Terra Laboris
CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

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

- Le Bulletin -

N° 186

15 octobre 2023

Chère Lectrice,
Cher Lecteur,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin, dont la brève est consacrée à une réflexion sur l'expertise médicale judiciaire en accidents du travail.

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

La motivation de l'expertise médicale ou le manque de motivation de l'expert

L'expertise médicale est sans aucun doute le moyen probatoire le plus essentiel pour emporter la conviction du juge dans la fixation du taux d'incapacité de travail. La jurisprudence récente met en avant une nouvelle approche quant à la précision de l'expertise médicale en matière d'accidents du travail.

Il ressort de celle-ci[1] une obligation dans le chef de l'expert de *motiver*[2] ses avis techniques sur base de l'article 962 du Code judiciaire. L'enseignement de ces différents arrêts permet d'établir plusieurs étapes afin d'évaluer le taux d'incapacité. Celles-ci peuvent être résumées comme suit : en premier lieu, analyser les limitations fonctionnelles de la victime, ensuite, établir concrètement son profil socioprofessionnel, enfin, à l'aune de ces deux premiers critères, apprécier sa capacité concurrentielle actuelle.

Tout d'abord, concernant le premier critère, le *critère médical*, l'expert doit décrire matériellement les lésions et séquelles[3] du travailleur. La jurisprudence précise cette exigence descriptive : l'expert doit expliciter les « *mouvements, gestes, positions du corps, déplacements, situations, travaux et autres démarches professionnelles devenus impossibles ou pénibles ou pour lesquels il existe une contre-indication médicale, résultant des lésions décrites »*[4]. Cette analyse intervient par le biais d'un examen. Celui-ci permettra d'établir la palette de *limitations fonctionnelles* que subit la victime par le fait de l'accident. Il incombera alors à l'expert de déterminer avec précision l'impact de l'accident sur l'organisme de la victime, qu'il s'agisse de son système moteur, de son psychisme[5] ou encore de l'impact sur ses sens. Cette exigence de précision est liée à la qualité de sa motivation. Ainsi, dans une espèce, la Cour du travail de Bruxelles a considéré la motivation de l'expert comme insuffisante dès lors qu'il ne retenait – sans aucune précision supplémentaire - qu'une seule séquelle, soit une « *réaction d'anxiété et de dépression*[6] ».

Ensuite, il s'agit du second critère, le *critère personnel*, c'est-à-dire l'établissement du profil socioprofessionnel de la victime avant la consolidation. Il s'agit d'une analyse factuelle, nécessitant d'identifier ses antécédents au sens large : *son âge, sa formation, ses expériences professionnelles, ses qualités professionnelles ainsi que sa possibilité de rééducation fonctionnelle à la date de la consolidation*[7]. En d'autres termes, cette identification doit répondre à la question : quel était le marché du travail accessible à la victime avant l'accident compte tenu du critère personnel ?

Enfin, dernière étape, il faut prendre le *critère personnel*, le mettre en relation avec le *critère médical* et se demander dans quelle mesure les séquelles ont réduit le marché général de l'emploi de la victime. Par

---

[1] C. trav. Bruxelles, 2 janvier 2023, R.G. 2014/AB/172 ; C. trav. Bruxelles, 3 avril 2023, R.G. 2021/AB/537; C. trav. Bruxelles, 17 avril 2023, R.G. 2016/AB/1.183 ; C. trav. Liège (div. Liège), 17 mai 2023, R.G. 2022/AL/192.

[2] Sans aller jusqu'à la substance d'un avis juridique, ce qui entraînerait sa nullité puisque le juge ne peut déléguer sa juridiction (art. 11 C.J). Il s'agit d'une règle d'ordre public. En ce sens voy. Cass., 14 septembre 1992, *Pas.*, 1992, I, p.1021.

[3] C. trav. Liège (div. Liège), 17 mai 2023, R.G., 2022/AL/192, p.10.

[4] C. trav. Bruxelles, 3 janvier 2022, R.G. 2015/AB/679; C. trav. Bruxelles, 16 juin 2014, R.G., 2012/AB/657. *in* M. JOURDAN, S. REMOUCHAMPS, C. LORGEOUX, *Accidents du travail : procédure (contentieuse et non-contentieuse) et règles de prescription*, Wolters Kluwer Belgium, Liège, 2023, p.172.

[5] Par exemple un état dépressif réactionnel : C. trav. Bruxelles, 22 mai 2023, R.G. 2018/AB/1.033, p.13.

[6] C. trav. Bruxelles, 3 avril 2023, R.G. 2021/AB/537, p.20.

[7] M. JOURDAN, S. REMOUCHAMPS, C. LORGEOUX, *Ibid.*, p.172.

marché de l'emploi, on entend l'ensemble des professions accessibles[8] à la victime en comparaison avec les autres travailleurs aptes à exercer une activité salariée. Cette analyse d'identification peut se faire de manière binaire :

1) Analyser, sous un versant positif, les métiers qui lui restent ouverts sans perte concurrentielle.
2) Identifier, sous un versant négatif, quels sont les métiers « *qu'elle ne peut plus exercer qu'au prix d'efforts significatifs, voire avec une efficacité moindre*[9] ». Mais aussi ceux qu'elle ne peut plus effectuer du tout au vu de ses limitations fonctionnelles.

Cette dernière étape est cruciale. L'expert ne peut pas seulement considérer théoriquement[10], compte tenu du critère médical, que la victime est capable d'exercer telle ou telle fonction, encore faut-il tenir compte, de manière pratique, depuis la consolidation, du marché de l'emploi qui lui est encore *effectivement* accessible.

En ce sens, comme le reconnait la jurisprudence[11], il est évident qu'un faible taux d'incapacité pour un travailleur manuel aura une répercussion économique plus importante que pour un travailleur intellectuel dès lors que (1) son marché est plus restreint ; (2) son intégrité corporelle se confond avec sa force de travail; (3) sa reconversion pourra être plus complexe.

C'est par cet examen systématique qu'on obtient ce qu'on peut appeler la « capacité concurrentielle[12] » de la victime, qui permettra à l'expert de proposer un taux d'incapacité en guise de conclusion à ses travaux. Ce taux devra également englober les efforts accrus[13] par la victime, ainsi que son état antérieur sauf lorsqu'une *« pathologie antérieure évolutive continue d'évoluer pour son propre compte comme elle le ferait en l'absence d'accident*[14] ». Dans un tel cas, la pathologie ne sera pas prise en compte. Le juge appréciera ensuite souverainement[15] les travaux de l'expert au regard des critères que nous avons analysés.

Concluons cette note synthétique par les balises dressées par la Cour du travail de Bruxelles quant à la forme de la motivation du rapport d'expertise. Dans plusieurs de ses arrêts, celle-ci rappelle qu'une *exigence de clarté* est attendue de l'expertise. Elle doit être écrite dans un langage accessible[16] et permettre au profane de la comprendre. Entendons-nous bien, il ne s'agit pas d'enlever la précision avec laquelle les termes scientifiques désignent l'une ou l'autre pathologie, mais de rédiger un avis qui explicite clairement en quoi et dans quelle mesure, par exemple, un état antérieur n'a aucun lien avec la lésion survenue par le fait de l'accident de travail. Ensuite, une *exigence descriptive* semble devoir s'imposer à l'expert, à qui il incombe de décrire de manière détaillée toutes les étapes de son raisonnement scientifique. Cette exigence doit permettre de cerner et la nature et l'ampleur de la perte de capacité de la victime sur base des étapes que nous avons mentionnées. La motivation de l'expertise permet également au juge d'apprécier la preuve de l'absence de lien de causalité entre l'événement soudain et la lésion. En conséquence, pour paraphraser la Cour, la qualité de la motivation permet d'apprécier de la manière la plus objective l'incapacité permanente, d'assurer le déroulement éclairé du débat contradictoire et sans nul doute, de rétablir l'équité qu'une expertise bâclée peut rompre.

---

[8] A. CHERON, « Marché général du travail et facteurs socioéconomiques », *L'accident du travail en l'an 2000*, Juridoc, 2000, p. 62.
[9] C. trav. Bruxelles, 2 janvier 2023, R.G. 2014/AB/172, p.17.
[10] C. trav. Bruxelles, 22 mai 2023, R.G. 2018/AB/1.033, p.13.

[11] Trib. trav. Hasselt, 15 octobre 1974, *R.G.A.R.*, 1974, 9.369.
[12] Ou capacité de gain.
[13] C. trav. Liège (div. Liège), 17 mai 2023, R.G. 2022/AL/192, p.11.
[14] Cass. 8 septembre 1971, *J.T.T.*, 1972, p.119 ; Cass., 19 décembre 1971, *J.T.T.*, 1975, p.11.
[15] Cass. 22 janvier 2008, n° P.07.1069.N.
[16] C. trav. Bruxelles, 3 avril 2023, R.G. 2021/AB/537, p.19.

II. SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE

1.
Banque de données > Droits fondamentaux > Droit à un recours effectif devant un tribunal

Cass., 12 juin 2023, n° S.17.0054.F[17]

Tel qu'applicable aux faits jugés, soit avant l'entrée en vigueur du nouvel article 1er/3 de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, un ordre de quitter le territoire était implicitement retiré du fait de l'octroi d'une attestation d'immatriculation, l'étranger ne pouvant être à la fois sous le coup de cet ordre et autorisé au séjour

2.
Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Âge

C.J.U.E., 20 avril 2023, Aff. n° C-52/22 (BF c/BVAEB), EU:C:2023:309

L'article 2, paragraphe 1, et paragraphe 2, sous a), et b), ainsi que l'article 6, paragraphe 1, de la Directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ne s'opposent pas à une réglementation nationale prévoyant que, en vue d'un alignement progressif du régime de pension des fonctionnaires sur le régime de pension général, la première adaptation du montant de la pension de retraite d'une catégorie de fonctionnaires intervient à compter de la deuxième année civile suivant l'ouverture du droit à pension, tandis que, pour une autre catégorie de fonctionnaires, ladite adaptation intervient dès la première année civile suivant l'ouverture dudit droit. (dispositif)

3.
Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Âge
C. trav. Bruxelles, 22 juin 2023, R.G. 2021/AB/788 (NL)

L'âge atteint par le travailleur au moment de son licenciement ne suffit, à lui seul, pas à faire présumer qu'il constitue le motif de la décision prise.

4.
Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Handicap > Aménagements raisonnables

C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 26 avril 2023, R.G. 2022/AU/25

Il n'existe pas de règles de preuve relatives au refus des aménagements raisonnables, ce qui permet de conclure que le simple refus suffit à considérer la discrimination établie, pour autant que les mesures n'apparaissent pas disproportionnées.

---

[17] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Ordre de quitter le territoire et demande ultérieure de séjour pour raisons médicales**

5.
Banque de données > Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Naissance

C. trav. Liège (div. Liège), 28 avril 2023, R.G. 2022/AL/18

Une société est en droit de se prémunir de tout conflit d'intérêt d'un membre de son personnel et de divulgation de données. Cette volonté n'est pas nécessairement liée à la supposition d'un comportement illicite dans le chef du travailleur du fait de son lien de parenté, mais constitue une mesure de protection du fait de la proximité existant avec quelqu'un qui occupe une fonction centrale au sein d'une entreprise concurrente à qui certaines informations pourraient être dévoilées au cours d'une conversation privée. La cour constate également que la société n'aurait pas évoqué ce lien de parenté si la sœur de ce travailleur n'avait pas travaillé pour la concurrence. (Réforme Trib. trav. Liège (div. Liège), 22 octobre 2021, R.G. 20/1.810/A).

6.
Banque de données > Charte de l'assuré social > Délai de recours

C. trav. Mons, 19 juin 2023, R.G. 2019/AM/257[18]

Il résulte de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 18 novembre 2021 (n° 163/2021) que le délai de prescription de la demande en paiement d'indemnités visée à l'article 20 de la loi du 3 juillet 1967 doit être considéré comme un délai de recours au sens de l'article 14, alinéa 1er, 3°, de la Charte de l'assuré social. Toute décision de refus des prestations sociales en vertu de la loi du 3 juillet 1967 doit dès lors faire référence à ce délai et, à défaut d'une telle indication, celui-ci ne prend pas cours.

7.
Banque de données > Bien-être au travail > Trajet de réintégration > Accident du travail / Maladie professionnelle

C. trav. Liège (div. Liège), 25 avril 2023, R.G. 2021/AL/424

Dès avant la modification intervenue par la loi du 30 octobre 2022, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le trajet de réintégration pouvait être démarré au moment où l'incapacité de travail temporaire résultant de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle avait cessé conformément à la législation sur les risques professionnels. (en lien avec C. trav. Liège (div. Liège), 20 juin 2022, R.G. 2021/AL/424).

8.
Banque de données > Relation de travail > Contrat de travail > Exécution > Obligations du travailleur > Incapacité de travail > Etendue des obligations

C. trav. Bruxelles, 19 juin 2023, R.G. 2020/AB/141

Un employeur ne peut remettre en question la validité de l'avertissement que lui a notifié son travailleur sous prétexte qu'il méconnaîtrait certaines formes prévues par son règlement de travail (en l'espèce l'obligation d'avertir par téléphone et non par mail) dès lors que les dispositions de celui-ci sont contraires

[18] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Charte de l'assuré social : délais de recours et délais de prescription**

à ce qui a été contractuellement prévu entre parties, à savoir que le travailleur est expressément autorisé à l'avertir par « tout autre moyen que le téléphone ». Du reste, quand bien même une faute pourrait être retenue de ce chef, elle ne serait pas grave en considération de ce même règlement qui n'appréhende comme faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat que des absences « non justifiées répétitives malgré avertissement ».

9.
Banque de données > 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, 19 juin 2023, R.G. 2020/AB/141

Est manifestement déraisonnable le licenciement décidé sur la seule base d'un courriel obtenu en violation de l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 et du propre règlement de travail de l'entreprise.

10.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Congé parental > Examen du motif

C. trav. Bruxelles, 19 juin 2023, R.G. 2020/AB/125

En renvoyant à une généralité abstraite de faits présentés comme constituant « une raison légitime pour un licenciement », l'employeur n'identifie pas clairement les motifs qui devraient satisfaire aux exigences de l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, ne dit pas non plus en quoi ces motifs devraient être admis et, in fine, n'apporte pas à suffisance de droit la preuve de la réalité des motifs qui ont présidé à sa décision de mettre fin au contrat.

11.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Maternité > Sanctions pénales

Trib. prem. inst. fr. Bruxelles (69e ch. correctionnelle), 23 mai 2023, R.G. 23F000381[19]

Le préposé est celui auquel incombent, à quelque titre que ce soit, les obligations prévues par les règlements sur la sécurité sociale et qui est « investi de l'autorité ou des pouvoirs nécessaires pour veiller effectivement au respect de la loi, même si ses pouvoirs sont limités dans le temps ou dans l'espace ». Il ne doit pas nécessairement avoir la surveillance et la direction d'autres travailleurs mais seulement le pouvoir de faire respecter la loi, voire de prendre des décisions qui lient l'employeur. Un « district manager » peut être poursuivi au pénal dans la mesure où, en l'espèce, il était parfaitement au courant de la grossesse et disposait, en sa qualité de manager, des pouvoirs nécessaires pour faire cesser l'infraction à l'article X.5-8 C.B.E., qui impose à l'employeur de faire part sans délai au conseiller en prévention-médecin du travail de l'état de la travailleuse enceinte dès qu'il en a connaissance.

[19] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Non-respect des dispositions en matière de maternité : suites pénales**

12.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Audition > Secteur privé

Trib. trav. Hainaut (div. Tournai), 16 juin 2023, R.G. 20/632/A[20]

L'absence d'audition d'une employée (d'une organisation syndicale en l'espèce) constitue une faute. Vu sa spécificité, l'employeur devait être particulièrement attentif à préserver les droits de l'employée, qu'il a licenciée précipitamment.

13.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Conditions de l'abus de droit > Dommage > Nature du dommage > Désagréments

C. trav. Bruxelles, 13 juin 2023, R.G. 2020/AB/14

Ayant nécessairement, causé des désagréments, du stress et une perte de temps au travailleur, la circonstance que l'employeur a commis de nombreuses erreurs dans les décomptes de sortie et lors de la délivrance des documents sociaux (erreurs dans les fiches de paie et retards dans la délivrance de fiches de paie correctes, erreurs de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, retards dans le paiement des sommes dues, délivrance tardive de l'attestation de vacances, de l'attestation d'emploi et du formulaire C4 correctement complété) justifie la condamnation de ce dernier au paiement de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi (en l'espèce, estimé à 300,00 € ex aequo et bono).

14.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Démission > Vice de consentement

C. trav. Bruxelles, 19 juin 2023, R.G. 2020/AB/125

Le consentement du travailleur a été vicié par une erreur excusable dès lors (i) qu'il a signé la convention litigieuse dans la représentation erronée qu'un licenciement pour motif grave aurait des conséquences plus lourdes sur son droit aux allocations de chômage qu'une rupture du contrat d'un commun accord (alors qu'en réalité le travailleur licencié pour motif grave encourt une exclusion du bénéfice des allocations de 4 à 26 semaines, tandis qu'en cas de rupture d'un commun accord l'exclusion porte sur une période de 4 à 52 semaines), (ii) que cette idée erronée a été expressément mise en exergue par son employeur pour le convaincre d'opter pour une rupture d'un commun accord, (iii) que ce dernier ne lui a pas laissé le temps de la réflexion et l'a incité à se décider sur-le-champ, sans pouvoir recueillir un autre avis, (iv) que l'intéressé pouvait légitimement croire que l'information était correcte, puisqu'elle émanait de son employeur, que celui-ci était représenté par la responsable RH ayant une qualité de juriste et qu'au surplus la proposition faite lui été présentée sous les traits d'un geste de bienveillance à son égard et (v) qu'il s'agissait là de l'élément décisif de son consentement sans lequel la convention litigieuse n'aurait pas été signée, ce que l'employeur ne pouvait pas sérieusement ignorer.

[20] Pour de plus amples développements sur la question, voir **L'absence d'audition du travailleur dans le secteur privé peut, dans certaines circonstances, constituer une faute de l'employeur**

15.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Démission > Vice de consentement

C. trav. Bruxelles, 13 juin 2023, R.G. 2020/AB/187

Le fait que, alors qu'elle se trouvait sur son lieu de travail, la gérante d'une boutique a été conviée à se présenter au siège de l'entreprise sans avoir reçu d'explication quant à la nature de cette convocation n'est pas de nature à vicier le consentement de l'intéressée dès lors que, à son arrivée à la centrale, la raison de sa convocation lui a été expliquée, qu'elle était assistée d'une déléguée syndicale et qu'elle a eu le temps de réflexion après cet entretien.
Ne sont pas non plus de nature à vicier son consentement le fait que la déléguée syndicale qui l'assistait relève d'une autre région que celle du lieu de travail de la travailleuse ou celui qu'elle représente les « travailleurs juniors » alors que l'intéressée relève de la catégorie « seniors ». Cette considération est, en effet, étrangère à sa capacité d'informer et de défendre la personne assistée et ne l'empêche nullement de remplir correctement son rôle de déléguée syndicale, ce qu'elle a fait en indiquant à la travailleuse les tenants et aboutissants de son choix entre la rupture de son contrat de travail pour motif grave et sa propre démission.

16.
Banque de données > Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Preuve du motif grave

C. trav. Bruxelles, 19 juin 2023, R.G. 2022/AB/168

Le juge n'est pas tenu par les termes du rapport du conseiller en prévention, ce d'autant moins lorsque ce rapport recense une série de propos et d'attitudes attribués au travailleur totalement sortis de leur contexte, impossibles à vérifier et ne se prêtant pas à la contradiction, vu que les témoins ne sont pas identifiés et que les circonstances de temps et de lieu ne sont pas connues.

17.
Banque de données > Temps de travail et temps de repos > Mesure du temps de travail

Cass.fr. (chambre sociale), 5 juillet 2023, Pourvoi n° 21–24.122

La preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur. Il résulte de la jurisprudence de la Cour de justice qu'afin d'assurer l'effet utile des droits prévus par la directive 2003/88/CE et du droit fondamental consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, les États membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur (C.J.U.E., 14 mai 2019, C–55/18, point 60). L'instauration d'un tel système relève de l'obligation générale, pour les États membres et les employeurs, prévue à l'article 4, paragraphe 1, et à l'article 6, paragraphe 1, de la directive 89/391, de mettre en place une organisation et les moyens nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs et pour permettre aux représentants des travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs d'exercer leur droit prévu à l'article 11, paragraphe 3, de cette dernière directive (C.J.U.E., 14 mai 2019, point 62).

18.
Banque de données > Temps de travail et temps de repos > Cas particuliers > Poste de direction ou de confiance

C. trav. Bruxelles, 13 juin 2023, R.G. 2020/AB/14

Une disposition contractuelle stipulant qu'un travailleur occupe un poste de direction ou de confiance au sens de l'arrêté royal du 10 février 1965 et que, en conséquence, les limites de la durée du travail ne s'appliquent pas à lui, est nulle car contraire à une norme de rang supérieur (la loi relative aux contrats de travail) qui empêche un employeur et son travailleur de convenir que ce dernier prestera des heures supplémentaires non rémunérées. Il y a, en pareille occurrence, lieu de vérifier si tel était bien le cas dans les faits, ce qui est avéré lorsque, même s'il n'est pas entièrement autonome dans l'exécution de ses fonctions, le travailleur exerçait une autorité effective et avait la responsabilité d'une division importante de l'entreprise.

19.
Banque de données > Temps de travail et temps de repos > Travail de nuit > Champ d'application

C. trav. Liège (div. Liège), 26 juin 2023, R.G. 2017/AL/428

On retiendra de l'arrêt n° S.19.0014.F de la Cour de cassation que les travailleurs travaillant la nuit sont ceux auxquels s'appliquent la CCT n° 46 (relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit) et l'article 38 de la loi du 16 mars 1971, c'est-à-dire les travailleurs occupés dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures et non ceux dont les prestations soit se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures, soit débutent habituellement à partir de 5 heures.

20.
Banque de données > Rémunération / Avantages / Frais > Base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis > Composantes de la rémunération > Avantages de toute nature > Types d'avantages > Avantages usuels (GSM, voiture, etc.)

C. trav. Bruxelles, 22 juin 2023, R.G. 2021/AB/788 (NL)

Dans la mesure où, après avoir été licencié, le travailleur a, momentanément, encore pu profiter de la voiture que la société mettait à sa disposition, il y a, pour calculer l'indemnité de préavis, lieu de proratiser la valeur totale de cet avantage, en déduisant de celle-ci le montant représenté par ce maintien. Que celui-ci fut justifié par la circonstance que, durant cette période, l'intéressé clôturait les affaires courantes ne change rien au fait que, dès lors qu'il conservait l'usage de ce véhicule, il pouvait continuer à l'utiliser à des fins privées et disposait ainsi d'un avantage en nature qu'il n'y a pas lieu de prendre deux fois en considération.

21.
Banque de données > Rémunération / Avantages / Frais > Prescription > Non-paiement de sommes sanctionné pénalement > Nature de l'infraction et éléments constitutifs

C. trav. Bruxelles, 19 juin 2023, R.G. 2020/AB/172

Ne prouve pas à suffisance de droit l'unité d'intention requise pour qu'il soit question d'un délit continué le travailleur qui, dans ses conclusions, rappelle le cadre théorique de la question et se limite à affirmer ensuite que, en l'espèce, « il s'agit d'une infraction continuée dans la mesure où elle consiste dans la succession d'infractions instantanées procédant d'une même intention délictueuse ». Ce disant, il cherche curieusement à démontrer le caractère continué de l'infraction par l'énoncé de ce qui définit une infraction continuée, sans prendre la peine d'établir l'unité d'intention.

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

Cass., 12 juin 2023, n° S.22.0044.F[21]

Lorsque la Commission Artistes instituée au sein du SPF Sécurité sociale refuse la carte d'artiste, au motif que le demandeur ne fournit pas de prestations et ne produit pas d'œuvres artistiques et qu'il conteste la décision, une contestation naît entre l'Etat belge et l'assuré social sur l'application du régime de sécurité sociale. Il relève de la compétence du tribunal du travail de statuer sur cette contestation, en application de l'article 580, 19°, du Code judiciaire (compétence pour connaître des recours contre les décisions prises en application de l'article 1erbis de la loi du 27 juin 1969 par la Commission Artistes). Le contrôle du tribunal est dès lors un contrôle de pleine juridiction.

23.
Banque de données > Maladie / Invalidité > Organismes assureurs > Autonomie

C. Const., 14 septembre 2023, n°121/2023

L'article 54 de la loi du 18 mai 2022 portant des dispositions diverses urgentes en matière de santé porte une atteinte excessive à l'autonomie organisationnelle des mutualités et leur impose des contraintes telles qu'elles n'ont d'autre choix que de devenir de simples exécutants de la politique décidée par l'union nationale à laquelle elles sont affiliées. Eu égard aux autres mécanismes de contrôle mis en place par les dispositions attaquées, la possibilité d'exiger que les personnes désignées à une fonction dirigeante au sein d'une mutualité soient membres du personnel de l'union nationale à laquelle elle est affiliée va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs poursuivis par le législateur. Cette mesure est dès lors disproportionnée à l'objectif poursuivi (B15.2). La Cour constitutionnelle annule la disposition.

[21] **Pour de plus amples développements sur la question voir : Délivrance de la « carte-artiste » : une précision importante de la Cour de cassation**

24.
Banque de données > Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étudiants > Notion d'études

Trib. trav. Liège (div. Namur), 28 avril 2023, R.G. 22/1.024/A[22]

Les conditions d'octroi du revenu d'intégration sociale sont strictement énumérées à l'article 3 de la loi du 26 mai 2002. Le demandeur ne peut se voir reprocher, dans leur appréciation, un choix d'études pour lequel il n'a pas obtenu de dérogation de l'ONEm et a dès lors été privé d'allocations d'insertion, l'amenant à se tourner vers une demande d'aide sociale. Pour le tribunal, en l'espèce, les échecs passés n'impliquent pas nécessairement une absence d'aptitude, non plus qu'une motivation insuffisante dès lors que les études ne sont pas les mêmes et qu'il peut être considéré que le fait d'avoir travaillé a permis à l'intéressée de gagner en maturité, son nouveau choix d'études s'inscrivant en outre dans la ligne de ses intérêts (ressources humaines). Le type de formation est par ailleurs admis comme permettant d'obtenir un diplôme qualifiant. Quant à la comparaison avec un autre programme d'études en cours du soir, le tribunal retient, eu égard au programme présenté, que le choix de l'intéressée est justifié.

25.
Banque de données > Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Situation des étrangers > Etrangers en séjour illégal > Aide médicale urgente

C. trav. Bruxelles, 20 avril 2023, R.G. 2021/AB/738

Le fait que si la mission du C.P.A.S. est, en application de l'article 57, § 2, alinéa 1er de la loi du 8 juillet 1976, uniquement limitée à l'aide médicale urgente à l'égard des étrangers en séjour illégal, elle ne l'est pas à l'égard de l'étranger en séjour irrégulier. Le fait qu'en tout état de cause, même à l'égard de l'étranger en séjour illégal, le droit au respect de la vie privée et familiale, consacré à l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme – article qui trouve un écho à l'article 22 de la Constitution –, ne peut faire obstacle à l'application de cet article 57, § 2, si la mesure d'éloignement imposée à un parent en séjour illégal d'un enfant belge est contraire à celui-ci, ce qui est le cas si les conséquences de cet éloignement sur le droit à la vie familiale des personnes concernées sont disproportionnées.

26.
Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La demande > Acte introductif d'instance > Identification des parties > Droit du travail

C. trav. Liège (div. Liège), 28 juin 2023, R.G. 2022/AL/430

Il ne peut être soutenu que le § 2 de l'article 703 du Code judiciaire, en vigueur le 1er novembre 2018, n'a trait qu'à l'introduction de la citation et donc ne trouverait à s'appliquer que dans le chef d'une partie ou - ce qui était déjà admis avant cette date (voir, notamment, C. trav. Liège, 10 septembre 2010, R.G. n° 36.362/09 et 36.475/09 et les références citées) - ne ferait que permettre à un travailleur d'assigner un mandataire de l'association, alors que cette modification entend, en fait, simplifier l'identification des associations de fait inscrites à la BCE, sans exclure la possibilité de viser un mandataire et règle la question de la qualité activement et passivement.

---

[22] **Pour de plus amples développements sur la question voir : Droit au revenu d'intégration sociale et reprise d'études**

27.
Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La demande > Acte introductif d'instance > Régularité

C. trav. Bruxelles, 8 juin 2023, R.G. 2023/AB/198

Il y a lieu de distinguer l'erreur commise dans l'identification du défendeur de l'erreur sur la personne du défendeur. Le critère déterminant est la possibilité de douter de l'identité des parties à la procédure. Si le doute est permis, il y a erreur sur la personne du défendeur et la sanction d'irrecevabilité s'impose. Dans le cas contraire, il s'agit d'une simple erreur d'identification, c'est-à-dire d'une irrégularité dont la conséquence possible est la nullité de l'acte de procédure en vertu du régime des nullités établi par les articles 860 à 867 du Code judiciaire, particulièrement son article 861 selon lequel l'irrégularité d'un acte de procédure n'entraîne sa nullité que si elle a nui aux intérêts de la partie qui l'invoque. Tel n'est pas le cas lorsque l'erreur commise a porté sur l'identification, au moyen de sa forme, de son nom et de son numéro d'entreprise, de la personne visée par la requête et qu'il n'y a, en revanche, pas eu erreur sur la personne visée, qui pouvait exercer son droit de se défendre, sans aucune limitation.

28.
Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Vérification d'écritures

C. trav. Bruxelles, 21 juin 2023, R.G. 2021/AB/335

Le procès-verbal établi par un membre du personnel d'un employeur n'est pas un acte authentique, de telle manière qu'il n'est nullement requis pour la personne à qui il est opposé et qui en conteste la valeur probante, de mener une procédure d'inscription en faux civil. N'étant pas signé par celle-ci, on n'aperçoit pas davantage la raison pour laquelle elle devrait mettre en œuvre une procédure en vérification d'écritures.

29.
Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Contrôle de constitutionnalité

C. trav. Liège (div. Liège), 27 avril 2023, R.G. 2022/AL/230

La cour se rallie à l'interprétation de l'article 159 de la Constitution que fait la Cour de cassation depuis 1988 lorsqu'elle décide que cet article ne fait aucune distinction entre tous les actes qu'il vise : il s'applique aux décisions mêmes non réglementaires de l'administration et aux actes administratifs, fussent-ils individuels. Il trouve à s'appliquer sans limitation dans le temps. Ceci n'implique toutefois pas que l'exception d'illégalité puisse être invoquée pour contourner l'irrecevabilité d'un recours. L'exception de légalité ne peut sortir ses effets qu'une fois la juridiction valablement saisie.

30.
Banque de données > Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La décision judiciaire > Opposabilité du jugement

C. trav. Liège (div. Liège), 27 avril 2023, R.G. 2022/AL/314

L'autorité de la chose jugée, comme présomption irréfragable, ne peut être invoquée que par les parties à la cause. Le jugement, par son existence même, modifie l'ordonnancement juridique et cette modification, objectivement, doit être reconnue et respectée par tous. Il s'agit non plus de l'autorité de la

chose jugée mais de l'opposabilité du jugement (avec renvoi à l'arrêt de la Cour de cassation du 20 avril 1966).
La décision judiciaire revêtue de l'autorité de la chose jugée a une valeur légale ou une force probante à l'égard des tiers comme présomption juris tantum. La force probante du jugement se présente à l'égard des tiers sous la forme d'une présomption légale réfragable. Les tiers sont liés par la force probante de la décision judiciaire sauf pour eux à faire la preuve contraire par toutes voies de droit, spécialement en exerçant la tierce opposition, qui ne revêt cependant qu'un caractère facultatif.

*
* *

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

Disclaimer : Copyright et conditions d'utilisation du site.