Terra Laboris
CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

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

- Le Bulletin -

N° 153

30 avril 2022

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 > Critères protégés > Etat de santé

Trib. trav. Liège (div. Namur), 13 décembre 2021, R.G. 20/583/A

Le fait que le licenciement soit intervenu pendant une période d'incapacité de travail peut permettre d'analyser celui-ci sous le prisme des lois du 10 mai 2007. Cette seule circonstance factuelle, isolée de toutes les autres, est cependant insuffisante pour considérer que, au moment où la décision de congé est arrêtée par l'employeur, elle est susceptible de justifier une discrimination basée sur l'état de santé.

2.
Relation de travail > Economie collaborative

Trib. trav. fr. Bruxelles, 8 décembre 2021, R.G. 19/5.070/A[1]

Les conditions concrètes de prestation des coursiers ne permettent pas de les considérer comme relevant de l'économie collaborative. Il doit en effet s'agir de services rendus à des tiers et non de livraison de biens, ces services doivent être prestés en-dehors de l'exercice d'une activité professionnelle et ne peuvent être rendus qu'à des particuliers. En outre, ils doivent exclusivement être rendus dans le cadre d'une convention conclue par l'intermédiaire d'une plateforme électronique agréée. Ceux-ci exercent dès lors bien une activité professionnelle, et ce quel que soit leur statut et indépendamment de la hauteur de leurs revenus.
Par ailleurs, sur la question du lien de subordination, bien que l'examen des huit critères spécifiques contenus à l'arrêté royal du 29 octobre 2013 ait révélé « une forte subordination économique » par rapport à la société, l'examen des quatre critères généraux confirme l'absence de lien de subordination juridique, de sorte que la présomption établie par la présence des critères spécifiques doit être considérée comme renversée en l'espèce et qu'il ne peut être conclu à l'existence d'un contrat de travail. (Jugement DELIVEROO – non définitif).

3.
Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Types de contrat > A.L.E.

Trib. trav. Liège (div. Namur), 14 septembre 2021, R.G. 09/1.707/A, 09/1.709/A, 09/1.710/A, 09/1.711/A, 09/1.712/A, 09/1.713/A, 09/1.714/A, 09/1.716/A, 09/1.717/A, 09/1.718/A, 09/2.531/A, 09/2.532/A, 09/2.533/A, 09/2.535/A, 09/2.536/A, 09/2.537/A, 09/2.538/A, 09/2.539/A, 09/2.540/A et 09/2.541/A[2]

La responsabilité de l'utilisateur A.L.E. doit s'envisager au regard du critère de l'utilisateur normalement prudent et diligent, dans la mesure où la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail A.L.E. ne contient aucune obligation dans son chef d'informer les prestataires de leurs droits et obligations en matière de chômage. Lorsque le quota d'heures autorisées pour effectuer du travail sous ce régime est dépassé,

---

[1] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Quelle protection sociale pour les coursiers DELIVEROO ?**

[2] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Conditions du travail A.L.E.**

que les heures prestées en sus sont à l'initiative de l'utilisateur soit reportées au mois suivant – ou ne le sont pas, un « défraiement » plus important étant alors perçu –, une faute peut être retenue, susceptible d'entraîner un dommage, dès lors que les intéressés sont sanctionnés par l'ONEm sur le plan de leur droit aux allocations. Par contre, l'utilisateur n'est pas l'employeur et, de ce fait, en l'absence de contrat de travail, il ne peut y avoir de rémunération due.

4.

Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Durée du contrat > Contrat à durée déterminée > Contrats successifs (CDD) > Jurisprudence nationale > Raisons légitimes

Trib. trav. Liège (div. Liège), 24 décembre 2021, R.G. 20/2.455/A

La seule fermeture d'une exploitation est insuffisante à démontrer l'existence d'une raison légitime justifiant le recours à des CDD successifs, alors que la société exploite encore d'autres fonds de commerce.

5.

Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Critères de l'abus de droit > Formes d'abus > Comportement à la rupture > Manque de respect

Trib. trav. Liège (div. Liège), 10 décembre 2021, R.G. 20/2.142/A

Le fait de ne pas hésiter à licencier un travailleur par téléphone, sans réunion préalable et alors même que l'intéressé est en incapacité, en réduisant ainsi ses chances de retrouver rapidement un emploi dans le contexte sanitaire lié au Covid-19, démontre un manque de prise en considération de la dimension humaine du pouvoir de licencier et le caractère abusif de son exercice.

6.

Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Champ d'application > Secteur privé

Trib. trav. Liège (div. Liège), 10 décembre 2021, R.G. 20/2.927/A

Il résulte de façon limpide de l'article 2, § 3, de la C.C.T. n° 109 que sont exclus du champ d'application de celle-ci les travailleurs pouvant se prévaloir d'une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail, ce sans qu'il soit requis que ladite procédure ait été respectée, ni qu'elle offre au travailleur une protection et soit assortie d'une sanction au moins équivalente aux protection et sanction qu'elle prévoit.

7.

Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué du personnel (loi 1991) > Motifs encadrés par la loi > Motif économique ou technique > Fermeture / Faillite

C. trav. Liège (div. Namur), 21 décembre 2021, R.G. 2021/AN/157-2021/AN/158

L'article 3, § 2, de la loi du 19 mars 1991 implique une interdiction, dans le chef de l'employeur, de discriminer le travailleur protégé, négativement ou positivement, en considération de sa qualité de délégué ou candidat délégué du personnel. Il en sera ainsi, notamment, lorsque, à l'occasion d'une fermeture d'entreprise, l'employeur démontre que tous les travailleurs protégés disposaient de la même information et des mêmes chances d'accès au reclassement que leurs collègues licenciés, sans que celles-ci leur soient réservées par priorité, ce qui constituerait un traitement plus favorable lié à leur mandat.

8.

Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Préavis > Suspension

Trib. trav. Liège (div. Verviers), 15 décembre 2021, R.G. 21/264/A

Le raisonnement tenu par la Cour constitutionnelle dans son **arrêt n° 152/2019 du 24 octobre 2019** peut être appliqué à la loi du 15 juin 2020 visant à suspendre les délais de préavis des congés donnés avant ou durant la suspension temporaire de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure en raison de la crise du Covid-19, de sorte qu'une question préjudicielle, fondée sur sa rétroactivité, n'a pas de raison d'être.

9.

Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Contrôle de proportionnalité

Trib. trav. Liège (div. Liège), 24 décembre 2021, R.G. 21/537/A

Le fait que le médecin-conseil de sa mutuelle n'ait autorisé un travailleur exerçant des activités professionnelles identiques chez deux employeurs à reprendre ses prestations qu'auprès de l'un d'entre eux tend à démontrer les difficultés que l'intéressé éprouve dans l'exercice de ses fonctions chez l'autre. Dans ces circonstances, la décision prise par ce dernier de le licencier pour motif grave au motif qu'il ne lui aurait pas communiqué cette autorisation de reprise chez son concurrent constitue une mesure disproportionnée, alors qu'il ne ressort pas du dossier qu'il ait cherché à restaurer le dialogue ou envisagé plus sereinement la fin de leur relation professionnelle.

10.
Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Paiements à la rupture > Nature > Indemnité d'éviction du représentant de commerce > Apport de clientèle

Trib. trav. Liège (div. Liège), 5 octobre 2021, R.G. 20/1.698/A[3]

L'absence de préjudice du représentant de commerce licencié doit être appréciée au moment où le contrat prend fin, mais, lorsque celui-ci poursuit une activité susceptible de lui permettre de conserver sa clientèle, cette absence peut être déduite de faits postérieurs à la rupture.
L'employeur faisant valoir en l'espèce que l'intéressé a développé sa propre activité dans le même secteur (mêmes produits) et que, peu après, il est devenu entrepreneur indépendant dans une société active dans un autre secteur, pour en déduire qu'il a ainsi abandonné la valorisation de sa clientèle, le tribunal rejette ces arguments, précisant, pour la nouvelle activité développée immédiatement après la rupture, qu'elle ne porte pas sur le même secteur de clientèle et que, si une activité d'indépendant a été entreprise ultérieurement, rien n'indique que l'intéressé n'aurait pas eu l'intention de valoriser sa clientèle après la rupture du contrat de travail. La présomption n'est dès lors pas renversée.

11.
Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Audition

C. trav. Bruxelles, 6 juillet 2021, R.G. 2018/AB/607[4]

L'indemnité de protection du conseiller en prévention est due lorsque le motif grave n'est pas admis et que le juge a reconnu que celui-ci porte atteinte à l'indépendance de celui-ci ou que les motifs d'incompétence invoqués ne sont pas établis. Dès lors, lorsque le licenciement pour motif grave n'est pas fondé, le paiement de l'indemnité de protection n'est pas automatique. En l'espèce, la cour considère qu'il n'y a pas lieu d'allouer cette indemnité, les motifs de rupture (incidents entre parties) étant étrangers à l'indépendance du conseiller et n'étant pas relatifs à sa compétence à exercer ses missions légales.

12.
Travailleurs migrants / expatriés / (éléments d'extranéité) > Droit de l'Union européenne > Directive Détachement

C.J.U.E., 10 février 2022, Aff. n° C-219/20, (LM c/ BEZIRKSHAUPTMANNSCHAFT HARTBERG-FÜRSTENFELD), EU:C:2022:89

L'article 5 de la Directive n° 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, lu en combinaison avec l'article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et à la lumière du principe général du droit de l'Union relatif au droit à une bonne administration, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale prévoyant un délai de prescription de cinq ans pour des manquements à des obligations relatives à la rémunération des travailleurs détachés. (Dispositif)

---

[3] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Représentant de commerce : apport de clientèle et notion de préjudice à la rupture**.

[4] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Licenciement d'un contractuel de la fonction publique : un important arrêt de la Cour du travail de Bruxelles**.

Il n'apparaît en effet pas déraisonnable que, par l'effet d'un délai de prescription de cinq ans, les prestataires de services établis dans d'autres Etats membres soient tenus de conserver et de fournir les preuves de paiement des salaires pendant une telle durée. Dans ces conditions, la fixation d'un délai de prescription de cinq ans pour une infraction relative à la sous-rémunération de travailleurs détachés n'apparaît pas de nature à exposer un opérateur économique diligent au risque de ne pas être en mesure de faire connaître utilement son point de vue quant aux éléments sur lesquels l'administration entend fonder sa décision de le sanctionner pour la commission d'une telle infraction ni à celui de ne pas être en mesure de présenter sa cause, y compris ses preuves, devant un tribunal. (Cons. 51 et 52)

13.

Travailleurs migrants / expatriés / (éléments d'extranéité) > Droit de l'Union européenne > Directive Détachement

C.J.U.E., 8 mars 2022 (Grande Chambre), Aff. n° C-205/20, (NE c/ BEZIRKSHAUPTMANNSCHAFT HARTBERG-FÜRSTENFELD), EU:C:2022:168

L'article 20 de la Directive n° 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014, relative à l'exécution de la Directive n° 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) no 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »), en ce qu'il exige que les sanctions qu'il prévoit soient proportionnées, est doté d'effet direct et peut ainsi être invoqué par les particuliers devant les juridictions nationales à l'encontre d'un Etat membre qui en a fait une transposition incorrecte. (Extrait du dispositif)

14.

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

C.J.U.E., 25 novembre 2021, Aff. n° C-372/20, QY c/ FINANZAMT ÖSTERREICH, EU:C:2021:962[5]

La seule circonstance que les activités d'un travailleur s'exercent en-dehors du territoire de l'Union ne suffit pas pour écarter l'application des règles de l'Union sur la libre circulation des travailleurs et, notamment, du Règlement n° 883/2004 dès lors que le rapport de travail garde un rattachement suffisamment étroit avec ce territoire. Le rattachement suffisamment étroit entre le rapport de travail en cause et le territoire de l'Union découle notamment de la circonstance qu'un citoyen de l'Union qui réside dans un Etat membre a été engagé par une entreprise établie dans un autre Etat membre, pour le compte de laquelle il exerce ses activités.

[5] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Notion d'activité salariée au sens de l'article 11, § 3, sous a), du Règlement n° 883/2004**.

15.
Travailleurs migrants / expatriés / (éléments d'extranéité) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Prestations > Types de prestations > Soins de santé

C.J.U.E., 28 octobre 2021, Aff. n° C-636/19 (Y c/ CENTRAAL ADMINISTRATIE KANTOOR), EU:C:2021:885[6]

Le titulaire d'une pension accordée en vertu de la législation d'un Etat membre, qui a droit, en application de l'article 24 du Règlement n° 883/2004, aux prestations en nature servies par l'Etat de résidence pour compte de l'Etat débiteur de la pension, doit être considéré comme une « personne assurée » au sens de l'article 7, § 1er, de la directive et peut ainsi obtenir le remboursement des coûts des soins de santé reçus dans un troisième Etat membre, sans être affilié au régime d'assurance maladie obligatoire de l'Etat débiteur de la pension. Il faut entendre par « personne assurée » au sens de l'article 3, sous b), i), de la Directive n° 2011/24 la personne couverte par l'article 2 du Règlement n° 883/2004 et qui est une personne assurée au sens de l'article 1er, sous c), du Règlement. Il y a donc une définition par renvoi à ces deux dispositions du Règlement n° 883/2004.

16.
Travail et famille > Allocations familiales > Travail des étudiants et droit aux allocations

C. trav. Liège (div. Namur), 4 novembre 2021, R.G. 2020/AN/119[7]

L'arrêté royal du 10 août 2005 a entraîné un recul significatif pour le jeune qui ne reprendrait pas ses études, celui-ci étant désormais soumis à un quota d'heures alors qu'il ne l'était pas précédemment. Cependant, la cour admet l'existence de motifs liés à l'intérêt général. Le but était d'éviter que les étudiants qui avaient terminé leurs études cumulent, dans le courant des mois de juillet, août et septembre, une activité lucrative substantielle avec un droit aux allocations familiales. Il s'agissait également de supprimer une discrimination avec l'étudiant qui avait terminé ses études et s'était quant à lui inscrit comme demandeur d'emploi, étant ainsi soumis à des normes plus rigoureuses en matière de revenus.

17.
Accidents du travail > Mécanisme probatoire > Preuve à charge de la victime > Preuve de l'accident > Objet de la preuve

C. trav. Liège (div. Liège), 4 octobre 2021, R.G. 2019/AL/608[8]

Faisant application du nouveau Code civil, en son article 8.4 (ainsi que 870 du Code judiciaire), la cour énonce que la personne qui se prétend victime d'un accident du travail doit établir la survenance d'un événement soudain, que cette survenance a eu lieu dans le cours de l'exécution du travail, ainsi qu'une lésion. La preuve exigée par la loi est une preuve certaine. Dès lors qu'elle est apportée, la double présomption joue en faveur du travailleur.

---

[6] **Soins de santé transfrontaliers : notion de « personne assurée » au sens du droit européen**.

[7] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Allocations familiales et principe du standstill (suite)**.

[8] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Preuve de l'événement soudain : éléments à charge de la victime**.

Si, en l'espèce, il n'y a pas de témoin direct de l'accident (obstacle surmontable selon la cour), les éléments fournis sont maigres et, par ailleurs, jugés interpellants, à savoir l'heure de l'accident (dans la matinée) et les premiers soins donnés (le lendemain dans l'après-midi), alors que le travailleur déclare avoir boité immédiatement, ainsi que les éléments relatifs à la déclaration à l'employeur, intervenue le lendemain, le conseiller en prévention n'ayant été informé que deux jours plus tard. Enfin, une autre anomalie est constatée, étant une description accidentelle différente dans l'attestation du médecin de recours.

18.

Accidents du travail > Obligations de l'employeur > Obligation d'assurance > Cotisation d'affiliation d'office

Trib. trav. Hainaut (div. Charleroi), 9 novembre 2021, R.G. 20/1.983/A[9]

La sanction en cas de non-assurance ne peut être qualifiée de sanction pénale. Il s'agit d'une sanction de nature essentiellement civile, la Cour constitutionnelle ayant rappelé que celle-ci est prévue dans l'intérêt du financement de la sécurité sociale. Elle est dès lors hors champ d'application de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme.
En ce qui concerne la possibilité de réduction, celle-ci peut se justifier exceptionnellement dans certains cas, sur décision du Comité de gestion, qui doit statuer à l'unanimité et prendre une décision motivée. Il dispose d'un pouvoir discrétionnaire. Dans une telle hypothèse, le rôle du juge est d'exercer un contrôle de légalité. Il ne peut se substituer à l'administration, ce qui enfreindrait le principe de la séparation des pouvoirs. Le contrôle de légalité ne peut déboucher que sur l'annulation de la décision.

19.

Accidents du travail > Rémunération de base > Secteur public > Incapacité permanente > Désindexation > Arrêtés royaux > A.R. 13/07/1970

C. trav. Liège (div. Liège), 17 juin 2021, R.G. 2020/AL/335[10]

Le calcul de la rente de l'incapacité permanente doit se faire sans tenir compte d'une rémunération de base désindexée, devant être prise en compte, au contraire, la rémunération annuelle à laquelle la victime a droit au moment de l'accident, soit la rémunération effectivement versée sans désindexation.

20.

Accidents du travail > Réparation > Incapacité permanente > Etat antérieur > Globalisation du dommage

C. trav. Liège (div. Liège), 2 février 2021, R.G. 2019/AL/336[11]

Lorsqu'il apparaît qu'un anévrisme existait avant l'accident, qu'il ait été découvert fortuitement ou non est une circonstance indifférente, de même que le fait qu'il ait été asymptomatique, dès lors qu'il peut être

---

[9] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Conditions de la réduction de la cotisation d'office en cas de non-assurance de l'employeur en matière d'accidents du travail**.

[10] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Calcul de la rente d'incapacité permanente dans le secteur public : un arrêt de la Cour du travail de Liège**.

[11] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Accident du travail : indemnisation des séquelles directes et indirectes**.

mis en rapport avec l'accident lui-même. Pour renverser la présomption légale de causalité, il ne suffit pas de soutenir que la lésion existait antérieurement. Il faut que soit rapportée la preuve – avec un haut degré de vraisemblance – que l'état antérieur a évolué pour son propre compte et qu'il n'a pas été influencé par l'accident.

21.
Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Rééducation fonctionnelle

C. trav. Bruxelles, 10 décembre 2021, R.G. 2020/AB/317

L'assurance indemnités peut prendre en charge des prestations de réadaptation fonctionnelle comprenant notamment toute formation qui contribue directement à restaurer tout ou partie de la capacité de travail initiale du titulaire reconnu en incapacité ou à valoriser sa capacité de travail potentielle. Cette formation doit être nécessaire dans le sens où elle ne procède pas d'une réorientation décidée pour des motifs d'épanouissement personnel, mais se justifie d'un point de vue thérapeutique et doit permettre à l'intéressé de s'intégrer à nouveau de façon complète dans un milieu de travail.

22.
Sécurité d'existence > C.P.A.S. > C.P.A.S. compétent > Obligations en cas d'incompétence

Cass., 14 mars 2022, n° S.21.0059.F

L'article 47, § 4, alinéa 1er, de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale dispose que, lorsqu'un centre public d'action sociale impliqué dans l'affaire conteste sa compétence territoriale, le tribunal du travail, le cas échéant en dérogation à l'article 811 du Code judiciaire, convoque d'office le centre présumé compétent par pli judiciaire afin que celui-ci comparaisse à la prochaine audience utile. L'application de cette disposition et de l'article 18, § 4, alinéas 1er et 3, de la loi du 26 mai 2002, ainsi que de l'article 1er, 1°, de la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les centres publics d'action sociale suppose que le centre public d'action sociale qui reçoit la demande ou le tribunal qui statue dans une affaire impliquant un ou plusieurs centres dispose d'éléments permettant de présumer compétent un autre centre.

23.
Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Récupération > Aide sociale

C. trav. Liège (div. Namur), 1er février 2022, R.G. 2021/AN/53

Une décision de récupération de l'aide sociale équivalente au R.I.S. ne peut être annulée en l'absence d'audition préalable, la cour précisant que celle-ci n'a pas un caractère légalement obligatoire, contrairement à ce qui est prévu en matière d'intégration sociale.

24.
Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Emploi des langues > Langue de la procédure

Trib. trav. Hainaut (div. Charleroi), 6 décembre 2021, R.G. 20/482/A

Lorsqu'une traduction n'a pas été jointe à l'acte qui doit être notifié dans une région linguistique différente de celle de la langue de la procédure, c'est uniquement la notification de l'acte qui est nulle et non celui-ci. En d'autres termes, la nullité ne concerne que les conséquences attachées à la notification, mais non, lorsque l'acte de procédure émane d'une partie, au dépôt de cet acte, spécialement lorsque cette dernière formalité interrompt un délai de déchéance, de forclusion ou de prescription. Il est, dans ce cas, possible de régulariser la procédure en procédant à une nouvelle notification, accompagnée de la traduction exigée par l'article 38 de la loi.

25.
Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Rapport de détective privé / Constat d'huissier

C. trav. Liège (div. Liège), 1er octobre 2021, R.G. 2020/AL/237[12]

S'il est interdit au détective de collecter des informations relatives à l'état de santé, le simple fait de montrer comment une personne se déplace en rue ou le fait qu'elle exercerait une activité parallèle n'est pas une donnée telle, ces faits n'étant pas couverts par le secret médical et pouvant être perçus par n'importe qui. C'est par déduction que l'on peut établir un rapport avec l'état de santé de la personne. L'information légale à celle-ci doit intervenir avant l'utilisation en justice du rapport, la personne protégée devant pouvoir avoir accès à celui-ci et s'opposer à tout traitement des données recueillies. Il s'agit d'une question de principe particulièrement importante lorsque le mode de preuve est utilisé dans des litiges relatifs à l'indemnisation d'un accident du travail, qui présentent un lien étroit avec la santé des travailleurs, et ce quand bien même les données personnelles relatées dans le rapport et les images de l'intéressé sur la voie publique auraient été susceptibles d'être constatées par toute autre personne qui l'aurait croisé.

*
* *

[12] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Rapport d'un détective privé : écartement en cas de non-respect de l'obligation d'information à la personne qui fait l'objet de l'observation**.

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

Disclaimer : Copyright et conditions d'utilisation du site.