Terra Laboris
CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

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

- Le Bulletin -

N° 171

28 février 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 > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Affichage / Diffusion / Publication de la décision

C. trav. Liège (div. Namur), 3 novembre 2022, R.G. 2021/AN/101

Parmi les dispositifs de protection de la loi du 10 mai 2007, son article 25, § 3, prévoit la possibilité de prescrire l'affichage de la décision ou d'un résumé de celle-ci, pendant un délai déterminé, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant et d'ordonner la publication ou la diffusion de ladite décision ou de son résumé par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais de celui-ci. Il y va, toutefois, de mesures qui ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer, par leur effet dissuasif, à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets et à constituer une forme d'information pour le citoyen, lui donnant l'occasion de mieux connaître ses droits et d'en exiger le respect. Au nombre des autres moyens de diffusion envisageables eu égard à la généralisation du télétravail à la suite de la crise du COVID-19, figure son envoi par courriel à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise.

2.
Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Indemnités > Cumul > Maternité

C. trav. Liège (div. Namur), 3 novembre 2022, R.G. 2021/AN/101

Le préjudice moral subi par la travailleuse licenciée en raison de son état de grossesse d'une part et celui subi à la suite d'une discrimination fondée sur son sexe d'autre part ne coïncident pas, s'agissant d'atteintes différentes à son intégrité personnelle. Elle est ainsi en droit de revendiquer le cumul des indemnités de protection prévues aux articles 40 de loi du 16 mars 1971 et 23 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

3.
Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé

C. trav. Mons, 21 octobre 2022, R.G. 2022/AM/91

Le fait que toute absence, aussi légitime soit-elle, comme celle due à un état d'incapacité de travail, soit susceptible de perturber l'organisation du travail au sein d'une entreprise ne justifie l'adoption de mesures *a priori* discriminatoires qu'à la double condition de rechercher un but légitime, et ce par des moyens appropriés et nécessaires. Tel n'est pas le cas lorsqu'un employeur, parvenu à pallier l'absence d'un travailleur durant son incapacité par des glissements de personnel et la prise en charge corrélative d'une partie de leurs tâches par d'autres travailleurs, mais craignant, eu égard à la longueur passée de son éloignement du travail, la résurgence future de nouveaux épisodes d'incapacité, préfère jouer la carte de la sécurité en licenciant l'intéressé au moment où il se déclare apte à reprendre le travail à temps plein. Ce faisant, il use de moyens disproportionnés pour, prétendument, rencontrer un problème qui ne s'est jamais posé.

4.
Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Indemnités > Cumul > C.C.T. n° 103

C. trav. Mons, 21 octobre 2022, R.G. 2022/AM/91

L'indemnité de protection pour licenciement discriminatoire et l'indemnité de protection fondée sur la C.C.T. n° 103 trouvent leur source dans des causes distinctes et réparent des préjudices distincts. La première ne tend, en effet, pas à indemniser le dommage causé par le licenciement mais constitue une sanction civile visant à assurer l'effectivité de l'interdiction de toute forme de discrimination dans les matières qui relèvent du champ d'application de la loi ; de son côté, la seconde vise à sanctionner la faute commise par l'employeur lorsqu'il reste en défaut de démontrer qu'il a licencié le travailleur pour un motif étranger au crédit-temps sollicité ainsi qu'à indemniser l'intéressé du dommage moral qu'il a subi suite à son licenciement. Il s'ensuit que ces deux indemnités sont parfaitement cumulables.

NB : La même cour s'était, par **arrêt du 23 septembre 2022 (R.G. 2021/AM/102** - **décision commentée**), déjà prononcée dans le même sens quant au possible cumul avec l'indemnité due pour licenciement manifestement déraisonnable.

5.
Bien-être au travail > Trajet de réintégration > Plan de réintégration

C. trav. Bruxelles, 8 novembre 2022, R.G. 2019/AB/622

Dès lors que, à l'issue de l'évaluation de réintégration visée à l'article I.4-73, § 3, du Code du bien-être au travail, le conseiller en prévention-médecin du travail a considéré que le travailleur n'était pas définitivement inapte et a recommandé sa mutation, il revient à l'employeur d'établir un plan de réintégration en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration (art. I.4-73, § 1er). La circonstance que l'intéressé avait été engagé pour travailler exclusivement auprès d'un client particulier ne constitue pas une impossibilité technique ou objective d'établir le plan requis et ne dispense donc pas l'employeur de l'obligation qui lui incombe ni ne lui permet de constater l'impossibilité de poursuivre la relation de travail.

6.
Bien-être au travail > Trajet de réintégration > Rupture pour force majeure médicale

C. trav. Liège (div. Liège), 3 octobre 2022, R.G. 2021/AL/562

Depuis l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 28 octobre 2016 (1er décembre 2016), deux conditions doivent être réunies pour pouvoir invoquer la force majeure : la preuve de la force majeure et la fin de la procédure du trajet de réintégration. En vertu de l'article 34 L.C.T. et des dispositions relatives au trajet de réintégration, l'incapacité définitive ne peut dès lors plus permettre la rupture du contrat pour cause de force majeure qu'au terme d'un trajet de réintégration. En l'espèce, celui-ci n'a pas eu lieu, l'employeur n'ayant jamais souhaité mettre celui-ci en place. La rupture est dès lors irrégulière et l'indemnité compensatoire de préavis est due, puisque c'est l'employeur qui a constaté la rupture du contrat. La cour constate que, si l'intéressée était définitivement inapte à reprendre son travail dans un service déterminé (établissement hospitalier), elle ne l'était pas pour occuper sa fonction d'employée dans un autre service pour laquelle elle avait été engagée au sein de l'hôpital et qu'il pouvait raisonnablement être attendu que celui-ci lui trouve une affectation pour des fonctions identiques ou similaires.

7.
Relation de travail > Mise à disposition / Intérim / Travail temporaire > Intérim > Directive n° 2008/104/CE

C.J.U.E., 15 décembre 2022, Aff. n° C-311/21 (CM c/ TIMEPARTNER PERSONALMANAGEMENT GMBH), EU:C:2022:581

L'article 5, paragraphe 3, de la Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008, relative au travail intérimaire, doit être interprété en ce sens que cette disposition n'exige pas, par sa référence à la notion de « protection globale des travailleurs intérimaires », de prendre en compte un niveau de protection propre aux travailleurs intérimaires excédant celui fixé, pour les travailleurs en général, par le droit national et par le droit de l'Union sur les conditions essentielles de travail et d'emploi. Toutefois, lorsque les partenaires sociaux autorisent, au moyen d'une convention collective, des différences de traitement en matière de conditions essentielles de travail et d'emploi au détriment des travailleurs intérimaires, cette convention collective doit, afin de garantir la protection globale des travailleurs intérimaires concernés, accorder à ces derniers des avantages en matière de conditions essentielles de travail et d'emploi qui soient de nature à compenser la différence de traitement qu'ils subissent. (Extrait du dispositif)

8.
Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Indemnité > Hauteur

C. trav. Bruxelles, 17 octobre 2022, R.G. 2020/AB/586

Une indemnité correspondant à dix-sept semaines de rémunération est proportionnée et adéquate dès lors que, le motif invoqué n'étant ni établi, ni même documenté, la décision paraît être marquée par la mauvaise foi de l'employeur, qui s'est employé à fabriquer une motivation acceptable du licenciement intervenu, mais, ce faisant, porte inutilement et gratuitement atteinte à l'image du travailleur licencié.

9.
Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Indemnité > Nature

C. trav. Mons, 10 octobre 2022, R.G. 2021/AM/273

Si les juridictions du travail ne sont pas compétentes pour déterminer le caractère imposable ou non de l'indemnité due pour licenciement manifestement déraisonnable, ni, *a fortiori*, les modalités (assiette, taux, etc.) de l'imposition, elles le sont incontestablement pour ce qui est de la nature du dommage couvert par cette indemnité. Le montant de celle-ci n'étant pas fixé forfaitairement, mais déterminé par le juge dans la fourchette fixée par la C.C.T. n° 109, il y a lieu de considérer qu'elle répare un dommage moral individualisé, à charge pour l'administration fiscale d'en tirer les conséquences en termes d'imposition, un recours administratif, puis judiciaire étant ouvert sur ce point au contribuable.

10.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Eléments de la cause > Caractère intentionnel

C. trav. Liège (div. Liège), 7 octobre 2022, R.G. 2021/AL/432

Des irrégularités, déjà fautives en elles-mêmes, présentent un caractère particulièrement grave dès lors que, loin de procéder d'erreurs involontaires et/ou d'imprudences accidentelles de la part du travailleur, elles ont un caractère manifestement conscient et délibéré dans son chef et que, loin de ne concerner que quelques faits isolés, elles sont manifestement habituelles et récurrentes.

11.
Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Clause de stabilité d'emploi > Convention d'entreprise

C. trav. Liège (div. Liège), 7 octobre 2022, R.G. 2021/AL/432

Il appartient aux cours et tribunaux de déterminer la nature d'une clause de stabilité d'emploi convenue par C.C.T. en fonction de son incidence sur les relations de travail entre parties : si cette clause est susceptible d'affecter, positivement ou négativement, leurs droits respectifs, il s'agira d'une clause normative individuelle. Ainsi en va-t-il lorsque, en cas de licenciement pour motif grave, ladite clause impose à l'employeur une obligation spécifique d'information de la délégation syndicale, modalisant de la sorte l'exercice de son droit de rupture ; elle affecte, dans cette mesure, les droits respectifs de l'employeur et du travailleur et a ainsi trait aux relations individuelles entre parties au sens de l'article 26, alinéa 1er, de la loi du 5 décembre 1968.

12.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Eléments de la cause > Attitude de l'employeur

Trib. trav. Liège (div. Namur), 21 octobre 2022, R.G. 22/820/A

Si un employeur se doit de réagir en cas d'empoignade entre membres du personnel, on peut s'étonner que, dans l'échelle des sanctions, il choisisse la plus élevée à l'égard de l'auteur de l'incident alors même que, confronté à des faits antérieurs de même nature, il n'a pas sanctionné aussi lourdement le personnel impliqué dans ceux-ci et que l'empoignade en cause, dont l'auteur comptait une ancienneté importante et sans reproches, ne présentait pas de gravité particulière à partir du moment où ce dernier ne faisait que riposter à une provocation.

13.
Temps de travail et temps de repos > Cas particuliers > Gardes > Garde à domicile / inactive

C. trav. Mons, 19 septembre 2022, R.G. 2021/AM/236

Des différents arrêts rendus en la matière par la Cour de Justice (voy. cette même rubrique, ainsi que « Pompiers volontaires »), il résulte que le critère à prendre en compte pour déterminer si le temps de garde à domicile constitue du temps de travail est à apprécier en fonction de la qualité du temps et de la liberté de le consacrer à ses propres intérêts, cette liberté étant, elle-même, appréciée à l'aune du délai de réaction attendu du travailleur prestant la garde et de la fréquence moyenne des interventions. Il ne saurait ainsi être contesté que les périodes de garde à domicile prestées par un travailleur occupé

par une société de dépannage routier qui n'a, évidemment, pas la faculté d'intervenir à distance, ne constituent pas du temps de travail, dès lors que, tenu de rester sur place en raison de cette impossibilité à agir à partir de l'endroit où il se trouve, il se voyait imposer des règles de rappel entravant fortement sa liberté de mouvement, avec, en outre, des contraintes affectant sa vie privée (impossibilité d'assurer la garde de ses enfants sous peine de devoir les laisser seuls pour répondre à un appel, impossibilité d'entreprendre des travaux ne pouvant souffrir d'interruption, interdiction de consommer la moindre boisson alcoolisée sous peine de ne pouvoir prendre le volant pour partir en intervention, etc.).
Il ne peut, dans la mesure où les heures de garde à domicile constituent du temps de travail, être contesté qu'elles ne répondent pas à la notion de « prestation », ni que le travailleur n'est pas en droit de percevoir une rémunération normale à 100% pour ses temps de garde, sans que l'employeur puisse distinguer selon qu'il y eut ou non intervention.

14.
Travailleurs et aléas de l'entreprise > Fermeture d'entreprise > Intervention du Fonds de fermeture > Indemnité de transition

Cass., 30 janvier 2023, n° S.22.0041.F

Il suit des articles 41 et 42, alinéa 1er, de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises que le travailleur lié par un contrat de travail ou d'apprentissage à la date de la faillite, dont le contrat n'est pas rompu mais dont l'activité est interrompue à la suite de la faillite et qui, au moment de la reprise de l'actif, se trouve lié par le contrat avec l'employeur ayant effectué cette reprise, a droit à l'indemnité de transition pour la période d'interruption de son activité.

15.
Travailleurs et aléas de l'entreprise > Fermeture d'entreprise > Intervention du Fonds de Fermeture > Indemnité de transition

C. trav. Liège (div. Liège), 12 septembre 2022, R.G. 2020/AL/530[1]

Le législateur n'a voulu exclure du droit à l'indemnité de rupture à charge du Fonds de Fermeture que le travailleur engagé par C.D.I. par le repreneur, dans la mesure où il pourra faire valoir à l'égard de celui-ci pour le calcul de son préavis l'ancienneté acquise chez l'employeur failli. Cette exclusion du travailleur repris sous C.D.I. intervient même s'il est repris sous des conditions de travail moins avantageuses. Celui engagé par le repreneur sous C.D.D. a par contre droit à l'indemnité de rupture à charge du Fonds.

16.
Travailleurs migrants / expatriés / (éléments d'extranéité) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Prestations > Types de prestations > Allocations familiales

C.J.U.E., 13 octobre 2022, n° Aff. n° C-199/21 (DN C/FINANZAMT ÖSTERREICH), EU:C:2022:436[2]

L'article 67, seconde phrase, du Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004, portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, doit être interprété en ce sens que lorsqu'une personne perçoit des pensions dans deux Etats membres, cette personne a droit aux prestations familiales conformément à la législation de ces deux États membres. Lorsque la perception

[1] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Fonds de Fermeture : contrats restrictifs (suite)**.

[2] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Prise en compte pour le droit aux allocations familiales d'une demande présentée par « l'autre parent » (droit européen)**.

de telles prestations dans l'un de ces Etats membres est exclue en vertu de la législation nationale, les règles de priorité visées à l'article 68, paragraphes 1 et 2, de ce règlement ne s'appliquent pas.
L'article 60, paragraphe 1, troisième phrase, du Règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009, fixant les modalités d'application du Règlement n° 883/2004, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale permettant le recouvrement des prestations familiales octroyées, en l'absence d'introduction de demande par le parent y ayant droit en vertu de cette réglementation, à l'autre parent, dont la demande a été prise en compte, conformément à cette disposition, par l'institution compétente, et qui supporte de fait seul la charge financière liée à l'entretien de l'enfant. (Dispositif)

17.
Accidents du travail > Révision > Fait nouveau

C. trav. Bruxelles, 12 juillet 2022, R.G. 2021/AB/24[3]

Ne peut constituer le fait nouveau requis pour ouvrir le droit à l'action en revision l'évolution péjorative d'une pathologie survenue suite une opération chirurgicale importante (méniscectomie) pratiquée avant que la victime ne marque son accord sur la proposition de règlement (secteur public). Cette opération, si elle n'était pas problématique dans l'immédiat, contenait en effet en germe le risque d'une telle dégradation. La victime disposait, vu l'opération subie, d'une information « essentielle », qu'elle aurait dû porter à la connaissance de l'employeur afin que le MEDEX puisse en tenir compte dans la phase de l'indemnisation des séquelles.

18.
Chômage > Suppression / Dégressivité des allocations > Allocations d'insertion > Motifs d'intérêt général

Trib. trav. Liège (div. Liège), 10 octobre 2022, R.G. 16/3.978/A

Dans l'examen des objectifs d'intérêt général invoqués par l'ONEm justifiant l'adoption du nouvel article 63 de l'arrêté royal organique (arrêté royal du 28 décembre 2011), force est de constater, concernant l'objectif budgétaire vanté, que l'ONEm n'établit pas que la mesure était nécessaire. Il ne fait en effet état d'aucune autre option (moins attentatoire à la protection sociale) qui aurait été envisagée pour que l'Etat belge puisse atteindre les objectifs budgétaires qu'il s'était fixés afin de rencontrer les exigences des institutions européennes. Il y a dès lors un manquement à l'aspect formel de l'obligation de proportionnalité. Il s'agit d'un manquement au devoir de justification au regard du principe de *standstill*. Le caractère nécessaire de la mesure n'est dès lors pas établi au regard de l'objectif budgétaire, lequel est un objectif général et global propre à l'Etat et non à l'ONEm en particulier.

19.
Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Cessation d'activité > Reprise du travail

C. trav. Bruxelles, 2 novembre 2022, R.G. 2021/AB/286

La reconnaissance de l'incapacité en cas de reprise d'activité requiert une réduction de capacité d'au moins 50% sur le plan médical. Cette condition porte donc exclusivement sur un critère médical (et non un critère économique comme celui de la réduction de capacité de gain visée à l'article 100, § 1er). Elle

[3] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Conditions de l'action de révision des séquelles d'un accident du travail**.

n'a pas trait non plus au volume du travail pouvant être autorisé par le médecin-conseil (lequel ne doit, ainsi, pas nécessairement correspondre à un mi-temps) ou à celui du travail repris et n'opère, pour le reste, aucune distinction entre « travail normal », reprise d'une « activité ancienne » ou d'une « activité correspondante ».

20.
Maladie / Invalidité > Récupération > Prescription > Délai > Manœuvres frauduleuses

C. trav. Bruxelles, 12 octobre 2022, R.G. 2019/AB/600

Le caractère illicite de l'activité exercée (trafic de stupéfiants) ne permet pas de considérer que l'octroi indu de prestations aurait été provoqué par des manœuvres frauduleuses, une simple absence de déclaration de l'activité ne suffisant pas pour établir leur existence.

21.
Maladie / Invalidité > Sanctions > Cumul

C. trav. Bruxelles, 2 novembre 2022, R.G. 2021/AB/286

Un assuré sanctionné, d'une part, parce qu'il a bénéficié indûment d'indemnités sur la base d'une fausse déclaration (article 168*quinquies*, § 2, 1°) et, d'autre part, parce qu'il a repris une activité sans autorisation du médecin-conseil, sans avoir informé son organisme assureur de cette reprise et sans lui avoir déclaré ses revenus (article 168*quinquies*, § 2, 3°, a, b et c) l'est pour des comportements de nature distincte et qui ne procèdent pas d'une même intention, ce qui exclut l'application du principe *non bis in idem*. Il s'ensuit que l'I.N.A.M.I. était en droit de prononcer une sanction spécifique pour chacun de ces comportements.

22.
Pension / Prépension (RCC) > Pension de survie > Travailleurs salariés > Paiement > Montant

C. trav. Liège (div. Liège), 21 décembre 2022, R.G. 2022/AL/51

L'attribution d'un bonus de bien-être à certains bénéficiaires de pension à partir du 1er janvier 2020 n'est pas liée à l'importance de la carrière, contrairement au bonus de pension, mais à la durée de perception de la pension. L'augmentation de pension prévue par l'article 7, § 1er, alinéa 5, de l'arrêté royal du 9 avril 2007 n'est ainsi pas comparable au bonus de pension. Il n'a pas pour objectif d'instaurer un nouvel avantage, distinct de la pension de retraite, mais de relever le niveau de la pension de retraite afin de maintenir celle-ci à un niveau acceptable au regard du niveau général du bien-être dans la population. La pension de survie se fondant sur un objectif de solidarité, l'augmentation des ressources propres du veuf ou de la veuve, en l'espèce de la pension de retraite personnelle par le bonus de pension, peut donc avoir pour conséquence une diminution de la pension de survie.

23.
Droit judiciaire et preuve > Preuve > Charge de la preuve

C. trav. Mons, 19 septembre 2022, R.G. 2021/AM/236

Aux termes de l'article 8.4 du livre VIII du nouveau Code civil, le juge peut, par jugement spécialement motivé, déterminer, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de la preuve lorsque l'application des règles usuelles serait manifestement déraisonnable. Les termes « circonstances

exceptionnelles » et « manifestement déraisonnable » indiquent que la simple impossibilité matérielle de rapporter la preuve n'est pas automatiquement un motif pour renverser la charge de celle-ci. Par ailleurs, avant de faire application de la faculté qui lui est laissée, le juge doit explorer toutes les possibilités de la collaboration des parties à l'administration de la preuve.
Dès lors que, dans ce cas, la collaboration à l'administration de la preuve ou une mesure d'instruction peut offrir une solution, il n'y a, ainsi, pas lieu à renverser la charge de la preuve lorsque l'élément probant décisif se trouve entre les mains de la partie adverse et que celle-ci est en mesure de le produire devant le tribunal, ce que le juge a la possibilité de lui ordonner (article 871 du Code judiciaire). Il pourra, en revanche, avoir recours à cette possibilité en cas de refus fautif d'une des parties de collaborer à l'administration de la preuve ou lorsque cette collaboration est inopérante parce que la partie qui détenait la preuve n'est plus en mesure de la produire, que sa disparition soit due à l'écoulement du temps ou imputable à une faute de sa part.

24.
Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Contrôle par géolocalisation

Trib. trav. Liège (div. Liège), 4 novembre 2022, R.G. 21/3.756/A

Des preuves recueillies de manière irrégulière restent néanmoins recevables pour autant que cette irrégularité n'affecte ni leur fiabilité – ce qui n'est pas le cas s'agissant d'un système informatique ayant fait ses preuves et dont rien n'indique qu'il aurait fourni des informations erronées quant à la position du véhicule – ni le droit du travailleur à un procès équitable – ce qui ne l'est pas davantage lorsque celui-ci a pu prendre connaissance des données GPS dans le cadre des débats et formuler ses observations à leur endroit.

*
* *

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

Disclaimer : Copyright et conditions d'utilisation du site.