



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

- Le Bulletin -

N° 70

15 septembre 2018

Chers Lecteurs,

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).

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

Toutes les **décisions** ci-dessous, leur éventuel **commentaire**, ainsi que les différentes **rubriques**, sont consultables d'un simple clic.

Les suggestions en vue de l'amélioration du Bulletin sont les bienvenues. Toutes décisions inédites peuvent être envoyées à cette adresse. La mise en ligne en sera envisagée par le comité de rédaction.

Bien à vous,

Pour l'équipe rédactionnelle,
Igor SELEZNEFF

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Convictions syndicales](#)

Trib. trav. nl. Bruxelles, 24 mai 2018, R.G. 16/3.584/A

En se portant candidat à un mandat au sein de la délégation et en exerçant celui-ci, le travailleur affirme indéniablement ses convictions syndicales, ce qui ne suffit pas à démontrer que le PIP (*Personal Improvement Plan*) dont il fait l'objet revêt un caractère discriminatoire en lien avec l'expression de celles-ci lorsque la chronologie des événements établit à suffisance que ce plan a été mis en place après évaluation de ses prestations, concluant à une attente d'amélioration de ses performances, à laquelle il a du reste souscrit.

2.

[Bien-être au travail > Charge psychosociale > Violence et harcèlement au travail > Définitions > Harcèlement](#)

Trib. trav. Liège (div. Verviers), 6 juin 2018, R.G. 17/330/A

Une situation d'hyperconflit avec problèmes de communication ou relationnels rendant l'ambiance de travail détestable, où l'exercice normal de l'autorité et du pouvoir disciplinaire a été interprété - à tort - par le travailleur comme constitutif de brimades ou d'un manque de reconnaissance de son travail, voire de sa personnalité, ne peut, malgré son impact psychologique important et indéniable, être considérée comme du harcèlement moral au sens de la loi du 4 août 1996.

3.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Durée du contrat > Contrat pour un travail nettement défini](#)

Trib. trav. Hainaut (div. Mouscron), 15 juin 2018, R.G. 17/700/A

Le contrat pour un travail nettement défini dont les termes ne permettent pas au travailleur d'évaluer, au moment de son engagement, l'ampleur de la tâche confiée et sa durée avec plus ou moins de précision, est, en droit, soumis aux mêmes règles que le CDI.

Il s'agit cependant d'une disposition à caractère unilatéralement impératif que seul le travailleur peut invoquer. Il peut donc décider de ne pas s'en prévaloir, notamment parce que l'indemnité due pour rupture de pareil contrat est plus importante que celle à laquelle il pourrait prétendre en vertu d'un CDI.

4.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Types de contrat > Contrat de travail flexi-job \(Horeca\)](#)

C. const., 26 avril 2018, n° 52/2018

Le principe d'égalité et de non-discrimination ne s'oppose pas à ce que le législateur encourage l'utilisation de la caisse enregistreuse en traitant différemment, dans une certaine mesure, les deux catégories de travailleurs (selon que l'employeur fait ou non usage de celle-ci), en prévoyant en

l'occurrence une augmentation du nombre d'heures supplémentaires en cas d'utilisation (avec renvoi à [C. const., 28 septembre 2017, n° 107/2017](#)). La circonstance que le législateur a établi lui-même l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires non récupérables pour le secteur Horeca, sans qu'une convention collective de travail ou une modification du règlement de travail soient encore requises pour ce faire, ne porte pas atteinte au principe d'égalité et au droit à des conditions de travail équitables et à une juste rémunération.

5.

[Relation de travail > Mise à disposition / Intérim > Intérim](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 28 mai 2018, R.G. 14/2.294/A¹](#)

La mise à disposition suppose le transfert à l'utilisateur d'une partie de l'autorité exercée sur la personne du travailleur, cette autorité appartenant à l'employeur alors que l'utilisateur et le travailleur ne sont pas liés juridiquement. Pour qu'il y ait mise à disposition interdite, il suffit ainsi que cette autorité puisse être exercée par l'utilisateur au moins potentiellement.

Il appartient au juge de rechercher les indices caractérisant l'existence de la relation d'autorité entre l'utilisateur et le travailleur. Les indices consistent dans la possibilité pour l'utilisateur de donner des ordres, des instructions et des directives, dans le fait qu'il fournit les instruments et/ou les vêtements de travail, ou encore un véhicule, le fait qu'il peut recourir à des sanctions à l'égard des travailleurs ainsi que le remboursement des frais de déplacement.

6.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Durée du préavis > Exigence d'un statut unique](#)

[C. const., 17 mai 2018, n° 57/2018](#)

L'article 7, § 1^{er}sexies, alinéa 2, 2°, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, tel qu'il a été inséré par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, viole les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que, avant sa modification par la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi, il exclut du droit à une indemnité compensatoire de licenciement les travailleurs qui, au 31 décembre 2013, étaient occupés sous le statut d'ouvrier, mais qui, après cette date, furent occupés sous le statut d'employé (dispositif).

7.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Contrôle judiciaire > Employeur normalement prudent](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 18 avril 2018, R.G. 17/148/A](#)

N'agit pas en employeur normal et raisonnable la société qui licencie un travailleur, sans réelle mesure d'instruction, alors même que, au vu du caractère particulièrement inconsistant des seuls éléments sur lesquels elle s'appuie, elle ne pouvait manifestement avoir aucune certitude quant à l'auteur des faits avancés à l'appui de sa décision.

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Mise à disposition interdite : indices de l'autorité déléguée](#).

8.

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

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 18 avril 2018, R.G. 17/148/A](#)

A partir du moment où les seuls motifs concrets communiqués à l'appui du licenciement s'identifient intégralement au motif grave que le tribunal a estimé ne pouvoir retenir - en ce qu'il n'était pas démontré que les faits reprochés à ce titre soient imputables au travailleur -, il y a lieu d'estimer qu'aucun fait de conduite ou d'aptitude en lien avec le licenciement n'est établi.

9.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Conseiller en prévention](#)

[C. const., 7 juin 2018, n° 73/2018](#)

L'article 4, 3°, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

La situation économique de l'entreprise étant un motif identique à celui qui justifie le licenciement des autres travailleurs de l'entreprise qui ne bénéficient pas d'un régime de protection contre le licenciement, le législateur a pu estimer que la protection spécifique contre le licenciement accordée au conseiller en prévention n'est pas nécessaire en cas de licenciement collectif.

La procédure d'information et de consultation à suivre lors d'un licenciement collectif, qui est une procédure essentiellement collective, ne garantit pas en soi qu'un employeur ne pourrait pas profiter d'un licenciement collectif pour mettre un terme à la relation de travail avec un conseiller en prévention pour des motifs liés à son indépendance. Il appartient toutefois au juge compétent, statuant le cas échéant en référé, d'opérer à la demande du conseiller en prévention un contrôle quant à la réalité des motifs du licenciement sur la base des faits de la cause qui lui sont soumis. Un tel contrôle est suffisant pour garantir la proportionnalité de la disposition en cause.

10.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Conseiller en prévention](#)

[C. trav. Bruxelles, 7 février 2018, R.G. 2015/AB/480²](#)

La matière de la rupture du contrat de travail conclu avec le conseiller en prévention est d'ordre public, les parties ne pouvant y déroger. La loi s'impose de manière absolue. S'agissant d'un régime de protection dérogoratoire, elle est de stricte interprétation. Le travailleur ne peut renoncer à la protection, mais il peut renoncer au droit à l'indemnité, dans la mesure où celle-ci protège ses intérêts privés. Une procédure spécifique doit être suivie mais, dans certaines hypothèses, la loi ne l'impose pas. Le licenciement d'un commun accord ou le licenciement du conseiller en prévention qui atteint l'âge de 65 ans ne sont pas prévus dans celles-ci. En cas de non-respect de la procédure, l'indemnité de protection est due. Il s'agit d'une cause autonome de paiement de l'indemnité.

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Protection du conseiller en prévention contre le licenciement : application en cas de mise à la pension ?](#)

11.

[Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Critères de l'abus de droit > Comportement à la rupture > Brusquerie](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 25 avril 2018, R.G. 17/356/A](#)

Peut être qualifié de brutal - et apparaît, à ce titre, comme manifestement déraisonnable - le licenciement que rien ne pouvait laisser présager, intervenu dans un contexte de relations dégradées, sans que rien n'ait été tenté pour les faciliter.

12.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Délai > Point de départ > Manquement continu](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Dinant\), 15 janvier 2018, R.G. 16/1.195/A³](#)

En cas de manquement continu, pour calculer le moment où le délai prend cours, il faut déterminer quand la connaissance est devenue certaine. Il y a connaissance dans le chef de la partie qui donne congé lorsque celle-ci a une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice. Cette certitude porte sur l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave.

Ce n'est donc pas le fait lui-même ou la simple connaissance du fait fautif qui fait courir le délai, l'auteur de la rupture devant connaître les circonstances dans lesquelles le fait a été posé afin d'apprécier sa gravité éventuelle.

C'est une question de fait laissée à l'appréciation du juge du fond. Le contrôle judiciaire va porter, en cas de postposition éventuelle du point de départ, sur les justifications données par l'employeur quant à celle-ci, le tribunal rappelant encore que ce dernier a la charge de la preuve à cet égard.

13.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Cas d'espèce > Modification unilatérale d'une condition essentielle du contrat](#)

[Trib. trav. nl. Bruxelles, 24 mai 2018, R.G. 16/3.584/A](#)

Le fait de rapatrier un travailleur de l'étranger en Belgique constitue une modification importante d'un élément essentiel de son contrat si, à rémunération brute égale, l'intéressé subit une diminution de sa rémunération nette du fait du changement impliqué des retenues fiscales et sociales ainsi que des prestations assurées par le régime de sécurité sociale auquel il était précédemment assujéti.

14.

[Temps de travail et temps de repos > Gardes > Garde dormante](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Mons\), 26 mars 2018, R.G. 15/2.695/A](#)

La loi du 16 mars 1971 étant d'ordre public, un document par lequel le travailleur marque son accord sur le maintien du système des gardes dormantes ne constitue, en aucun cas, une renonciation à réclamer, pour ces heures de prestation, une rémunération équivalente à un temps de prestation effective.

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Motif grave : manquement continu et délai de 3 jours pour licencier](#).

15.

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

[Trib. trav. Liège \(div. Verviers\), 28 mars 2018, R.G. 17/47/A⁴](#)

En vertu de l'article 14, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, le travailleur a droit à une rémunération pour chaque jour férié ou chaque jour de remplacement au cours duquel il n'a pas été occupé au travail ainsi que pour chaque jour de repos compensatoire. Il ne découle d'aucune disposition de la loi que l'employeur est tenu de payer la rémunération des jours fériés pour les jours de remplacement des jours fériés ou les jours de repos compensatoire dont le travailleur n'a pas bénéficié, même si ce fait est imputable à l'employeur. Dans une telle hypothèse, le travailleur, qui ne peut demander le paiement de la rémunération des jours fériés pour les jours de remplacement et/ou les jours de repos compensatoire que l'employeur a illégalement refusé d'accorder, peut demander des dommages-intérêts pour le dommage résultant de cette faute (renvoi à Cass., 17 septembre 2007, S.06.0103.N).

16.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Contrats avec éléments d'extranéité > Compétence des juridictions belges > Règlement CE 44/2001](#)

[C.J.U.E., 21 juin 2018, Aff. n° C-1/17 \(PETRONAS LUBRICANTS ITALY SpA c/ GUIDA\)](#)

L'article 20, § 2, du Règlement (CE) no 44/2001 du Conseil, du 22 décembre 2000, concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, doit être interprété en ce sens que (dans une situation telle que celle en cause) il confère à l'employeur le droit d'introduire, devant la juridiction régulièrement saisie de la demande originaire introduite par un travailleur, une demande reconventionnelle fondée sur un contrat de cession de créance conclu entre l'employeur et le titulaire initial de la créance à une date postérieure à l'introduction de cette demande originaire.

17.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Libre circulation > Ressortissants d'Etats tiers](#)

[C.J.U.E., 5 juin 2018, Aff. n° C-673/16 \(COMAN et alii c/ INSPECTORATUL GENERAL PENTRU IMIGRĂRI et MINISTERUL AFACERILOR INTERNE\)](#)

Dans une situation dans laquelle un citoyen de l'Union a fait usage de sa liberté de circulation, en se rendant et en séjournant de manière effective, conformément aux conditions prévues à l'article 7, § 1^{er}, de la Directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil, du 29 avril 2004, dans un Etat membre autre que celui dont il a la nationalité, et a développé ou consolidé à cette occasion une vie de famille avec un ressortissant d'un Etat tiers de même sexe, auquel il s'est uni par un mariage légalement conclu dans l'Etat membre d'accueil, l'article 21, § 1^{er}, TFUE doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce que les autorités compétentes de l'Etat membre dont le citoyen de l'Union a la nationalité refusent d'accorder un droit de séjour sur le territoire de cet Etat membre audit ressortissant, au motif que le droit dudit Etat membre ne prévoit pas le mariage entre personnes de même sexe.

L'article 21, § 1^{er}, TFUE doit être interprété en ce sens que, dans des circonstances telles que celles en cause au principal, le ressortissant d'un Etat tiers, de même sexe que le citoyen de l'Union, dont le mariage avec ce dernier a été conclu dans un Etat membre conformément au droit de celui-ci dispose

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Rémunération des jours de remplacement des jours fériés ou de repos compensatoire : un rappel utile.](#)

d'un droit de séjour de plus de trois mois sur le territoire de l'Etat membre dont le citoyen de l'Union a la nationalité. Ce droit de séjour dérivé ne saurait être soumis à des conditions plus strictes que celles prévues à l'article 7 de la Directive 2004/38 (dispositif).

18.

[Accidents du travail* > Prescription > Point de départ > Secteur privé > Généralités](#)

[C. trav. Liège \(div. Namur\), 27 mars 2018, R.G. 2017/AN/101](#)⁵

Le délai de trois ans prévu à l'article 69, alinéa 1^{er}, de la loi du 10 avril 1971 est applicable à toute indemnité quelle que soit sa dénomination ou son mode d'octroi, et ce qu'elle soit due par l'assureur ou par le Fonds des Accidents du Travail. Lorsque la demande porte sur une indemnité d'incapacité de travail, le point de départ est le moment où le droit est né, c'est-à-dire le jour du début de celle-ci. La prise de cours ne varie pas selon que la contestation porte sur l'applicabilité de la loi ou qu'elle concerne le degré ou la durée de l'incapacité, ou encore en cas de contestation ultérieure. Il en va de même s'il s'agit d'une demande en paiement d'une indemnité pour incapacité temporaire ou incapacité permanente ou encore si, après une interruption, l'incapacité est suivie d'autres incapacités, fussent-elles sans lien avec la première.

19.

[Chômage > Paiement des allocations > Calcul > Dégressivité](#)

[Cass., 23 avril 2018, n° S.16.0044.F](#)⁶

Le montant journalier de l'allocation de chômage décroît en fonction de la durée du chômage exprimée en périodes (article 114, §§ 1^{er} à 5, de l'arrêté royal – ici avant sa modification entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2012). En règle cependant, en vertu de l'article 116, § 5, il n'est pas tenu compte de la durée de chômage du travailleur occupé exclusivement dans les liens de contrats de très courte durée. L'allocation journalière de celui-ci est, à l'expiration de la première période de douze mois, calculée conformément aux articles 114 et 116, §§ 1^{er} à 4 et 6, en prenant en considération le montant limite A de l'article 111.

Il résulte de cette disposition que le montant de l'allocation de chômage est calculé sans tenir compte de la durée du chômage pendant laquelle le travailleur est occupé exclusivement dans les liens de contrats de très courte durée, quelle que soit la période de chômage au cours de laquelle se poursuit cette occupation.

20.

[Chômage > Paiement des allocations > Taux > Isolé](#)

[C. trav. Bruxelles, 7 mars 2018, R.G. 2016/AB/925](#)

Doit être considéré comme isolé le demandeur dont le trajet, incontestablement chaotique et précaire en ce qui concerne ses lieux de vie, est plus proche de celui d'un sans-abri que de celui d'un chômeur cohabitant, et ce même s'il a pu, à certains moments, être hébergé, de manière toujours provisoire, par des amis ou connaissances.

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Point de départ du délai de prescription en accident du travail](#).

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Non-dégressivité des allocations de chômage : un arrêt de la Cour de cassation sur l'article 116, § 5, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991](#).

21.

[Chômage > Responsabilité > Responsabilité de l'organisme de paiement](#)

[C. trav. Bruxelles, 14 mars 2018, R.G. 2015/AB/716](#)

Lorsqu'un chômeur souhaite suivre une formation alors qu'il ne répond manifestement pas à la condition de justifier d'un nombre suffisant d'allocations perçues au cours de la période de référence, l'OP doit le lui signaler immédiatement de manière telle que, s'il introduit malgré tout la demande de dispense, il le fasse en connaissant le risque, forcément très élevé, d'essuyer un refus.

A défaut, l'OP entretient, chez le demandeur, l'illusion qu'une régularisation est possible. Il commet, ce faisant, une faute sans laquelle l'intéressé n'aurait pas été exposé à une demande de répétition d'indu.

22.

[Chômage > Types de chômage > Chômage économique](#)

[Chômage > Admissibilité > Sur la base du travail > Conditions > Stage](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 15 mai 2018, R.G. 17/3.613/A⁷](#)

Entre le travailleur qui demande le bénéfice des allocations de chômage comme chômeur temporaire sur la base d'un manque de travail pour cause économique et le travailleur qui demande ce même bénéfice comme chômeur temporaire pour intempéries, il y a deux catégories qui, comparées, ne se trouvent pas dans des situations fondamentalement différentes. Or, le premier est soumis à une obligation de stage ou n'en est dispensé que sous certaines conditions, le second étant dispensé inconditionnellement de celle-ci. Le critère objectif est le motif particulier du chômage temporaire.

La différence de traitement n'est pas raisonnablement justifiée. L'article 42*bis* tel que modifié par l'arrêté royal du 11 septembre 2016, en ce qu'il soumet au stage le travailleur qui demande les allocations de chômage temporaire en raison d'un manque de travail résultant d'une cause économique, n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

23.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Directive sécurité et santé](#)

[C.J.U.E., 21 mars 2018, Aff. jointes n° C-133/17 et C-134/17 \(PODILĂ et alii c/ SOCIETATEA NAȚIONALĂ DE TRANSPORT FERROVIAR DE CĂLĂTORI « CFR CĂLĂTORI » SA BUCUREȘTI et MUCEA c/ SMDA MUREȘ INSOLVENCY SPRL, agissant en qualité de curateur à la faillite de SC INDUSTRIA SÂRMEI SA CÂMPIA TURZII\)⁸](#)

La Directive n° 89/391/CEE concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail comporte des principes généraux concernant la prévention des risques professionnels, l'élimination des facteurs de risques et d'accidents et les lignes générales pour la mise en œuvre des garanties qu'elle contient. Elle ne peut cependant être invoquée à l'appui d'une demande de correction du montant de la pension de retraite qui dépendrait des conditions de travail auxquelles le travailleur a été soumis.

⁷ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Chômage temporaire dû à un manque de travail pour cause économique : obligation de stage ?](#)

⁸ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Obligations de l'employeur dans le cadre de la Directive n° 89/391/CEE : incidence sur le montant de la pension de retraite ?](#)

24.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Prestations > Notion de prestations de même nature](#)

[C. trav. Bruxelles, 28 mars 2018, R.G. 2016/AB/508⁹](#)

Le Règlement n° 883/2004 ne s'oppose pas à l'application des règles anti-cumul nationales en cas de cumul d'une prestation avec d'autres prestations de sécurité sociale acquises au titre de la législation d'un autre Etat membre ou d'autres revenus de toute nature obtenus sur le territoire d'un autre Etat membre. Les effets des règles anti-cumul sont cependant limités dès lors qu'ils apparaissent exorbitants ou disproportionnés.

Pour que des prestations de sécurité sociale soient des prestations de même nature au sens du Règlement, il ne faut pas s'arrêter lors de la classification de celles-ci aux caractéristiques seulement formelles.

25.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La demande > Mandat](#)

[Trib. trav. fr. Bruxelles, 2 mai 2018, R.G. 17/4.198/A¹⁰](#)

Le droit à l'aide sociale est un droit attaché à la personne (Cass., 20 septembre 2008, n° C.07.0101.F). Si le créancier ne peut exercer les droits et actions de son débiteur qui sont exclusivement attachés à la personne de ce dernier, cette règle n'est pas d'ordre public et la chose peut être autorisée dans le cadre d'un mandat.

Le mandataire *ad agendum* peut désigner un avocat pour le représenter à l'instance *qualitate qua*. Il est tenu de le faire dans les règles du Code judiciaire (article 440, qui est relatif au monopole de l'avocat, ou article 718, § 1^{er}, alinéa 2, qui concerne les litiges en matière d'aide sociale).

Ainsi est valable un mandat autorisant un hôpital à introduire une demande d'aide sociale (aide médicale pour la prise en charge de tous les frais et honoraires liés à l'hospitalisation) auprès des organismes compétents et à introduire au nom de l'intéressé tous recours administratifs et/ou judiciaires contre les décisions de refus d'octroi de cette aide et contre les absences de décision dans les délais.

26.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Antigone et Manon > Application en droit du travail](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 11 mai 2018, R.G. 17/388/A](#)

Même si l'employeur ne prouve pas avoir respecté les conditions de procédure prévues à l'article 9 de la CCT n° 68, le juge ne peut, selon [la jurisprudence dite « Antigone »](#), écarter du débat les éléments de preuve irrégulièrement obtenus que dans l'une des trois hypothèses suivantes :

- Soit la loi prévoit elle-même la sanction de nullité pour l'irrégularité en question ;
- Soit l'irrégularité commise a entaché la fiabilité de la preuve ;
- Soit l'usage de la preuve est contraire au droit à un procès équitable.

⁹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Pension de retraite : conformité d'une décision de récupération d'indu avec le Règlement n° 883/2004](#).

¹⁰ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Une institution hospitalière a-t-elle qualité pour représenter son patient en justice et agir pour son compte ?](#)

Dans tout autre cas, il lui revient de vérifier si, compte tenu des circonstances de l'affaire, l'élément de preuve recueilli est admissible dans le débat judiciaire ou, au contraire, constitue une infraction à la législation sur la protection de la vie privée. Tel n'est pas le cas d'images captées non pas dans des locaux réservés aux seuls travailleurs, mais issues uniquement de caméras placées dans des lieux accessibles au public.

*
* *

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

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