Terra Laboris
CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

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

- Le Bulletin -

N° 172

15 mars 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 > Droit au respect de la vie privée et familiale > Vie privée

Cr.E.D.H., 16 février 2023, Req. n° 4.723/13 (BERISHA c/ SUISSE)

Dans l'affaire **Beeler c. Suisse** (11 octobre 2022, n° 78.630/12), la Grande Chambre de la Cour a eu l'occasion de clarifier les principes régissant la question de savoir si et dans quelle mesure les allocations sociales ressortissent au domaine de la « vie familiale » au sens de l'article 8 de la Convention et peuvent, dès lors, faire entrer en jeu l'article 14 de la Convention.
Compte tenu du but de la prestation litigieuse en l'espèce, des conditions de son octroi, de la légalité du plafond appliqué et du fait que les effets réels de ce plafonnement sur la vie familiale de l'intéressé sont restés limités, la Cour estime que la prestation en cause ne vise pas à favoriser la vie familiale et qu'elle n'a pas nécessairement une incidence sur l'organisation de celle-ci.
Sans nier la réalité des inconvénients subis par le requérant, la Cour constate également qu'ils sont de nature purement pécuniaire, aspect qui n'est pas en soi couvert par le droit au respect de la vie privée au sens de l'article 8 de la Convention.

2.
Droits fondamentaux > Droit au respect de la vie privée et familiale > Vie privée

C. trav. Bruxelles, 26 décembre 2022, R.G. 2022/KB/25

La requête unilatérale introduite par un employeur sollicitant des mesures enjoignant à un ex-employé de remettre à des experts à désigner tous ses ordinateurs et supports informatiques, de leur donner accès, en fournissant les logins et mots de passe nécessaires, à tous les services *cloud* dont il est propriétaire ou qui sont exclusivement utilisés par lui, ainsi que de permettre à ces experts d'emporter tous ces ordinateurs et supports informatiques dans leur bureau ou d'en analyser le contenu à son domicile, porte atteinte d'une manière inadmissible aux droits fondamentaux de l'intéressé. Pareille mesure s'apparente à une perquisition privée et porte également atteinte au principe de l'inviolabilité du domicile ainsi qu'au droit fondamental au respect de la vie privée.

3.
Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Conditions de travail > Modification de fonction

C. trav. Bruxelles, 7 novembre 2022, R.G. 2020/AB/292

Le fait qu'une modification de fonction ne soit pas constitutive d'acte équipollent à rupture est sans incidence sur la question de la discrimination, cette modification, même non définitive, tombant sous l'application de l'article 5, § 2, 2°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. La différence de traitement est avérée dès lors que l'employeur ne démontre ni l'existence de justifications autorisées par le Titre II de ladite loi ni que le retrait d'une partie des compétences du travailleur à son retour de maladie était objectivement justifié par un but légitime et que non seulement les moyens mis en œuvre pour réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires mais encore que celui-ci ne pouvait être atteint autrement que par leur biais.

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

Trib. trav. Liège (div. Liège), 4 novembre 2022, R.G. 20/1.084/A et 21/328/A

Si la lutte contre l'absentéisme peut, dans nombre d'hypothèses, apparaître légitime en ce qu'elle ne constitue, tout au plus, qu'un indice d'une discrimination indirecte qui sera vérifié par le processus du test de comparabilité, la défiance à l'égard de l'état de santé actuel ou futur est, par contre, une discrimination directe.

5.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Concurrence pendant l'exécution du contrat

Trib. trav. Hainaut (div. Binche), 24 octobre 2022, R.G. 21/1.427/A

Commet un acte de concurrence déloyale, constitutif de motif grave, le travailleur qui, ayant entamé une activité complémentaire dans le même secteur d'activité et la même zone géographique que son employeur, publie, sur la page *Facebook* de la société qu'il a constituée, quelques photos et une vidéo de réalisations qu'il a effectuées au service de ce dernier, attitude déloyale et de nature à induire la clientèle en erreur. L'absence d'intention malveillante dans son chef est sans incidence. De même le fait que ces publications n'aient entraîné aucun préjudice dans celui de l'employeur, le risque de confusion se suffisant à lui-même.

6.
Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Type de motif > Nécessités de l'entreprise

Trib. trav. Liège (div. Verviers), 5 octobre 2022, R.G. 21/552/A

La réglementation comptable ayant défini l'exercice comptable comme une période de 12 mois, c'est afin d'obtenir la photographie la plus fiable de la santé de l'entreprise. « Saucissonner » cet exercice n'est pas opportun et donne une vision tronquée de la réalité. Il ne peut, dès lors, être tenu compte de ce *reporting* pour établir les raisons économiques avancées comme motif du licenciement lorsqu'il a été effectué sur une période particulière puisque débutant juste après le début du premier et plus strict des confinements connus lors de la pandémie due au COVID-19 qui a empêché la plupart des personnes de circuler, voire de travailler.

7.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Délai > Connaissance > Audition

Trib. trav. Liège (div. Dinant), 7 octobre 2022, R.G. 21/237/A

Dès lors qu'un entretien a été organisé afin de recueillir les explications du travailleur, il doit être considéré que ce n'est qu'au terme de celui-ci que la personne habilitée à donner congé a eu une connaissance

certaine des faits justifiant le licenciement de l'intéressé pour motif grave. Il est, à cet égard, indifférent que son code d'accès ait été désactivé avant la tenue dudit entretien ou que la lettre de licenciement était déjà préparée pour n'avoir plus qu'à être finalisée à l'issue de celui-ci.

8.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Matériel de l'entreprise > Vol

Trib. trav. Liège (div. Dinant), 7 octobre 2022, R.G. 21/237/A

L'intention frauduleuse, requise pour qu'il y ait vol, existe dès que celui qui soustrait une chose contre le gré de son propriétaire agit avec la volonté de se l'approprier ou, du moins, de ne pas la restituer. Le doute existant quant à ce doit profiter au travailleur accusé de s'être approprié du matériel. Ainsi en va-t-il lorsque l'intéressé a demandé à un collègue de lui apporter ce matériel à son domicile, n'a pas nié l'avoir en sa possession lorsqu'il a été interpellé et a répondu favorablement à la demande de le restituer, toutes circonstances permettant de douter qu'il ait agi avec l'intention frauduleuse de conserver ce matériel.

9.
Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Délivrance des documents sociaux

Trib. trav. Liège (div. Dinant), 7 octobre 2022, R.G. 21/237/A

Lorsque l'employeur a satisfait à l'obligation de délivrer un C4, il ne peut être exigé de lui qu'il le modifie. C'est au travailleur licencié qui entend solliciter le bénéfice des allocations de chômage qu'il appartient d'introduire sa demande au moyen du certificat délivré et, le cas échéant, de signaler l'existence d'une erreur ou l'introduction par lui d'une action en vue d'obtenir, par exemple, une indemnité compensatoire de préavis ou une indemnité pour abus du droit de licenciement. L'intéressé peut même introduire sa demande sans être en possession ou sans remettre de C4 et, en ce cas, doit compléter un document provisoire, le C109. Sa demande sera prise en compte à la date de son introduction avec une rétroactivité de deux mois si elle est introduite dans les deux mois de la cessation du contrat. Dès lors, il n'y a pas lieu de condamner un employeur à délivrer un second C4 au seul motif que, à la suite d'une décision de justice, une des indications n'est plus exacte ou ne l'a jamais été, le jugement ou l'arrêt rendu tenant lieu de rectificatif.
(*Contra*, voy. **Trib. trav. Liège (div. Liège), 28 octobre 2022, R.G. 21/888/A**)

10.
Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Crédit-temps > Indemnité > Calcul

Trib. trav. Liège (div. Liège), 4 novembre 2022, R.G. 20/1.084/A et 21/328/A

Une comparaison ne peut valablement être faite, dans le cadre de l'examen au regard du principe d'égalité et de non-discrimination, entre, d'une part, la catégorie des travailleurs licenciés alors qu'ils ont réduit leurs prestations de travail sur la base du crédit-temps prévu en fin de carrière et, d'autre part, la catégorie des travailleurs licenciés alors qu'ils ont réduit leurs prestations sur la base d'un congé parental.

Il s'agit de congés à finalités différentes, qui connaissent des modalités et conditions (notamment de carrière et d'âge) bien distinctes, ce qui rend toute comparaison impossible en ce qui concerne le calcul de l'indemnité de congé due en cas de licenciement appartenant à l'une ou l'autre catégorie. Il n'existe par conséquent aucun motif légal permettant de justifier le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis due en cas de crédit-temps pris en fin de carrière sur la base d'une rémunération fictive à temps plein comme c'est le cas en matière de congé parental.

11.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Preuve du motif grave

C. trav. Mons, 3 octobre 2022, R.G. 2021/AM/154

Le refus de l'employeur de communiquer l'ensemble des preuves en sa possession au conseil de son travailleur, en lui indiquant que celles-ci seraient à la disposition du tribunal si son client décidait de le saisir bien que sachant parfaitement que de telles preuves pourraient être produites n'est nullement légitime et viole l'article 35, dernier alinéa, de la loi du 3 juillet 1978, qui met à charge de l'auteur du licenciement d'en apporter la preuve. Il n'affecte toutefois pas la validité du congé, s'agissant plutôt d'une attitude déloyale de l'employeur postérieure au licenciement – et réparable en cours de procédure – qui n'aurait de conséquences sur le droit à réparation du travailleur que si ce dernier venait, après introduction du litige, à renoncer à sa demande, connaissance une fois prise du dossier de pièces ou, au contraire, avait renoncé à introduire un recours dans l'ignorance où il se trouvait des éléments de preuve à disposition de son employeur.

12.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Manquements professionnels / Incompétence

C. trav. Mons, 19 septembre 2022, R.G. 2021/AM/283

Une psychologue communiquant les données d'un chamane à une patiente commet une faute déontologique par défaut de respecter, dans l'exercice de sa profession, une attitude responsable, de qualité et empreinte de conscience professionnelle. Conformément aux règles de déontologie propres à la profession, il lui appartenait, en effet, de dissuader cette dernière de recourir à des alternatives thérapeutiques qui ne s'inscrivent pas dans le cadre « des théories et des méthodes reconnues par la communauté scientifique en tenant compte des critiques et de l'évolution de celle-ci » (article 32, § 4, de l'arrêté royal du 2 avril 2014) et, quand bien même la patiente aurait fait montre d'une réceptivité certaine à l'égard des sciences occultes, de l'orienter vers un service spécialisé de santé mentale aux fins de soulager sa souffrance psychologique.

13.
Travail et famille > Allocations familiales > Travailleurs salariés > Récupération d'indu > Débiteur de l'indu

C. trav. Bruxelles, 13 octobre 2022, R.G. 2021/AB/262 (NL)

Le remboursement d'indu d'allocations familiales n'est pas une dette contractuelle et n'est ainsi pas visé par l'article 222 de l'ancien Code civil. Il n'y a dès lors pas d'obligation *in solidum*, ne s'agissant pas d'une dette relative à l'entretien ou à l'éducation des enfants. La cour relève qu'il n'apparaît pas en l'espèce que

le père n'aurait pas contribué selon ses moyens à ses obligations découlant l'ancien article 203, § 1er, de l'ancien Code civil. N'ayant par ailleurs pas perçu les allocations familiales lui-même, il n'est pas établi qu'il y a eu enrichissement sans cause dans son chef.

14.
Accidents du travail > Réparation > Incapacité permanente > Critères d'évaluation > Marché du travail

C. trav. Bruxelles, 7 novembre 2022, R.G. 2021/AB/493

Lorsqu'il s'agit de déterminer les répercussions des séquelles identifiées de l'accident sur la capacité professionnelle de la victime sur le marché général de l'emploi en tenant compte de son profil socio-professionnel, il faut savoir, concrètement, en gardant à l'esprit les contours de ce profil socio-professionnel, (i) ce qu'était le marché du travail accessible à la victime avant l'accident, (ii) si, à la date de la consolidation, existent des métiers (ou groupes de métiers) que la victime ne peut plus exercer vu qu'elle ne peut plus accomplir toutes les tâches requises et (iii) quels types d'emplois lui restent encore ouverts sans perte concurrentielle et quels sont les métiers qu'elle ne peut plus exercer qu'au prix d'efforts significatifs, voire avec une efficacité moindre.

15.
Accidents du travail > Réparation > Incapacité permanente > Mode d'évaluation

C. trav. Bruxelles, 7 novembre 2022, R.G. 2019/AB/149

Si l'évaluation faite par l'expert du degré d'incapacité permanente ne procède pas d'une démonstration mathématique rigoureuse, celui-ci doit néanmoins motiver cette évaluation par le recensement, d'abord, des limitations fonctionnelles que subit encore la victime à la date de la consolidation. Cette étape du raisonnement de l'expert est incontournable, son absence ne permettant pas au juge de vérifier l'adéquation du taux d'I.P.P. proposé. La transparence du cheminement intellectuel de l'expert est déterminante pour assurer le déroulement éclairé du débat contradictoire. L'intérêt du rapport d'expertise est davantage fonction de la qualité de sa motivation que de la précision de ses conclusions, ces dernières étant dépourvues de la moindre valeur sans la première.

16.
Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité occasionnelle

C. trav. Bruxelles, 9 novembre 2022, R.G. 2021/AB/313[1]

Si l'activité occasionnelle n'est pas définie dans la réglementation, celle-ci doit en réalité être considérée comme une modalité d'application des articles 44 et 45 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, et répond aux caractéristiques suivantes : (i) l'activité occasionnelle permet au chômeur de travailler durant de courtes périodes, sans devoir introduire un nouveau formulaire C1 après chaque brève occupation, (ii) il ne doit ni déclarer son activité au préalable, ni obtenir de l'ONEm l'autorisation de l'exercer, (iii) il a l'obligation de biffer sa carte de contrôle et ne peut percevoir d'allocations pour les jours mentionnés, (iv) l'activité n'a pas vocation à être exercée de manière régulière et durable, (v) il n'existe – contrairement à l'activité accessoire – ni restriction temporelle, ni restriction quant à la nature de l'activité, ni encore de

[1] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Activité occasionnelle et allocations de chômage**.

condition d'exercice préalable de celle-ci et (vi) si l'activité occasionnelle exercée est salariée, elle ne peut ni dépasser quatre semaines (vingt-huit jours), ni être exercée à temps partiel. Si elle exercée en qualité d'indépendant, elle devra être inférieure aux limites posées par l'article 48, § 3, en ce qui concerne l'activité accessoire en nombre d'heures de travail et en montant des revenus.

17.
Chômage > Récupération > Bonne foi

Trib. trav. Hainaut (div. Charleroi), 7 octobre 2022, R.G. 21/898/A

Le comportement de bonne foi au sens de l'article 169, alinéa 2, requiert la loyauté et l'honnêteté que l'on est en droit d'attendre d'une personne normalement prudente et raisonnable. Cette notion implique de prendre en considération l'ensemble des circonstances entourant le comportement incriminé. La bonne foi ne peut être reconnue que dans le chef de la personne qui ignorait et pouvait raisonnablement ignorer qu'elle était en infraction. Ceci suppose que, à tout le moins, le chômeur réponde sincèrement aux questions posées dans les formulaires.

18.
Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Etat d'incapacité de travail > Evaluation > Critères généraux > Professions accessibles

C. trav. Liège (div. Liège), 18 novembre 2022, R.G. 2022/AL/33

La perte de capacité au sens de l'article 100 de la loi coordonnée repose sur un critère de perte de capacité de gain et non sur un volume de travail déterminé. Un travailleur qui doit réduire son temps de travail à mi-temps voit en règle sa capacité de gain réduite de moitié et peut difficilement prétendre sur cette seule base atteindre un degré d'incapacité de deux tiers au moins, même si le volume d'activité ne correspond pas nécessairement à la valeur du gain qui s'y attache. (Renvoi aux conclusions de M. l'Avocat général avant Cass., 18 mai 2015, n° S.13.0012.F)

19.
Maladie / Invalidité > Paiement > Montant > Soins de santé > Intervention majorée

C. trav. Liège (div. Liège), 24 novembre 2022, R.G. 2022/AL/280

En vertu de l'article 38 de l'arrêté royal du 15 janvier 2014 relatif à l'intervention majorée de l'assurance visée à l'article 37, § 19, de la loi coordonnée, lorsque les revenus ne dépassent plus le plafond autorisé, le droit à l'intervention majorée peut être récupéré par simple déclaration de l'assuré social. L'article 3 de la Charte de l'assuré social fait obligation à l'organisme assureur de l'informer de cette possibilité. L'information peut être donnée par lettre simple et également par d'autres moyens. L'organisme assureur a la charge de la preuve. A défaut de satisfaire à celle-ci, il peut être condamné à indemniser l'assuré social du dommage résultant de sa faute, et ce par l'octroi du montant des prestations perdues, dont à déduire, le cas, échéant, les interventions auxquelles l'organisme prétend avoir procédé dans le cadre du Maximum à Facturer (MAF).

20.
Sécurité d'existence > G.R.A.P.A. > Récupération d'indu

C. const., 9 février 2023, n° 22/2023

Dans l'interprétation selon laquelle l'intégralité des prestations de G.R.A.P.A. indues peuvent être récupérées par l'organisme payeur pour autant qu'il effectue la demande de répétition dans un délai de six mois ou de trois ans à compter de la notification qui lui est faite de la décision octroyant ou majorant l'avantage étranger, l'article 21, § 3, alinéas 2 et 3, de la loi du 13 juin 1966 relative à la pension de retraite et de survie des ouvriers, des employés, des marins naviguant sous pavillon belge, des ouvriers mineurs et des assurés libres viole les articles 10 et 11 de la Constitution.
Dans l'interprétation selon laquelle, quand l'organisme payeur effectue la demande de répétition dans les six mois ou dans les trois ans suivant la notification qui lui est faite de la décision octroyant ou majorant l'avantage étranger, l'organisme payeur ne peut pas réclamer les prestations de G.R.A.P.A. qui ont été indûment payées plus de six mois ou plus de trois ans avant cette notification, la même disposition ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution. (Dispositif)

21.
Sécurité d'existence > Règlement collectif de dettes > Admissibilité > Exigence de transparence patrimoniale

C. trav. Liège (div. Liège), 18 octobre 2022, R.G. 2022/AL/397

Le manque de transparence patrimoniale constitue un manquement grave à la procédure en règlement collectif de dettes. Ainsi pour l'absence d'indications relatives aux composantes du budget, des revenus et avantages consécutifs à l'activité exercée, de l'organisation matérielle du ménage, des transferts patrimoniaux, etc. L'ensemble de ces éléments permet de conclure à l'absence de bonne foi procédurale et au rejet de la demande de règlement collectif de dettes (refus d'admissibilité).

22.
Droit judiciaire et preuve > Frais liés à la procédure > Frais de conseil technique

C. trav. Liège (div. Liège), 13 octobre 2022, R.G. 2021/AL/657

Aussi longtemps qu'une décision sur l'éventuelle désignation d'un expert n'est pas prise, une demande d'assistance judiciaire en vue de couvrir les frais d'un conseiller technique est prématurée. Si, lorsqu'elle désigne un expert judiciaire, la juridiction peut également connaître d'une demande d'assistance d'un conseiller technique, c'est seulement en cas d'urgence (article 673 du Code judiciaire). Dans les autres cas, il y a lieu d'adresser la demande au bureau d'assistance judiciaire de la juridiction. A partir de la désignation de l'expert, la décision doit en effet encore être notifiée et l'expert a huit jours pour refuser sa mission et quinze jours ensuite, s'il l'accepte, pour convoquer les parties, ainsi que six semaines à partir du prononcé de la décision pour tenir une première réunion d'expertise. L'urgence exigée par l'article 673 C.J. n'est pas présente.

23.
Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Délais de recours > Prorogation COVID-19

C. const., 16 février 2023, n° 31/2023

L'article 1er de l'arrêté royal du 28 avril 2020 prolongeant certaines mesures prises par l'arrêté royal n° 2 du 9 avril 2020 concernant la prorogation des délais de prescription et les autres délais pour ester en justice ainsi que la prorogation des délais de procédure et la procédure écrite devant les cours et tribunaux viole les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que cette disposition ne vaut pas en ce qui concerne l'application de l'article 1er, § 2, de l'arrêté royal n° 2 du 9 avril 2020 concernant la prorogation des délais de prescription et les autres délais pour ester en justice ainsi que la prorogation des délais de procédure et la procédure écrite devant les cours et tribunaux. (Dispositif)
(Ces dispositions ont pour effet que le délai de déchéance pour intenter une action devant une juridiction civile qui expire entre le 4 mai 2020 et le 17 mai 2020 inclus est prolongé de plein droit jusqu'au 17 juin 2020, alors que le délai de déchéance pour exercer une voie de recours au sens de l'article 21 du Code judiciaire qui expire au cours de cette même période n'est pas prolongé de plein droit).

24.
Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La décision judiciaire > Autorité de chose jugée

C. trav. Bruxelles, 13 octobre 2022, R.G. 2021/AB/207

L'autorité de chose jugée ne s'attache qu'aux dispositions pénales de la décision rendue, c'est-à-dire celles qui statuent sur l'action publique. La décision prise par le juge pénal sur l'action civile portée devant lui n'a d'autorité de chose jugée que dans les limites de l'article 23 du Code judiciaire (exigence d'identité d'objet, de cause et de parties). Dans son arrêt du 14 février 2019, la Cour constitutionnelle s'est prononcée en faveur d'un extension de la relativisation de l'autorité de chose jugée à toutes les parties à la procédure devant le juge civil, même à l'égard des parties qui ont pu faire valoir librement leurs moyens de défense devant le juge pénal, dans la mesure où celles-ci doivent également pouvoir bénéficier des éléments de preuve réfutant les éléments déduits du procès pénal qui seraient fournis par un tiers à la procédure pénale. Dès lors que, en l'espèce, le juge pénal a retenu l'accomplissement d'un travail sous l'autorité d'un tiers, sans déclaration à l'O.N.S.S., ainsi que des rémunérations non déclarées relatives à cette occupation, les faits mis à charge de ce tiers, dont en particulier l'occupation salariée non déclarée, sont établis pour la période visée.

25.
Droit pénal (social) > Amendes administratives > Existence d'une infraction

C. trav. Bruxelles, 21 octobre 2022, R.G. 2021/AB/823 (NL)

La notion de « lieux de travail » définie à l'article 16, 10°, du Code pénal social (étant tous les lieux où des activités qui sont soumises au contrôle des inspecteurs sociaux sont exercées ou dans lesquels sont occupées des personnes soumises aux dispositions de la législation dont ils exercent la surveillance, et entre autres les entreprises, parties d'entreprises, établissements, parties d'établissements, bâtiments, locaux, endroits situés dans l'enceinte de l'entreprise, chantiers et travaux en-dehors des entreprises), ainsi que celle de « lieux où (l'employeur) occupe des travailleurs » visée à l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 et l'article 157 de la loi-programme du 22 décembre 1989 ne permettent pas de considérer que l'usage d'un véhicule de l'entreprise pendant une courte période de temps pour se rendre vers les divers

chantiers de l'employeur constitue un lieu d'occupation, la cour soulignant qu'il n'y a pas de jurisprudence unanime pour retenir qu'un véhicule d'entreprise utilisé de manière très limitée constitue celui-ci. En l'espèce, la cour constate cependant que les inspecteurs sociaux n'ont pas procédé aux vérifications requises sur les divers chantiers de l'entreprise (entreprise de nettoyage). L'amende administrative est dès lors annulée.

*

* *

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

Disclaimer : Copyright et conditions d'utilisation du site.