



**Terra Laboris** ■

CENTRE DE RECHERCHE  
EN DROIT SOCIAL

RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)

T. : 0032(0)2/653.36.80

F. : 0032(0)2/652.37.80

EMAIL : [info@terralaboris.be](mailto:info@terralaboris.be)

## - Le Bulletin -

N° 47

15 septembre 2017

Madame,  
Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin.

Celui-ci contient une sélection de jurisprudence récente avec un sommaire, les décisions elles-mêmes figurant sur le site de Terra Laboris ([www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)).

Nous rappelons que ces décisions sont sélectionnées parmi l'ensemble de celles régulièrement mises en ligne et ne constituent donc pas le seul accroissement jurisprudentiel du site.

Toutes les décisions ci-dessous, 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.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Clauses > Clause de variabilité](#)

**[C. trav. Liège \(div. Namur\), 25 avril 2017, R.G. 2016/AN/84](#)**

Une clause de variabilité autorisant l'employeur, dans certaines circonstances, à imposer unilatéralement une modification d'une modalité convenue d'exécution du contrat, à savoir l'horaire de travail, est licite lorsque, eu égard au caractère temporaire de la modification ainsi autorisée et au fait qu'elle est limitée à certaines éventualités qui correspondent à des finalités légitimes, elle peut être considérée comme portant sur un élément accessoire du contrat ou, à tout le moins, que les parties ont considéré comme tel.

2.

[Relation de travail > Contrat d'entreprise > Conditions de la requalification > Types de fonctions > Administrateur de société](#)

**[C. trav. Bruxelles, 28 février 2017, R.G. 2014/AB/1.141<sup>1</sup>](#)**

Les administrateurs de société anonyme sont révocables par l'Assemblée générale conformément à l'article 518, § 3, du Code des sociétés. Cette fonction est un mandat qui ne peut être exercé dans les liens d'un contrat. Un administrateur peut cependant effectuer d'autres tâches (gestion journalière par exemple). Celles-ci peuvent être confiées à quelqu'un qui a la qualité d'administrateur ou non. Dès lors cependant qu'une autorité peut être exercée sur ce dernier, il y aura contrat de travail.

3.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Avant C.C.T. n° 109 > Ouvriers > Indemnité > Nature](#)

**[C. trav. Mons, 14 mars 2017, R.G. 2015/AM/328](#)**

L'indemnité pour licenciement abusif constitue, au même titre que l'indemnité de rupture, un avantage auquel le travailleur a droit en raison de son engagement : du fait de l'engagement de l'intéressé, l'employeur contracte à son égard une certaine obligation de le maintenir dans l'entreprise. L'indemnité est due parce que l'employeur reste en défaut de prouver un des motifs de licenciement prévus par l'article 63 LCT. Elle ne dépend, ni dans son principe, ni dans son étendue, de la preuve d'un dommage moral dans le chef du travailleur. Il s'agit donc d'un avantage rémunérateur, et non d'une indemnité pour dommage moral, non imposable, telle que celle qui serait allouée dans l'hypothèse où l'employeur commet une faute à l'occasion de la rupture du contrat de travail, faute ayant causé un dommage moral au travailleur.

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Administrateur délégué à la gestion journalière : droits en cas de faillite](#).

4.

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

**[C. trav. Liège \(div. Namur\), 28 mars 2017, R.G. 2016/AN/101](#)**

Est redevable de l'amende civile prévue par l'article 7, § 1<sup>er</sup>, de la CCT n° 109, l'employeur qui, après n'avoir adressé, de sa propre initiative, aucune communication des motifs qui ont conduit au licenciement, ne communique pas ceux-ci au travailleur qui introduit une demande à cet effet ou les communique hors du délai prescrit par l'article 5 de celle-ci. Il est, dans cette dernière hypothèse, indifférent de savoir si le recommandé tardif contenait bien les éléments permettant au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement, le non-respect du délai de notification suffisant, en tout état de cause, à entraîner la sanction.

5.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Avant C.C.T. n° 109 > Employés > Nécessités de fonctionnement de l'entreprise](#)

**[C. trav. Bruxelles, 22 mars 2017, R.G. 2015/AB/30<sup>2</sup>](#)**

Le C4 fait état de raisons économiques et, par ailleurs, l'employeur établit que, peu de temps auparavant, il avait effectué des démarches auprès du Moniteur Belge du fonds de commerce et de l'entreprise en vue de rechercher des candidats pour la reprise de son commerce, l'intention de licencier ne constitue pas un abus de droit, celle-ci étant par ailleurs antérieure à la revente de ce fonds de commerce. Si l'employeur ouvre un autre magasin ultérieurement, cette circonstance est indifférente, celui-ci ayant ainsi agi dans le cadre de son pouvoir de gestion peu de temps après avoir mis son fonds de commerce en vente. Ce faisant, il n'a pas détourné son pouvoir de gestion et, en conséquence, la finalité économique du licenciement ne l'est pas davantage.

6.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Procédures d'évaluation](#)

**[C. trav. Bruxelles, 22 mars 2017, R.G. 2015/AB/187<sup>3</sup>](#)**

Les juridictions du travail sont compétentes pour statuer sur une décision d'évaluation prise par l'employeur, et ce sur pied de l'article 578, 1°, du Code judiciaire, s'agissant d'une contestation relative au contrat de travail.

Ceci ne signifie cependant pas que le juge aurait le pouvoir de se substituer à l'employeur pour revoir la mention qui a été donnée en exerçant un pouvoir d'appréciation sur la manière dont les objectifs fixés ont été atteints. Le juge ne peut se mettre à la place de l'employeur pour juger si l'évaluateur a correctement apprécié les performances de l'intéressée et s'il n'aurait pas dû lui donner une autre mention.

---

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Contrôle de l'existence d'une raison économique à un licenciement](#).

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Recours judiciaire contre une procédure d'évaluation](#).

7.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Maternité > Examen du motif](#)

**C. trav. Liège (div. Liège), 6 mars 2017, R.G. 2015/AL/724**

Ne prouve pas le motif étranger à la base du licenciement de la travailleuse enceinte l'employeur qui, interrogé à ce propos, se borne à se référer aux critères de sélection des travailleurs sacrifiés en raison de motifs économiques tels que développés en conseil d'entreprise, sans démontrer pour autant que son activité a périçlité ou, à tout le moins, significativement ralenti.

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Démission > Vice de consentement](#)

**C. trav. Liège (div. Liège), 6 mars 2017, R.G. 2015/AL/724**

Se rend coupable de manœuvres dolosives l'employeur qui, étant parvenu à créer un climat d'urgence oppressante et de nature à déstabiliser le travailleur dans le contexte de choc psychologique, d'effet de surprise et d'angoisse propre à l'annonce de la perte de son emploi, fait usage de ce climat dans l'intention de tromper l'intéressé et de l'amener à signer très vite une convention préparée par ses soins et prévoyant, en particulier, que les montants payés en vertu de celle-ci comprennent toutes sommes auxquelles ce dernier pourrait prétendre du chef, notamment, de la rupture de son contrat, qu'il renonce expressément à prétendre à tout autre droit, à se prévaloir de toute erreur ou omission relative à l'existence et/ou l'étendue de ses droits et à saisir les juridictions du travail.

9.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Abandon de travail](#)

**C. trav. Liège (div. Namur), 25 avril 2017, R.G. 2016/AN/84**

Dès lors que les conditions d'application d'une clause licite de variabilité (cas urgent, nécessité liée aux besoins ou à la qualité du service, diminution des normes de personnes) ne sont pas rencontrées, qu'il est acquis que les résidents du home n'ont pas été laissés sans surveillance, mais restaient pris en charge pas une collègue dont il n'est pas démontré qu'elle ne suffisent pas à la tâche, et dans la mesure où rien n'indique que l'arrivée de la « relève » 1 heure après son départ découlait d'une circonstance inopinée ou imprévue, le travailleur quittant son poste au terme de son horaire habituel ne méconnaît pas une norme qui lui imposait d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée.

Même analysé au regard de la norme de l'erreur de conduite que n'aurait pas adoptée une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances, le comportement de l'intéressé n'a pas de caractère fautif, la circonstance que la résidence se trouvait dans une situation dont rien n'indique le caractère inopiné ayant pour suite qu'il incombait davantage à son employeur qu'à lui d'assurer la continuité du service.

En outre, quand bien même le comportement de l'intéressé devrait être considéré comme fautif, cette faute – soit un abandon de poste relatif (puisque une collègue restait sur place pour assurer la surveillance des résidents, sans qu'il soit démontré que cette surveillance était insuffisante) découlant essentiellement

de la désorganisation de l'employeur qui n'était apparemment pas confronté à une situation imprévue, et, enfin, motivé par des impératifs familiaux – ne serait pas suffisamment grave pour rendre immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de la collaboration professionnelle.

10.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie >Grossièreté / Injures](#)

**C. trav. Liège (div. Liège), 27 février 2017, R.G. 2017/AL/1**

Si la difficulté du travail peut expliquer des tensions en relation avec la charge de travail, elle n'autorise ni virulence, ni grossièreté, ni tenue de propos outranciers et discriminants à l'égard d'autres travailleurs ou de quiconque. Tout travailleur - a fortiori s'il a des engagements syndicaux - doit en effet avoir le souci d'entretenir des relations cohérentes avec ses collègues et être conscient de l'importance de celles-ci entre ces derniers et l'employeur.

11.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie >Insubordination / Refus d'ordre](#)

**C. trav. Liège (div. Liège), 27 février 2017, R.G. 2017/AL/1**

Une insubordination grave est certaine lorsqu'elle trouve sa cause dans un rejet réitéré, et en parfaite connaissance de cause, de l'organisation licite de l'entreprise par l'employeur.

12.

[Temps de travail et temps de repos > Temps de déplacement](#)

**C. trav. Liège (div. Liège), 1<sup>er</sup> mars 2017, R.G. 2016/AL/93**

S'il est exact que l'arrêt DELLAS n'exclut pas qu'une rémunération différenciée puisse être payée pour des temps de travail durant lesquels les prestations effectives de travail sont réduites ou inexistantes, il appartient au législateur national de déterminer les périodes de temps de travail et les secteurs d'activité auxquels pourrait être appliqué un mode particulier de rémunération.

Le législateur national au sens large ayant retenu une rémunération identique des temps de déplacement dans le cas des entreprises qui occupent des travailleurs à des travaux essentiellement intermittents sans prévoir un mode distinct de rémunération de ceux-ci en dehors de cette hypothèse, force est de conclure que, si les temps de déplacement peuvent être distingués du temps de travail, ils doivent néanmoins être rémunérés au moins comme s'il s'agissait de temps de travail.

13.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Contrats avec éléments d'extranéité > Loi applicable > Droit du travail > Convention de Rome / Règlement Rome I](#)

[C. trav. Bruxelles, 28 mars 2017, R.G. 2015/AB/131](#)<sup>4</sup>

Les articles 20 et 21 du Règlement (CE) 44/2001 du 22 décembre 2000 du Conseil concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale disposent que l'employeur (qui a son domicile sur le territoire d'un Etat membre) peut être attiré soit devant les tribunaux de celui-ci, soit dans un autre Etat membre, étant entendu, dans cette seconde hypothèse, qu'il peut s'agir du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ou de celui où se trouve l'employeur qui l'a embauché, à défaut d'exécution des prestations dans un seul Etat.

Les clauses attributives de juridiction postérieures à la naissance du différend permettant au travailleur de saisir d'autres tribunaux que ceux ci-dessus sont autorisées.

14.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Loi applicable > a. Principes](#)

[Cass., 18 avril 2017, n° P.14.1858.N](#)<sup>5</sup>

Les formulaires E101 et A1 créent une présomption que les travailleurs en cause sont régulièrement assujettis au régime de sécurité sociale de l'Etat dans lequel ils ont été établis. Ils sont contraignants pour les institutions compétentes de l'Etat membre dans lequel le travailleur effectue son travail tant que ces documents n'ont pas été retirés ou déclarés non valables.

15.

[Sécurité d'existence > Prestations familiales garanties > Conditions d'octroi > Enfant placé](#)

[C. const., 6 juillet 2017, n° 90/2017](#)

Les conditions à remplir pour pouvoir prétendre à une allocation en faveur d'un enfant placé diffèrent selon le régime d'allocations familiales applicable (loi générale relative aux allocations familiales ou loi relative aux prestations familiales garanties). Dans le premier, l'ayant-droit perçoit un tiers des allocations familiales pendant le placement de l'enfant alors que, dans le second, il fallait également bénéficier d'un droit aux prestations en faveur de l'enfant avant son placement. En fondant l'octroi de l'allocation forfaitaire spéciale (également) sur le statut de droit social antérieur au placement de l'enfant dans une institution, sans tenir compte de la situation sociale pendant ce placement, le législateur a instauré une condition dénuée de justification raisonnable, vu l'intention de tendre vers une plus grande égalité entre les enfants et l'objectif d'encourager les liens entre les enfants placés et leur famille d'origine. L'article 10 § 3, de la loi du 20 juillet 1971 viole dès lors les articles 10 et 11 de la Constitution.

---

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Prestations dans deux Etats de l'Union : droit applicable](#).

<sup>5</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Formulaires E101 et A1 : détermination de la législation applicable](#).

16.

[Travail et famille > Congé parental\\*](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 27 mars 2017, R.G. 428.650](#)<sup>6</sup>

La Cour de Justice de l'Union européenne a eu l'occasion de rappeler (C.J.U.E., 18 mars 2004, MERINO GOMEZ c. CONTINENTAL INDUSTRIAS, C-324/01) que dès lors que le législateur national a opté pour un régime plus favorable au travailleur que le minimum européen, l'effectivité du droit garanti par une directive européenne vise la disposition telle que transposée en droit interne.

En conséquence, dans la mesure où le législateur belge a opté pour un régime plus favorable au travailleur que le minimum européen en matière de congé parental, le droit garanti par la directive européenne vise la disposition telle que transposée. L'ONEm ne peut donc se prévaloir de la survenance d'un autre congé qui poursuit une finalité différente de celle de ce congé parental pour justifier une réduction de la durée du congé parental accordé.

17.

[Accidents du travail\\* > Prescription > Interruption](#)

[Cass., 6 février 2017, n° S.15.0136.N](#)<sup>7</sup>

En cas de procédures introduites successivement dans le cadre de la réparation des séquelles de l'accident, il est uniquement exigé, dans la loi, que pour qu'une action soit interruptive de prescription, les deux procédures (étant la première, qui a un effet interruptif, et la seconde, qui peut être considérée comme prescrite) doivent tendre au paiement d'indemnités dues suite à l'accident du travail.

Par action en paiement du chef de l'accident fondée sur une autre cause, l'on doit admettre toute demande en paiement suite à l'accident du travail, étant toute demande tendant à réparer le dommage causé par l'accident et couvert par l'assureur-loi, l'autre cause devant signifier que la norme de droit applicable est différente de celle de l'action nouvelle, les deux actions n'ayant ainsi pas exactement le même mais un autre objet, tout en conservant entre elles un lien avec la même séquelle, étant la séquelle elle-même ou la situation médicale.

18.

[Chômage > Admissibilité > Sur la base des études > Stage d'insertion / d'attente](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Marche-en-Famenne\), 13 avril 2017, R.G. 16/463/A](#)<sup>8</sup>

Si la notion n'est pas définie par la réglementation, le stage dont question aux articles 36, § 2, 5°, et 94, § 3, de l'A.R. du 25 novembre 1991 postule toutefois bien le suivi d'un programme à contenu formatif à visée professionnelle durant le séjour à l'étranger, l'objectif restant de ne prendre en compte que les périodes répondant aux exigences et objectifs du stage d'insertion.

---

<sup>6</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Maintien du droit au congé parental en cas de réduction du temps de travail pour une autre cause ?](#)

<sup>7</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accident du travail : notion d'action judiciaire en paiement du chef de l'accident du travail susceptible d'interrompre la prescription.](#)

<sup>8</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Stage à l'étranger et droit à l'assimilation pour les allocations d'insertion.](#)

L'acquisition, via une immersion dans un pays étranger, d'une pratique d'une langue dont l'apprentissage a déjà justifié le suivi d'une formation intensive à l'étranger à la fin des études secondaires, est certainement une expérience de vie intéressante ; il ne s'agit toutefois pas d'un programme formatif destiné à augmenter les chances d'insertion professionnelle par l'acquisition de compétences spécifiques et certainement pas de la seule façon d'acquérir la connaissance d'une langue.

Le travail accompli dans le cadre d'un contrat durant le séjour pour le financer peut néanmoins être pris en compte pour le stage d'insertion au même titre qu'un travail presté en Belgique.

19.

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > Redistribution des charges sociales](#)

[C. const., 1<sup>er</sup> juin 2017, n° 67/2017](#)

Interrogée sur la différence de traitement entre les entreprises qui ont été soumises à la réglementation dès son entrée en vigueur en 1976 et les entreprises publiques autonomes (assujetties à la cotisation de compensation à partir de l'année 2002), la Cour constitutionnelle conclut que la différence de traitement en cause trouve son origine dans les articles 5 et 6 de l'arrêté royal du 18 juin 1976 (qui organise un régime transitoire). Celle-ci n'est pas établie par l'article 46 de la loi du 30 mars 1976. La Cour n'est dès lors pas compétente pour se prononcer sur le caractère justifié ou non de la différence de traitement en cause.

20.

[Assujettissement - Salariés > Cotisations > Réparation en cas de non-paiement](#)

[Cass., 3 avril 2017, n° S.16.0039.N](#)

La réparation en nature étant le mode normal d'indemnisation du dommage, le juge est tenu d'ordonner celle-ci lorsque la victime le demande ou lorsque le responsable offre celle-ci et que ce mode de réparation est en outre possible et qu'il ne constitue pas un abus de droit. Dès lors que la société (demanderesse en cassation) offre de réparer le dommage en nature (paiement de cotisations de sécurité sociale), il doit être fait droit à sa demande, même si la partie défenderesse en cassation (travailleur) ne postule plus sa condamnation à cette forme d'indemnisation.

21.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de survie > Travailleurs salariés > Paiement > Second mariage](#)

[C. trav. Bruxelles, 22 juin 2017, R.G. 2015/AB/907](#)

L'ordre public international belge ne s'oppose pas, en règle, à la reconnaissance en Belgique des effets d'un mariage validement contracté à l'étranger, conformément à leur loi nationale, par des conjoints dont l'un était, au moment de ce mariage, déjà engagé dans les liens d'un mariage non encore dissous, célébré à l'étranger, dans les mêmes circonstances, avec une personne dont la loi nationale admet la polygamie.



22.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Ressortissants européens](#)

[C. trav. Bruxelles, 26 avril 2017, R.G. 2015/AB/1.002](#)

En droit européen, le titre de séjour a un caractère déclaratif. Il faut donc distinguer la légalité du séjour de la question de savoir si le titre qui constate ce droit a été délivré. L'article 3 de la loi du 26 mai 2002, qui évoque le membre de la famille du citoyen de l'Union européenne, vise le droit de séjour et non le titre destiné à le consacrer. Un raisonnement identique a été tenu de longue date à propos de l'article 57, § 2, de la loi du 8 juillet 1976.

23.

[Sécurité d'existence > Règlement collectif de dettes > Procédure judiciaire > Révocation > Conditions > Décision d'admissibilité](#)

[Trib. trav. Liège, div. Namur, 13 juin 2017, R.G. 10/192/B](#)

La sanction de la révocation de la décision d'admissibilité ou du plan de règlement amiable ou judiciaire, visée à l'article 1675/15 du Code judiciaire, a des conséquences particulièrement lourdes. Celle-ci n'est pas automatique, le juge ayant à cet égard un pouvoir d'appréciation souverain. Les critères habituels sont en général les suivants : le contexte global (psychologique, physiologique, social,...) dans lequel évolue le débiteur, la gravité du manquement, le caractère fautif ou non de celui-ci (élément intentionnel, cause d'exonération,...), la mise en péril des intérêts des créanciers, la modification du comportement et l'évolution positive du débiteur, ainsi encore que la réparation du manquement par celui-ci.

24.

[Sécurité d'existence > Règlement collectif de dettes > Effets de la procédure > Décharge des cautions personnelles](#)

[Trib. trav. Liège, div. Namur, 13 juin 2017, R.G. 15/91/B](#)

La faculté de décharge visée à l'article 1675/16bis du Code judiciaire concerne tant les cautions personnelles que les codébiteurs. Cette possibilité vise en effet toute personne qui, par l'effet de sa volonté, est obligée à la dette alors même qu'elle n'a pas un intérêt personnel au paiement de celle-ci, soit la caution, mais encore le débiteur qui agit en qualité de sûreté personnelle. Par sûreté personnelle, sont visées deux situations distinctes : d'une part celle de la caution personnelle qui garantit l'engagement du médié (article 2011 du Code civil) et d'autre part le codébiteur solidaire qui a contracté l'engagement aux côtés de celui-ci.

25.

[Droit judiciaire et preuve > Frais liés à la procédure > Dépens > Indemnité de procédure > Montant > Montant fixé > Demande \(non\) évaluable en argent](#)

[C. trav. Bruxelles, 3 avril 2017, R.G. 2010/AB/46](#)

Dès lors que l'objet de la demande est d'obtenir la désignation d'un expert et la condamnation d'un employeur en défaut d'assurance au paiement de 1 € provisionnel au titre de remboursement des débours futurs en faveur de la victime, cette demande constitue une demande non évaluable en argent.

26.

[Droit pénal social > Erreur invincible](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 1<sup>er</sup> mars 2017, R.G. 2016/AL/93](#)

Constitue une erreur invincible dans le chef de l'employeur la circonstance qu'il a pu croire, comme l'aurait fait toute personne normalement prudente et raisonnable placée dans les mêmes circonstances, qu'une convention collective d'entreprise, conclue après que l'Inspection des lois sociales a été saisie par les travailleurs de l'entreprise d'une plainte relative aux primes de mobilité, était légale dès lors qu'il pouvait se revendiquer de l'avis favorable, fût-il juridiquement inexact, de cette administration chargée du contrôle des lois sociales.

Tout autre est, en revanche, le cas, lorsque, après l'intervention du Contrôle des lois sociales, l'attention de l'employeur ayant été attirée sur les dispositions légales applicables en ce qui concerne la rémunération des temps de déplacement du siège de l'entreprise vers et depuis les chantiers, il reste en défaut d'effectuer quelque démarche que ce soit afin de clarifier sa situation en s'informant plus avant auprès de sa fédération patronale ou de son secrétariat social.

\*  
\* \*

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

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