
CIRCULAIRE

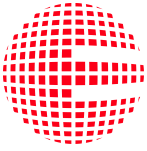
S. 2018-018

Jurisprudence sociale

30 août 2018

Résumé

- Sécurité sociale – travailleurs migrants – règlement (CEE) n° 1408/71 – travailleurs détachés – certificat E 101 – force probatoire – certificat obtenu ou invoqué de manière frauduleuse
- Temps de travail – directive 2003/88/CE – Garde à domicile – pompiers volontaires
- Convention Européenne des Droits de l’Homme – article 8 – vie privée – messagerie instantanée sur internet
- Convention Européenne des Droits de l’Homme – article 8 – vie privée – données stockées sur un ordinateur mis à disposition par l’employeur
- Rupture pour motif grave – autorité administrative – audition préalable –
- Rupture pour motif grave – autorité administrative – délai – organe collégial
- Rupture pour motif grave – géolocalisation – faux rapports
- Fin du contrat de travail – acte équipollent à rupture – modification d’un élément essentiel – lieu de travail
- Licenciement manifestement déraisonnable – liberté d’expression du travailleur – cumul entre l’indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et l’indemnité pour abus du droit de licencier



Sécurité sociale – travailleurs migrants – règlement (CEE) n° 1408/71 – travailleurs détachés – certificat E 101 – force probatoire – certificat obtenu ou invoqué de manière frauduleuse

Lorsque l'institution de l'Etat membre dans lequel les travailleurs ont été détachés a saisi l'institution émettrice de certificats E 101 d'une demande de réexamen et de retrait de ceux-ci à la lumière d'éléments recueillis dans le cadre d'une enquête judiciaire ayant permis de constater que ces certificats ont été obtenus ou invoqués de manière frauduleuse, et que l'institution émettrice s'est abstenue de prendre en considération ces éléments aux fins du réexamen du bien-fondé de la délivrance desdits certificats, le juge national peut, dans le cadre d'une procédure diligentée contre des personnes soupçonnées d'avoir eu recours à des travailleurs détachés sous le couvert de tels certificats, écarter ces derniers si, sur la base desdits éléments et dans le respect des garanties inhérentes au droit à un procès équitable qui doivent être accordées à ces personnes, il constate l'existence d'une telle fraude.

Cour de Justice de l'Union Européenne, 6 février 2018, *JTT*, 2018, 225.

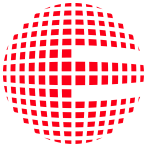
Temps de travail – directive 2003/88/CE – Garde à domicile – pompiers volontaires

La directive 2003/88/EC doit être interprétée en ce sens que des Etats membres ne peuvent pas déroger, à l'égard de certaines catégories de sapeurs-pompiers recrutés par les services publics d'incendie, à l'ensemble des obligations découlant des dispositions de cette directive, y compris l'article 2 définissant notamment les notions de temps de travail et de période de repos.

Lorsque le travailleur ne doit pas uniquement être joignable durant ses temps de garde, mais est aussi, d'une part, obligé de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes, et, d'autre part, contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur, même s'il agit de son domicile, l'intégralité de ce temps de disponibilité doit être considéré comme du temps de travail.

Le temps de garde qu'un tel travailleur passe à domicile avec l'obligation de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes, restreignant très significativement les possibilités d'avoir d'autres activités, doit être considéré comme «temps de travail».

Cour de Justice de l'Union Européenne, 21 février 2018, *JTT*, 2018, 241.



Convention Européenne des Droits de l'Homme – article 8 – vie privée – messagerie instantanée sur internet

Les communications effectuées par un travailleur au moyen d'une messagerie instantanée sur internet depuis son lieu de travail sont couverts par les notions de «vie privée» et de «correspondance». L'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme leur est applicable.

Pour être conforme à l'article 8 de la Convention Européenne, une mesure de surveillance de ces communications doit faire l'objet d'un avertissement clair quant à la nature et à l'étendue de cette mesure, et ce préalablement à sa mise en place.

Il convient également d'examiner, pour déterminer s'il y a violation de l'article 8, l'étendue de la surveillance opérée, le degré d'intrusion dans la vie privée, l'existence de raisons légitimes justifiant la mise en place de la surveillance, la possibilité de mettre en place un système de surveillance moins intrusif, les conséquences de la surveillance pour l'employé ainsi que l'existence de garanties adéquates.

Cour Européenne des Droits de l'Homme, 5 septembre 2017, *JTT*, 2018, 257.

Convention Européenne des Droits de l'Homme – article 8 – vie privée – données stockées sur un ordinateur mis à disposition par l'employeur

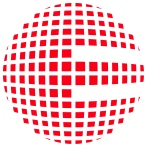
Des données non professionnelles comme des données clairement identifiées comme étant privées et stockées par un employé sur un ordinateur mis à sa disposition par son employeur pour l'accomplissement de ses fonctions, sont susceptibles de relever de sa «vie privée».

Il n'y a pas violation de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme lorsque l'employeur ouvre des fichiers n'ayant pas été dûment identifiés comme privés, suivant les modalités fixées par un règlement interne. Poursuit un but légitime, l'employeur qui consulte des données en vue de s'assurer que ses salariés utilisent les équipements informatiques qu'il met à leur disposition en conformité avec leurs obligations contractuelles et la réglementation applicable.

Cour Européenne des Droits de l'Homme, 22 février 2018, *JTT*, 2018, 262.

Rupture pour motif grave – autorité administrative – audition préalable –

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, interprété comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur, avec lequel elle a conclu un contrat de



travail, pour motifs graves liés à sa personne ou à son comportement, sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur, n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

Cour Constitutionnelle, 22 février 2018, *JTT*, 2018, 273.

Rupture pour motif grave – autorité administrative – délai – organe collégial

Le principe général d'impartialité ne s'oppose pas à ce que le secrétaire d'un C.P.A.S., mis en cause par un agent, assiste sans voix délibérative à l'audition et à la délibération du Conseil de l'action sociale au sujet du licenciement de cet agent.

Ce principe ne s'oppose pas non plus à ce que le président, mis en cause par un agent, prenne part à la délibération du conseil d'action sociale au sujet du licenciement de cet agent, à moins que des faits précis fassent planer le soupçon de partialité dans son chef en ce que la partialité du président ait pu influencer l'ensemble de l'organe collégial.

Lorsque le pouvoir de licencier appartient à un organe collégial qui ne se réunit pas de manière permanente, le délai pour licencier pour motif grave ne prend cours que lorsque cet organe a, comme tel, été saisi des faits. La connaissance dans le chef de certains de ses membres ne suffit pas.

Toutefois, le principe du délai raisonnable, qui s'applique, dans le secteur public, à la phase qui précède la saisine de l'organe collégial, oblige l'autorité chargée d'enquêter sur les faits à le faire dans un délai raisonnable. À défaut, le licenciement pour motif grave est irrégulier.

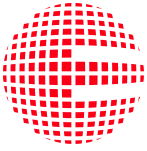
Cour du travail Bruxelles, 9 janvier 2018, *JTT*, 2018, 282.

Rupture pour motif grave – géolocalisation – faux rapports

Les preuves recueillies au moyen du système de géolocalisation l'ont été licitement lorsque les travailleurs en ont été dûment informés et des garanties ont été prises afin de préserver leur vie privée.

Constitue un motif grave le fait pour un travailleur mobile, tel un représentant de commerce, de donner de faux renseignements sur son activité, notamment en mentionnant dans ses rapports des entrevues avec des clients qu'en réalité il n'a pas eues.

Cour du travail Mons, 14 novembre 2017, *JTT*, 2018, 266.



Fin du contrat de travail – acte équipollent à rupture – modification d’un élément essentiel – lieu de travail

Le lieu de travail est, en règle, un élément essentiel du contrat, à moins que les parties n’en aient convenu autrement.

La modification du lieu de travail est importante lorsqu’elle porte de 31 à 183 km par jour et à plus de 5 heures et demi par jour les trajets à accomplir par la travailleuse.

Cette modification constitue un acte équipollent à rupture, que l’employeur ait eu ou non la volonté de rompre. La fermeture du siège d’exploitation où était occupée la travailleuse, décidée par l’employeur, ne constitue pas un cas de force majeure.

Cour du travail Liège, 13 mars 2018, *JTT* 2018, 235.

Licenciement manifestement déraisonnable – liberté d’expression du travailleur – cumul entre l’indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et l’indemnité pour abus du droit de licencier

Est manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n° 109, le licenciement d’un travailleur pour avoir fait usage de sa liberté d’expression en critiquant à la radio la législation applicable dans son milieu professionnel, sans que le travailleur ni son employeur ne soient aisément reconnaissables, sans critiquer son employeur ni s’opposer aux valeurs de celui-ci et sans nuire à la crédibilité de sa fonction.

L’indemnité pour licenciement manifestement abusif prévue par la C.C.T. n° 109 n’est pas cumulable avec une indemnité pour abus du droit de licenciement sur la base du droit civil.

Cour du travail Liège, 26 février 2018, *JTT*, 2018, 253.

■