



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

- Le Bulletin -

N° 144

15 décembre 2021

Chers Lecteurs,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin, dont la Brève est consacrée à un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles, qui s'est penché sur l'utilisation en justice de « badges » internes à l'entreprise.

Celui-ci 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,

Pour l'équipe rédactionnelle,
Igor SELEZNEFF

I. BREVE

Utilisation en justice de « badges » aux fins d'établir une fraude ?

Commentaire de [C. trav. Bruxelles, 6 juillet 2021, R.G. 2018/AB/319](#)

Dans un arrêt du 6 juillet 2021, la Cour du travail de Bruxelles examine au regard de la loi du 8 décembre 1992 et de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme la question de la licéité de la collecte d'informations via des « badges » internes à l'entreprise.

Pour la cour, s'il est nécessaire pour un employeur de limiter l'accès de ses locaux au personnel autorisé afin de garantir sa sécurité et l'intégrité de ses ressources, le système mis en place peut s'avérer excessif au regard de la finalité avancée, ainsi la collecte des informations relatives à chaque passage du personnel de portes externes et internes et ce pour chaque journée de travail.

Le contrôle des accès à l'entreprise et du temps de travail constitue incontestablement un traitement de données à caractère personnel au sens de l'article 1^{er} de la loi du 8 décembre 1992. S'agissant en l'espèce, selon le règlement de travail, d'une mesure de contrôle du temps de travail, la cour constate que le système d'accès par badge a deux fonctions, étant d'améliorer la sécurité en canalisant l'accès du public (s'agissant d'un organisme public) et de disposer d'un système d'enregistrement du temps de travail du personnel.

Ce contrôle du temps de travail par enregistrement (entrées et sorties) se fait, en l'espèce, deux fois par jour, mais existe également un contrôle en cas de « simple passage » par porte d'accès à un plateau, celui-ci pouvant d'ailleurs s'effectuer à plusieurs sans utilisation individuelle du badge personnel. La cour s'interroge sur l'intérêt d'un tel système ainsi que sur la conservation illimitée des données, renvoyant également à l'article 5 de la loi sur le traitement de données à caractère personnel, qui soumet ce traitement notamment au consentement du travailleur et au caractère nécessaire de celui-ci à l'exécution du contrat.

Pour la cour, la signature de l'accusé de réception du règlement de travail ne vaut pas consentement au sens de la disposition ci-dessus, dans la mesure où elle ne peut être considérée comme la manifestation d'une volonté spécifique et informée portant sur l'acceptation du traitement des données. La seule mention dans le règlement de travail de l'existence de l'enregistrement des passages n'est pas suffisante, aucune information sur la portée de ces enregistrements, leur finalité, ainsi que sur le responsable du traitement n'étant donnée.

La cour conclut à l'absence de respect de l'obligation d'information du travailleur, dont il découle que l'employeur ne peut utiliser les données à caractère personnel issues des « passages de portes », quand bien même celles-ci auraient été nécessaires à l'exécution du contrat. L'employeur ne doit en effet pas se borner à établir le caractère nécessaire de ces données à l'exécution contractuelle mais est tenu de prouver que les dispositions de la loi du 8 décembre 1992 ont été respectées. A défaut, en l'espèce, la pièce relative à ces relevés doit être écartée des débats.

*
* *

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.

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

[C. trav. Bruxelles, 5 mai 2021, R.G. 2018/AB/156](#)¹

Constitue un objectif légitime le souci d'éviter qu'une indemnité de licenciement ne bénéficie pas à des personnes qui ne cherchent pas un nouvel emploi mais vont percevoir un revenu de substitution sous forme d'une pension de vieillesse. Dans sa jurisprudence, la Cour de justice a admis le caractère non discriminatoire d'une législation excluant du droit à une indemnité spéciale de licenciement les travailleurs éligibles à une pension de retraite à la date de leur licenciement. Un renvoi est également fait à un arrêt de la Cour de cassation française (Cass. fr. (ch. soc.), 15 avril 2015, n° 13-18849) pour une différence de traitement dû à l'âge des travailleurs, concernant ceux susceptibles immédiatement après leur licenciement ou dans un délai inférieur à deux ans de bénéficier de droits à la retraite au taux plein.

2.

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

[C. trav. Bruxelles, 12 avril 2021, R.G. 2018/AB/443](#)²

Constituent des faits laissant présumer *prima facie* une discrimination directe sur la base de l'état de santé actuel (i) la circonstance que le licenciement est intervenu pendant une période d'incapacité de travail et au moment où un nouveau certificat médical a été remis, (ii) les mentions du C4 ainsi que (iii) les explications données par l'employeur dans ses conclusions. Dès lors il appartient à celui-ci d'établir qu'il n'y a pas eu discrimination. La société faisant état de nécessités économiques, la cour conclut d'un examen circonstancié des arguments avancés qu'elle ne démontre pas que la distinction directe constatée était objectivement justifiée par un but légitime et encore moins que le licenciement aurait constitué un moyen approprié et nécessaire de réaliser pareil objectif.

3.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Genre > Hypothèses rencontrées > Exécution du contrat](#)

[C. trav. Bruxelles, 25 mai 2021, R.G. 2018/AB/578](#)³

Lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe ou le changement de sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. Le terme « invoque » ne peut signifier « allègue », la personne devant prouver des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. Une présomption doit en effet avoir pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi et non un fait allégué. Parmi les faits susceptibles de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le sexe, sont visés les éléments qui révèlent une certaine récurrence de

¹ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Mesures d'un plan social touchant spécifiquement les travailleurs âgés et questions de discrimination](#).

² Pour de plus amples développements sur la question, voir [Licenciement fondé sur l'état de santé : discriminatoire et manifestement déraisonnable](#).

³ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Discrimination sur la base du genre : charge de la preuve](#).

traitement défavorable à l'égard de personnes du même sexe (sont visés entre autres des signalements isolés faits auprès de l'Institut ou de l'un des groupements d'intérêt) ou ceux qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence. Pour ce qui est de la discrimination indirecte, le renvoi est fait à (i) l'exigence de statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou de faits de connaissance générale, (ii) l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect ou encore (iii) l'existence de matériel statistique élémentaire révélant un traitement défavorable.

4.

[Bien-être au travail > Trajet de réintégration](#)

[Cass., 4 octobre 2021, n° S.20.0049.N](#)

Il ressort des articles 184, 187, § 1^{er}, 196, § 1^{er} et 197, § 1^{er}, de l'Arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'aide sociale qu'il suffit que le membre du personnel statutaire ait épuisé ses journées de crédit maladie pour pouvoir être mis en disponibilité en cas de nouvelles absences pour maladie ou invalidité. Il n'est pour ce nullement exigé qu'il soit déclaré définitivement inapte à la fonction. Il n'est pas davantage requis que l'autorité ait suivi un trajet de réintégration du travailleur qui ne peut plus exécuter le travail contractuellement convenu et ce temporairement ou définitivement.

5.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Durée du contrat > Contrat à durée déterminée > Contrats successifs \(CDD\)](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 10 mars 2021, R.G. 2020/AL/260](#)

L'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes. Cette disposition instaure une présomption légale en faveur du travailleur, dont lui seul peut se prévaloir. Lorsque la présomption est invoquée à l'encontre de l'employeur, celui-ci peut apporter la preuve que la succession de contrats était justifiée.

6.

[Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Responsabilité du travailleur](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 22 avril 2021, R.G. 11/2.043/A et 20/138/A](#)⁴

La responsabilité contractuelle du travailleur doit s'apprécier en fonction de divers critères, étant la fonction exercée, les capacités, les responsabilités de l'intéressé ainsi que l'activité et le profil de l'entreprise. Il est également tenu compte des circonstances dans lesquelles la faute a été commise. L'exécution du contrat a une portée très large, étant identique à la notion d'actes accomplis dans les fonctions du préposé telles que visées à l'article 1384, alinéa 3, du Code civil. Entre dans les fonctions

⁴ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Limitation de la responsabilité du travailleur : un petit rappel](#).

du préposé l'acte accompli pendant la durée de celles-ci et en relation avec elles, même indirectement et occasionnellement.

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](#)

C. trav. Bruxelles, 6 juillet 2021, R.G. 2018/AB/550

Dès lors qu'un différend sérieux a surgi entre parties sur les modalités de leur collaboration professionnelle – ce qui a conduit le travailleur à prétendre, tout en ne déduisant aucune conséquence juridique du constat posé par ses soins, que son employeur avait rompu unilatéralement le contrat les liant –, tout employeur normalement prudent et raisonnable aurait inmanquablement conclu à l'impossibilité de poursuivre toute collaboration avec l'intéressé, la confiance indispensable au maintien des relations de travail étant sérieusement entamée suite au positionnement difficilement compréhensible qu'il a adopté.

8.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Clause de stabilité d'emploi > Secteur des assurances](#)

C. trav. Bruxelles, 21 avril 2021, R.G. 2018/AB/506⁵

La convention collective relative à la stabilité d'emploi dans le secteur des assurances contient une disposition particulière en cas de licenciement pour motif grave, étant que l'employeur est tenu d'informer la délégation syndicale dès la notification légale à l'intéressé. Cette formalité est distincte de la présence du délégué syndical lors de l'audition du travailleur, qui ne peut réparer l'omission de l'information à la délégation syndicale. Il s'agit d'une procédure prévue par la convention collective au même titre que les autres obligations de l'employeur dans d'autres hypothèses de licenciement. Le travailleur n'a pas à exercer un droit à cet égard. En conséquence vu l'omission de la formalité, la société est tenue au paiement de l'indemnité de sécurité d'emploi.

9.

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

C. trav. Bruxelles, 6 juillet 2021, R.G. 2018/AB/550

Présente indéniablement un caractère abusif en raison des circonstances qui l'ont précédé le licenciement pour motif grave consistant à reprocher à un travailleur de mettre en péril l'introduction d'une demande de subvention pour l'échéance prévue, ce après avoir modifié à son insu ses codes d'accès à l'interface informatique de l'entreprise et, ce faisant, porté atteinte au crédit et à la compétence de l'intéressé en alimentant faussement les reproches invoqués puisque, de par cette modification, il avait, *de facto*, rendu cette introduction impossible.

⁵ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Secteur des assurances : conditions de l'indemnité de stabilité d'emploi](#).

10.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Intervention du juge en référés](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 20 avril 2021, R.G. 2020/CL/7](#)

Toute modification (importante ou non) d'un élément convenu (essentiel ou accessoire), temporaire ou définitive est fautive au regard des dispositions du Code civil (article 1134) et des dispositions spécifiques du contrat de travail (articles 17, 20 et 25 de la loi sur les contrats de travail). Toute modification apportée unilatéralement à un élément convenu constitue donc un manquement mais ne justifie pas nécessairement une rupture du contrat. Le Président du tribunal, saisi en référés, peut en conséquence ordonner la suspension de la décision prise unilatéralement par l'employeur dans l'attente d'un accord ou de l'issue de la procédure menée au fond, et cela dans un contexte d'urgence dès lors que la modification est mise en œuvre.

11.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Préavis > Durée > Statut unique > Effets > Sur les clauses de préavis valides](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Huy\), 13 septembre 2021, R.G. 18/484/A](#)

Dans son [arrêt n° 140/2018](#), la Cour constitutionnelle n'a pas remis en cause le calcul du délai de préavis prévu par l'article 69 L.C.T., lequel ne fait aucune référence à d'éventuelles dispositions conventionnelles et doit donc être appliqué comme tel en tenant compte de l'ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014, sans possible majoration par avenant contractuel.

12.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Typologie > Exécution du contrat > Non-respect des procédures](#)

[C. trav. Bruxelles, 6 juillet 2021, R.G. 2018/AB/550](#)

On ne peut reprocher à un travailleur de ne pas avoir respecté une procédure dont il n'a, même si elle est qualifiée de « normale », jamais eu connaissance et qui lui fut détaillée, pour la première fois, dans le courrier de notification des fautes constitutives de motif grave. Cette manière de procéder est clairement inacceptable, de telle sorte qu'aucune faute en relation avec un prétendu refus de se conformer à cette procédure ne peut lui être imputée.

13.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Fermeture d'entreprise > Intervention du Fonds de fermeture](#)

[C. const., 2 décembre 2021, n° 174/2021](#)

L'article 36, § 2, 3°, de la loi du 26 juin 2002 « relative aux fermetures d'entreprises », tel qu'il était applicable avant la modification de l'article 36, § 1^{er}, de cette loi par la loi du 26 mars 2018 « relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale », viole les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il ne s'applique pas aux travailleurs licenciés qui ont interrompu la prescription de l'action visée à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 « relative aux contrats de travail » par une mise en demeure adressée conformément à l'article 2244, § 2, de l'ancien Code civil, qui ont valablement introduit une procédure judiciaire après la fermeture de l'entreprise mais avant que leur action soit prescrite et qui

bénéficient d'une décision rendue au terme de cette procédure, et ce pour les montants découlant de cette décision. (Dispositif)

14.

[Travailleurs migrants / expatriés / \(éléments d'extranéité\) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Loi applicable > Travail dans plusieurs Etats membres](#)

[C.J.U.E., 20 mai 2021, C-879/19 \(FORMAT URZĄDZENIA I MONTAŻE PRZEMYSŁOWE c/ ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH I ODDZIAŁ W WARSZAWIE\), EU:C:2021:409⁶](#)

La Cour de Justice est interrogée par la Cour suprême de Pologne sur la question de savoir si la notion de « personne qui exerce normalement une activité salariée sur le territoire de deux ou plusieurs Etats membres » au sens de l'article 14, § 2, du Règlement n° 1408/71 doit être interprétée comme visant la personne qui dans le cadre d'un seul et même contrat, avec un seul et même employeur, effectue au cours de ce contrat un travail sur le territoire d'au moins deux Etats membres, non de manière concomitante ou parallèlement mais au cours de périodes de plusieurs mois qui se succèdent directement.

Pour la Cour de Justice le travailleur qui exerce pendant des périodes successives de travail une activité salariée dans différents Etats membres doit être considéré comme exerçant normalement une activité salariée sur le territoire de deux ou plusieurs Etats membres au sens de l'article 14, § 2, du Règlement n° 1408/71 pour autant que la durée des périodes ininterrompues de travail effectuées dans chacun des Etats membres n'excède pas douze mois. Seule une telle interprétation est de nature à éviter un contournement du principe prévu à l'article 13, § 2, sous a), du Règlement.

15.

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

[C.J.U.E., 9 septembre 2021, Aff. n° C-768/19 \(BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND c/ SE\), EU:C:2021:709](#)

Lorsqu'un demandeur d'asile, qui est entré sur le territoire de l'Etat membre d'accueil sur lequel se trouve son enfant mineur non marié, entend tirer du statut conféré par la protection subsidiaire obtenu par cet enfant le droit d'asile au titre de la législation de cet Etat membre accordant un tel droit aux personnes relevant de l'article 2, sous j), troisième tiret, de la Directive n° 2011/95, la date pertinente pour apprécier si le bénéficiaire de cette protection est un « mineur », au sens de cette disposition, afin de statuer sur la demande de protection internationale introduite par ce demandeur d'asile, est la date à laquelle ce dernier a déposé, le cas échéant de manière informelle, sa demande d'asile.

La notion de « membre de la famille » n'exige pas une reprise effective de la vie familiale entre le parent du bénéficiaire de la protection internationale et son enfant.

Les droits que les membres de la famille d'un bénéficiaire de la protection subsidiaire tirent du statut de protection subsidiaire obtenu par leur enfant, notamment les avantages visés aux articles 24 à 35 de celle-ci, persistent après que ce bénéficiaire atteint l'âge de la majorité, pour la durée de validité du titre de séjour qui leur est accordé, conformément à l'article 24, § 2, de cette directive. (Extraits du dispositif)

⁶ Pour de plus amples développements sur la question, voir [Législation applicable en cas d'activité exercée sur le territoire de plusieurs Etats membres](#).

16.

[Accidents du travail > Champ d'application de la loi et compétence des juridictions du travail > Cas particuliers > Plan Formation-Insertion \(PFI\)](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 30 juin 2021, R.G. 2020/AL/129](#)

L'accident survenu le 1^{er} février 2017 dans le cours de l'exécution d'un contrat de formation professionnelle, conclu avec le FORem dans le cadre de l'Arrêté du 12 mai 1987 de l'Exécutif de la Communauté française relatif à la formation professionnelle n'est pas un accident du travail au sens de la loi du 10 avril 1971. Le stagiaire n'est en effet pas assujéti à la sécurité sociale des travailleurs salariés et aucune modification de la loi ou extension de son champ d'application n'a été prévue à la date de cet accident. Une protection analogue à celle de la loi du 10 avril 1971 a cependant été assurée au profit des stagiaires à charge de l'employeur et non à charge de l'assureur. Si la loi du 10 avril 1971 prévoit une action directe contre l'assureur-loi, le droit d'action directe peut ici découler des dispositions du contrat ou de l'application de l'article 150 de la loi du 4 avril 2014 relative aux assurances : l'assurance fait naître au profit de la personne lésée un droit propre contre l'assureur.

17.

[Maladies professionnelles > Réparation > Incapacité > Incapacité permanente > Evaluation > a. Principes](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 26 octobre 2021, R.G. 2021/AL/19](#)

Parmi les critères d'appréciation des répercussions de l'invalidité physiologique sur la capacité concurrentielle de la victime, il faut notamment prendre en compte le critère de l'âge. Celui-ci, conformément à la législation sur les accidents du travail, est pris en considération en ce qu'il a de l'influence sur les capacités concurrentielles et non dans sa dimension d'accès effectif au marché du travail compte tenu de la conjoncture économique. Plus l'âge avance, plus l'incidence de ce critère impactera, en principe, l'incapacité de travail, dès lors que la faculté d'adaptation, de rééducation professionnelle et la faculté de concurrence se réduisent avec l'âge.

18.

[Maladies professionnelles > Procédure judiciaire > Extension de la demande](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 30 juin 2021, R.G. 2017/AL/521](#)

L'article 807 du Code judiciaire dispose que la demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée si les conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente. La jurisprudence constante de la Cour de cassation précise que cette disposition ne requiert pas que la demande nouvelle, pour autant qu'elle soit fondée sur un fait ou un acte invoqué dans l'acte introductif d'instance, repose exclusivement sur ce fait ou cet acte (avec renvoi à Cass., 17 mai 2019, n° C.18.0276.N et Cass., 12 décembre 2016, n° S.15.0068.F).

En l'espèce, la demande nouvelle introduite en degré d'appel étant factuellement en lien avec celle introduite en première instance (s'agissant d'analyser la même pathologie sous un autre angle juridique), la demande nouvelle de réparation de la maladie professionnelle peut être étendue à un recours contre une précédente décision de FEDRIS, pour laquelle le délai de recours n'a pas commencé à courir, eu égard au non-respect de l'article 14 de la loi du 11 avril 1995, qui reprend les mentions devant figurer sur les décisions d'octroi ou de refus des prestations. En l'occurrence, est manquante la mention relative à la possibilité d'obtenir toute explication sur la décision auprès du service qui gère le dossier.

19.

[Assujettissement - Indépendants > Cotisations > Cotisation annuelle à charge des sociétés](#)

[C. const., 28 octobre 2021, n° 153/2021](#)

Par arrêt du 3 février 2020, la Cour de cassation a posé deux questions préjudicielles à la Cour Constitutionnelle :

- La première portant sur une violation par les articles 89 et 95, §§1^{er} et 1^{er bis}, de la loi du 30 décembre 1992 de articles 10 et 11 de la Constitution, vu la différence de traitement entre les redevables de la cotisation et les redevables des autres impositions (perçus par les comptables du Trésor), le recouvrement de cette cotisation étant confié à des caisses d'assurances sociales plutôt qu'à ceux-ci, alors que les caisses ne sont pas soumises aux obligations en matière de serment, ainsi que de cautionnement imposées à ces comptables, que par ailleurs le Trésor n'a pas sur leurs biens le privilège prévu par l'article 64 de lois coordonnées du 17 juillet 1991 sur la comptabilité de l'Etat et, enfin, qu'elles ne sont pas soumises au contrôle de la Cour des comptes ;
- La seconde question portant sur l'article 94, 10°, de la même loi, en ce qu'il est susceptible de violer l'article 170 de la Constitution, dans la mesure où il charge le Roi de déterminer les cas dans lesquels il peut être renoncé à l'application des majorations en cas de retard, sans contenir de critères précis, non équivoques et clairs.

La Cour constitutionnelle conclut à l'absence de violation. (Réponse à Cass., 3 février 2020, n° S.16.0059.F).

20.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Règles générales d'octroi du R.I.S. > Conditions d'octroi > Disposition au travail > Exceptions à l'obligation > Motifs d'équité](#)

[C. trav. Bruxelles, 5 juillet 2021, R.G. 2020/AB/96](#)

Le contrôle de l'exercice de ce droit ne relevant pas de la compétence matérielle des juridictions du travail (article 580, 8°, d), du Code judiciaire), il ne revient pas au juge d'autoriser ou de simplement refuser la poursuite d'études au demandeur d'aide. Tout autre chose est, par contre, d'accepter ou de refuser de voir dans cette poursuite une raison d'équité permettant qu'il soit dérogé à la condition de disposition au travail posée par l'article 3, 5°, de la loi du 26 mai 2002, et, selon le cas, de reconnaître alors ou non au demandeur le droit à l'intégration sociale par l'adoption d'une décision en bonne et due forme.

21.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Règles générales d'octroi du R.I.S. > Taux > Cohabitant / Isolé](#)

[C. trav. Bruxelles, 5 juillet 2021, R.G. 2020/AB/96](#)

Une convention d'hébergement se traduisant par un arrangement solidaire axé principalement sur l'offre d'un toit en contrepartie d'une présence amicale avec indépendance ménagère de chacun établit à suffisance l'absence de partage des tâches ménagères requis pour qu'il puisse être conclu que les cocontractants auraient réglé celles-ci principalement en commun.

22.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Contrôle par géolocalisation](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 17 août 2021, R.G. 20/218/A](#)

Aucune réglementation particulière n'existant en ce qui concerne l'utilisation du système de géolocalisation du véhicule mis à disposition du travailleur, c'est conformément aux articles 8 de la C.E.D.H. et 22 de la Constitution que sa légalité doit être appréciée, soit à l'aune des critères de légalité et de transparence, de proportionnalité et de finalité.

A ce dernier titre, on peut retenir que le but légitime de l'ingérence dans la vie privée du travailleur est effectivement établi à la lecture conjointe de la convention de mise à disposition du véhicule – stipulant que ce système est mis en place afin de vérifier qu'il n'est pas utilisé à des fins privées – et du règlement de travail – précisant qu'il est (également) destiné à permettre l'analyse de la flotte et l'optimisation de la gestion des véhicules.

23.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Enregistrements](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 5 janvier 2021, R.G. 2018/AL/487](#)

Une preuve recueillie illégalement ne doit pas nécessairement être écartée.

La cour renvoie à l'arrêt de la Cour Européenne des Droits de l'Homme du 9 janvier 2018 (Cr.E.D.H., 9 janvier 2018, Req. n° 1874/13 et 8567/13, LÓPEZ RIBALDA et autres c/ ESPAGNE), où celle-ci a jugé qu'une vidéo-surveillance secrète méconnaît le droit au respect de la vie privée des travailleuses concernées. Elle a cependant conclu à l'admissibilité des éléments de preuve ainsi recueillis en considérant que l'utilisation pendant les procès de matériaux enregistrés en secret n'était pas contraire aux exigences d'équité découlant de l'article 6, § 1^{er}, de la Convention, toutes les circonstances de la cause devant être prises en compte, dont le respect des droits de la défense ainsi que la qualité et l'importance des éléments en question.

24.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Enregistrements](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 20 septembre 2021, R.G. 19/548/A](#)

Est recevable au titre de preuve la retranscription d'un entretien ayant eu lieu au siège de l'entreprise, durant les heures de travail, et dont l'objet, strictement professionnel, avait été fixé à l'initiative des responsables du travailleur pour lui notifier son licenciement. En enregistrant celui-ci à l'insu des intéressés, ce dernier n'a pas violé leur droit au respect de leur vie privée.

25.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Voies de recours > Appel > Jugement avant dire droit/mixte](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 25 mai 2021, R.G. 2020/AL/124](#)

Un jugement ordonnant une mesure destinée à instruire la demande (en l'espèce une expertise) ne sera en règle appelable que si les premiers juges ont épuisé leur juridiction sur la recevabilité de la cause, ou sur tout ou partie du fond de celle-ci (et que l'un de ces points fait l'objet de l'appel). Seule cette position paraît respecter le prescrit de l'article 1050, alinéa 2, du Code judiciaire. En effet, à considérer que le

simple fait qu'une demande d'expertise soit contestée suffit pour rendre la décision d'ordonner celle-ci appellable (dès lors qu'en ordonnant l'expertise, les premiers juges épuiseraient leur juridiction sur une question litigieuse) revient à priver largement l'article 1050, alinéa 2, d'effet utile, ce que le législateur n'a pas pu vouloir.

*
* *

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

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