Terra Laboris
CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

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

- Le Bulletin -

N° 193

Le 15 février 2024

Chère Lectrice,
Cher Lecteur,

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,

L'équipe rédactionnelle

SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.
Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé > Licenciement > Motif > Désorganisation

Trib. trav. Liège (div. Liège), 10 octobre 2023, R.G. 22/2.535/A

Lorsqu'un employeur licencie un travailleur non en raison de sa maladie mais de l'impact de l'absentéisme qui en découle sur l'organisation du travail, il est question d'une distinction indirecte fondée sur l'état de santé, laquelle est susceptible de constituer un but légitime pour peu que l'intéressé prouve qu'il y a effectivement eu désorganisation du service et que le licenciement était de nature à constituer une mesure appropriée et nécessaire pour la bonne organisation du travail. Tel n'est pas le cas lorsque, sachant à ce moment que, ne disposant que de deux camions, il n'aurait pas de place pour trois chauffeurs, il a, en engageant un remplaçant sous CDI moins d'une semaine après l'accident survenu à l'un de ses chauffeurs, en réalité fait le choix de ne pas permettre à celui-ci de reprendre son poste à la fin de son incapacité. En le licenciant le jour de sa reprise annoncée de travail, la société a, partant, usé de moyens disproportionnés pour rencontrer un problème qui, en définitive, ne se posait plus à ce moment du fait de cet engagement antérieur. Elle a, en outre, traité la victime de l'accident moins favorablement que le nouveau chauffeur engagé sous CDI puisque son absence lui a coûté sa place au sein de la société. Reste néanmoins que ce licenciement aurait été décidé, même en l'absence de discrimination. La désorganisation suite à l'incapacité du travailleur concerné était en effet réelle compte tenu du fait que la société, qui possédait deux camions, ne disposait plus que d'un seul chauffeur en son sein. Il fait, en outre, peu de doutes que, même si l'employeur avait été diligent en engageant, dans un premier temps, un travailleur dans le cadre d'un contrat temporaire, une absence de deux ans aurait fini par le contraindre à engager quelqu'un de manière pérenne après un certain temps ne serait-ce que pour respecter les règles en matière de contrats de remplacement ou à durée déterminée successifs. Dans cette mesure, le tribunal fixe à trois mois de rémunération l'indemnité forfaitaire due pour discrimination en raison de l'état de santé.

2.
Banque de données > Concertation / Participation > Commission paritaire > Champ d'application des C.P. > Par numéro > C.P. 124

Trib. trav. Liège (div. Liège), 3 octobre 2023, R.G. 22/2.493/A

Les travaux de rénovation de façades relevant aussi bien de la compétence de la CP 121 que de celle de la CP 124, il y a, pour déterminer laquelle est compétente, lieu d'avoir égard aux autres activités exercées par l'entreprise et au pourcentage de son CA réalisé par leurs biais respectifs. Il y a, ainsi, lieu de considérer que, lorsque les travaux de rénovation de façades représentent 43% de son chiffre d'affaires alors que 53% de celui-ci est généré par des travaux de rénovation et de décapage de surfaces diverses (boiseries, escaliers, portes intérieures, etc.) qui relèvent uniquement de la compétence de la CP première dite, c'est bien de celle-ci que l'entreprise relève.

3.
Banque de données > Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Obligations de l'employeur > Payer la rémunération > Salaire garanti

Trib. trav. Liège (div. Liège), 27 octobre 2023, R.G. 22/3.582/A

Abuse de son droit l'employeur qui, prévenu par son travailleur le jour même du contrôle échoué, qu'il entend s'y soumettre, refuse de lui laisser une nouvelle chance de prouver la réalité de son incapacité.

4.
Banque de données > Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Obligations du travailleur > Incapacité de travail > Contrôle médical

Trib. trav. Liège (div. Liège), 27 octobre 2023, R.G. 22/3.582/A

S'il souhaite conserver son salaire garanti, le travailleur doit, sauf motif légitime, s'organiser pour se conformer aux obligations imposées par son employeur relativement au contrôle de son incapacité. Dans l'esprit du législateur, ledit motif est d'ordre médical (p. ex., hospitalisation, consultation du médecin traitant). Sauf cas particulier/exceptionnel expressément prévu au règlement de travail, il n'englobe pas les contraintes familiales tel le fait de devoir aller chercher un enfant à l'école.

5.
Banque de données > Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Responsabilité de l'employeur > Dommage

Trib. trav. Liège div. Liège), 3 octobre 2023, R.G. 22/2.493/A

Des incapacités de travail à répétition et le fait que, à un moment donné, le travailleur se soit retrouvé dans les conditions pour invoquer une force majeure médicale peuvent traduire l'existence d'un stress et d'un mal-être au travail partiellement imputables aux fautes commises par l'employeur, étant, en l'espèce, la communication tardive des horaires de travail (laquelle a eu un impact négatif sur la vie privée de l'intéressé qui a deux enfants à charge) et le non-respect des dispositions en matière de déclaration et de paiement des heures supplémentaires et de certaines indemnités (qui, dans la mesure où il a été contraint de déposer plainte à l'inspection sociale pour voir sa situation régularisée, a eu des conséquences néfastes sur l'ambiance de travail). Et le tribunal d'estimer que, à défaut d'éléments permettant de chiffrer le dommage moral en lien avec les difficultés d'organisation familiale ou avec les contraintes liées à la nécessité de devoir déposer plainte pour obtenir la reconnaissance de ses droits, le dommage moral ainsi subi peut être évalué ex aequo et bono à 750,00 €.

6.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Amende civile > Motifs concrets

Trib. trav. Liège (div. Huy), 9 octobre 2023, R.G. 22/177/A

En matière de licenciement pour motif grave, le courrier de licenciement doit permettre au juge de vérifier si le délai strict de 3 jours pour rompre le contrat a bien été respecté. Tel n'est pas le cas dans le cadre de l'application de la CCT n° 109, où le degré d'exigence de précision des motifs dans le temps peut, de ce fait, être moindre. Même si la date précise des faits n'est pas mentionnée, une formulation y sera ainsi concrète dans le temps dans la mesure où l'on peut en déduire que ceux-ci ont été constatés immédiatement avant le licenciement.

7.
Banque de données > 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

C. trav. Bruxelles, 10 octobre 2023, R.G. 2020/AB/314

Le droit à la liberté d'expression n'autorise pas un travailleur à adopter sur son lieu de travail une conduite consistant à tenir des propos déplacés, vulgaires et à connotation sexuelle devant et à l'égard d'autres membres du personnel. Le licencier pour ce motif est en lien avec une conduite excédant largement les limites d'un droit qui est tout sauf absolu, limité qu'il est par le devoir de respecter les convenances et les bonnes mœurs dans la relation de travail (LCT, art. 16).

8.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du motif grave > Régularité

C. trav. Liège (div. Liège), 16 octobre 2023, R.G. 2023/AL/48

Le juge doit examiner d'office si les conditions de légalité du congé ont été respectées et doit dès lors soulever d'office les irrégularités éventuelles dans la notification du motif grave. Il doit procéder à cet examen même en l'absence de moyens soulevés par l'une ou l'autre partie, sauf à vérifier au préalable si les dispositions légales n'ont pas fait l'objet d'une renonciation valable de la part du demandeur, et ce dans le respect des droits de la défense et du principe du contradictoire (en ce sens, voy. Cass., 22 mai 2000, S.99.0046.F).

9.
Banque de données > Rémunération / Avantages / Frais > Paiement > En nature

C. trav. Bruxelles, 16 octobre 2023, R.G. 2020/AB/191

Lorsque le contrat de travail ne contient aucune évaluation du logement de fonction et qu'il n'est par ailleurs fait état d'aucun autre écrit, porté préalablement à la connaissance du travailleur, ayant un tel objet, la valeur de cet avantage ne peut, par application de l'article 6 de la loi du 12 avril 1965, pas être

prise en compte au titre de rémunération payée en nature pour déterminer si le salaire minimum sectoriel correspondant à la catégorie de fonction revendiquée a été respecté.

10.
Banque de données > Travailleurs migrants / expatriés / (éléments d'extranéité) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Prestations > Types de prestations > Pension > Pension complémentaire

C.J.U.E., 16 novembre 2023, Aff., n° C–459/22 (COMMISSION EUROPEENNE C/ ROYAUME DES PAYS-BAS), EU:C:2023:878[1]

Les travailleurs qui demandent le transfert de la valeur de leurs droits entre deux organismes d'assurance retraite (législation néerlandaise) n'étant pas confrontés au refus de constituer une garantie ou de prendre en charge la responsabilité pour l'impôt dû et n'étant par conséquent pas soumis à une imposition alors que les travailleurs migrants peuvent l'être, il y a un traitement fiscal désavantageux dans le chef de ces derniers.
Cette différence de traitement est susceptible d'empêcher ou de dissuader les travailleurs d'accepter un emploi dans un autre État membre et d'y transférer la valeur de leurs droits en matière de pension complémentaire. La mesure peut dès lors constituer une entrave à la libre circulation des travailleurs. La Cour rappelle que celle-ci ne peut être admise que si elle poursuit un objectif légitime compatible avec le Traité et est justifiée par des raisons impérieuses d'intérêt général.

11.
Banque de données > Travailleurs migrants / expatriés / (éléments d'extranéité) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Loi applicable > Travail dans plusieurs Etats membres

Cass., 2 octobre 2023, S.20.0069.N

Il résulte des articles 13.4 du Règlement (CE) n° 883/2004 et 14.5ter du Règlement (CE) n° 987/2009 que, si des services à caractère marginal sont rendus par une personne en tant que fonctionnaire dans un État membre et que cette personne exerce également une activité, salariée ou non salariée, dans un ou plusieurs autres États membres, l'activité marginale doit être ignorée aux fins de déterminer la législation nationale de sécurité sociale applicable. Au sens de l'article 14.5ter du Règlement 987/2009, le caractère marginal ou non des activités exercées par une personne en tant que fonctionnaire dans un État membre est apprécié uniquement sur la base de celles-ci et non sur la base de l'ensemble des activités, y compris les activités salariées et indépendantes qu'elle y exerce.

12.
Banque de données > Travail et famille > Allocations familiales > Travail des étudiants et droit aux allocations

C. trav. Liège (division Liège), 8 août 2023, R.G. 2022/AL/543

La modification apportée par l'arrêté royal du 10 août 2005, qui prévoit un contrôle trimestriel et non plus mensuel du plafond d'heures pouvant être prestées et la prise en compte de l'activité lucrative quelle que

[1] Pour plus de développements sur la question, voir :
Retraite complémentaire constituée par l'intermédiaire de l'employeur : conditions de transfert de la valeur des droits à pension

soit sa nature sans plus distinguer le travail sous contrat de travail d'étudiant - jusqu'alors immunisé, emporte un recul significatif puisqu'il peut engendrer la perte totale des allocations familiales au cours du trimestre concerné. Cette modification répond cependant un motif d'intérêt général et la mesure est apte à atteindre l'objectif poursuivi. Elle est nécessaire et proportionnelle : il n'y a dès lors pas de violation du principe du standstill.

13.
Banque de données > Accidents du travail > Définitions > Accident du travail (général) > Evénement soudain > Typologie > Altercation

C. trav. Bruxelles, 18 décembre 2023, R.G. 2022/AB/37

Constitue l'événement soudain requis un complexe factuel ayant eu pour cadre une intervention policière qui s'est déroulée sur la voie publique (…) combinant une contrainte physique (l'intéressé a été poussé dans le dos et tenu par les bras afin d'être guidé vers le véhicule de police) et une vive tension émotionnelle (il a tenu tête aux policiers, a fini par être privé de sa liberté et a passé une partie de la nuit en cellule).

14.
Banque de données > Accidents du travail > Définitions > Exécution du contrat > Autorité de l'employeur > Voie publique

C. trav. Bruxelles, 18 décembre 2023, R.G. 2022/AB/37

L'accident est considéré comme survenu dans le cours de l'exécution lorsqu'au moment où il se produit le travailleur se trouve sous l'autorité de l'employeur, étant que sa liberté personnelle est limitée en raison de l'exécution du travail. Le lien de subordination n'est pas nécessairement inhérent au temps de travail et l'exécution du contrat ne coïncide pas toujours avec l'exécution du travail lui-même. En l'espèce, s'agissant d'une altercation avec la police sur la voie publique, l'accident est survenu dans le cours de l'exécution du contrat, l'intéressé se trouvant sous l'autorité de l'employeur non seulement parce que l'intervention de la police a débuté pendant les heures de travail mais aussi parce que l'accident de la circulation qui a précédé ces faits a été causé avec le camion de l'employeur dont il avait la responsabilité jusqu'à ce que son patron vienne le récupérer.

15.
Banque de données > Accidents du travail > Mécanisme probatoire > Preuve à charge de la victime > Valeur probante > Déclarations de tiers

C. trav. Bruxelles, 2 octobre 2023, R.G. 2022/AB/263

Il n'y a pas de raison de mettre en doute des déclarations de collègues dans la mesure où leurs auteurs étaient occupés à travailler avec la victime au moment de l'accident (jardin communal). Les déclarations de ces personnes sur ce qu'elles ont vu et entendu constituent des éléments de preuve. Elles ont été rédigées peu de temps après les faits, sont claires, circonstanciées, détaillées, se complètent et se renforcent. Il n'y a aucun élément objectif permettant de penser qu'il y a eu concertation entre les intéressés. Ils ont été entendus directement par l'inspecteur de la compagnie et ne pouvaient dès lors prévoir les questions qui leur seraient posées.

16.
Banque de données > Accidents du travail > Réparation > Incapacité permanente > Critères d'évaluation > Marché du travail

C. trav. Bruxelles, 23 octobre 2023, R.G. 2021/AB/627

Il y a lieu dans l'évaluation d'associer les éléments d'ordre fonctionnel au profil socioprofessionnel de l'intéressé (étant son âge à la date de consolidation, ses diplômes éventuels, sa formation, son expérience professionnelle) et de superposer l'ensemble au marché général de l'emploi. En l'espèce, la cour considère qu'en dehors du métier d'aide-soignante exercé par l'intéressée son marché général de l'emploi accessible avant l'accident se limitait à des professions manuelles réservées à des travailleurs peu qualifiés et qu'elle a, suite à celui-ci, perdu une part importante de son marché du travail. Les critères relevés par la cour sont que (i) l'exercice d'une activité manuelle nécessite d'être en possession de toutes ses facultés physiques pour exercer pleinement sa capacité concurrentielle sur le marché général de l'emploi, (ii) les métiers toujours accessibles sont des métiers sollicitant exclusivement les mains, voire des métiers limitant sérieusement la station debout et la marche et (iii) même en faisant appel à ses facultés de réadaptation et à ses possibilités de rééducation professionnelle, les contraintes physiques inhérentes à une large part des professions manuelles non qualifiées, voire à l'activité d'aide-soignante, s'avèrent peu compatibles avec les limitations fonctionnelles qu'elle rencontre, son âge ne faisant qu'accentuer la tendance.

17.
Banque de données > Chômage > Paiement des allocations > Taux > Cohabitant > Notion de cohabitation

C. trav. Bruxelles (8e chbre), 9 novembre 2023, R.G. 2022/AB/81

Il est constant que le chômeur, qui bénéficiait des allocations de chômage au taux isolé, a été, à partir du 22.2.2018, domicilié à la même adresse que plusieurs autres personnes non apparentées reprises sur sa composition de ménage. Il a systématiquement indiqué dans les formulaires C1 et annexes une situation de cohousing, que l'ONEm a remis en cause, lui octroyant le code cohabitant et décidant d'une récupération des allocations. L'arrêt se réfère à plusieurs décisions de la Cour de cassation sur la notion de cohabitation et rappelle comment se règle la question de la preuve. La cour retient qu'il est établi que l'immeuble dans lequel habitait le chômeur avait fait l'objet de transformations, changeant sa destination de maison unifamiliale en hôtel de 13 chambres privatives avec les commodités de base et sans infrastructure commune. Elle retient également que le chômeur prouve, par ses extraits de compte, qu'il payait le loyer ainsi que ses dépenses courantes, ce qui établit, à défaut de tout élément en sens contraire, son organisation de vie séparée et autonome des autres occupants de l'immeuble. Le taux isolé se justifiait donc.

18.
Banque de données > Chômage > Paiement des allocations > Taux > Cohabitant > Notion de cohabitation

C. trav. Liège (chbre 2-A), 29 septembre 2023, R.G.2023/AL/29

La cour du travail retient comme « indications confondantes » de la cohabitation de la chômeuse avec un tiers que (i) celui-ci s'était trouvé chez elle lors d'un différend familial et le jour où les contrôleurs de

l'ONEm s'étaient présentés, (ii) il est décrit comme habitant dans la rue, (iii) il n'est domicilié ou n'a pu établir une présence effective nulle part ailleurs, (iv) il est le père d'un des enfants de la chômeuse, a été ou est toujours marié avec elle et (v) publie sur Facebook des photos et commentaires illustrant une vie de couple. L'arrêt retient que les éléments apportés pour établir l'absence de cohabitation sont postérieurs à la période litigieuse et que l'attestation de la fille de la chômeuse selon laquelle le tiers n'aurait pas dormi à la maison est peu crédible en raison des liens qu'elle présente avec sa mère et des répercussions de la décision administrative sur sa propre situation financière.

19.

Banque de données > Chômage > Paiement des allocations > Taux > Travailleur ayant charge de famille > Pension alimentaire

C. trav. Liège (div. Liège - Chbre 2-A), 25 juillet 2023, R.G. 2023/AL/91

Le litige porte sur la catégorie de chômeur de M. F. qui, par un C1 du 26 février 2018 a déclaré vivre seul mais payer une pension alimentaire pour sa fille Barbara, née le 27 février 1990 et a donc obtenu le taux chef de famille. Le dernier jugement fixant cette obligation alimentaire date du 18 juin 2015. Depuis le 6 octobre 2019, sa fille a commencé à travailler. L'ONEm a exclu M. F. du bénéfice des allocations au taux travailleur ayant charge de famille depuis cette date, décidé de la récupération des allocations indûment perçues et appliqué une sanction administrative de 13 semaines. Le tribunal a dit le recours de M. F. non fondé.
L'arrêt décide que M. F. ne peut prétendre au taux travailleur ayant charge de famille depuis le 6 octobre 2019. Si celui-ci a encore fait des paiements, c'est vraisemblablement pour apurer des arriérés pour une période largement antérieure, ce qui ne justifie pas le taux chef de famille. En toute hypothèse, la situation concrète de sa fille ne justifiait plus ce taux, celle-ci gagnant sa vie. La cour du travail écarte la bonne foi et refuse de limiter la récupération de l'indu. Sur la sanction administrative, l'arrêt refuse de la limiter à un avertissement mais, compte tenu de la longue carrière de M. F. et de l'absence d'antécédents spécifiques en chômage, la réduit à 8 semaines.

20.

Banque de données > Chômage > Procédure administrative > Décision administrative > Révision

C. trav. Bruxelles, 9 novembre 2023, R.G. 2022/AB/36

Le litige porte sur le montant de l'allocation journalière de chômage de Mme S. du 1.5.2015 au 31.1.2019. Celle-ci a déclaré vivre seule avec ses enfants. Il est apparu, à la suite d'enquêtes de la caisse d'allocations familiales et de l'auditorat du travail, qu'en réalité elle avait, pendant toute cette période, cohabité avec son mari et ses enfants. L'ONEm l'a donc, par une décision du 6.3.2019, exclue du droit aux allocations au taux chef de ménage et lui a octroyé le taux cohabitant à partir du 1.5.2015, a décidé de récupérer les allocations payées indûment à partir du 1.1.2016 et a prononcé une sanction administrative de 13 semaines. Par jugement du 21.12.2021, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a confirmé cette décision et, sur la demande reconventionnelle de l'ONEm, a condamné la chômeuse au remboursement de l'indu.

21.
Banque de données > Chômage > Récupération > Limitation > Bonne foi

C. trav. Liège (division Liège - chbre 2-A), 25 juillet 2023, R.G.2022/AL/489

M.N. a exercé une activité accessoire consistant à faire de manière sporadique des sondages après 18 heures sans la déclarer, ce qu'il a reconnu. Le litige porte sur la récupération des allocations de chômage indûment perçues et sur la sanction administrative de huit semaines. M. N. demandait à bénéficier de l'alinéa 5 de l'article 169 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, qui permet de limiter la récupération au montant brut des revenus non cumulables notamment lorsque le chômeur prouve sa bonne foi. L'arrêt admet cette bonne foi en tenant compte d'un ensemble d'éléments : M. N. ne percevait qu'une allocation de garantie de revenus en complément de son emploi à temps partiel et pouvait donc, fût-ce de façon erronée, ne pas se considérer comme un « vrai » chômeur ; il a commencé son activité indépendante après le début de son indemnisation et n'a donc jamais été confronté, après le début de cette activité, à un formulaire lui demandant explicitement s'il exerçait une activité indépendante ; il est concevable qu'il ait pu penser que l'ONEm était au courant ; enfin, le volume de cette activité était tellement faible qu'il était sous le régime de franchise TVA, ce qui a pu donner à M. N. le sentiment que cela ne pouvait affecter ses droits sociaux. Compte tenu de cette bonne foi, la sanction administrative de 8 semaines est réduite au minimum légal de quatre semaines.

22.
Banque de données > Assujettissement - Salariés > Champ d'application de la loi > Exemptions > Artistes

C. trav. Bruxelles, 26 septembre 2023, R.G. 2022/AB/74

La compétence de la Commission Artistes n'est pas de nature discrétionnaire, ceci ne pouvant résulter de sa composition particulière ni du mode de prise de ses décisions. La contestation en la matière relève du contentieux généré par les décisions d'assujettissement (article 580, 3° du Code judiciaire), le juge ayant une compétence de pleine juridiction avec pouvoir de substitution.

23.
Banque de données > Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Etat d'incapacité de travail > Evaluation > Modes

C. trav. Liège (div. Liège), 18 octobre 2023, R.G. 2022/AL/577

Selon le prescrit de l'article 100 de la loi coordonnée le 14 juillet 1994, seules les répercussions fonctionnelles des affections et non les affections elles-mêmes sont à prendre en considération pour apprécier le degré d'incapacité de travail d'un assuré social. L'incapacité définie par ledit article est appréciée au regard du marché général du travail accessible à l'assuré social et comprend le groupe de professions dans lequel se range l'activité professionnelle exercée par l'intéressé au moment où il est devenu incapable de travailler ou les diverses professions qu'il a ou aurait pu exercer du fait de sa formation professionnelle. L'évaluation de cette réduction de capacité de gain doit être concrète et individualisée par référence aux critères qui définissent cette notion. Il faut tenir compte des réalités objectives du marché du travail contemporain afin de prendre en considération des professions réellement existantes.

24.
Banque de données > Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Etat d'incapacité de travail > Evaluation > Modes

C. trav. Liège (div. Liège), 8 septembre 2023, R.G. 2022/AL/153

Il résulte de la lecture de l'article 100, § 1er, de la loi coordonnée le 14 juillet 1994, qui est d'ordre public, que pour qu'un travailleur puisse être reconnu incapable de travailler, trois conditions doivent être remplies : (i) il faut avoir cessé toute activité, (ii) cette cessation doit être la conséquence directe du début ou de l'aggravation de lésions ou de troubles fonctionnels et (iii) ces lésions ou troubles fonctionnels doivent engendrer une réduction de deux tiers au moins de la capacité de gain du travailleur. L'article 100, § 1er, susmentionné n'exige toutefois pas que la capacité initiale de gain soit celle sur le marché normal de l'emploi qu'aurait une personne apte à 100 %. Ce que la loi impose, c'est donc une capacité initiale de gain qui ne soit pas inexistante et qui puisse être affectée par une éventuelle aggravation de lésions et troubles fonctionnels déjà présents.

25.
Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Enregistrements

C. trav. Bruxelles, 18 octobre 2023, R.G. 2019/AB/214

Confronté à une preuve obtenue illégalement, le juge doit vérifier si l'illégalité était nécessaire, à défaut d'autres moyens plus adaptés de se procurer une preuve, et a été limitée au strict nécessaire pour procurer une preuve à la partie qui en manquait. Tel est le cas de l'enregistrement sonore auquel l'employeur a procédé unilatéralement, au moyen de son gsm, d'un échange verbal avec un travailleur qui, lorsqu'il s'est rendu compte qu'il était enregistré à son insu, n'a pas demandé à son interlocuteur d'effacer cet enregistrement dont il n'a, ultérieurement, pas remis l'authenticité en cause alors même qu'il en avait la possibilité. Le fait qu'il s'agisse d'un enregistrement partiel n'entache pas sa fiabilité.

*
* *

Editeur responsable : Mireille JOURDAN, 63 rue des Templiers, 1301 Bierges.
Disclaimer : Copyright et conditions d'utilisation du site.