

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 16 décembre 2024 par la cour du travail de Liège.

Le 28 mai 2026, l'avocat général H■■■■ M■■■■ a déposé des conclusions au greffe.

Le président de section M■■■■ D■■■■ a fait rapport et l'avocat général Hugo Mormont a été entendu en ses conclusions.

II. Le moyen de cassation

Dans la requête en cassation, jointe au présent arrêt en copie certifiée conforme, la demanderesse présente un moyen.

III. La décision de la Cour

Sur le moyen :

En vertu de l'article 8, § 1^{er}, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, est considéré comme accident du travail l'accident survenu sur le chemin du travail ; le chemin du travail s'entend du trajet normal que le travailleur doit parcourir pour se rendre de sa résidence au lieu de l'exécution du travail, et inversement.

Le lieu de l'exécution du travail est celui où le travailleur se trouve sous l'autorité de l'employeur.

Le lien de subordination perdure en principe tant que l'activité et la liberté personnelle du travailleur sont limitées en raison de l'exécution du travail.

Le lieu où le travailleur prend part à une activité organisée par l'employeur constitue un lieu de l'exécution du travail si ce dernier exerce ou peut exercer son autorité au cours de l'activité, même si le travailleur y participe volontairement et si elle a lieu en dehors des heures et du lieu de travail habituels.

Le juge apprécie en fait si, en ce lieu, le travailleur se trouve sous l'autorité de l'employeur. La Cour se borne à vérifier si, de ses constatations, le juge

ne déduit pas des conséquences sans rapport avec elles ou qui ne seraient susceptibles, sur leur fondement, d'aucune justification.

Pour décider que l'employeur a exercé ou aurait pu exercer son autorité au café Stay In à l'égard de l'époux et père des défenderesses, victime d'un accident mortel sur le chemin parcouru de ce café à sa résidence, l'arrêt énonce qu'il est généralement admis que la présence des salariés aux fêtes ou activités de loisir organisées par l'employeur est très souhaitée et est moralement fortement attendue, même s'il est possible de s'y soustraire, que l'employeur fixe le cadre de ce type d'activités, soit le lieu, l'heure de début et parfois la durée, le financement, les boissons, les activités, les participants, qu'il attend un comportement approprié de ses employés et qu'il peut à tout moment mettre fin à l'activité ou exclure ou sanctionner un participant en cas de mauvais comportement ; il énonce encore, s'agissant de la fête à laquelle a participé l'époux et père des défenderesses avant l'accident, qu'il était d'usage pour les salariés de l'entreprise de fêter le jour de la Saint-Eloi, qu'une affiche au logo du groupe de l'employeur, apposée dans l'entreprise, annonçait la fête de la Saint-Eloi au café Stay In et y invitait, selon ses termes, tous les employés après le travail, qu'il s'agissait clairement d'une invitation à une fête d'entreprise, que l'époux et père des défenderesses était en congé ce jour-là mais que, en organisant une fête de la Saint-Eloi pour l'ensemble du personnel, en indiquant qu'elle commencerait après les heures de travail et en invitant tous les employés, sans exclure quiconque en raison d'une éventuelle absence au travail le jour de la fête, l'employeur a créé un cadre dans lequel tous les employés qui se sont présentés au café se trouvaient sous son autorité en dehors des heures et du lieu de travail habituels, que la participation à la fête n'était pas contractuellement prescrite et était volontaire mais que le travailleur, terme par lequel l'arrêt désigne l'époux et père des défenderesses, a souhaité être présent dans le café en raison de l'invitation collective, sa présence pouvant même être interprétée comme le signe d'une pression morale à participer à l'évènement.

Par ces énonciations, l'arrêt précise, conformément au sens commun des mots et sans se fonder sur des faits de connaissance personnelle, que l'action d'organiser consiste à doter d'un cadre, puis vérifie que la liberté personnelle de l'époux et père des défenderesses a été limitée, en raison du contrat de travail, par sa participation à la fête d'entreprise organisée par son employeur au café Stay In, considérant que ce cadre suffit à l'autorité dudit employeur sur tous les employés présents ; il se borne pour le surplus à évoquer l'hypothèse d'une

pression morale de l'employeur, sans ni la retenir ni l'exclure, et sans fonder sa décision sur cette énonciation.

Dans la mesure où il s'érige contre ces appréciations en fait, le moyen est irrecevable.

Dans la mesure où il soutient que l'arrêt déduit l'autorité de l'employeur de considérations générales sans vérifier son existence en l'espèce, le moyen repose sur une interprétation inexacte de l'arrêt, partant, manque en fait.

L'arrêt a pu, par les énonciations précitées, décider que le café était un lieu d'exécution du travail où l'époux et père des défenderesses se trouvait sous l'autorité de l'employeur, partant, que l'accident dont il a été victime sur le trajet de ce lieu à sa résidence constitue un accident sur le chemin du travail.

Dans cette mesure, le moyen ne peut être accueilli.

Par ces motifs,

La Cour

Rejette le pourvoi ;

Condamne la demanderesse aux dépens.

Les dépens taxés à la somme de six cent quatre-vingt-quatre euros quatre-vingt-six centimes envers la partie demanderesse, y compris la somme de vingt-six euros au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section M. D. président, le président de section M. E. les conseillers M. M., S. C. et M. B. et prononcé en audience publique du vingt-deux juin deux mille vingt-six par le président de section M. D., en présence de l'avocat général H. M., avec l'assistance du greffier L. B.