenciement manifestement déraisonnable peut être fixé au maximum prévu par la CCT n° 109.

8.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Notion d'ancienneté

Trib. trav. Liège (div. Huy), 9 octobre 2023, R.G. 22/167/A

La condition de 6 mois repose sur un critère objectif, à savoir l'écoulement d'un laps de temps. Décider qu'elle est contraire au principe d'égalité ouvrirait la porte à la remise en cause de toute disposition dont l'application/inapplication est liée à l'écoulement d'un laps de temps, comme, p.ex., la détermination de la durée des préavis, la durée de validité d'une clause d'écolage, le droit au salaire garanti, la durée de la protection de la maternité, du crédit-temps ou du congé thématique, etc., avec pour conséquence la mise en péril de la sécurité juridique.

9.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Rupture conventionnelle > Transaction > Consentement

C. trav. Bruxelles, 18 octobre 2023, R.G. 2021/AB/361

Le juge du vice du consentement doit se limiter à un contrôle marginal en appréciant si la violence alléguée, soit la menace d'un licenciement pour motif grave, ayant amené le travailleur à signer la convention de rupture, présente ou non un caractère injuste ou illicite. Il lui suffit de constater que les faits auxquels l'employeur a été confronté (en l'espèce, tentative de vol) étaient sérieux et ont pu raisonnablement être interprétés par lui comme comme constitutifs de motif grave, sans qu'il ait à se prononcer sur la question de savoir si un licenciement pour motif grave aurait été admis par les juridictions du travail.

10.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Paiements à la rupture > Compensation

Trib. trav. Liège (div. Dinant), 6 octobre 2023, R.G. 22/261/A

La compensation légale requiert la réunion de cinq conditions : l'existence de deux dettes réciproques, entre les mêmes personnes agissant en la même qualité et qui sont fongibles, liquides et exigibles, la condition de liquidité impliquant que l'existence de la dette doit être certaine et son montant déterminé ou, à tout le moins, facilement et promptement déterminable. Tel n'est pas le cas lorsque la dette fait l'objet d'une contestation sérieuse.

La compensation judiciaire est un double paiement abrégé prononcé par le juge lorsque les conditions de la compensation sont remplies par l'effet de sa décision, alors qu'elles ne l'étaient pas auparavant, de sorte que la compensation légale n'avait pu jouer. Tel est le cas lorsque la décision judiciaire a rendu liquide, c'est-à-dire certaine et déterminée, une dette qui était contestée jusqu'alors.

11.
Banque de données > Travailleurs et aléas de l'entreprise > Transfert d'entreprise / Transfert d'actifs après faillite > Transfert d'actifs après faillite

C. trav. Liège (div. Liège), 22 août 2023, R.G. 2022/AL/178

A supposer les conditions d'un transfert conventionnel d'entreprise réunies, le travailleur licencié dans le cadre de la faillite et réengagé par l'employeur ayant opéré une reprise d'actifs bénéficiera, dans l'hypothèse d'un nouveau licenciement, des avantages (durée du préavis, hauteur de l'indemnité) liés à une ancienneté cumulée. Il ne peut dès lors prétendre à une indemnité de rupture à charge du Fonds de fermeture.
Ce qui est déterminant pour vérifier s'il y a transfert d'activité, c'est de savoir si celle-ci est la même et si l'identité de l'entité reprise est maintenue. Tel n'est pas le cas lorsque la société n'a embauché que six des travailleurs licenciés par les curateurs de la société faillie soit moins du quart d'entre eux, de telle sorte qu'une large part du savoir-faire propre à première société n'a pas bénéficié à la seconde ; en outre, les ouvriers (peintres) réengagés ont été versés dans diverses équipes de telle sorte que leur savoir-faire a été émietté. Pour la cour, l'on n'est pas face à un collectif qui aurait été exporté. En outre, beaucoup d'autres travailleurs ne provenant pas de l'entreprise ont été engagés, ce qui démontre que la société n'avait pas un intérêt particulier dans le savoir-faire de l'entreprise faillite. Le Fonds de fermeture doit dès lors verser les indemnités de préavis.

NB : un pourvoi en cassation a été introduit contre cet arrêt.

12.
Banque de données > Temps de travail et temps de repos > Cas particuliers > Pompiers volontaires

C. trav. Liège (div. Namur), 12 octobre 2023, R.G. 2022/AN/97

Même si un pompier volontaire qui effectue des gardes à domicile à ce titre détermine librement quand il souhaite se mettre disponible via un système informatique on-line, il n'en demeure pas moins que, tout comme celui qui effectue de telles gardes comme ambulancier, il se voit imposer des règles de rappel très contraignantes (intervention dans un très bref délai, proximité géographique en découlant imposée de facto, caractère obligatoire du respect de la garde à domicile sous peine de sanctions de droit ou de fait) avec pour effet que sa liberté de mouvement est fortement entravée par des contraintes affectant sa vie privée. Dans les deux cas, ces gardes constituent du temps de travail pour lequel les intéressés proméritent une rémunération à 100% à majorer des sursalaires pour prestations nocturnes et dominicales et/ou pour prestations irrégulières.

13.
Banque de données > Chômage > Suppression / Dégressivité des allocations > Allocations d'insertion > Fin de droit

C. trav. Liège (div. Liège), Chbre 2-G, 22 novembre 2023, R.G. 2023/AL/71

L'arrêt écarte la thèse de l'ONEm soutenant que la décision de fin de droit, découlant automatiquement de la décision d'octroyer des allocations d'insertion qui sont limitées dans le temps, ne serait pas une décision devant être notifiée au chômeur conformément aux articles 2, 8°, 7, 14, et 23, de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la charte de l'assuré social et 63, § 2, et 146, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991. Il s'en déduit que le délai de recours n'a pas pris cours.
La cour du travail confirme sa jurisprudence que la modification réglementaire ne viole pas les lois coordonnées sur le Conseil d'Etat et que, s'agissant de chômeurs de moins de 50 ans, elle ne viole pas non plus l'obligation de standstill.
Constatant qu'en l'espèce aucune conséquence n'a été tirée de la longue incapacité de la chômeuse pendant la période de 36 mois à laquelle les allocations d'insertion sont limitées, la cour ordonne la réouverture des débats sur une éventuelle discrimination entre les bénéficiaires d'allocations d'insertion qui ont bénéficié de l'accompagnement et du suivi de leurs efforts d'insertion pendant la période de 36 mois et ceux qui, n'étant plus inscrits comme demandeurs d'emploi pendant leur période d'incapacité, n'en ont pas bénéficié.

14.
Banque de données > Chômage > Procédure judiciaire > Pouvoirs du juge > Pouvoir de substitution du juge

Trib. trav. Hainaut (div. Charleroi), 20 octobre 2023, R.G. 20/1988/A

Le taux charge de famille n'est accordé au parent qui est tenu au paiement d'une pension alimentaire que si celle-ci est effectivement et régulièrement payée par lui, ce que le chômeur n'établit pas.
La décision de l'ONEm retirant avec effet rétroactif le taux charge de famille ne permettait pas en l'espèce au chômeur d'en comprendre les raisons et donc d'en apprécier le bien-fondé. Elle est donc annulée.
Dans la mesure où l'ONEm a introduit une action reconventionnelle en remboursement de l'indu, le tribunal peut en connaitre. Mais à la date à laquelle cette action a été introduite, le délai de prescription de trois ans était expiré et l'ONEm n'a pas soutenu que le délai de cinq ans prévu en cas de fraude était applicable.

15.
Banque de données > Chômage > Intervention ONem indemnité de reclassement

Cass., 5 février 2024, S.18.0077.N

En vertu de l'article 38 de la loi du 23 décembre 2005 sur le pacte de solidarité entre les générations, tel qu'applicable en l'espèce, si l'indemnité de reclassement payée conformément à l'article 37, § 1er, de celle-ci dépasse le coût total de l'indemnité de rupture qui aurait été due par l'employeur en application de la loi relative aux contrats de travail, l'employeur peut obtenir le remboursement de la différence auprès de l'Office national de l'emploi. Cette disposition, qui vise à maintenir la neutralité de l'indemnité de reclassement pour l'employeur, accorde donc un droit au remboursement de la différence entre l'indemnité de reclassement payée et l'indemnité de congé que l'employeur aurait dû payer s'il n'avait pas dû payer celle-ci.
Cette disposition ne trouve pas à s'appliquer pour la différence résultant de l'obligation figurant dans une convention collective de sous-traitance de verser une indemnité supérieure à l'indemnité de congé correspondant au délai de préavis minimal à respecter en vertu de la loi relative aux contrats de travail.

16.
Banque de données > Maladie / Invalidité > Récupération > Contrôle judiciaire

C. trav. Liège (div. Namur), 3 octobre 2023, R.G. 2021/AN/3

L'article 159 de la Constitution s'oppose à l'idée selon laquelle une décision de récupération non contestée dans le délai légal s'imposerait au tribunal du travail en ce sens que ce dernier serait ultérieurement obligé d'accorder un titre exécutoire à l'institution sans pouvoir apprécier le bien-fondé de la récupération.

17.
Banque de données > Pension / Prépension (RCC) > Pension complémentaire

C. trav. Liège (div. Namur), 7 septembre 2023, R.G. 2022/AN/66

Dès lors que le législateur a, via l'instauration de l'article 55 de la loi relative aux pensions complémentaires par celle du 15 mai 2014, opté pour un délai de prescription uniforme, les dispositions du Code civil, du droit du travail (LCT, art. 15), du droit des assurances et du titre préliminaire du Code de procédure pénale ne sont, compte tenu du caractère tabula rasa du nouveau régime (en vigueur depuis le 29 juin 2014), plus applicables aux actions en matière de pension complémentaire des affiliés et bénéficiaires. Il ressort de l'exposé des motifs de ladite loi que, à compter de cette date, le délai de prescription de 5 ans que prévoit cet article commence à courir lorsque l'affilié dispose de toutes les informations nécessaires et possède tous les documents pertinents pour pouvoir introduire une procédure judiciaire en toute connaissance de cause, ce qui n'exige pas que l'étendue du dommage soit déjà connue.

18.
Banque de données > Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Impossibilité absolue de retour > Impossibilité médicale absolue

C. trav. Liège (div. Liège), 8 août 2023, R.G. 2021/AL/158 et 2022/AL/582

Même si les médicaments et le suivi médical existent dans le pays de retour, l'accessibilité aux soins doit également être vérifiée. Ainsi, en cas de maladie grave (en l'espèce maladie sanguine héréditaire), il faut vérifier si cette accessibilité est réaliste. En l'espèce, compte tenu de l'âge et de l'état de santé de l'intéressée, l'accessibilité aux soins par le travail ne peut être sérieusement invoquée. La cour examine, sur la base des documents déposés, le prix moyen des médicaments, dont elle retient qu'il est en l'espèce supérieur au pouvoir d'achat de la majorité des patients qui en ont besoin, ceci étant confirmé par des études réalisées dans le pays en cause (RDC).

19.
Banque de données > Sécurité d'existence > Personnes handicapées > Allocations > Allocation de remplacement de revenus - conditions d'octroi > Capacité de gain

Trib. trav. Hainaut (div. Charleroi), 28 novembre 2023, RG 19/973/A

Les critères médicaux sont spécifiques à chaque réglementation. L'évaluation de la capacité de gain en allocations aux personnes handicapées diffère de celle retenue dans le régime de l'assurance maladie-invalidité et de celle prise en compte par le Medex. Pour se voir reconnaître une allocation de remplacement de revenus, il faut que l'état physique ou psychique entraîne une réduction de la capacité

de gain à un tiers ou moins de ce qu'une personne valide peut gagner par une profession quelconque sur le marché du travail, à l'exclusion légitime de l'emploi protégé, créé précisément pour les personnes ayant une capacité de travail réduite.
L'évaluation de la perte de capacité de gain doit s'effectuer par rapport à une référence abstraite (la personne valide) et par rapport au marché général du travail, mais il faut aussi tenir compte des acquis personnels, intellectuels et manuels de la personne handicapée. Par ailleurs, il ne faut pas confondre perte de capacité de gain et difficultés de retrouver un emploi. Cette incapacité de travailler est de nature économique et ne doit pas être appréciée à l'aune d'un quelconque barème. Il faut par conséquent que l'expert précise si à son estime la personne handicapée est capable d'exercer une activité professionnelle à temps plein malgré les affections relevées. Si elle n'est pas capable de travailler à temps plein, le taux de 66 % doit lui être reconnu. Par ailleurs, il faut examiner la perte de capacité de gain par rapport à un état permanent et non temporaire. Par contre, il faut tenir compte des nécessaires déplacements que requiert la mise au travail.

20.
Banque de données > Sécurité d'existence > G.R.A.P.A. > Ressources > Cession d'un bien > Cession d'un bien mobilier

C. trav. Bruxelles, 30 août 2023, R.G. 2021/AB/456

Toutes les ventes intervenues au cours des 10 années précédant la date à laquelle la demande de GRAPA est introduite doivent être prises en compte. Le montant à retenir pour déterminer le « revenu forfaitaire » à prendre en compte au titre de moyen de subsistance suite à ces ventes est la valeur vénale des biens au moment de leur cession. Le fait que la personne puisse ne pas avoir un accès immédiat aux fonds perçus est indifférent. En effet, la valeur vénale du bien doit également être prise en compte celui-ci a été cédé à titre gratuit. Le texte vise la valeur vénale et non le produit effectif de la cession. Si le bien en question a été cédé à titre onéreux, la valeur vénale doit en règle être fixée au prix effectif de celle-ci.

21.
Banque de données > Sécurité d'existence > G.R.A.P.A. > Ressources > Cession d'un bien > Cession d'un bien mobilier

C. trav. Liège (div. Liège),8 août 2023, R.G. 2022/AL/221

Pour bénéficier de l'article 23 de l'arrêté royal du 23 mai 2001, il faut et il suffit que le demandeur ait cédé le seul immeuble (soit sa maison d'habitation, soit un bien immeuble non bâti) qu'il possède ou que son conjoint ou cohabitant légal possède au moment de la cession à titre onéreux, peu importe qu'il ait possédé d'autres biens immeubles par le passé.
Par ailleurs, considérer que l'article 23 ne s'applique qu'à défaut de remploi ajoute à celui-ci une condition qu'il ne prévoit pas, à savoir l'absence de remploi du produit de la vente.
L'abattement prévu par l'article 23 atténue le caractère injuste qui peut résulter de la prise en compte d'un revenu fictif dans le chef du demandeur, puisqu'il s'applique au produit de la vente qui ne se trouve plus dans son patrimoine. A cet égard, le demandeur ayant réinvesti le produit de la vente et celui qui ne l'a pas réinvesti se trouvent dans la même situation.
Il n'y a donc pas de raison de refuser d'appliquer l'abattement prévu par l'article 23 en cas de remploi d'une partie du produit de la vente dans un nouvel immeuble.
Par voie de conséquence, il n'y a pas non plus de raison de refuser d'appliquer l'article 34 (déduction de la valeur vénale d'un montant annuel forfaitaire).

22.

Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La décision judiciaire > Autorité de chose jugée

C. trav. Liège (div. Liège), 12 octobre 2023, R.G. 2022/AL/442

Pour qu'il y ait autorité voire force de chose jugée, il faut qu'il y ait identité (i) des parties au procès, (ii) de la cause (il faut donc vérifier si les faits ayant donné lieu à une décision dans la première procédure sont les mêmes que ceux invoqués dans la seconde procédure) et (iii) de l'objet, c'est-à-dire la demande.

23.
Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La décision judiciaire > Compensation judiciaire

C. trav. Liège (div. Liège), 10 octobre 2023, R.G. 2022/AL/435

La partie qui invoque une compensation judiciaire ne se limite pas à formuler une défense au fond mais sollicite une condamnation par l'introduction d'une demande reconventionnelle qui n'a rien d'imprescriptible et qui, dans la mesure où elle n'émane pas de la même partie, ne peut bénéficier de l'effet interruptif de prescription de l'acte introductif d'instance.

24.
Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure sur requête unilatérale

C. trav. Liège (div. Liège), 12 septembre 2023, R.G. 2023/BL/9

Les conditions de mise en œuvre de la procédure unilatérale doivent être appréciées avec la plus grande rigueur, s'agissant d'une procédure exceptionnelle qui déroge à l'un des principes fondamentaux du procès civil, soit le principe du contradictoire. L'extrême urgence peut consister en une absolue nécessité, validant le recours à une procédure unilatérale. La décision attaquée en l'espèce vise la modification du lieu d'accueil d'un demandeur d'asile en vue de l'héberger désormais dans une autre structure dans le cadre d'une « place de retour ». Dans la mesure où l'intéressé s'est vu imposer ce changement dans un délai extrêmement court (cinq jours ouvrables) au risque de se voir désigner un code « Fedasil no-show » et risquait donc de se voir retirer le bénéfice de l'accueil, de l'aide matérielle et de tous moyens de subsistance, il était effectivement exposé à un risque imminent d'une situation le privant de tous les besoins élémentaires du quotidien et donc contraire aux exigences de la dignité humaine.

25.
Banque de données > Droit pénal (social) > Amendes administratives > Déclaration de culpabilité

Cass., 15 janvier 2024, S.23.033.F

Aux termes de l'article 69, alinéa 1er, du Code pénal social, les infractions punies d'une sanction de niveau 1 visées au livre 2 peuvent donner lieu, à l'initiative de l'administration compétente, à une amende administrative, à une déclaration de culpabilité ou à un classement sans suite. L'alinéa 2 de cet article poursuit que l'administration dispose des mêmes pouvoirs lorsque le ministère public renonce à poursuivre l'auteur d'une infraction punie d'une sanction de niveau 2, 3 ou 4 visée au livre 2. L'article 83

du même code dispose que, si la durée des poursuites par l'administration dépasse le délai raisonnable, celle-ci peut se limiter à une simple déclaration de culpabilité ou infliger une amende administrative inférieure au minimum prévu par la loi.
Il suit de la combinaison de ces dispositions qu'une sanction limitée à une déclaration de culpabilité ne peut, dans le cadre d'une poursuite administrative, être infligée à l'auteur d'une infraction qu'en cas de dépassement du délai raisonnable.
En confirmant la déclaration de culpabilité prononcée par le premier juge sans constater de dépassement du délai raisonnable, l'arrêt viole les dispositions légales précitées.

*
* *

Editeur responsable : Mireille JOURDAN, 63 rue des Templiers, 1301 Bierges.
Disclaimer : Copyright et conditions d'utilisation du site.