

# TRAVAILLER ET ÊTRE JURÉ D'UNE COUR D'ASSISES



## TOUT TRAVAILLEUR, EN TANT QUE CITOYEN, PEUT ÊTRE APPELÉ UN JOUR OU L'AUTRE À PARTICIPER À UN JURY D'ASSISES. SI CE CAS DEVAIT SE PRÉSENTER, À QUOI L'EMPLOYEUR ET LE TRAVAILLEUR DOIVENT-ILS S'ATTENDRE ?

### DE MANIÈRE GÉNÉRALE...

La cour d'assises est compétente pour les crimes tels que l'assassinat, la tentative d'assassinat, le meurtre ou la prise d'otage. Il y a 11 cours d'assises au total dans notre pays, soit une par province et une pour Bruxelles. Les assises ne siègent pas de façon permanente, la cour doit être spécifiquement constituée pour chaque affaire.

La cour est composée de trois juges professionnels, assistés d'un greffier et d'un jury populaire de douze citoyens, tirés au sort en plusieurs étapes. Les candidats jurés doivent répondre à certains critères: être belge, avoir de 30 à 60 ans, jouir de leurs droits civils et politiques, savoir lire et écrire, pouvoir suivre les débats dans la langue de la procédure et habiter la province où se tient le procès.

Les candidats sont convoqués au moyen d'un Pro Justitia remis par un huissier de justice en vue de siéger en qualité de juré pendant la prochaine session de la cour d'assises chargée de juger Monsieur ou Madame X, personne accusée d'un crime.

### L'ABSENCE AU TRAVAIL

L'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que «le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec main-

*ten de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiles et en cas de comparution en justice. Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé (...)*».

Et plus spécifiquement en ce qui concerne le jury d'assises, l'article 2 de l'arrêté royal du 28 août 1963 prévoit que le travailleur peut s'absenter le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.

Ces 5 jours sont assimilés à une période de petit chômage. Cependant, en général, un procès dure plus longtemps. Les jours suivants seront alors considérés comme une période de force majeure. Cette absence des 5 jours ainsi que l'absence éventuelle plus longue sont assimilées à des journées de travail effectif ouvrant le droit aux vacances annuelles.

### QUELLE RÉMUNÉRATION POUR LE TRAVAILLEUR ?

Pendant les 5 premiers jours (= jours de petit chômage), l'employeur continue de verser le sa-

laire normal.

Si le procès dure plus de 5 jours et que l'employeur décide de maintenir la rémunération, ce dernier recevra de la part du SPF Justice une indemnité égale au montant de la rémunération journalière brute, majorée des cotisations patronales aux organismes de sécurité sociale, du pécule de vacances et de la prime de fin d'année y afférents.

Les paiements extra-légaux ne sont pas pris en compte. L'employeur n'a donc pas intérêt à refuser de payer le salaire pour ces jours puisqu'il sera entièrement remboursé par le SPF.

A côté de cela, il faut savoir que toute personne convoquée pour participer à un jury d'assises reçoit une indemnité de 9,29 EUR, que cette personne soit récusée ou exemptée. Chaque juré (effectif ou suppléant), quant à lui, perçoit une indemnité de 37,69 EUR pour chaque jour où il a siégé ou assisté aux débats.

A cette somme il faut ajouter 0,4500 EUR par kilomètre parcouru pour se rendre aux assises. Ces indemnités sont payables au greffe, de préférence par versement au compte indiqué par le citoyen. Ces sommes se cumulent donc avec la rémunération.

### PEUT-ON REFUSER DE SIÉGER ?

La loi prévoit une amende de 1250 à 25 000 EUR pour le juré qui, non dispensé, ne se présente pas à la cour d'assises au jour et heure fixés dans la convocation ou qui refuse de siéger.

Toutefois, il est possible de demander une exemption. A cette fin, il faut adresser une lettre au président de la cour en lui exposant les motifs pour lesquels la personne estime ne pas pouvoir siéger (par exemple: patron d'une petite société dont l'activité repose principalement sur ses épaules, épouse sur le point d'accoucher, membre de la famille gravement malade nécessitant une présence, séjour à l'étranger, garde d'enfant, etc). L'employeur ne peut donc interdire au travailleur de s'acquitter de son devoir mais si les besoins du service le justifie, il peut fournir une attestation au travailleur justifiant que sa présence dans l'entreprise est indispensable à la période concernée; le pouvoir de décision finale restant dans les mains du président de la cour d'assises.



Nathalie Wellemans  
Conseiller juridique

## POUR DES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES:

Dominique Feys:  
Tél.: 32 2 507 19 12

Service Marketing: Barbara Michiels  
Tél.: 32 2 507 17 38

Communication/Relations Presse: Vinciane Schenkel  
Tél.: 32 2 507 18 84 - e-mail: vinciane.schenkel@groupe.s

Agence de Paris: Alexandre Le Berre  
Tél.: 00 33 632 33 66 91