

Chapitre 4.

La responsabilité civile de l'employeur vis-à-vis et du fait des salariés

Rapport belge

Nicolas ESTIENNE

Avocat au barreau de Bruxelles

Collaborateur scientifique à l'UCLouvain (Louvain-la-Neuve)

I. La responsabilité de l'employeur *vis-à-vis* des salariés

A) L'obligation de prévention des risques professionnels

1. En vertu de l'article 20, 2°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur a l'obligation « de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident ».

Les obligations des employeurs – qu'ils soient privés ou publics – en matière de prévention des risques professionnels sont contenues, de manière générale, dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Cette loi, issue de la directive européenne 89/391/CEE du 12 juin 1989, a substitué aux concepts de sécurité, de santé et de salubrité qui figuraient dans une loi antérieure du 10 juin 1952 la notion, plus large, de « bien-être au travail »¹. Celle-ci est définie comme étant « l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué » (art. 3, § 1^{er}, 1°, loi du 4 août 1996).

Le bien-être des travailleurs doit être recherché par des mesures qui concernent « la sécurité au travail ; la protection de la santé du travailleur au travail ; les aspects psychosociaux du travail ; l'ergonomie ; l'hygiène au travail ; l'embellissement des lieux de travail ; les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points précédents » (art. 4, § 1^{er}, loi du 4 août 1996).

Dans le chef des employeurs, la loi du 4 août 1996 pose comme principe général :

« L'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

À cette fin, il applique les principes généraux de prévention suivants :

- a) éviter les risques ;
- b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- c) combattre les risques à la source ;
- d) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

1 Pour un historique de la réglementation, voy. spéc. : L. VOGEL, « La législation sur le bien-être au travail : une réforme à mi-chemin de la systématisation de la prévention des risques », in D. DUMONT et P.-P. VAN GEHUCHTEN (coord.), *Actualités en matière de bien-être au travail*, coll. UB³, Bruxelles, Bruylant, 2015, pp. 19 et s. ; J. VAN DROOGHENBROECK, *Le droit de la santé et du bien-être au travail*, Limal, Anthemis, 2022, pp. 51 et s.

- e) prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle ;
- f) adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé ;
- g) limiter, autant que possible, les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique ;
- h) limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure ;
- i) planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres, les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail ;
- j) donner des informations au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers :
 - 1° au moment de l'entrée en service ;
 - 2° chaque fois que cela s'avère nécessaire à la protection du bien-être ;
- k) donner des instructions appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement afin de garantir d'une façon raisonnable l'observation de ces instructions.
- l) prévoir ou s'assurer de l'existence d'une signalisation de sécurité et de santé au travail adaptée, lorsque les risques ne peuvent être évités ou suffisamment limités par les moyens techniques de protection collective ou par des mesures, méthodes ou procédés d'organisation du travail. » (art. 5, § 1^{er}, loi du 4 août 1996).

2. Du côté des travailleurs, l'article 6 de la loi du 4 août 1996 précise : « Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur ».

3. La loi du 4 août 1996 a fait l'objet de nombreux arrêtés d'exécution qui sont actuellement coordonnés dans le Code du bien-être au travail². Le Code comporte plusieurs centaines d'articles, répartis sur 10 livres, eux-mêmes divisés en titres, chapitres et sections, voire sous-sections.

Le titre 2 du livre 1^{er} énonce les « principes généraux relatifs à la politique du bien-être ». On y trouve notamment un chapitre VI qui concerne les « *mesures de prévention spécifiques dans le cas d'une épidémie ou d'une pandémie* » :

² Le Code du bien-être au travail a été publié au *Moniteur belge* du 2 juin 2017. Il est entré en vigueur le 12 juin 2017.

4. Chaque employeur a l'obligation de créer un *Service interne de Prévention et de Protection au travail*, composé d'un ou plusieurs conseillers en prévention. (art. 33 de la loi du 4 août 1996). Ce service – qui peut dans certains cas être externalisé auprès d'un service agréé – a pour mission d'assister l'employeur et les travailleurs en vue de l'application des mesures relatives au bien-être au travail.

L'article 6 de la loi du 4 août 1996 énonce à cet égard que chaque travailleur est tenu de « signaler immédiatement à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection ».

5. Sur le plan civil, les employeurs, les travailleurs et leurs organisations professionnelles représentatives peuvent introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend en matière de bien-être au travail (art. 79 de la loi du 4 août 1996).

Une telle action peut notamment avoir pour objet d'obtenir la condamnation d'un employeur à respecter ses obligations en matière de bien-être, le cas échéant en lui imposant d'adopter certaines mesures de prévention ou de protection.

6. La surveillance de la réglementation sur le bien-être des travailleurs est effectuée par la *Direction générale du contrôle du bien-être au travail* (CBE) du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Ce service peut être saisi sur plainte du conseiller en prévention, des travailleurs ou de leurs représentants. Il peut également être requis par le ministère public en cas d'ouverture d'une enquête pénale (art. 28ter, § 3, Code pénal social).

Les inspecteurs du bien-être peuvent notamment prescrire des mesures destinées à éliminer des risques ou des nuisances qui, selon eux, présentent une menace pour la santé et la sécurité des travailleurs ; interdire temporairement ou définitivement qu'un local, un lieu de travail ou des machines ou installations dangereuses soient utilisés et que certains procédés de fabrication soient appliqués ; en cas de danger immédiat, ils peuvent faire évacuer sur le champ tout lieu travail.

Leurs procès-verbaux font foi jusqu'à preuve du contraire. La charge de la preuve contraire incombe donc au contrevenant. Elle peut l'être par tous moyens de droit, mais de simples dénégations ou des arguments indigents ne peuvent suffire³.

7. Les manquements à la loi du 4 août 1996 et au Code du bien-être au travail sont constitutifs d'infractions pénales et peuvent dès lors être sanctionnés conformément au Code pénal social, voire (en cas de réalisation du

3 C.-E. CLESSE, *Droit pénal social*, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 237.

risque) sur la base des articles 418 à 420 du Code pénal (homicide et lésions corporelles involontaires par défaut de prévoyance et de précaution).

Les poursuites pénales peuvent être dirigées selon les circonstances contre l'entreprise elle-même (personne morale), contre ses dirigeants ou membres de la « ligne hiérarchique » (personnes physiques), ou simultanément contre la personne morale et contre une ou plusieurs personnes physiques⁴.

L'article 101 du Code pénal social définit plusieurs niveaux de sanctions en fonction de la gravité des infractions commises : amendes administratives, amendes pénales, peine d'emprisonnement de six mois à trois ans.

En matière de bien-être au travail, le juge pénal peut en outre infliger des sanctions spécifiques telles qu'une interdiction d'exploiter tout ou partie de l'entreprise, une fermeture de l'entreprise pour une durée d'un mois à trois ans, ou encore une interdiction professionnelle (art. 106 et 107 du Code pénal social)⁵.

8. Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, un salarié peut résilier son contrat de travail « sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu ».

Le motif grave est défini comme étant « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Un manquement de l'employeur à ses obligations en matière de bien-être au travail est constitutif d'une faute contractuelle qui, si elle est jugée suffisamment grave, peut justifier la résolution du contrat aux torts de l'employeur, avec octroi de dommages-intérêts destinés à réparer intégralement le dommage matériel et moral subi par le travailleur du fait de la rupture.

9. L'article 35 précité permet également à l'employeur de licencier un travailleur, sans préavis ni indemnité de rupture, en cas de motif grave imputable au travailleur, ce qui peut être le cas si celui-ci ne respecte pas, de manière flagrante ou répétée, des mesures de prévention ou de protection mises en place dans l'entreprise.

Le salarié n'est pas, comme tel, passible d'une sanction prévue par le Code pénal social en cas d'infraction en matière de bien-être au travail⁶ sauf s'il peut être considéré comme un « préposé » au sens du droit pénal social, c'est-à-dire

4 L'article 5 du Code pénal énonce que « [t]oute personne morale est pénalement responsable des infractions qui sont intrinsèquement liées à la réalisation de son objet ou à la défense de ses intérêts, ou de celles dont les faits concrets démontrent qu'elles ont été commises pour son compte. [...] La responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs des mêmes faits ou y ayant participé ».

5 Sur ces sanctions spécifiques et leur caractère dissuasif, voy. C.-E. CLESSE, *Droit pénal social*, *op. cit.*, pp. 547-548.

6 Une exception est prévue pour l'infraction de violence ou de harcèlement au travail.

comme une personne « investie de l'autorité ou des pouvoirs nécessaires pour veiller effectivement au respect de la loi »⁷.

Le travailleur peut en revanche faire l'objet de sanctions disciplinaires de la part de l'employeur.

B) L'obligation de réparation des risques professionnels

1) Les accidents du travail et les maladies professionnelles

10. En Belgique, il existe deux régimes de réparation des risques professionnels : celui de l'assurance contre les accidents du travail et celui de l'assurance contre les maladies professionnelles.

Ces deux régimes ne sont pas fondés sur le concept de faute issu du droit de la responsabilité civile, mais bien sur celui de risque. Le travailleur est couvert en raison des risques d'accident ou de maladie auxquels l'expose son activité professionnelle. Il a le droit d'être indemnisé pour le dommage subi sans avoir à démontrer une quelconque responsabilité dans le chef de son employeur ou de l'un de ses collègues de travail. Le principe directeur est que « celui qui fait courir un risque à la personne qui travaille à son service doit en supporter les conséquences »⁸.

Pour les *travailleurs du secteur privé* (employés et ouvriers sous contrat de travail), la réparation des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail est actuellement régie par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail. Quant à la réparation des maladies professionnelles, elle est régie par les lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci.

Pour les *travailleurs du secteur public* (agents des administrations publiques, des organismes publics et de certaines entreprises publiques), la réglementation est contenue dans un seul texte légal, à savoir la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultants des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public⁹.

Sauf quelques exceptions, les différences entre le secteur privé et le secteur public sont relativement mineures¹⁰.

7 Cass., 15 septembre 1981, *Rev. dr. pén.*, 1982, p. 777 ; *R. W.*, 1981-1982, p. 1123 et note H. D. BOSLY, « De strafrechtelijke verantwoordelijkheid van de lasthebber of de aangestelde in het sociaal recht ».

8 J.-F. FUNCK, *Droit de la sécurité sociale*, 2^e éd., Bruxelles, Larcier, 2014, p. 359.

9 Notons que les militaires et le personnel de la SNCB sont soumis à un régime spécifique pour la réparation des risques professionnels.

10 J. CLESSE et A. MORTIER, « L'attraction réciproque des lois de 1967 et 1971 », in S. GILSON (coord.), *Les accidents du travail dans le secteur public*, Limal, Anthemis, 2015, pp. 9 et s.

Le principe de l'indemnisation par l'employeur des conséquences d'un accident du travail a été introduit dans la législation belge par une loi du 24 décembre 1903, ancêtre de la loi du 10 avril 1971. Jusqu'alors, en cas d'accident, les travailleurs étaient tenus d'invoquer le droit commun de la responsabilité civile (art. 1382 et 1383 anc. C. civ.). Dans bien des cas, il leur était impossible de rapporter la preuve de la responsabilité de l'employeur¹¹. L'assurance contre les maladies professionnelles est, quant à elle, apparue en 1927.

11. Pour qu'il y ait matière à réparation d'un accident du travail, il convient d'être en présence d'un *événement soudain* qui produit une lésion entraînant une incapacité de travail ou le décès du travailleur. L'accident doit être survenu dans le cours et par le fait de l'exercice des fonctions (art. 2 de la loi du 3 juillet 1967 et art. 7 de la loi du 10 avril 1971).

L'événement soudain est l'élément déclencheur de l'accident. Il doit être identifié. Il s'agit d'un fait, déterminé dans le temps et dans l'espace¹². Il n'est pas exigé que la cause de l'événement soudain soit extérieure à l'organisme de la victime¹³. De même, l'événement ne doit pas nécessairement être anormal : l'exercice normal d'une tâche habituelle peut être un événement soudain à la condition que, dans cet exercice, puisse être décelé un élément qui a pu produire la lésion¹⁴. Quant à la notion de soudaineté, elle ne peut être assimilée à celle d'instantanéité. Événement soudain peut donc s'étaler sur une certaine durée, qui doit néanmoins être relativement courte, sachant que tout ce qui dure moins d'une journée de travail est accepté comme un événement « à court terme »¹⁵.

Pour prouver l'existence d'un accident du travail, la victime doit uniquement démontrer la survenance d'un événement soudain et d'une lésion. Dès que cette double preuve est rapportée, le lien de causalité entre l'événement et la lésion est présumé (art. 2, al. 4, loi du 3 juillet 1967 ; art. 9 de la loi du 10 avril 1971). Cette présomption de causalité peut être renversée par le débiteur de l'indemnisation. La preuve contraire implique qu'il soit exclu,

11 Pour un historique de la réglementation sur les accidents du travail : L. VAN GOSSUM, N. SIMAR et M. STRONGYLOS, *Les accidents du travail*, 8^e éd., Bruxelles, Larcier, 2013, pp. 11 et s. ; J. CLESSE, « Droit de la responsabilité et réparation des accidents du travail de 1903 à nos jours », in A. CHARLIER et S. GILSON (coord.), *La réparation de l'accident du travail. À l'intersection du droit social et du droit commun de la responsabilité*, Limal, Anthemis, 2021, pp. 7 et s.

12 C. trav. Bruxelles, 16 janvier 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 167. L'accident du travail peut donc résulter d'un simple mouvement du corps ou d'une position corporelle déterminée, sans événement extérieur tel qu'un choc ou une chute (P. PALSTERMAN, note sous Cass., 28 avril 2008, *Chron. D.S.*, 2009, p. 316).

13 Cass., 22 avril 2002, *J.T.T.*, 2002, p. 361.

14 Cass., 5 avril 2004, *J.T.T.*, 2004, p. 469.

15 L. VAN GOSSUM, N. SIMAR et M. STRONGYLOS, *Les accidents du travail*, 8^e éd., *op. cit.*, p. 61 et réf. citées. La cour du travail de Gand a ainsi considéré qu'un travailleur qui avait parcouru, pendant une journée de travail, onze kilomètres à pied et qui avait, en raison du port de nouvelles chaussures, attrapé une ampoule qui s'est ultérieurement infectée, démontre bien la survenance d'un événement soudain (C. trav. Gand, 19 décembre 2014, *Bull. ass.*, 2015, p. 42, note G. HULLEBROECK).

avec le plus haut degré de vraisemblance, que les lésions soient, concrètement, une conséquence en tout ou en partie de l'événement soudain¹⁶. Il appartient donc au débiteur de l'indemnisation d'établir que les lésions n'ont pas été causées ou favorisées, même partiellement, par l'événement soudain, mais qu'elles trouvent leur cause exclusive dans un autre événement ou dans une prédisposition pathologique de la victime, non modifiée même partiellement par l'accident, et qu'elles se seraient produites de la même manière et avec la même ampleur sans l'événement soudain¹⁷.

12. L'événement soudain constitue le critère déterminant pour différencier l'accident du travail de la maladie professionnelle. Cette dernière résulte d'une exposition à un risque professionnel pendant une période d'activité professionnelle qui s'étend dans le temps.

Ce sont ces critères de soudaineté, d'une part, et de durée, d'autre part, qui permettent de différencier les deux systèmes¹⁸. Il a ainsi été jugé qu'une travailleuse ayant développé un important syndrome de fatigue chronique à la suite d'une vaccination contre la grippe saisonnière effectuée sur son lieu de travail dans le cadre d'une campagne de vaccination proposée (de manière non contraignante) par l'employeur aux membres de son personnel, est fondée à se prévaloir des dispositions applicables en matière de réparation des accidents du travail, l'inoculation du vaccin constituant un événement soudain, survenu pendant et par le fait de la fonction¹⁹.

13. Pour donner lieu à réparation, la maladie professionnelle suppose que, pendant sa période d'occupation, le travailleur ait subi sur les lieux de travail une « influence nocive » qui soit « inhérente à l'exercice de la profession » et « nettement plus grande que celle subie par la population en général ». En outre, il faut que l'exposition au risque professionnel « constitue, dans les groupes de personnes exposées, selon les connaissances médicales généralement admises, la cause prépondérante de la maladie » (art. 32 de la loi du 3 juin 1970). Ces conditions cumulatives permettent de distinguer les risques professionnels des risques qui sont liés à la vie normale en société. Il en résulte « qu'une maladie contractée fortuitement sur les lieux de travail sans que ce travail entraîne un risque accru de la maladie n'est pas une maladie professionnelle »²⁰.

Il existe deux catégories de maladies professionnelles.

- *Les maladies dites « de la liste »* : Il s'agit des maladies qui sont reprises dans une liste fixée par un arrêté royal²¹ et pour lesquelles le lien de causalité

¹⁶ Cass., 3 février 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 286.

¹⁷ C. trav. Bruxelles, 21 novembre 2016, *R.G.A.R.*, 2017, n° 15383.

¹⁸ H. FUNCK, *Droit de la sécurité sociale*, *op. cit.*, p. 413.

¹⁹ C. trav. Bruxelles, 21 novembre 2016, *R.G.A.R.*, 2017, n° 15383.

²⁰ H. FUNCK, *Droit de la sécurité sociale*, *op. cit.*, p. 416.

²¹ A.R. du 6 février 2007 fixant la liste des industries, professions ou catégories d'entreprises dans lesquelles la victime d'une maladie professionnelle est présumée avoir été exposée au risque de cette

entre la maladie et l'exposition au risque professionnel est présumé. Cette présomption de causalité est irréfragable, en ce sens que la preuve contraire n'est pas admise²². À noter qu'il existe aussi une liste européenne des maladies professionnelles. Celle-ci est en grande partie comparable à la liste belge mais elle ne crée pas de droits auxquels les travailleurs pourraient directement prétendre devant les tribunaux²³.

- *Le système « ouvert »* : L'article 30bis des lois coordonnées du 3 juin 1970 prévoit que donne également lieu à réparation « la maladie qui, tout en ne figurant pas sur la liste [...], trouve sa cause déterminante et directe dans l'exercice de la profession. La preuve du lien de causalité entre la maladie et l'exposition au risque professionnel de cette maladie est à charge de la victime ou de ses ayants droit ». Dans ce système « ouvert », le travailleur ne bénéficie donc pas d'une présomption de causalité. Selon la Cour de cassation : « Il ne ressort pas des travaux parlementaires que, par les termes “déterminante et directe”, l'article 30bis ait disposé que le risque professionnel doit être la cause exclusive ou principale de la maladie. Ce lien de causalité ne requiert pas que l'exercice de la profession soit la cause exclusive de la maladie ; cet article n'exclut pas une prédisposition, ni n'impose que l'ayant droit doive établir l'importance de l'influence exercée par la prédisposition... »²⁴.

14. S'agissant de la crise sanitaire de la Covid-19, la Belgique a organisé progressivement un système de reconnaissance du coronavirus en tant que maladie professionnelle pour certaines catégories de travailleurs.

Dès le 25 mars 2020 (soit peu après le début du premier confinement), la Covid-19 a été ajoutée à la liste des maladies professionnelles (code 1.404.05) pour les *personnes travaillant dans le secteur des soins de santé* et qui courent un risque accru d'être contaminées par le virus : le personnel hospitalier qui travaille dans les services des urgences et de soins intensifs, dans les services des maladies pulmonaires et infectieuses, dans d'autres services où sont admis des patients atteints de la Covid-19 ; le personnel hospitalier qui a effectué des actes diagnostiques ou thérapeutiques sur des patients infectés ou potentiellement infectés par le SARS-CoV-2 ; le personnel travaillant dans d'autres services hospitaliers et dans des institutions de soins où un foyer de Covid-19 s'est déclaré ; les maisons de repos et de soins et les établissements d'hébergement collectif pour personnes malades et handicapées ont été assimilés à des institutions de soins.

maladie. Ce texte a été mis à jour à plusieurs reprises. La liste actuellement en vigueur peut être consultée via le lien suivant : [LIJST VAN DE BEROEPSZIEKTEN](https://ljust.vlaanderen.be/beroepsziekten) (fedris.be). On y retrouve certaines affections issues de crises sanitaires, telles que la peste, la lèpre, la fièvre jaune ou la tuberculose.

22 C. trav. Mons, 16 janvier 2002, *J.T.T.*, 2002, p. 233.

23 C.J.U.E., 13 décembre 1989, *Grimaldi c. Fonds des Maladies Professionnelles*, aff. 88/322, *J.T.T.*, 1990, p. 137.

24 Cass., 2 février 1998, *Pas.*, 1998, n° 58 ; D. DE BRUCQ, « Maladie professionnelle hors liste, condition de causalité, arrêt de la Cour de cassation du 2 février 1998 », *R.B.S.S.*, 1999, p. 573.

L'inclusion de la Covid-19 dans la liste des maladies professionnelles a aussi été étendue au *personnel exerçant certaines activités spécifiques* : personnel chargé du transport de patients infectés ou potentiellement infectés par le virus, personnel des centres de triage spécifiquement mis en place pour examiner les patients susceptibles d'être infectés ; personnel qui, à des fins de diagnostic, réalise des examens ou prélève des échantillons cliniques sur des patients potentiellement infectés par le SARS-CoV-2 ; laborantins effectuant des manipulations en phase ouverte avec des échantillons cliniques de cas suspects ou confirmés pour la détection du virus.

Une troisième extension dans la liste a été adoptée en décembre 2021, mais avec effet rétroactif au 18 mai 2020 (fin du premier confinement) et extinction au 31 décembre 2021, en faveur des travailleurs du secteur privé et du secteur public ayant contracté le virus à la suite d'une « flambée » d'infections sur le lieu de travail. La notion de flambée implique qu'au moins cinq personnes doivent avoir été contaminées par la Covid-19 sur le même lieu de travail au cours d'une période de 14 jours et que ces personnes aient partagé le même espace de travail. Elle suppose également que les conditions de travail aient facilité la transmission du virus (difficulté de respecter la distanciation sociale par exemple) et qu'il existe un lien épidémiologique entre les différentes contaminations.

Les travailleurs qui ne rentrent pas dans les catégories visées ci-dessus peuvent en principe prétendre à une indemnisation pour maladie professionnelle par le biais du « système ouvert », à charge pour eux de prouver que la maladie trouve sa cause directe et déterminante dans l'exercice de l'activité professionnelle, ce qui implique de démontrer avec certitude que la contamination est bien intervenue sur les lieux de travail.

Quant à la reconnaissance d'une contamination par le coronavirus en tant qu'accident du travail, elle est en principe possible, la maladie pouvant être considérée comme une lésion au sens de la réglementation²⁵, mais pour autant que la preuve d'un événement soudain soit rapportée par la victime (on songe par exemple à un crachat d'un collègue de travail). À notre connaissance, il n'y a pas encore de jurisprudence en la matière. Dès lors que celle-ci se montre très large dans l'acceptation de faits concrets en tant qu'événement soudain, on peut néanmoins penser que certains juges reconnaîtront comme événement

25 C. PERSYN, « Covid-19 : accident du travail ou maladie professionnelle ? », *Jura*, actualités du 12 mai 2020. L'auteur rappelle que « dès 1903, à l'époque de la première loi sur les accidents du travail, la limpidité était de mise : le dommage causé par un accident du travail peut tout aussi bien être une maladie qu'un traumatisme. À l'époque, une intoxication due à l'échappement de gaz ou une maladie pulmonaire contractée à la suite d'un éboulement soudain avaient été cités à titre d'exemple. [...] Les infections contractées pendant le travail ont été acceptées à de multiples reprises comme résultant d'un accident du travail : tuberculose, variole, gale, érysipèle et syphilis, cette dernière ayant été contractée après qu'un souffleur de verre ait utilisé le chalumeau d'un collègue infecté ».

soudain un contact démontré et limité dans le temps et dans l'espace avec une personne infectée, voire même la présence dans un environnement de travail contaminé²⁶.

2) Le débiteur de l'indemnisation

15. Pour les accidents du travail dans le secteur privé (loi du 10 avril 1971), chaque employeur est obligatoirement tenu de souscrire une assurance contre le risque d'accident du travail auprès d'une compagnie d'assurance privée²⁷. La victime blessée dans un accident et ses ayants droit en cas de décès ont la qualité d'assuré ou de bénéficiaire du contrat d'assurance, de sorte que le débiteur de l'indemnisation est l'assureur²⁸ et non l'employeur. En cas de litige, c'est donc l'assureur qui doit être assigné devant le tribunal du travail, lequel dispose d'une compétence matérielle exclusive en la matière.

Si l'employeur n'a pas fait assurer son personnel ou que le contrat d'assurance a été suspendu pour défaut de paiement des primes, l'indemnisation prévue par la loi du 10 avril 1971 sera prise en charge par FEDRIS (Agence fédérale des risques professionnels²⁹), institution publique qui a pour mission première de contrôler que la loi est bien respectée par les assureurs privés.

Pour les accidents du travail dans le secteur public (loi du 3 juillet 1967), le débiteur de la réparation est exclusivement l'employeur public. En pratique, bon nombre d'employeurs publics souscrivent également une assurance (facultative) contre le risque d'accident du travail auprès d'un assureur privé. Mais, en cas de litige, c'est bien l'employeur public qui doit être cité devant le tribunal du travail³⁰ et non son éventuel assureur (lequel intervient en quelque sorte comme un réassureur).

Pour les maladies professionnelles, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, le débiteur de l'indemnisation est FEDRIS.

3) L'étendue de la réparation en cas d'incapacité de travail

16. L'indemnisation des conséquences dommageables d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle n'est pas fondée sur le principe de la réparation intégrale qui prévaut dans le droit commun de la responsabilité

²⁶ *Ibid.*

²⁷ La réparation des accidents du travail dans le secteur privé est la seule branche de la sécurité sociale belge qui a été déléguée par l'État à des assureurs privés. Sur cette particularité et les critiques qu'elle peut susciter : S. GILSON et Z. TRUSGNACH, *Accident du travail. Vos droits en tant que victime*, Bruxelles, Larcier, 2019, pp. 21 et s.

²⁸ En Belgique, l'assureur accident du travail est souvent appelé « assureur loi ».

²⁹ FEDRIS est né en 2016 de la fusion du Fonds des accidents du travail (F.A.T.) et du Fonds des maladies professionnelles (F.M.P.).

³⁰ En Belgique, le contentieux des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public relève de la compétence exclusive de juridictions de l'ordre judiciaire, à savoir le tribunal du travail (premier degré de juridiction) et la cour du travail (appel), sous le contrôle de la Cour de cassation.

civile et dans d'autres régimes spéciaux d'indemnisation des dommages corporels. Dans la réglementation sur les risques professionnels, la réparation est dite « forfaitaire », en ce sens qu'elle est partielle : tous les postes de préjudices ne sont pas réparés ; lorsqu'ils le sont, ils ne le sont pas nécessairement intégralement³¹.

Les préjudices indemnifiables sont exclusivement d'ordre patrimonial : préjudices économiques temporaires et permanents, dépenses de santé, frais de prothèse et besoin d'assistance de tierce personne permanent, avec des limitations légales quant aux montants alloués. Les autres préjudices, notamment de nature extrapatrimoniale, (incapacité personnelle, souffrances endurées, préjudices esthétique, d'agrément, d'établissement, sexuel...) ne sont, quant à eux, pas couverts.

Les indemnisations prévues lorsque le travailleur accidenté ou malade est en vie sont globalement identiques selon qu'il a été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

17. Pendant la période d'incapacité de travail temporaire, le travailleur du secteur privé a droit à une indemnité journalière égale à 90 % de sa rémunération quotidienne moyenne (art. 22 de la loi du 10 avril 1971). Dans le secteur public, l'agent qui subit une incapacité temporaire de travail est considéré comme étant en activité et bénéficie, de ce fait, d'un maintien à 100 % de sa rémunération³².

18. Si des séquelles de l'accident ou de la maladie persistent au-delà de la consolidation, l'incapacité de la victime devient permanente³³. Le taux de cette incapacité de travail permanente est fixé dans un premier temps par le médecin-conseil de l'assureur, par le MEDEX (centre d'expertise médicale pour le secteur public) ou par le médecin-conseil de FEDRIS. La victime a ensuite la possibilité de contester ce taux en introduisant la procédure judiciaire devant le tribunal du travail et en sollicitant, *in limine litis*, la désignation d'un expert judiciaire.

31 S. GILSON, F. LAMBINET et Z. TRUSGNASH, « Quelques caractéristiques fondamentales de la réparation en accident du travail : une réparation automatique, partielle et forfaitaire », in A. CHARLIER et S. GILSON (coord.), *La réparation de l'accident du travail. À l'intersection du droit social et du droit commun de la responsabilité*, op. cit., pp. 27 et s.

32 L. MARKEY, « La réparation des accidents du travail dans le secteur public », in S. GILSON (coord.), *Les accidents du travail dans le secteur public*, Limal, Anthemis, 2015, p. 94.

33 L'incapacité permanente de travail est définie en loi par la Cour de cassation comme il suit : « L'incapacité permanente résultant d'un accident du travail consiste dans la diminution de la valeur économique de la victime sur le marché général du travail. L'étendue de cette incapacité s'apprécie non seulement en fonction de l'incapacité physiologique mais aussi en fonction de l'âge de la qualification professionnelle, de la faculté de réadaptation, de la possibilité de rééducation professionnelle et de la capacité de concurrence de la victime sur le marché général de l'emploi, elle-même déterminée par les possibilités dont la victime dispose encore, comparativement à d'autres travailleurs, d'exercer une activité salariée » (voy. notamment : Cass., 15 décembre 2014, S.12.0097.F, *Juportal*).

L'indemnité destinée à réparer l'incapacité permanente est calculée en multipliant le taux de l'incapacité par le *salaire de base* qui correspond à la rémunération que la victime a perçue au cours de l'année qui a précédé l'accident ou le début de la maladie. Ce salaire de base fait l'objet d'un plafond légal³⁴, avec la conséquence que le travailleur dont la rémunération dépasse le plafond ne sera indemnisé qu'à concurrence de ce plafond.

L'indemnité pour l'incapacité permanente est en principe versée sous la forme d'une allocation annuelle. Lorsque l'incapacité permanente de travail est d'au moins 10 %, l'allocation est versée chaque mois. Dans le secteur privé, l'allocation est indexée si le taux de l'incapacité permanente est supérieur à 15 %. Par ailleurs, pour les petites incapacités, le montant de l'allocation est réduit de moitié si le taux est inférieur à 5 %, et de 25 % s'il se situe entre 5 % et moins de 10 % (art. 24, al. 3, loi du 10 avril 1971).

19. Outre l'indemnisation de son incapacité de travail temporaire et permanente, le travailleur a droit aussi au remboursement, dans certaines limites légales, des frais médicaux, paramédicaux, pharmaceutiques et hospitaliers nécessités par l'accident ou la maladie, ainsi qu'à la prise en charge des prothèses³⁵ et de leurs éventuels renouvellements.

Dans les cas les plus lourds, la victime dont l'état « exige absolument et normalement l'assistance d'une tierce personne » (art. 24, al. 4, loi du 10 avril 1971) peut prétendre à une allocation complémentaire fixée « en fonction du degré de nécessité de cette assistance »³⁶. Cette indemnité complémentaire n'est due qu'à compter de la consolidation. Le besoin d'assistance de tierce personne antérieur à la consolidation n'est donc pas indemnisé, contrairement à la réparation due en droit commun. L'allocation pour tierce personne est par ailleurs calculée sur la base d'un pourcentage du revenu minimum mensuel moyen garanti (R.M.M.M.G.)³⁷ et non sur la base du salaire d'une aide professionnelle rémunérée comme c'est le cas en droit commun.

34 Pour l'année 2023, le salaire de base est plafonné à 53.087,42 € bruts. L'historique du plafond légal peut être consulté sur le site internet de FEDRIS : <https://fedris.be/fr/professionnel/secteur-prive/remunerations-de-base-maximale-et-minimale>.

35 Selon la Cour de cassation, la notion de prothèse vise « tout moyen artificiel remplaçant une partie du corps ou sa fonction, qu'il soit placé à l'intérieur ou à l'extérieur du corps et, au sens large, les moyens techniques d'assistance ou de remplacement de la fonction perdue » (Cass., 22 juin 2009, *Juportal*).

36 Sur cette allocation complémentaire : P. PALSTERMAN, « L'indemnisation de l'aide de tiers dans la législation des accidents du travail », in J.-P. BEAUTHIER (dir.), *Justice et dommage corporel. Panorama du handicap au travers des divers systèmes d'aide et de réparation*, Bruxelles, Larcier, 2011, pp. 79 et s.

37 Dans le secteur public, le revenu de référence pour l'indemnité complémentaire de tierce personne est « la rétribution mensuelle garantie » ou « le revenu minimum mensuel moyen garanti », « selon le régime pécuniaire applicable à la victime dans le service où elle est recrutée ou engagée » (art. 4, § 2, loi du 3 juillet 1967).

4) L'étendue de la réparation en cas de décès

20. En cas de décès du travailleur, les ayants droit ont droit à une rente égale à 30 % de la rémunération de base du défunt (conjoint survivant ou cohabitant légal), à 15 % (pour chaque enfant orphelin de père ou de mère, sans que l'ensemble puisse dépasser 45 %), à 20 % (pour chaque enfant orphelin de père et de mère, sans que l'ensemble puisse dépasser 60 %), à 20 % (pour le ou les ascendants, pour autant que le défunt était leur principale source de revenus), à 15 % ou 20 % (petits-enfants orphelins de père ou/et de mère, s'ils cohabitaient avec le défunt et profitaient de ses revenus), à 15 % (frères et sœurs s'ils cohabitaient avec le défunt et profitaient de ses revenus).

Les ayants droit ont également droit à une indemnité forfaitaire pour frais funéraires qui est égale à 30 fois la rémunération quotidienne moyenne de la victime. Celle-ci est payée quels que soient les frais réellement engagés et même si les frais réellement exposés sont inférieurs à ce montant.

Les frais de transfert de la dépouille mortelle vers le lieu où la famille souhaite faire inhumer le défunt sont, quant à eux, remboursés sur la base du montant effectivement exposé.

5) La place de la responsabilité civile de l'employeur en cas de manquements à ses obligations

21. La réglementation sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles institue un droit à réparation « automatique » et forfaitaire dans le chef du travailleur concerné ou de ses ayants droit en cas de décès. Le bénéfice de l'indemnisation prévue par cette réglementation n'est donc pas subordonné à la preuve d'un quelconque manquement dans le chef de l'employeur, notamment à ses obligations en matière de bien-être au travail.

La faute éventuelle de la victime dans la survenance du risque professionnel est également sans aucune incidence sur son droit à obtenir une indemnisation, dès l'instant où les conditions légales de reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont réunies. La seule exception est l'hypothèse où l'accident ou la maladie a été intentionnellement provoqué par la victime³⁸.

22. En cas de faute de l'employeur en lien causal avec le dommage résultant de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, le travailleur (ou ses ayants droit en cas de décès) ne peut en principe pas mettre en cause la responsabilité civile de son employeur dans le but d'obtenir la réparation intégrale de ses préjudices. Il doit donc se contenter de l'indemnisation forfaitaire et partielle prévue par les régimes de réparation des risques professionnels.

38 Art. 15 de la loi du 3 juillet 1967 ; art. 48 de la loi du 10 avril 1971.

L'employeur (de même que ses mandataires et préposés) jouit par conséquent d'une immunité légale de responsabilité³⁹ dont la justification est double :

- *Contrepartie de l'obligation d'assurance* : L'employeur privé étant obligé de s'assurer contre les risques professionnels et, ainsi, de contribuer au financement des réparations, le législateur a estimé qu'il convenait de ne pas alourdir sa charge économique par une éventuelle obligation d'indemnisation issue du droit de la responsabilité civile.
- *Maintien de la paix sociale dans l'entreprise* : La possibilité d'une action en responsabilité d'un travailleur contre son patron serait susceptible d'entraîner une détérioration du climat social au sein de l'entreprise.

Cette immunité de responsabilité fait l'objet de certaines critiques doctrinales. Il reste qu'elle a été validée par la Cour constitutionnelle, qui a estimé qu'elle n'est ni discriminatoire ni contraire au principe d'égalité des citoyens devant la loi⁴⁰.

23. L'immunité n'est toutefois pas absolue. Il existe donc des cas où le travailleur pourra mettre en cause la responsabilité civile de l'employeur, notamment :

- *Lorsque l'employeur (ou son mandataire ou préposé) a causé intentionnellement l'accident ou provoqué intentionnellement la maladie*. La faute intentionnelle consiste dans le fait de vouloir causer un dommage, mais sans nécessairement avoir eu l'intention d'attenter à l'intégrité physique ou psychique du travailleur⁴¹.
- *Lorsque l'accident survient sur le chemin du travail*. Sur le chemin du travail, le travailleur n'est plus sous l'autorité de l'employeur et il n'y a donc aucune raison de ne « pas mettre en jeu la responsabilité de ce dernier »⁴².
- *Lorsque l'accident est un accident de la circulation routière*, impliquant un ou plusieurs véhicules, automoteurs ou non, et lié à la circulation sur la voie publique.
- *Lorsque l'accident résulte d'une méconnaissance grave des règles relatives au bien-être des travailleurs*. Les conditions pour faire échec à l'immunité de responsabilité de l'employeur sont cependant très restrictives : il faut que les fonctionnaires désignés pour surveiller l'application desdites règles (contrôle du bien-être au travail) lui ont au préalable et par écrit : a) signalé le danger auquel il expose ses travailleurs ; b) communiqué les infractions

39 Art. 46 de la loi du 10 avril 1971 (accident du travail dans le secteur privé) ; art. 14 de la loi du 3 juillet 1967 (accidents du travail et maladies professionnelles dans le secteur public) ; art. 51 de la loi coord. du 3 juin 1970 (maladies professionnelles secteur privé).

40 C. const., 13 mars 2002, n° 115/2002.

41 A. CHARLIER, « Le régime général, quelques régimes particuliers et un soupçon d'immunités », in A. CHARLIER et S. GILSON (coord.), *La réparation de l'accident du travail. À l'intersection du droit social et du droit commun de la responsabilité*, op. cit., p. 66 et réf. citées.

42 Ibid., p. 67.

qui ont été constatées ; c) prescrit des mesures adéquates pour y remédier. Comme le soulignent des auteurs, « les conditions légales sont à ce point restrictives – entre autres l'obligation d'une mise en demeure écrite de la part d'un inspecteur du travail compétent – que les possibilités d'application [...] sont excessivement restreintes »⁴³.

24. Relevons que « l'action en responsabilité civile ne peut pas être intentée contre l'employeur qui prouve que l'accident est également dû au non-respect, par le travailleur victime de l'accident, des instructions de sécurité que l'employeur lui a préalablement notifiées par écrit, alors que les moyens de sécurité nécessaires ont été mis à sa disposition » (art. 46, § 1^{er}, al. 2, loi du 10 avril 1971).

Relevons également que l'immunité de responsabilité instituée au profit de l'employeur par l'article 46 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail ne peut être opposée par l'utilisateur d'un travailleur intérimaire. « Si le travailleur intérimaire subit un accident du travail dont la responsabilité incombe à l'utilisateur, celui-ci ne bénéficiera donc pas de l'immunité et la victime et l'assureur-loi de l'entreprise intérimaire, subrogé dans les droits de la victime, pourront exercer le recours en responsabilité contre l'utilisateur »⁴⁴. La Cour constitutionnelle a décidé que cette situation n'est pas constitutive d'une discrimination contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution⁴⁵.

II. La responsabilité de l'employeur *du fait* de ses salariés

25. En application de l'article 1384, alinéa 3, de l'ancien Code civil belge, les employeurs, en leur qualité de commettants, sont présumés responsables à l'égard des tiers en cas de fautes commises par leurs préposés dans le cadre des « fonctions auxquelles ils les ont employés ».

Cette présomption de responsabilité est irréfragable. Il importe donc peu que le commettant démontre qu'il ne pouvait prévoir ni empêcher la faute du préposé ou encore que lui-même n'a commis aucune faute⁴⁶.

La condition principale d'application de la présomption est l'existence d'un lien de subordination entre le commettant et le préposé⁴⁷. Cette existence est

43 C.-E. CLESSE et M. VERWILGHEN, *La responsabilité de l'employeur et du travailleur*, Liège, Kluwer, 2021, pp. 153-154.

44 L. VAN GOSSUM, N. SIMAR et M. STRONGYLOS, *Les accidents du travail*, 8^e éd., *op. cit.*, p. 200.

45 C. const., 11 mai 2005, *R.G.A.R.*, 2005, n° 14063 et l'étude de P. MOREAU, « L'immunité en accidents du travail à la suite de l'arrêt de la Cour d'arbitrage du 11 mai 2005 », *R.G.A.R.*, 2005, n° 14053.

46 B. DUBUISSON, V. CALLEWAERT, B. DE CONINCK et G. GATHEM, *La responsabilité civile. Chronique de jurisprudence 1996-2007*, vol. 1, *Le fait générateur et le lien causal*, coll. Dossier du J.T., vol. 74, Bruxelles, Larcier, 2009, p. 135.

47 Sur le lien de subordination, voy. spéc. : C. DALCQ et A. KAPITA, « La responsabilité du fait des personnes agissant pour autrui », in *Responsabilités. Traité théorique et pratique*, Titre IV, Livre 40, Liège, Wolters Kluwer, 2022, pp. 7 et s.

appréciée en fait par le juge, mais elle est, en règle, établie en présence d'un salarié occupé dans le cadre d'un contrat de travail dans le secteur privé ou d'un statut dans la fonction publique.

26. L'article 18 de la loi du 3 juillet relative aux contrats de travail institue une immunité civile de responsabilité au profit du travailleur occupé sous contrat de travail : « En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde. Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel ». Une immunité analogue bénéficie aux agents statutaires des pouvoirs publics⁴⁸, ainsi qu'aux volontaires (bénévoles)⁴⁹.

Selon la Cour de cassation, le dol au sens de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 « requiert l'existence dans le chef de l'auteur du dommage non seulement de la volonté de causer le fait dommageable mais aussi de la volonté de causer les effets dommageables de ce fait »⁵⁰.

La faute lourde consiste en « une faute tellement grossière, tellement excessive qu'elle ne se comprend pas d'une personne raisonnable, étant précisé que cette faute ne doit toutefois pas être intentionnelle, mais elle peut être volontaire, et que l'appréciation de sa gravité tient compte de la fonction et des responsabilités du travailleur »⁵¹. Le fait que la faute soit constitutive d'une infraction pénale, comme par exemple une violation des règles relatives au bien-être au travail, ne peut conduire à la qualifier automatiquement de faute lourde⁵².

Quant à la faute légère habituelle, elle implique que le comportement du travailleur révèle une série d'actes fautifs qui peuvent être différents l'un de l'autre, mais qui démontrent un manque de conscience professionnelle⁵³.

Sous réserve de l'application de l'immunité civile dont jouit le travailleur, la responsabilité du commettant sur la base de l'article 1384, alinéa 3, de l'ancien Code civil, ne fait pas disparaître la responsabilité civile personnelle du préposé. Ces deux responsabilités coexistent, la victime pouvant choisir d'assigner soit l'employeur, soit le travailleur, soit les deux simultanément pour obtenir leur condamnation *in solidum*.

48 Art. 2 de la loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques.

49 Art. 5 de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires.

50 Cass., 11 mars 2014, P.12.0904.N, *Juportal*.

51 C. DALCQ et A. KAPITA, « La responsabilité du fait des personnes agissant pour autrui », *op. cit.*, p. 31.

52 L'immunité civile prévue par l'article 18 de la loi relative aux contrats de travail n'affecte pas l'éventuelle responsabilité pénale du travailleur, qui peut donc être poursuivi et condamné pénalement en cas d'infraction. Sur le plan civil, ce travailleur pourra toutefois se prévaloir de l'immunité civile pour contester la demande de réparation qui serait dirigée contre lui par une partie civile.

53 C. DALCQ et A. KAPITA, « La responsabilité du fait des personnes agissant pour autrui », *op. cit.*, p. 31.

27. L'article 18, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce que : « L'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge ». Par conséquent, l'employeur qui a indemnisé le tiers, victime du dommage causé par la faute de son travailleur, dispose d'une action récursoire contre son préposé pour obtenir le remboursement des indemnités payées à ce tiers. Toutefois, le travailleur pourra faire échec à cette action si sa faute n'est pas constitutive d'un dol, d'une faute lourde ou d'une faute légère habituelle⁵⁴.

⁵⁴ *Ibid.*, p. 32.