Terra Laboris
CENTRE DE RECHERCHE
EN DROIT SOCIAL

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

- Le Bulletin -

N° 170

15 février 2023

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 > Droit au respect de ses biens

C. trav. Liège (div. Liège), 10 octobre 2022, R.G. 2021/AL/101

Dans la jurisprudence de la Cr.E.D.H., la notion de « biens » peut recouvrir tant des biens actuels que des valeurs patrimoniales, y compris des créances en vertu desquelles le requérant peut prétendre avoir au moins une espérance légitime d'obtenir la jouissance effective d'un droit de propriété. Dans l'espèce qui lui est soumise, la cour du travail considère que l'on ne peut exclure qu'une créance sur une rémunération future fixée par un contrat de travail constitue, aussi longtemps que ce contrat est en cours, une créance en vertu de laquelle le travailleur peut prétendre avoir au moins une espérance légitime d'obtenir la jouissance effective de son salaire. Dans la mesure où il pourrait (la cour précisant « sans certitude ») s'agir d'un bien au sens de cette disposition, elle interroge la Cour constitutionnelle à propos du décret de la Région wallonne du 29 mars 2018 (visant à renforcer la gouvernance et l'éthique au sein des organismes wallons), s'agissant de savoir s'il heurte les garanties consacrées par l'article 1er du Premier Protocole et par l'article 16 de la Constitution en ce qu'il prévoit la privation à hauteur de 40% d'un bien (rémunération) sans juste et préalable indemnité.

2.
Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Etat de santé

C. trav. Bruxelles, 3 octobre 2022, R.G. 2020/AB/522

L'adoption du critère protégé de l'« état de santé actuel ou futur » par loi du 10 mai 2007 se concilie parfaitement avec les dispositions de la loi du 3 juillet 1978. Les textes ne se contredisent pas, ils se complètent. Ainsi, la circonstance qu'en vertu de l'article 38, §§ 1er et 2, de la loi relative aux contrats de travail, un congé puisse être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat visée par son article 31, § 1er, ne l'autorise pas pour autant à licencier le travailleur en raison de son état de santé actuel ou futur en contravention avec les articles 4, 4°, et 14 de la loi du 10 mai 2007. On ne peut donc pas souscrire au postulat voulant qu'en vertu des articles 31, §1er, 38, §§ 1er et 2, et 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978, l'employeur peut, moyennant indemnité, licencier pendant une période de suspension du contrat en raison de l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident. S'il procède au licenciement pendant cette période de suspension du contrat (ce qu'il est en droit de faire), mais que sa décision est motivée par l'état de santé actuel ou futur du travailleur qui a justifié la suspension du contrat, l'employeur contreviendra assurément à la loi du 10 mai 2007 et sera aussi tenu, en plus de l'indemnité de préavis, au paiement de l'indemnité visée à l'article 18 de ladite loi qui lui serait réclamée.

3.
Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Orientation sexuelle

C.J.U.E., 12 janvier 2023, Aff. n° C-356/21 (J.K. c/ TP S.A.), EU:C:2023:9

L'article 3, paragraphe 1, sous a) et c), de la Directive n° 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, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale ayant pour effet d'exclure, au titre du libre choix du contractant, de la protection contre les discriminations devant être conférée en vertu de cette directive, le refus, fondé sur l'orientation sexuelle d'une personne, de conclure ou de renouveler avec cette dernière un contrat ayant pour objet la réalisation, par cette personne, de certaines prestations dans le cadre de l'exercice d'une activité indépendante. (Dispositif)

4.
Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Mécanisme probatoire

C. trav. Bruxelles, 3 octobre 2022, R.G. 2020/AB/522

Selon l'article 7 de la loi du 10 mai 2007, toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires. Le caractère approprié des moyens doit permettre de constater qu'ils sont aptes à atteindre le but légitime invoqué. Leur caractère nécessaire renvoie plutôt à la vérification d'un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but poursuivi. En d'autres termes, l'examen du caractère approprié et nécessaire des moyens utilisés consistera à vérifier si ces moyens permettent d'atteindre l'objectif légitime poursuivi, sans que cela n'excède ce qui est nécessaire pour y parvenir et donc sans porter une atteinte excessive aux intérêts légitimes de la personne qui subit la différence de traitement.

5.
Bien-être au travail > Trajet de réintégration > Accident du travail / Maladie professionnelle

Trib. trav. Liège (div. Dinant), 7 octobre 2022, R.G. 21/320/A

L'exclusion du trajet de réintégration visée à l'article I-4-72 du Code du bien-être au travail dans l'hypothèse d'une remise au travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle n'a pas pour objectif d'exclure de manière générale les travailleurs devenus temporairement ou définitivement inaptes au travail en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Elle vise à établir une distinction claire entre, d'une part, la procédure du trajet de réintégration et, d'autre part, la procédure de remise au travail établie par les articles 23 de la loi du 10 avril 1971 (accident du travail) et 34 de la loi du 3 juin 1970 (maladie professionnelle). Aucun plan de remise au travail n'étant envisagé par ces textes en cas d'incapacité de travail définitive, il doit être considéré qu'un trajet de réintégration n'est exclu qu'en cas d'incapacité temporaire de travail.

6.
Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Procédure préalable au licenciement > Audition > Secteur public

C. trav. Bruxelles, 26 septembre 2022, R.G. 2019/AB/473[1]

En vertu du principe général de bonne administration *audi alteram partem*, l'autorité publique doit entendre la personne lorsqu'une mesure grave est envisagée pour des motifs liés à elle-même ou à son comportement. Dès lors que l'employeur a agi avec légèreté et précipitation, ne permettant pas au travailleur de se défendre, il y a faute. Pour ce qui est du dommage, il doit s'agir d'un dommage distinct du préjudice matériel et moral causé par le licenciement lui-même. Il doit être certain et non seulement hypothétique, conjectural ou éventuel. Si est invoquée la théorie de la perte d'une chance, la chance doit être réelle. Le demandeur a la charge de la preuve. La perte de chance doit être appréciée en fonction des circonstances particulières propres à la cause, devant être certaine et pas seulement probable ou éventuelle.

7.
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, 3 octobre 2022, R.G. 2020/AB/522

Un licenciement fondé sur une discrimination prohibée, l'état de santé du travailleur, n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Un tel licenciement est manifestement déraisonnable.

8.
Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué du personnel (loi 1991) > Protection > Complément mensuel aux allocations de chômage

C. trav. Mons, 20 janvier 2023, R.G. 2022/AM/170

Il n'apparaît pas que l'intention du législateur aurait été de garantir au travailleur protégé dont le contrat est suspendu (article 9 de la loi du 19 mars 1991) un revenu fiscal net annuel identique correspondant à la rémunération brute diminuée non seulement des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel, mais également des impôts proprement dits, ce revenu étant variable en fonction de facteurs étrangers à l'emploi. En outre, la notion de « rémunération nette » vise celle qui subsiste après la déduction des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel et non après celle de ces cotisations de sécurité sociale et des impôts proprement dits. Le travailleur doit dès lors percevoir un montant net égal à la rémunération mensuelle nette (soit après les retenues de sécurité sociale et du précompte professionnel) et en tenant compte de l'ensemble des avantages nets, conformément à l'arrêté royal du 21 mai 1991, le calcul devant s'opérer en soustrayant de la rémunération nette de référence le montant net de l'allocation de chômage.

[1] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Secteur public : licenciement d'un travailleur contractuel et obligation d'audition**.

9.
Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Maternité > Examen du motif

C. trav. Bruxelles, 28 juillet 2022, R.G. 2019/AB/627

Constitue un indice très fort de ce que le licenciement n'est pas entièrement étranger à l'état de la travailleuse le fait qu'il intervienne de façon extrêmement soudaine, voire même précipitée, immédiatement après l'annonce de sa grossesse par l'intéressée et en l'absence de tout acte préparatoire ou annonciateur de la rupture qui aurait été posé par l'employeur avant la communication de cette information.

10.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Eléments de la cause > Attitude de l'employeur

C. trav. Bruxelles, 15 septembre 2022, R.G. 2022/AB/500

Dès lors que les faits reprochés à un travailleur sont pratiquement identiques à ceux qui le sont à son collègue, rien ne justifie une différence d'appréciation de leur gravité. Partant, si l'un d'entre eux ne fait l'objet que d'un simple avertissement, il y a lieu de conclure que la poursuite de la collaboration professionnelle n'était pas davantage impossible dans le chef de l'autre.

11.
Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notion de motif grave > Appréciation de la gravité > Eléments de la cause > Faits de la vie privée

C. trav. Liège (div. Liège), 9 septembre 2022, R.G. 2021/AL/567

Le fait pour une travailleuse d'avoir entretenu une relation sentimentale avec l'ancien compagnon de son employeur(e) ne présente, comme tel, aucun caractère fautif, ni *a fortiori* gravement fautif, fût-ce au regard de l'article 16 L.C.T. selon lequel les parties à un contrat de travail se doivent respect et égards mutuels et sont tenues d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution de celui-ci. C'est d'autant moins le cas que, si les intéressés avaient déjà noué des liens amicaux préalables, leur relation sentimentale ne fut pas entamée alors que l'employeur(e) était toujours en couple avec son ancien compagnon, qu'il ne ressort d'aucun élément objectif que la travailleuse se serait immiscée dans leur séparation – ou y aurait joué un rôle quelconque au détriment de son employeur(e) –, que cette relation aurait été entretenue en tout ou en partie pendant le temps de travail de la travailleuse, qu'elle aurait détourné celle-ci de ses obligations professionnelles ou aurait eu la moindre incidence concrète sur sa collaboration quotidienne avec son employeur(e). Pour le surplus, il ne peut lui être reproché de ne pas avoir informé cette dernière de la situation, ni d'avoir menti sur la nature de cette relation lors d'une audition à laquelle elle fut convoquée au pied levé et qu'un huissier fut chargé d'enregistrer, étant alors prise au dépourvu.

12.
Rémunération / Avantages / Frais > Prescription > Non-paiement de sommes sanctionné pénalement > Elément moral

Trib. trav. Liège (div. Liège), 28 octobre 2022, R.G. 21/888/A

Pour les délits réglementaires, dont le non-paiement de la rémunération, il est admis que l'existence de l'élément moral de l'infraction peut être déduite du fait purement matériel commis et de la constatation que ce fait peut être imputé à l'inculpé. L'élément moral de ces infractions peut donc consister en une simple négligence, l'employeur n'ayant pas agi comme l'aurait fait toute personne prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances. L'auteur sera cependant mis hors de cause si un cas de force majeure, une erreur invincible ou une autre cause d'excuse sont établis ou, à tout le moins, ne sont pas dénués de crédibilité.

13.
Rémunération / Avantages / Frais > Renonciation

Trib. trav. Liège (div. Liège), 28 octobre 2022, R.G. 21/888/A

Compte tenu du lien de subordination auquel il est soumis, le seul fait de ne pas avoir réclamé le paiement de ses heures supplémentaires pendant le cours de l'exécution de son contrat et de ne pas avoir diligenté de procédure à cet effet ne peut être interprété comme une renonciation du travailleur à son droit à ce paiement. Il faut, en la matière, avoir égard à la dépendance économique dans laquelle il se trouve et de la difficulté qu'il éprouve à faire valoir ses droits par crainte de perdre son emploi.

14.
Travailleurs migrants / expatriés / (éléments d'extranéité) > Droit de l'Union européenne > Sécurité sociale > Prestations > Notions > Demande

C.J.U.E., 29 septembre 2022, Aff. n° C-3/21 (FS c/ THE CHIEF APPEALS OFFICER e.a.) EU:C:2022:737[2]

En vertu de l'article 76 du Règlement n° 883/2004 (paragraphe 4), si les autorités sont tenues de répondre à toutes les demandes (dans un délai raisonnable) et de fournir les informations nécessaires pour que les personnes puissent faire valoir leurs droits, celles-ci sont quant à elles également tenues d'informer dans les meilleurs délais les institutions de l'Etat membre compétent et de l'Etat membre de résidence de tout changement de leur situation familiale ou personnelle qui aurait une incidence sur leurs droits. Une interprétation de la notion de « demande » qui ferait abstraction de toute démarche administrative de la personne intéressée mettrait les autorités saisies dans l'impossibilité de se conformer à leurs obligations vu qu'elles ne pourraient déterminer ni le moment auquel il convient de transmettre les informations, demandes, déclarations ou recours, ni les autorités auxquelles ceux-ci doivent l'être.

[2] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Règlement n° 883/2004 : notion de « demande »**.

15.
Travail et famille > Allocations familiales > Régionalisation > Région de Bruxelles-Capitale

C. const., 19 janvier 2023, n° 7/2023

Dans la mesure où elle subordonne le droit d'un enfant aux allocations familiales à l'inscription de celui-ci dans les registres de la population, la condition de domicile énoncée à l'article 4, 1°, de l'ordonnance du 25 avril 2019 de la Commission communautaire commune « réglant l'octroi des prestations familiales » a pour effet qu'un enfant auquel l'ordonnance du 25 avril 2019 peut s'appliquer, qui réside effectivement et principalement en région bilingue de Bruxelles-Capitale et qui ne peut être rattaché à aucun des régimes de prestations familiales applicables dans les autres régions du Royaume, peut être privé du droit aux prestations familiales reconnu par l'article 23, alinéa 3, 6°, de la Constitution.
La Cour juge en conséquence que les mots « selon les informations fournies par le Registre national des personnes physiques » contenus dans l'article 3, 4°, de cette ordonnance violent les articles 10 et 11 de la Constitution.

16.
Travail et famille > Allocations familiales > Régionalisation > Communauté germanophone

C. const., 19 janvier 2023, n° 10/2023

Les articles 18 et 28 du décret de la Communauté germanophone du 23 avril 2018 « relatif aux prestations familiales » ne violent pas les articles 10 et 11 et de la Constitution en ce qu'ils ne permettent pas de prendre en compte, pour déterminer le nombre d'enfants requis pour l'octroi du supplément d'allocations familiales pour familles nombreuses, la charge effectivement assumée par chacun des parents dans l'hébergement et l'éducation de leurs enfants nés d'une précédente relation, lorsque ces enfants sont hébergés par les parents de manière alternée.
L'absence d'une disposition décrétale qui permette de prendre en compte, pour déterminer le nombre d'enfants requis pour l'octroi du supplément d'allocations familiales pour familles nombreuses, la charge effectivement assumée par chacun des parents dans l'hébergement et l'éducation de leurs enfants nés d'une précédente relation lorsque ces enfants sont hébergés par les parents de manière alternée viole les articles 10 et 11 de la Constitution.
Les articles 18 et 28 du même décret violent les articles 10, 11 et 11bis de la Constitution, en ce qu'ils font dépendre l'octroi du supplément d'allocations familiales pour familles nombreuses du sexe du parent qui est l'allocataire d'un enfant hébergé de manière alternée et qui a deux autres enfants avec un partenaire avec qui il forme une famille recomposée. (Dispositif)

17.
Chômage > Récupération > Bonne foi

C. trav. Bruxelles, 28 juillet 2022, R.G. 2021/AB/37

Dès lors que ce procédé lui a permis de contourner la condition de résidence effective en Belgique et de bénéficier ainsi d'allocations auxquelles il n'avait pas droit, c'est en vain que prétend n'avoir pas eu conscience du caractère indu des prestations perçues par ce biais le chômeur qui, ayant signé ses cartes de contrôle à l'avance, les a confiées à une connaissance vivant en Belgique et lui a demandé de les introduire pour lui auprès de son organisme de paiement pendant qu'il séjournait à l'étranger, ce sans

que la circonstance qu'il n'ait pas demandé à cette personne de compléter ses cartes – sur lesquelles il avait, lui-même, apposé la mention « V » à certaines dates – soit de nature à établir sa bonne foi.

18.
Chômage > Responsabilité > Responsabilité de l'organisme de paiement

C. trav. Bruxelles, 15 septembre 2022, R.G. 2018/AB/584

Il appartient à l'organisme de paiement, dès la première présentation du demandeur, non seulement d'informer et de conseiller ce dernier sur son droit aux allocations et sur la manière de remplir son dossier, mais également de formaliser sa demande au moyen du formulaire *ad hoc* et, s'il constate qu'il ne pourra introduire un dossier complet dans le délai requis, de solliciter le cas échéant du bureau de chômage la prolongation de ce délai, à défaut de quoi l'introduction tardive du dossier de son affilié lui est exclusivement imputable. Cette faute, qui a pour effet d'empêcher l'intéressé de faire valoir ses droits plus tôt, engage sa responsabilité sur pied de l'article 167, § 4, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, de sorte qu'il est justifié de le condamner au paiement des allocations qui, autrement, auraient pu revenir à son affilié de manière plus immédiate.

19.
Maladie / Invalidité > Assurance indemnités > Conditions d'octroi > Salariés > Exigence d'une capacité de gain

C. trav. Bruxelles, 6 octobre 2022, R.G. 2020/AB/603[3]

Dans le secteur des soins de santé et indemnités la capacité de gain s'apprécie à l'entrée sur le marché du travail. L'absence de toute ou d'une activité professionnelle quelque peu consistante depuis l'entrée sur le marché du travail peut être l'indice d'une absence de capacité de gain initiale, mais elle n'empêche pas l'assuré social de démontrer que, malgré cette absence d'activité, il disposait d'une certaine et réelle capacité de gain, même limitée. L'appréciation doit se faire de manière individuelle pour chaque assuré social, en fonction de l'ensemble des éléments qui caractérisent sa situation particulière. Une telle capacité doit être reconnue en l'espèce chez une personne ayant travaillé six mois après la fin de ses études et ayant ensuite été indemnisée par l'ONEm pendant plusieurs années avant de tomber en incapacité.

20.
Maladie / Invalidité > Assurance soins de santé > Prestations > Intervention via le Fonds spécial de solidarité

C. trav. Liège (div. Liège), 7 octobre 2022, R.G. 2019/AL/557

Il résulte de l'enseignement de la Cour de cassation que le principe de légalité prime un principe général de droit, celui-ci ne pouvant prévaloir sur une disposition législative contraire. Par conséquent, si la décision de l'autorité administrative fait une juste application des textes légaux et réglementaires, elle ne peut être annulée, même si l'autorité a manqué à son obligation de se conformer au principe de confiance légitime. Par contre, la violation par cette autorité des principes de bonne administration peut engager sa

[3] Pour de plus amples développements sur la question, voir **Secteur A.M.I. : notion de capacité de gain initiale**.

responsabilité sur la base de l'article 1382 du Code civil. Pour mettre en cause la responsabilité de l'autorité administrative, le demandeur doit démontrer que l'attitude de l'autorité paraît excessive au regard d'un comportement raisonnable qu'aurait adopté une autre autorité placée dans des conditions similaires. Ainsi, il ne peut être fait droit à une demande de dommages et intérêts pour violation du principe de légitime confiance dès lors que le Fonds spécial de solidarité a mis fin à une intervention admise précédemment pour des motifs erronés.

21.
Sécurité d'existence > G.R.A.P.A. > Ressources > Cession d'un bien > Cession d'un bien immobilier

C. trav. Liège (div. Liège), 7 décembre 2022, R.G. 2022/AL/221

A certaines conditions (prévues à l'article 33 de l'arrêté royal du 23 mai 2001 portant règlement général en matière de garantie de revenus aux personnes âgées), les dettes personnelles au demandeur et/ou à son conjoint ou cohabitant légal avec qui il partage la même résidence principale sont déduites de la valeur vénale des biens cédés à titre onéreux. Il doit s'agir de dettes personnelles, contractées avant la cession et apurées en tout ou en partie à l'aide du produit de celle-ci. Peut également intervenir le coût de travaux de rénovation d'un immeuble qui a été racheté aux fins d'habitation avec le produit de la cession intervenue, dès lors qu'ils ont contribué à l'augmentation du revenu cadastral. Pour la cour du travail, la logique est la même que celle du mécanisme de remploi : le coût des rénovations se retrouve dans le patrimoine de l'intéressé sous la forme d'un bien immobilier, celui-ci ayant acheté un nouveau bien, qui est son unique habitation et qui a dû être rénové. Ceci ne diffère en rien de l'achat d'un bien immobilier qui ne nécessitait pas de rénovation et dont le prix d'achat aurait fait l'objet du mécanisme de remploi.

22.
Sécurité d'existence > Règlement collectif de dettes > Plan de règlement judiciaire > Obligation préalable de réaliser les biens saisissables

C. trav. Liège (div. Namur), 10 octobre 2022, R.G. 2022/AN/113

La procédure en règlement collectif de dettes a notamment pour objet de garantir que le débiteur et sa famille puissent mener une vie conforme à la dignité humaine. Aux termes de l'article 1675/3, alinéa 3, du Code judiciaire, la vente forcée intervient pour le compte de la masse. Le juge peut dès lors veiller à ce que, dans le cadre du règlement amiable ou du règlement judiciaire, le produit de cette vente soit utilisé en manière telle que le droit du débiteur et de sa famille de mener une vie conforme à la dignité humaine ne soit pas compromis (C. const., 16 juin 2011, n° 104/2011). La seule volonté de la médiée de conserver son immeuble ne peut s'identifier à « l'intérêt de la masse » (considéré sous l'angle d'un patrimoine d'affectation ou d'un groupement de créanciers). La cour note que, vu l'état d'endettement de la médiée et le prix d'achat de l'immeuble, la vente permettrait de rembourser l'ensemble des créanciers et de conserver un solde important pour elle, lui permettant de vivre dans le respect de la dignité humaine.

23.
Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > La demande > Délai de recours en sécurité sociale

C. trav. Liège (div. Namur), 13 octobre 2022, R.G. 2018/AN/157

Dès lors que la notification de l'O.N.S.S. ne comporte pas les mentions imposées par l'article 14 de la Charte de l'assuré social, se pose la question de savoir si le délai de recours de trois mois a pu commencer à courir. La cour du travail rappelle que, même si l'O.N.S.S. peut être considéré comme une institution de sécurité sociale au sens de l'article 2, 2°, de la Charte, l'article 14 ne lui est pas applicable, l'O.N.S.S. n'étant pas une institution qui accorde ou refuse des prestations de sécurité sociale. Elle renvoie également à l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 25 mars 2021 (n° 49/2021), qui a conclu que les obligations au sens de la Charte et celles de la loi du 11 avril 1994 (respectées en l'espèce) sont similaires. La cour confirme en conséquence que le recours introduit après le délai de trois mois est irrecevable.

24.
Droit pénal (social) > Sous-traitance

Cass., 11 janvier 2023, n° P.221275.F

La loi (articles 132, 5°, du Code pénal social ainsi que 25 et 29 de la loi du 4 août 1996) punit le fait pour le maître d'œuvre de méconnaître par sa faute personnelle les dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail. Une délégation ne saurait abolir la responsabilité pénale de ce maître d'œuvre au titre de manquement à des obligations que la loi a entendu mettre personnellement à sa charge. Le juge du fond ne peut dès lors considérer que le maître d'œuvre peut s'exonérer de sa responsabilité pénale en déléguant par contrat à un sous-traitant la sécurité sur le chantier pendant une intervention. Le transfert de la responsabilité pénale n'est admissible que lorsqu'il est autorisé – fût-ce implicitement – par le législateur ou l'autorité réglementaire, et ce à charge pour le déléguant de prouver la délégation opérée sur la tête du tiers qu'il prétend tenu de remplir certaines obligations à sa décharge. La délégation de pouvoirs, qui n'est pas une convention d'exonération de la responsabilité pénale, ne met pas à charge du délégataire la responsabilité des infractions commises par le déléguant.

*
* *

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

Disclaimer : Copyright et conditions d'utilisation du site.