

Faculté de droit et de criminologie

**La responsabilité civile pour le fait d'un
travailleur intérimaire : comment répartir
les règles de responsabilité de manière
équitable entre l'employeur et
l'utilisateur?**

Auteur : Gilles Thalasso

Promoteur : Filip Dorssemont

Année académique 2018-2019

Master en droit à finalité spécialisée en droit transnational, comparé et étranger

Table des matières

Plagiat et erreur méthodologique grave	5
Avant-propos	6
Introduction	7
Chapitre 1 : la qualification du travail intérimaire	9
Section 1 : la définition légale du travail intérimaire	9
Section 2 : la qualification du contrat de travail intérimaire	11
Sous-section 1 : les acteurs de la relation triangulaire	11
Sous-section 2 : les relations entre les acteurs de la relation triangulaire	18
Conclusion du chapitre 1	23
Chapitre 2 : la responsabilité civile pour la faute du travailleur	24
Section 1 : la responsabilité aquilienne pour la faute du travailleur permanent	25
Sous-section 1 : état des lieux de la législation belge.....	25
Sous-section 2 : le mécanisme de l'immunité du travailleur	30
Conclusion de la section 1.....	34
Section 2 : le régime des accidents du travail.....	35
Sous-section 1 : définition de l'accident du travail	35
Sous-section 2 : la responsabilité du dommage causé par l'accident du travail	37
Section 3 : la responsabilité pour le fait d'un travailleur intérimaire	38
Sous-section 1 : la responsabilité aquilienne	38
Sous-section 2 : la responsabilité sous le régime des accidents du travail	43
Conclusion du chapitre 2	46
Chapitre 3 : comment répartir les règles de responsabilité de manière équitable ?.....	48
Section 1 : la responsabilité exclusive du bureau d'intérim	49
Sous-section 1 : la victime est une tierce personne ou l'utilisateur	49
Sous-section 2 : la victime est l'entreprise de travail intérimaire.....	50
Conclusion de la section 1.....	50
Section 2 : une application concrète des règles de responsabilité civile au cas par cas 51	
Sous-section 1 : le droit québécois et le partage des compétences	52
Sous-section 2 : l'application au cas par cas.....	53
Conclusion de la section 2.....	59
Section 3 : une responsabilité <i>in solidum</i> de l'employeur et de l'utilisateur	60
Conclusion du chapitre 3	62
Conclusion.....	63
Bibliographie.....	67

Législation	67
BELGIQUE.....	67
CANADA	68
Jurisprudence.....	68
BELGIQUE.....	68
CANADA	69
Doctrine	69
BELGIQUE.....	69
CANADA	72
Autre document	73
BELGIQUE.....	73

Plagiat et erreur méthodologique grave

Le plagiat, fût-il de texte non soumis à droit d'auteur, entraîne l'application de la section 7 des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens.

Le plagiat consiste à utiliser des idées, un texte ou une œuvre, même partiellement, sans en mentionner précisément le nom de l'auteur et la source au moment et à l'endroit exact de chaque utilisation*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

Avant-propos

Avant toute chose, j'aimerais remercier le Professeur Dorssemont pour avoir accepté de prendre en charge et de devenir le promoteur de mon présent mémoire. Je souhaiterais également le remercier d'avoir porté un intérêt au sujet de celui-ci, et d'avoir accepté mon projet de mémoire.

En plus du Professeur Dorssemont, j'aimerais remercier également ses collègues les Professeurs Lamine et Vielle pour avoir organisé des séances d'accompagnement du mémoire afin de m'aider à mieux cerner le sujet de mon mémoire, et de répondre à mes questions quant aux attentes relatives à un travail que représente la rédaction de mon mémoire.

Cet avant-propos terminé, j'aimerais dès à présent entrer dans le vif du sujet et commencer la présentation de mon mémoire, et des résultats de mes recherches.

Introduction

Avant de réaliser ce mémoire, j'ai eu la chance d'effectuer des travaux d'étudiant au cours de l'été pendant plusieurs années. J'ai ainsi pu découvrir ce qu'était vraiment le travail manuel, et l'énergie et les ressources qu'une telle activité demandait.

Dans le cadre de ces travaux d'été, j'ai pu également rencontrer certains travailleurs qui étaient engagés pour réaliser du travail intérimaire. Je ne savais alors pas ce que cela signifiait exactement, et c'est l'une des raisons qui m'a motivé à faire mon mémoire ayant pour sujet le travail intérimaire.

Puis, au cours de l'année dernière, lorsque je devais choisir ledit sujet, j'avais découvert plus tôt dans la même année, en étudiant le cours de droit de la sécurité sociale, qu'un travailleur qui commettait une faute et provoquant un dommage par celle-ci ne répondait pas directement de sa faute. En effet, la responsabilité d'une faute commise par le travailleur intérimaire incombe en réalité à son commettant, tel que cela est prévu à l'article 1384 du Code civil.¹ La doctrine que j'ai parcourue ne fit d'ailleurs que confirmer cette affirmation.²

Qu'en est-il de la responsabilité de l'employeur du travailleur intérimaire, c'est-à-dire non pas la personne, appelée l'utilisateur dans la législation,³ qui utilise le travailleur pour réaliser le travail qui lui est demandé de faire, mais bien la personne qui met le travailleur intérimaire à disposition de l'utilisateur ? Contrairement à ce que la loi du 3 juillet 1978 exige habituellement,⁴ l'employeur du travailleur intérimaire ne devra pas intervenir pour répondre de sa responsabilité en qualité d'employeur du travailleur intérimaire.

Cette conclusion apparue dans mon cours de droit de la sécurité sociale, ainsi que dans la doctrine que j'ai parcourue, m'ont pour le moins surpris, parce qu'il semble ainsi que deux personnes qui peuvent avoir d'un point de vue formel la même qualité ne sont pas mises sur un même pied d'égalité, alors qu'il peut incomber à tous les deux la charge d'assurer une part quelconque de l'autorité patronale.⁵

Il me semble donc qu'il existe là une inégalité de traitement entre deux acteurs qui emploient, occupent un travailleur intérimaire, et sont deux des trois acteurs présents dans la relation triangulaire que représente le travail intérimaire.

¹ C. civ., art. 1384, al. 3.

² C.-É. CLESSE et S. GILSON, *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs : les 30 ans de la loi de 1987*, Anthemis, Limal, 2017, p. 113.

³ Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 20 août 1987, p. 12405, art. 1^{er}, § 1^{er}bis.

⁴ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277, art. 18.

⁵ Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 20 août 1987, p. 12405, art. 31, §1^{er}, al. 1^{er}.

Ce sont ces deux raisons qui motivent mon choix de réaliser mon mémoire sur le travail intérimaire, et plus exactement par rapport à la question de savoir comment répartir de manière équitable les règles de responsabilité civile entre l'utilisateur du travailleur intérimaire et l'employeur de ce dernier, afin de trouver une solution qui soit moins discriminante, et de mieux respecter le texte des articles 10 et 11 de la Constitution,⁶ qui représentent à eux deux, et de manière indissociable, le pilier de l'interdiction de discrimination, et de l'égalité de traitement en Belgique.⁷

Le sujet de ce mémoire sera donc de savoir comment répartir plus équitablement les règles de responsabilité civile pour la faute d'un travailleur intérimaire, de manière à ne pas faire reposer toute l'obligation de réparation du dommage dans le seul chef de l'utilisateur du travailleur intérimaire. Nous garderons donc à l'esprit que le but de ce travail est de trouver une solution qui puisse permettre d'éviter qu'un seul des deux, que ce soit l'utilisateur ou l'employeur du travailleur intérimaire, ne doive répondre de la réparation à lui tout seul.

Il est cependant important d'avoir à l'esprit que bien que le régime des accidents du travail sera brièvement évoqué, le sujet de ce mémoire reste cantonné au régime de droit commun de la responsabilité civile.

Pour ce faire, nous procéderons en plusieurs étapes.

Dans un premier chapitre, nous expliquerons et analyserons la qualification du travail intérimaire, ainsi que les interactions que les différents acteurs de la relation triangulaire entretiennent entre eux. Ce premier chapitre peut nous sembler être un préalable obligatoire pour bien cerner les enjeux ainsi que les relations, contractuelles ou non, qu'implique une telle relation triangulaire avant d'aborder la question de la responsabilité civile pour le fait du travailleur intérimaire. Nous verrons ainsi dans ce premier chapitre qu'il existe deux relations régies par un contrat, et la dernière relation qui ne fait en revanche pas l'objet d'un contrat.

Ensuite, au cours d'un deuxième chapitre, nous aborderons l'analyse de la responsabilité civile pour le fait d'un travailleur intérimaire. Dans un premier temps, au sein de ce chapitre, nous rappellerons les règles de responsabilité qui s'appliquent généralement à un travailleur permanent, dont la relation avec son employeur est régie par un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978.⁸ Dans un second temps, nous analyserons alors l'application de ces règles de responsabilité en cas de faute commise par un travailleur intérimaire, et de comprendre

⁶ Const. art. 10 et 11.

⁷ M. TISON, « L'égalité de traitement dans la vie des affaires sous le regard du droit belge », *J.T.*, 2002, vol. 34, pp. 697-710.

⁸ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277, art. 1^{er} et s.

pourquoi l'utilisateur est le seul à devoir réparer tout le dommage provoqué par le travailleur intérimaire.

Enfin, dans le troisième chapitre, nous tenterons d'apporter différentes solutions, souvent inspirées d'ordres juridiques étrangers, en l'occurrence du Canada, et de trouver laquelle peut le mieux convenir à l'ordre juridique belge, tout en tenant compte des avantages et des inconvénients que chacune des solutions que nous proposerons peut impliquer.

Nous terminerons donc ce travail naturellement avec une conclusion qui reprendra et résumera le résultat de nos recherches.

Commençons dès maintenant avec le premier chapitre relatif à la qualification du travail intérimaire.

Chapitre 1 : la qualification du travail intérimaire

Avant de nous intéresser à la question de la faute commise par le travailleur dans le cadre d'un travail intérimaire, et de savoir qui doit en répondre en respect de l'article 1384 du Code civil, il nous est important de commencer ce travail en contextualisant le sujet. C'est la raison pour laquelle il nous est nécessaire de définir ce qu'est le travail intérimaire au sens de la législation belge, et de nous intéresser à la relation triangulaire qu'implique le recours à cette forme de travail ainsi qu'aux relations que les trois acteurs entretiennent chacun entre eux.

Section 1 : la définition légale du travail intérimaire

En droit belge, dans quelle disposition législative pouvons-nous trouver une définition du travail intérimaire ? Nous trouverons la réponse à cette question dans l'article 7, 2° de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.⁹ Bien que cette disposition ne définisse pas en tant que tel le travail intérimaire, il n'en ressort pas moins que le contrat de travail intérimaire implique une relation dans laquelle le travailleur intérimaire s'engage vis-à-vis d'une entreprise de travail intérimaire à effectuer, contre rémunération, un travail temporaire chez un utilisateur.^{10,11} Ce dernier exerce sur le travailleur intérimaire une partie de l'autorité qui en principe appartient à l'employeur.¹²

⁹ Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 20 août 1987, p. 12405, art. 7, 2°.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ L. ELIAERTS, *Terbeschikkingstelling van werknemers en uitzendarbeid*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2014, p. 187.

¹² M. GOLDFAYS et M.-N. VANDERHOVEN, « La mise à disposition de travailleurs », *J.T.T.*, n° 25, 2001, p. 421.

« *Het betekent dat bij uitzendarbeit drie partijen betrokken zijn : het uitzendbureau [l'entreprise de travail intérimaire], de uitzendkracht [le travailleur intérimaire] en de gebruiker [l'utilisateur]* ». ¹³

Les enjeux qu'implique le travail intérimaire sont tels que celui-ci constitue une exception légale ¹⁴ au principe en vigueur en Belgique selon lequel la location de services de main d'œuvre est interdite, ^{15,16} ce qui signifie qu'un employeur ne peut pas, selon ce principe, mettre un ou des travailleurs qu'il emploie à la disposition d'un autre employeur. ¹⁷

La mise à disposition de travailleurs qui se réalise en transgression de la loi du 24 juillet 1987 ¹⁸ est par ailleurs punie d'une sanction de niveau 3 ¹⁹ en vertu de l'article 177 du Code pénal social, ²⁰ réprimant tant l'employeur ²¹ qui ne serait pas une entreprise de travail intérimaire, que l'utilisateur ²² qui se trouverait être en infraction.

Avec cela à l'esprit, il est alors à noter d'une part que la mise à disposition d'un travailleur n'est autorisé que pour la réalisation d'un travail temporaire, ²³ au sens de l'article 1^{er} de la loi de 1987, ²⁴ à savoir le remplacement d'un travailleur permanent qui serait temporairement absent, ²⁵ le surcroît temporaire de travail ou la réalisation d'un travail exceptionnel. ²⁶ D'autre part, le travail intérimaire ne peut être autorisé que dans les cas prévus par cette même loi, toujours à son article premier. ²⁷ Citons comme autre exemple la réalisation

¹³ L. ELIAERTS, *Terbeschikkingstelling van werknemers en uitzendarbeit*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2014, p. 81.

¹⁴ J. BUELENS, « (Onder)aanneming en collectief overleg: een verhaal van ontbrekende schakels. », *R.D.S.-T.S.R.*, 2012, vol. 4, pp. 429-467.

¹⁵ G. JACQUEMART et G. MASSART, « Travail intérimaire: quelques nouveautés », *Droit du travail tous azimuts*, 2016, pp. 541-579.

¹⁶ L. ELIAERTS, « Terbeschikkingstelling en uitzendarbeit in de bouwsector », *T.B.O.*, 2015, vol. 6, pp. 298-310.

¹⁷ S. COCKX, « Actualia arbeidsrecht in de bouwsector : Een aantal recente fraudebestrijdingsmaatregelen onder de loep », *T.B.O.*, 2013/4, pp. 147-156.

¹⁸ B. LIETAERT, « Verboden terbeschikkingstelling van personeel, met of zonder bedrieglijk inzicht – *fraus omnia corrumpit* », *R.A.B.G.*, 2018/12, pp. 1100-1103.

¹⁹ D. RYCKX, « Verboden terbeschikkingstelling: zwijgen niet langer goud », *R.A.B.G.*, 2019/3, pp. 313-316.

²⁰ Code pénal social, art. 177, al. 1^{er}.

²¹ *Ibid.*, art. 177, al. 1^{er}, 1^o.

²² *Ibid.*, art. 177, al. 1^{er}, 2^o.

²³ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs : les 30 ans de la loi de 1987*, Anthemis, Limal, 2017, p. 53.

²⁴ Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 20 août 1987, p. 12405, art. 21.

²⁵ R. MALIGNINI, « Le travail intérimaire, méthode licite de recrutement ? », in *Travail intérimaire: quelques nouveautés*, *J.T.T.*, 2008, vol. II, pp. 17-27.

²⁶ O. MORENO, *Travail temporaire, travail intérimaire et mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs*, Kluwer, Bruxelles, 2005, p. 25.

²⁷ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs : les 30 ans de la loi de 1987*, Anthemis, Limal, 2017, p. 54.

de prestations artistiques,²⁸ telle qu'elle est prévue à l'article 1, paragraphe 6 de la loi sur le travail intérimaire.²⁹

Quel est donc l'intérêt de définir, ou plus exactement de reprendre la définition du travail intérimaire telle qu'elle se retrouve dans la loi du 24 juillet 1987 ? L'intérêt se trouve dans le fait que nous avons cité trois parties qui jouent chacun un rôle prépondérant dans le cadre de l'exécution d'un travail intérimaire.³⁰ Il s'agit de l'entreprise de travail intérimaire, de l'entreprise utilisatrice et du travailleur intérimaire.³¹ Il s'agit donc d'une relation triangulaire, et nous le verrons, ils jouent à leur manière un rôle déterminant quant à la problématique qui a été posée au début de ce travail.

Après avoir ainsi repris la définition légale du travail intérimaire, il est à présent temps de nous pencher sur la question de la qualification du contrat de travail intérimaire, et plus précisément de celle de la relation triangulaire qu'implique cette relation de travail particulière.

Section 2 : la qualification du contrat de travail intérimaire

Comment qualifier le contrat de travail intérimaire ? Elle implique tout d'abord une relation non pas binaire, comme c'est le cas du contrat classique de travail, donc entre un employeur et un travailleur³² au sens de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail,³³ mais bien triangulaire, mettant en relation trois acteurs, qui sont le travailleur intérimaire, l'entreprise de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice.

Il nous paraît opportun de qualifier chacun des trois acteurs avant de s'intéresser aux relations qu'ils entretiennent entre eux, que nous développerons plus bas.

Sous-section 1 : les acteurs de la relation triangulaire

Dans un premier temps, au cours de cette sous-section, nous allons nous intéresser au travailleur intérimaire, avant de nous pencher sur le cas de l'entreprise de travail intérimaire, puis sur l'entreprise utilisatrice.

²⁸ L. ELIAERTS, *Terbeschikkingstelling van werknemers en uitzendarbeid*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2014, p. 112.

²⁹ Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 20 août 1987, p. 12405, art. 1, §6.

³⁰ R. LINGUELET, « La mise à disposition de travailleurs », in *Droit du travail tous azimuts*, 2016, pp. 581-604.

³¹ *Ibid.*

³² LANGLOIS KRONSTRÖM DESJARDINS, « Le contrat de travail », in *Collection de droit*, 2018-2019, vol. 9, pp. 31-61.

³³ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277, art. 2 et s.

§1 : le travailleur intérimaire

Dans la loi du 24 juillet 1987, le travailleur intérimaire, appelé simplement « intérimaire » dans le texte de l'article 7, est le travailleur qui s'engage dans les liens d'un contrat de travail intérimaire avec l'entreprise d'intérim pour être mis à la disposition d'utilisateurs.^{34,35}

En plus du texte de l'article 7, 3°, mais en répétant le deuxième alinéa du même article, il est à ajouter que la mise à disposition du travailleur à un utilisateur se réalise contre rémunération, celle-ci devant être la même que celle que percevrait un travailleur engagé directement par l'utilisateur pour le travail à réaliser,³⁶ autrement dit le travailleur permanent.³⁷ Cette obligation d'égalité de rémunération entre travailleur intérimaire et permanent provient d'ailleurs initialement de la directive européenne 2008/104/CE.³⁸

Nous pouvons d'ailleurs préciser que l'obligation d'égalité de rémunération telle qu'elle se retrouve dans cette directive provient du principe communautaire d'égalité qui « signifie, dans son sens le plus large, que les personnes qui se trouvent dans des situations similaires ne sont pas traitées différemment, sauf lorsqu'un traitement différencié est justifié de manière objective ».³⁹

Nous pouvons ainsi considérer que l'obligation d'égalité de rémunération des deux catégories de travailleurs s'impose en vertu du principe d'égalité de traitement entre personnes telle qu'elle se trouve au niveau européen,⁴⁰ et que nous venons de définir.

Ce principe d'égalité a ainsi vu le jour par l'intermédiaire de la Cour de Justice de l'Union Européenne, qui l'a reconnu comme une source non écrite de l'ordre juridique communautaire.⁴¹

³⁴ Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 20 août 1987, p. 12405, art. 7, 3°.

³⁵ L. ELIAERTS, *Terbeschikkingstelling van werknemers en uitzendarbeid*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2014, p. 184.

³⁶ R. MALIGNINI, « Le travail intérimaire, méthode licite de recrutement ? », in *Travail intérimaire: quelques nouveautés*, *J.T.T.*, 2008, vol. II, pp. 17-27.

³⁷ Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 20 août 1987, p. 12405, art. 10, al. 1^{er}.

³⁸ Dir. (CE) n°2008/104 du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire, art. 5, § 1, *J.O.U.E.*, L 327, du 5 décembre 2008, p. 280.

³⁹ M. RICHEVAUX et D. TOP, *Les grands principes du droit communautaire de travail*, L'Harmattan, Paris, 2007, p. 22.

⁴⁰ F. DORSEMONT, « De uitzendarbeidrichtlijn 2008/104/EG in internationaal en Belgisch perspectief », *T.v.S.R.*, 2014, vol. 2, pp. 195-230.

⁴¹ M. RICHEVAUX et D. TOP, *Les grands principes du droit communautaire de travail*, L'Harmattan, Paris, 2007, pp. 20 et 21.

Étant donné que l'agence de travail intérimaire est le véritable employeur du travailleur intérimaire, et non pas l'entreprise utilisatrice, elle sera donc amenée à payer la rémunération au travailleur en lieu et place de l'utilisateur.⁴²

Est-ce à dire que le travailleur intérimaire, dans l'exercice du travail intérimaire, doit être considéré comme un mandataire de l'entreprise de travail intérimaire, soit son employeur ? La Cour d'appel de Gand a rendu un arrêt en 2009, dans lequel elle a affirmé que l'intérimaire ne peut être considéré comme un mandataire de son employeur, soit le bureau d'intérim.⁴³ Cet arrêt est d'autant plus intéressant que la Cour d'appel de Gand a affirmé en outre que l'intérimaire ne bénéficie pas de l'immunité de l'employeur dans le cadre de la législation sur les accidents du travail. Nous reviendrons à ce sujet plus loin dans ce travail.

Il est à relever, enfin, que l'institution du travail intérimaire peut avoir pour avantage par exemple de donner aux travailleurs un moyen de retrouver une place dans le monde du travail, grâce à l'intérim d'insertion, qui permet à plus long terme aux travailleurs de trouver un emploi stable. L'intérêt de l'intérim d'insertion, introduit par la loi du 12 août 2000, se trouve dans le fait que les travailleurs sont engagés pour une durée indéterminée dans une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire. Nous n'entrerons pas plus dans le détail.⁴⁴

Après avoir défini et qualifié le travailleur intérimaire, intéressons-nous dès à présent à la question de l'entreprise de travail intérimaire.

§2 : l'entreprise de travail intérimaire

Tout comme c'est le cas du travailleur intérimaire, l'entreprise de travail intérimaire est également définie dans la loi du 24 juillet 1987.⁴⁵ En effet, il s'agit, à la lecture de cette disposition, il s'agit d'une entreprise dont l'activité consiste à engager des travailleurs intérimaires pour les mettre à disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire.⁴⁶

N'importe quelle entreprise ne peut pas être qualifiée de travail intérimaire. En effet, pour exercer son activité, elle doit au préalable obtenir un agrément.⁴⁷

⁴² Cour trav. Mons (8e ch.), 25 avril 2013, *J.T.T.*, 2014, I, p. 10.

⁴³ Gand, 15 septembre 2009, *NjW*, 2010, p. 592.

⁴⁴ O. MORENO, *Travail temporaire, travail intérimaire et mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs*, Kluwer, Bruxelles, 2005, p. 52.

⁴⁵ L. ELIAERTS, *Terbeschikkingstelling van werknemers en uitzendarbeid*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2014, p. 145.

⁴⁶ Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 20 août 1987, p. 12405, art. 7, 1°.

⁴⁷ O. MORENO, *Travail temporaire, travail intérimaire et mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs*, Kluwer, Bruxelles, 2005, pp. 79-80.

De qui une entreprise de travail intérimaire doit-elle obtenir l'agrément ?⁴⁸ Si la loi du 24 juillet 1987 est d'origine fédérale, c'est aux Régions de déterminer la procédure d'attribution de l'agrément,⁴⁹ du fait de l'attribution à celles-ci de la compétence du placement des travailleurs opérée par la loi spéciale du 8 août 1980,⁵⁰ dite de réformes institutionnelles.^{51,52} Il était par ailleurs déjà mentionné dans les travaux préparatoires de la loi spéciale que l'agrément des entreprises de travail intérimaire était comprise dans le placement des travailleurs.⁵³

Le but de l'agrément obligatoire est d'offrir une garantie de la qualité des services de l'entreprise de travail intérimaire, qui, bénéficieront aux trois acteurs de la relation de travail intérimaire.⁵⁴ Nous pouvons citer, parmi les critères de qualité des services, l'apport de garanties de solvabilité et de santé financière suffisante, sauf de quoi elle serait incapable, par exemple, d'assurer au travailleur intérimaire son salaire.⁵⁵ L'entreprise doit en outre respecter les lois sociales et respecter les conventions collectives de travail relatives au travail intérimaire.⁵⁶

Puisque nous avons évoqué le transfert de la compétence de l'agrément aux Régions, nous pouvons citer les différents textes législatifs qui, dans le cadre de l'attribution de l'agrément, ont remplacé la loi fédérale du 28 juin 1976.⁵⁷ Parmi les textes régionaux, nous pouvons citer l'ordonnance bruxelloise du 14 juillet 2011,⁵⁸ complété par l'arrêté du gouvernement du 15 avril 2004⁵⁹, pour ne parler que de ce qui concerne la Région bruxelloise. Ces deux textes traitent des conditions et de la procédure d'attribution de l'agrément par les autorités régionales à l'entreprise de travail intérimaire, que nous n'examinerons pas dans le cadre de ce chapitre.

⁴⁸ M. BAUKENS et S. CREVITS, « Les titres-services », *J.T.T.*, 2010, vol. 2, pp. 17-27.

⁴⁹ L. ELIAERTS, *Terbeschikkingstelling van werknemers en uitzendarbeid*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2014, p. 146.

⁵⁰ B. DALLE, D. KEYAERTS, W. PAS, J. THEUNIS et W. VERRIJDT, « Bijz. wet 8 augustus 1980 », in *Duiding Federale Staatsstructuur*, Larcier, 2018, pp. 284-623.

⁵¹ L. spéc. du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, *M.B.*, 15 août 1980, p. 9434, art. 6, §1^{er}, IX, 2^o.

⁵² F. TILLEMANS, *Tijdelijke arbeide, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers*, Kluwer, Deurne, 1992, p. 44.

⁵³ Projet de loi de réformes institutionnelles, *Doc parl.*, Sén., sess. ord. 1979-1980, n°434/1, pp. 33-34.

⁵⁴ O. MORENO, *Travail temporaire, travail intérimaire et mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs*, Kluwer, Bruxelles, 2005, p. 79.

⁵⁵ *Ibid.*, p. 81.

⁵⁶ *Ibid.*, p. 82.

⁵⁷ Loi du 28 juin 1976 portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 7 juillet 1976, p. 9968.

⁵⁸ Ord. Rég. Brux.-Cap. du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, *M.B.*, 10 août 2011, p. 45541.

⁵⁹ A. Gouv. Rég. Brux.-Cap. du 12 juillet 2012 portant exécution de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, *M.B.*, 1^{er} octobre 2012, p. 60460.

Après avoir effleuré la question de la question de l'entreprise de travail intérimaire, et que nous avons appris que n'importe quelle entreprise ne peut pas se déclarer être de travail intérimaire, nous étudions dès à présent le troisième et dernier acteur de la relation triangulaire. Il s'agit de l'entreprise utilisatrice, appelé aussi utilisateur. Nous reparlerons toutefois de l'entreprise de travail intérimaire lorsqu'il s'agira de traiter de la relation qu'elle entretient avec d'un côté le travailleur intérimaire, et de l'autre avec l'utilisateur.

§3 : l'utilisateur

Qu'est-ce qu'un utilisateur, une entreprise utilisatrice ? La loi de 1987, dans son article 7, ne donne pas de définition de l'utilisateur, contrairement à ce qui concerne les deux autres acteurs de la relation triangulaire.

Toutefois, puisque l'article 7 de cette loi définit le contrat de travail intérimaire, nous pouvons deviner que l'utilisateur est l'entreprise à laquelle le travailleur est mis à disposition pour effectuer un travail temporaire au sens de l'article 1^{er} de la loi.⁶⁰ Par ailleurs, l'article 31 de la loi parle de l'utilisateur, sans le citer, comme un tiers à qui le travailleur intérimaire est mis à disposition, et qui exerce sur ce travailleur une part quelconque de l'autorité patronale.⁶¹

Qui peut donc être utilisateur au sens de la loi du 24 juillet 1987 ? A priori, tant les utilisateurs privés que publics peuvent recourir au travail intérimaire.⁶²

D'un côté, tous les utilisateurs privés peuvent en principe avoir recours aux services d'une agence de travail intérimaire. Cependant, ils doivent respecter le texte de la convention collective de travail n°108 du 16 juillet 2013, conclue au sein du Conseil national du travail. Cette CCT, en respect de l'article 1^{er}, §5 de la loi du 24 juillet 1987, règle la procédure à respecter et la durée du travail temporaire dans les cas, par exemples, de remplacement d'un travailleur dont le contrat a pris fin, ou de surcroît temporaire de travail.⁶³ Cette CCT a par ailleurs été rendue obligatoire par l'arrêté royal du 26 janvier 2014,⁶⁴ et s'applique par conséquent à tous les utilisateurs privés.⁶⁵

⁶⁰ Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 20 août 1987, p. 12405, art. 7, 2°.

⁶¹ *Ibid.*, art. 31, §1^{er}, al. 1^{er}.

⁶² C.-É. CLESSE et M. MORSA, *Travailleurs détachés et mis à disposition : Droits belge, européen et international*, 2^e édition, Larcier, Bruxelles, 2015, p. 27.

⁶³ *Ibid.*, p. 34.

⁶⁴ A.R. du 26 janvier 2014 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 108 du 16 juillet 2013, conclue au sein du Conseil national du Travail, relative au travail temporaire et intérimaire, *M.B.*, 10 février 2014, p. 11625.

⁶⁵ Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, al. 1^{er}, *M.B.*, 15 janvier 1969, p. 267, art. 2, §1^{er}.

D'un autre côté, il ne faut pas oublier les utilisateurs publics. Or, ceux-ci, en respect de la loi du 5 décembre 1968,⁶⁶ ne sont pas soumis à l'obligation de respecter les conventions collectives de travail.

Cela signifie-t-il qu'ils ne peuvent pas avoir recours au travail intérimaire, notamment dans les cas de grève ou de lock-out, de surcroît temporaire de travail ou de remplacement de travailleur statutaire ou contractuel ? Il faut pour ce faire qu'un arrêté royal, adopté en vertu de l'article 48 de la loi du 24 juillet 1987,⁶⁷ et à défaut de CCT applicable aux utilisateurs publics,⁶⁸ autorise le recours au travail intérimaire dans trois hypothèses, dans le respect des conditions de procédure et de durée.⁶⁹ Ces hypothèses sont celle du remplacement d'un travailleur dont le contrat a pris fin, celle du surcroît temporaire de travail, et celle de grève ou de lock-out chez l'utilisateur.⁷⁰

Alors que jusque très récemment, aucun arrêté royal ne fut adopté en ce sens,⁷¹ l'arrêté royal du 7 décembre 2018, entré en vigueur le 1^{er} février 2019,⁷² vient contredire cette affirmation. Il est donc désormais possible pour certains services fédéraux de recourir au travail intérimaire, dans le but de remplacer temporairement un travailleur contractuel ou statutaire, de répondre à un surcroît temporaire de travail ou l'exécution d'un travail temporaire.⁷³ Il n'est en revanche pas possible pour les utilisateurs publics de recourir au travail intérimaire, et donc de remplacer des travailleurs en cas de grève ou de lock-out.⁷⁴

Cet arrêté royal constitue donc une nouveauté, parce qu'étant récemment entrée en vigueur, très peu de littérature évoque ce sujet à la date du mois de février 2019.

Mais cette nouveauté introduite par l'arrêté royal du 7 décembre 2018 connaît ses limites, parce qu'elle ne s'applique, d'une part, qu'à certains services fédéraux, comme HR Rail, les entreprises publiques telles la SNCB ou BPost,⁷⁵ ou encore l'Agence fédérale pour

⁶⁶ *Ibid.*, art. 2, §3, al. 1^{er}.

⁶⁷ Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 20 août 1987, p. 12405, art. 48.

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs : les 30 ans de la loi de 1987*, Anthemis, Limal, 2017, p. 35.

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ D. BERKVEN, *Le travail intérimaire dans le secteur public : une nécessité ou un désir inapproprié ?*, Wolters Kluwer, Waterloo, 2014, p. 13.

⁷² A.R. du 7 décembre 2018 relatif à l'application du travail intérimaire dans certains services fédéraux, dans les entreprises publiques et HR Rail en exécution de l'article 48 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 14 janvier 2019, p. 2635, art. 8.

⁷³ *Ibid.*, art. 3, § 1^{er}.

⁷⁴ *Ibid.*, art. 3, § 3.

⁷⁵ D. RENDERS, *Droit administratif général*, Larcier, Bruxelles, 2017, pp. 428-429.

l'accueil des demandeurs d'asile.⁷⁶ Intrinsèquement, tous les services fédéraux ne sont donc pas concernés. D'autre part, cette nouveauté n'existe qu'au niveau fédéral, aucun arrêté royal n'ayant à ce jour par contre pas encore adopté pour ce qui concerne les entités fédérées, c'est-à-dire les Communautés et les Régions, à en croire la littérature à ce sujet.⁷⁷

Par ailleurs, avant le premier février 2019, il était interdit en toute hypothèse pour les services publics de recourir au travail intérimaire, et cela reste encore interdit en dehors du champ d'application de l'arrêté royal du 7 décembre 2018. Ce recours au travail intérimaire, pour les situations non encore couvertes par arrêté royal adopté en vertu de l'article 48 de la loi du 24 juillet 1987, est par ailleurs illégal, et est passible de sanctions telles qu'elles se retrouvent dans le Code pénal social.^{78,79}

Il existe par ailleurs une autre exception à l'interdiction pour les acteurs publics de recourir au travail intérimaire. En effet, aux termes de la Cour d'arbitrage, dans un arrêt rendu en 1998,⁸⁰ la mise à disposition de travailleurs au bénéfice des communes est interdite,⁸¹ du fait que celles-ci pourraient exercer une quelconque part de l'autorité qui incomberait à l'employeur des intérimaires, donc le bureau d'intérim.⁸²

Le législateur a cependant nuancé le propos, en introduisant en 2002⁸³ dans la nouvelle loi communale l'article 144bis⁸⁴ qui permet désormais à certains organismes communaux, que sont le CPAS, les associations sans but lucratif et les sociétés de logement social de recourir au travail intérimaire, mais uniquement dans l'objectif de la défense des intérêts communaux.⁸⁵

Aucun autre organisme communal ne peut bénéficier de la dérogation accordée par l'article 144bis,⁸⁶ et ces seuls utilisateurs communaux ne peuvent y recourir qu'en respectant

⁷⁶ A.R. du 7 décembre 2018 relatif à l'application du travail intérimaire dans certains services fédéraux, dans les entreprises publiques et HR Rail en exécution de l'article 48 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 14 janvier 2019, p. 2635, art. 1^{er}, 3^o.

⁷⁷ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs : les 30 ans de la loi de 1987*, Anthemis, Limal, 2017, p. 35.

⁷⁸ D. BERKVEN, *Le travail intérimaire dans le secteur public : une nécessité ou un désir inapproprié ?*, Wolters Kluwer, Waterloo, 2014, p. 13.

⁷⁹ Code pénal social, art. 176, §2, al. 1^{er}, 2^o et al. 2.

⁸⁰ L. ELIAERTS, *Terbeschikkingstelling van werknemers en uitzendarbeid*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2014, p. 295.

⁸¹ C. A., 10 juin 1998, n°65/98, *J.T.T.*, 1999, p. 89.

⁸² Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 20 août 1987, p. 12405, art. 31.

⁸³ Loi du 12 juin 2002 modifiant la nouvelle loi communale en ce qui concerne la mise à disposition de personnel, *M.B.*, 2 juillet 2002, p. 29677, art. 2.

⁸⁴ Nouvelle loi communale du 24 juin 1988, *M.B.*, 3 septembre 1988, p. 12482, art. 144bis.

⁸⁵ *Ibid.*, art. 144bis, al. 1^{er}.

⁸⁶ L. ELIAERTS, *Terbeschikkingstelling van werknemers en uitzendarbeid*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2014, p. 295.

les strictes conditions qui se trouvent dans le texte législatif.^{87,88} Parmi celles-ci, nous pouvons retrouver l'exigence que le travail intérimaire auquel il est recouru par l'un des trois organismes communaux cités soit d'une durée limitée et ait un rapport direct avec l'intérêt communal.⁸⁹ Nous n'examinerons pas plus en détail les conditions du recours au travail intérimaire par un organisme communal.

Pour résumer, nous pouvons retenir, pour ce qui concerne les utilisateurs publics, que le principe de l'interdiction de la mise à disposition de travailleur au bénéfice de ceux-ci est de mise, mais que ce principe, comme pour tout principe par ailleurs, connaît des exceptions. Il s'agit du recours au travail intérimaire par certains organismes communaux, comme nous venons de le détailler, ainsi que les utilisateurs publics fédéraux qui sont visés par l'arrêté-royal du 7 décembre 2018. L'interdiction reste donc de mise pour les autres organismes communaux et ceux des autres pouvoirs locaux, les autres employeurs fédéraux qui ne sont pas visés par cet arrêté royal, et les employeurs aux niveaux régional et communautaire.

Après avoir analysé la position et la qualification de chacun des trois acteurs dans la relation triangulaire, nous pouvons maintenant aborder l'analyse que ces acteurs entretiennent chacun avec les deux autres. En effet, il nous est essentiel de comprendre comment les acteurs interagissent entre eux au sein de la relation triangulaire. C'est ainsi que nous analyserons d'abord la relation entre le travailleur intérimaire et l'entreprise de travail intérimaire, ensuite celle entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur, et enfin celle entre le travailleur intérimaire et l'utilisateur.

Sous-section 2 : les relations entre les acteurs de la relation triangulaire

§1 : la relation entre l'intérimaire et l'entreprise de travail intérimaire

Comment est qualifié le contrat de travail intérimaire en droit belge ? La définition de ce contrat de travail se trouve dans une disposition que nous avons déjà citée plus haut, c'est-à-dire à l'article 7, 2° de la loi du 24 juillet 1987.⁹⁰ Comme nous avons déjà expliqué la portée de cette disposition, nous ne revenons pas dessus.

Il est à noter que le contrat de travail intérimaire est conclu entre le travailleur intérimaire et l'entreprise de travail intérimaire. Cela signifie que le travailleur a pour

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ Nouvelle loi communale du 24 juin 1988, *M.B.*, 3 septembre 1988, p. 12482, art. 144bis, al. 3.

⁸⁹ *Ibid.*, art. 144bis, al. 3, 1°.

⁹⁰ Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 20 août 1987, p. 12405, art. 7, 2°.

employeur cette dernière.⁹¹ Il s'agit d'une des deux relations régies par un contrat, l'autre étant celle entre l'utilisateur et le bureau d'intérim.⁹² Nous y reviendrons.

Toujours à la lecture de la loi de 1987, cette fois en son article 8,⁹³ ce contrat est présumé être irréfragablement un contrat de travail,⁹⁴ ce qui signifie qu'aucune preuve contraire ne peut être apportée à propos de la qualification de ce contrat.⁹⁵

La qualification de ce contrat considéré comme un contrat de travail de manière irréfragable a pour objet de protéger le travailleur intérimaire qui bénéficie d'un statut social à part entière.⁹⁶

Dès lors, le fait qu'il s'agisse d'un contrat de travail implique une relation de subordination entre le travailleur intérimaire et l'entreprise de travail intérimaire, comme pour tout contrat de travail. Il s'agit plus précisément du lien de subordination tel qu'il a été défini par la Cour de cassation dans un arrêt du 6 décembre 2010.⁹⁷

Par ailleurs, malgré le fait que le travailleur intérimaire effectue ses prestations chez un client de l'entreprise de travail intérimaire (nous traiterons d'ailleurs de la relation entre ces deux derniers acteurs dans la section qui suit), et qu'il reçoive des ordres de sa part, il n'empêche pas que l'intérimaire reste soumis à l'autorité, à la surveillance effective et permanente et à la direction de son employeur, l'entreprise de travail intérimaire.⁹⁸ Autrement dit, l'entreprise de travail intérimaire maintient le lien de subordination qu'il entretient avec l'intérimaire, même si les instructions sont données par l'utilisateur. C'est ainsi la conclusion qu'a apportée la Cour de cassation dans un arrêt du 7 janvier 1965.⁹⁹

Comme l'entreprise de travail intérimaire est l'employeur du travailleur intérimaire, elle doit également assurer sa rémunération.¹⁰⁰ Comme ceci a également déjà été évoqué plus haut dans ce travail, nous ne revenons pas non plus sur cela en détail.

⁹¹ C.-É. CLESSE et G.-F. RANERI, « Enkele aspecten van de strafvervolging inzake arbeidsongevallen », in *La doctrine juridictionnelle du droit pénal social*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2010, pp. 759-778.

⁹² L. ELIAERTS, *Terbeschikkingstelling van werknemers en uitzendarbeid*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2014, p. 82.

⁹³ Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 20 août 1987, p. 12405, art. 8, §1^{er}, al. 1^{er}.

⁹⁴ F. TILLEMAN, *Tijdelijke arbeid uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers*, Kluwer, Deurne, 1992, p. 72.

⁹⁵ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs : les 30 ans de la loi de 1987*, Anthemis, Limal, 2017, p. 53.

⁹⁶ J. CLESSE et F. KEFER, « La formation du contrat de travail », in *Manuel de droit du travail*, 2018, pp. 213-262.

⁹⁷ Cass. (3^e ch.), 6 décembre 2010, *Pas.*, 2010, XII, p. 3097.

⁹⁸ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs : les 30 ans de la loi de 1987*, Anthemis, Limal, 2017, p. 55.

⁹⁹ Cass. (1^{er} ch.), 7 janvier 1965, *Pas.*, 1965, I, p. 440.

¹⁰⁰ C.-É. CLESSE et G.-F. RANERI, « Prescription de l'action civile », in *La doctrine juridictionnelle du droit pénal social*, 2010, pp. 370-397.

Il peut cependant être intéressant que le calcul de la rémunération se base sur l'âge du travailleur intérimaire ainsi que de son ancienneté, comme c'est le cas des travailleurs permanents. Cela signifie donc que le travailleur ne perçoit pas la même rémunération que le travailleur qu'il remplace,¹⁰¹ lorsqu'il s'agit de remplacer un travailleur permanent au sens de l'article 1^{er} de la loi de 1987.¹⁰²

Et comme l'entreprise de travail intérimaire est l'employeur de l'intérimaire, elle doit normalement être responsable de la faute légère habituelle du travailleur, occasionnant des dommages à l'employeur ou à des tiers, comme l'impose l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978.¹⁰³ Cela fait partie de la problématique à laquelle nous tenterons d'apporter une réponse au cours de ce travail. C'est pourquoi nous ne la traiterons pas dans cette section.

En résumé, nous pouvons donc retenir que le contrat de travail intérimaire conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire est considéré comme un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978, et que la relation entre ces deux acteurs est donc principalement régie par ce contrat.

Maintenant que nous ayons terminé l'analyse de la relation entre ces deux acteurs, nous pouvons dès à présent nous intéresser à la relation entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur.

§2 : la relation entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur

Comment est régie la relation entre ces deux acteurs ? Tout comme c'est le cas de celle entre l'intérimaire et son employeur, cette relation entre l'entreprise et l'utilisateur est également régie par un contrat.¹⁰⁴ Il ne s'agit pas d'un contrat de travail, mais bien d'un contrat commercial que ces deux acteurs concluent.¹⁰⁵

De quelle catégorie relève ce contrat commercial ? Pour reprendre la qualification apportée par la Cour d'appel de Gand, ce contrat commercial est un contrat *sui generis*,¹⁰⁶ excluant ainsi la qualification de contrat comme étant un contrat d'agence ou de mandat.¹⁰⁷

¹⁰¹ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs : les 30 ans de la loi de 1987*, Anthemis, Limal, 2017, p. 81.

¹⁰² Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 20 août 1987, p. 12405, art. 1^{er}, §2.

¹⁰³ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, art. 18, al. 2, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

¹⁰⁴ L. ELIAERTS, *Terbeschikkingstelling van werknemers en uitzendarbeid*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2014, p. 82.

¹⁰⁵ G. JACQUEMART et G. MASSART, « Travail intérimaire: quelques nouveautés », *Droit du travail tous azimuts*, 2016, pp. 541-579.

¹⁰⁶ L. ELIAERTS, *Terbeschikkingstelling van werknemers en uitzendarbeid*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2014, p. 240.

¹⁰⁷ Gand, 23 décembre 1998, *T.G.R.*, 1999, p. 74.

Pour le dire autrement, il s'agit d'un contrat commercial relevant d'une catégorie particulière, ne pouvant se confondre avec aucun autre contrat commercial.

La doctrine a par ailleurs donné une définition du contrat commercial *sui generis*. Il s'agit du « *contrat commercial par lequel l'entreprise met à disposition de l'utilisateur un travailleur intérimaire, contre rémunération* ». ¹⁰⁸

De quelle rémunération parle-t-on dans cette définition ? Il ne s'agit pas cette fois de la rémunération du travailleur intérimaire, mais bien de l'entreprise de travail intérimaire. Puisque, nous allons le voir, il n'existe pas de contrat dans le cadre de la relation entre l'intérimaire et l'utilisateur, l'utilisateur paie l'entreprise pour pouvoir bénéficier des services de travail intérimaire. C'est ce qui ressort de l'arrêt de la Cour de cassation de 1965 que nous avons déjà cité auparavant dans ce travail. ¹⁰⁹

Les clauses obligatoires qui doivent être contenues dans le contrat commercial sont citées à l'article 17 de la loi de 1987. ¹¹⁰ Parmi celles-ci, l'utilisateur doit communiquer à l'agence de travail intérimaire la rémunération du travailleur permanent qui exerce le même travail que celui pour lequel l'intérimaire est engagé, ainsi que les modalités de cette rémunération. ¹¹¹ À défaut pour l'utilisateur de rémunérer l'intérimaire, il s'agit donc d'une conséquence de l'absence de contrat entre ces deux entités.

De manière synthétique, la relation entre la société d'intérim et l'utilisateur est donc mise en œuvre par l'intermédiaire d'un contrat commercial *sui generis*, dont les clauses obligatoires doivent se retrouver dans l'article 17 de la loi du 24 juillet 1987.

Pour le reste, la complexité du contrat de travail intérimaire est telle que la répartition des responsabilités entre la société d'intérim et l'utilisateur reste floue, notamment en ce qui concerne les responsabilités pour le fait de l'intérimaire. ¹¹²

C'est la raison pour laquelle nous abordons dès à présent le dernier point, celui de la relation entre l'intérimaire et l'utilisateur.

¹⁰⁸ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs : les 30 ans de la loi de 1987*, Anthemis, Limal, 2017, p. 106.

¹⁰⁹ Cass. (1^e ch.), 7 janvier 1965, *Pas.*, 1965, I, p. 440.

¹¹⁰ Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 20 août 1987, p. 12405, art. 17.

¹¹¹ *Ibid.*, art. 17, §1^{er}, 8^o et 9^o.

¹¹² C.-É. CLESSE et S. GILSON, *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs : les 30 ans de la loi de 1987*, Anthemis, Limal, 2017, p. 112.

§3 : la relation entre le travailleur intérimaire et l'utilisateur

Contrairement à la relation entre l'intérimaire et l'entreprise d'intérim que nous avons analysée plus tôt dans ce travail, celle entre l'intérimaire et l'utilisateur n'est régie par aucun contrat de travail.^{113,114} De manière plus large, il n'existe aucun lien juridique entre ces deux parties.¹¹⁵ Leur relation se voit dès lors complexifiée du fait de l'absence de contrat de travail ou de lien juridique.

Cette difficulté est encore plus marquée d'autant que la répartition des obligations et responsabilités entre l'entreprise d'intérim et l'utilisateur n'est pas bien exposée par le législateur, ce qui fait que la doctrine doit s'employer pour faire apparaître plus clairement cette répartition. Bien que nous sachions d'ores et déjà qu'il incombe à l'entreprise de travail intérimaire de rémunérer le travailleur,¹¹⁶ puisqu'elle est liée à celui-ci par un contrat de travail,¹¹⁷ il est plus difficile de connaître les obligations qui s'imposent à l'utilisateur.

Néanmoins, il est à savoir que l'utilisateur exerce de fait une autorité sur l'intérimaire, et doit en conséquence lui confier le travail dont il a été convenu avec l'entreprise de travail intérimaire.¹¹⁸ Cette autorité de fait est caractérisée par un pouvoir de direction et de surveillance, sans pour autant que le véritable contrat de travail, donc entre l'intérimaire et l'entreprise de travail intérimaire, ne soit rompu.¹¹⁹

C'est donc par l'intermédiaire du pouvoir factuel de direction et de surveillance que l'entreprise utilisatrice est considérée comme le commettant du travailleur au sens de l'article 1384, alinéa 3 du Code civil,¹²⁰ et partant est responsable du dommage causé par le préposé, ici l'intérimaire, à l'utilisateur ou à un tiers.¹²¹

Partant de ce constat, c'est sur celui-ci que ce mémoire est travaillé. En effet, alors que l'entreprise de travail intérimaire, qui est le véritable employeur de l'intérimaire, est dispensé de répondre de sa responsabilité sur base de l'article 1384 du Code civil, il nous paraît surprenant qu'un tel raisonnement soit ainsi valable. Le but est donc de trouver une solution

¹¹³ O. MORENO, *Travail temporaire, travail intérimaire et mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs*, Kluwer, Bruxelles, 2005, p. 143.

¹¹⁴ L. ELIAERTS, *Terbeschikkingstelling van werknemers en uitzendarbeid*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2014, p. 82.

¹¹⁵ *Ibid.*

¹¹⁶ C.-É. CLESSE et G.-F. RANERI, « Prescription de l'action civile », in *La doctrine juridictionnelle du droit pénal social*, 2010, pp. 370-397.

¹¹⁷ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs : les 30 ans de la loi de 1987*, Anthemis, Limal, 2017, p. 111.

¹¹⁸ *Ibid.*

¹¹⁹ *Ibid.*

¹²⁰ C. civ., art. 1384, al. 3.

¹²¹ O. MORENO, *Travail temporaire, travail intérimaire et mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs*, Kluwer, Bruxelles, 2005, p. 144.

juridique à cette problématique pour permettre à l'utilisateur de ne pas répondre seul de la responsabilité qui lui incombe en vertu de ce même article 1384.

Ainsi, comme nous l'avons pu l'observer brièvement, l'absence du contrat de travail entre l'intérimaire et l'utilisateur tend à rendre compliquée la relation triangulaire que constitue le travail intérimaire. Elle relève à la place d'une pratique qui a pris place dans le monde du travail, et seul des textes jurisprudentiels viennent confirmer cette pratique. Un arrêt du tribunal de commerce de Gand confirme d'ailleurs que l'intérimaire ne peut réclamer le paiement de sa rémunération à l'utilisateur, confirmant ainsi que ce dernier ne peut être considéré comme son employeur, ce titre revenant donc, nous l'avons compris, à l'entreprise de travail intérimaire.¹²²

Conclusion du chapitre 1

Au cours de ce chapitre, nous avons pu apprendre que le travail intérimaire fait tout d'abord l'objet d'une loi en particulier, celle du 24 juillet 1987, et qu'il est caractérisé par une relation triangulaire, entre trois parties.

Nous avons ensuite appris que le travail intérimaire ne peut avoir lieu que dans certaines circonstances, qui se retrouvent dans cette loi, et qu'il ne peut y être recouru dans aucune autre circonstance. Il s'agit par exemple du recours au travail intérimaire par une administration publique, qui n'est pas visée par l'arrêté royal du 7 décembre 2018, ou par un organisme communal qui y recourt dans une situation autre que celles prévues dans l'article 144bis de la nouvelle loi communale.¹²³

De même, pour rappel, l'entreprise de travail intérimaire doit recevoir l'agrément des autorités régionales, de la région dans laquelle elle exerce ses activités.¹²⁴

Enfin, en ce qui concerne les relations plus intimes, au nombre de trois, entre les différentes parties à la relation triangulaire, nous avons pu découvrir que seules deux relations sur les trois sont régies par un contrat. Il existe en effet d'un côté un contrat de travail ordinaire conclu entre l'intérimaire et son employeur, l'entreprise d'intérim. De l'autre côté, il existe un contrat commercial dit *sui generis* conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice.

Par voie de conséquence, il n'existe pas de relation contractuelle entre le travailleur intérimaire et l'utilisateur, ce qui peut nous faire affirmer que l'entreprise d'intérim est l'acteur

¹²² Comm. Gand, 29 septembre 2014, *T.G.R.*, 2015, p. 125.

¹²³ Nouvelle loi communale du 24 juin 1988, *M.B.*, 3 septembre 1988, p. 12482, art. 144bis.

¹²⁴ C. DERMAUT, « Piekarbeid in de land- en tuinbouw en de horeca », in *Jura Falc.*, 2009-2010, vol. 3, pp. 413-473.

central de la relation triangulaire, et qu'il y joue donc un rôle clé dans le cadre de cette relation, puisque d'une part, il se charge de la rémunération du travailleur, et de l'autre, en vertu du contrat commercial, il fournit le travailleur intérimaire à l'utilisateur.

Mais malgré ce rôle central, c'est finalement l'utilisateur, par le fait de l'exercice de son pouvoir d'autorité et de surveillance sur le travailleur dans l'exécution du travail, qui est considéré comme le commettant au sens de l'article 1384, al. 3 du Code civil. Cela peut nous paraître surprenant, parce que ce n'est pas l'employeur du travailleur intérimaire, donc l'entreprise de travail intérimaire, qui est visé par cette disposition, et il peut donc être libre de ne pas répondre de sa responsabilité sur base de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978.¹²⁵ Nous y reviendrons dans le chapitre suivant.

Il convient dès lors de clôturer ce chapitre sur la qualification du travail intérimaire, et de commencer maintenant le deuxième chapitre sur la responsabilité civile pour le fait du travailleur, afin d'étudier les règles générales de responsabilité civile applicables dans le cas où un travailleur permanent commet un dommage à l'employeur ou à un tiers. Nous aborderons ensuite la question de l'application des dispositions légales relatives à la responsabilité civile pour la faute du travailleur intérimaire, que nous avons légèrement évoquée à la fin de ce premier chapitre.

Chapitre 2 : la responsabilité civile pour la faute du travailleur

Dans ce chapitre, nous analyserons d'abord le régime de la responsabilité civile applicable pour la faute du travailleur permanent, dans l'objectif d'acquérir quelques notions, avant d'ensuite analyser le régime des accidents du travail, et enfin analyser l'application des règles de responsabilité civile au travailleur intérimaire.

¹²⁵ T. MALENGREAU, « La responsabilité extracontractuelle du commettant pour le fait de son préposé : jurisprudence récente et réflexions », in *Droit de la responsabilité : questions choisies*, Larcier, Bruxelles, 2015, pp. 49-96.

Section 1 : la responsabilité aquilienne pour la faute du travailleur permanent

Sous-section 1 : état des lieux de la législation belge

§1 : l'article 1384 du Code civil

Pour engager la responsabilité du travailleur permanent, il faut, comme pour la responsabilité individuelle visée à l'article 1382 du Code civil,¹²⁶ l'existence d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité entre les deux.¹²⁷ Ce lien de causalité doit être de surcroît prouvé par la victime, c'est-à-dire le demandeur dans le cadre de la procédure en réparation de son dommage, de sorte qu'il doive démontrer que sans la faute du travailleur, jamais il n'aurait subi le dommage dont il résulte de cette faute.¹²⁸

Notons que pour la suite de ce travail, lorsque le problème de la responsabilité de l'utilisateur ou de l'entreprise se pose, nous supposerons, au cours du raisonnement, que le lien de causalité sera établi et prouvé.

Pour ce qui est de la faute, un élément matériel ou objectif de la faute, soit une action ou une omission menant à une transgression de l'obligation de diligence, doit être prouvé, ainsi qu'un élément moral ou subjectif qui consiste en ce que l'auteur de la faute, soit le travailleur intérimaire pour ce qui nous intéresse, n'ait pas été privé de discernement au moment où la faute a été commise.¹²⁹

En droit civil, dans quelle catégorie se retrouve la responsabilité du travailleur permanent ? S'agit-il d'une responsabilité extracontractuelle pour fait personnel, ou pour fait d'autrui ? Il s'agit en fait d'une responsabilité du fait d'autrui. En effet, dans le Code civil, à l'article 1384, il est énoncé que le commettant est responsable du fait de son préposé,¹³⁰ ce qui nous revient à dire que l'employeur est responsable du fait dommageable causé par le travailleur permanent.¹³¹

Dans cette disposition, c'est la responsabilité civile extracontractuelle du commettant pour le fait du préposé qui est traitée. La moindre faute du préposé, si légère fût-elle, engage la

¹²⁶ C. civ., art. 1382.

¹²⁷ P.-A. FORIERS, « Aspects du dommage et du lien de causalité », in *Droit des obligations*, Bruylant, Bruxelles, 2014, pp. 7-52.

¹²⁸ *Ibid.*

¹²⁹ F. GLANSDORFF, « 5 - Les conditions de la responsabilité extracontractuelle », in *Le droit des obligations dans les jurisprudences française et belge*, Bruylant, Bruxelles, 2013, pp. 103-122.

¹³⁰ C. civ., art. 1384, al. 3.

¹³¹ P. WÉRY, *Droit des obligations : les sources des obligations contractuelles, le régime général des obligations*, vol. 2, Larcier, Bruxelles, 2016, p. 73.

responsabilité dudit commettant.¹³² Mais il est à noter qu'une telle faute subie par le préposé-même ne permet pas à celui-ci d'agir contre son commettant sur cette base.¹³³

Par commettant, il est entendu qu'il s'agit de la personne qui, pour son propre compte, peut exercer son autorité et sa surveillance sur les actes d'un tiers.¹³⁴ Cette notion de commettant vise aussi bien le véritable employeur du travailleur, que l'utilisateur du travailleur intérimaire.¹³⁵ Nous y reviendrons.

Quant à la notion de préposé, celui-ci peut être défini comme toute « *personne employée par une autre à des soins, à des occupations ou à des travaux intérieurs ou extérieurs, [...] qui se trouvent envers le commettant dans une situation de subordination* ». ¹³⁶ Cette notion de préposé présente pour nous également un intérêt, puisque le travailleur intérimaire se trouve dans une situation qui correspond à cette définition. Il se trouve en effet dans un lien de subordination envers le commettant, qui est dans le cas de l'hypothèse du travail intérimaire l'utilisateur, comme nous venons de le préciser dans le paragraphe précédent.

Il est important de prendre en compte le fait que la responsabilité de l'employeur est irréfragable, ce qui veut dire qu'il ne peut démontrer qu'il n'a commis aucune faute dans son chef, malgré la commission du fait dommageable commis par le travailleur, ce qui a pour avantage dans le chef de la victime de pouvoir réclamer la réparation de son dommage, d'une manière ou d'une autre,¹³⁷ et de bénéficier d'une réparation intégrale de celui-ci, c'est-à-dire une réparation qui permet à la victime de retrouver l'état dans lequel elle se trouverait si elle n'avait pas été victime de son dommage.¹³⁸ Nous pouvons donner la notion de responsabilité objective pour donner un synonyme de responsabilité irréfragable.¹³⁹

Plus précisément, le concept de responsabilité irréfragable de l'employeur du travailleur, pour la faute que celui-ci a commise, implique qu'il ne pourra pas tenter de renverser la présomption de responsabilité à son encontre en démontrant qu'il n'a « *commis aucune faute*

¹³² C.-É. CLESSE et S. GILSON, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Anthemis, Limal, 2014, p. 53.

¹³³ P. VAN OMMESELAGHE, « Les responsabilités du fait d'autrui », in *Tome II – Les obligations*, Bruylant, Bruxelles, 2013, pp. 1338-1385.

¹³⁴ Cass. (3^e ch.), 22 janvier 2007, pas., 2007, I, p. 136.

¹³⁵ C.-É. CLESSE, « Responsabilité civile », in *Droit pénal social*, Bruylant, Bruxelles, 2016, pp. 345-366.

¹³⁶ *Ibid.*

¹³⁷ *Ibid.*

¹³⁸ *Ibid.*, p. 79.

¹³⁹ L. ELIAERTS, *Terbeschikkingstelling van werknemers en uitzendarbeid*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2014, p. 369.

*dans la surveillance du travailleur, ni qu'il ne pouvait prévoir ou empêcher l'acte illicite de son préposé ».*¹⁴⁰

Toutefois, irréfragable ne veut pas forcément dire inexistence de voie de secours. En effet, il existe pour l'employeur une voie échappatoire, et une seule, qui est celle de démontrer l'existence d'un cas de force majeure.¹⁴¹ D'ailleurs, la force majeure peut être définie comme un événement de nature imprévisible et insurmontable empêchant l'exécution des obligations ou le respect des normes par une personne.¹⁴²

§2 : la loi du 3 juillet 1978

L'article 1384 du Code civil n'est pas la seule disposition législative à traiter de la responsabilité du travailleur contractuel. En effet, nous retrouvons dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail l'article 18 qui traite également de ce sujet, mais de manière plus nuancée que dans le Code civil.¹⁴³ En effet, alors que nous venons de voir que le Code civil impose une responsabilité irréfragable du commettant, la loi du 3 juillet 1978, en son article 18, traite de la responsabilité civile du travailleur, et de l'immunité dont il est susceptible de bénéficier.¹⁴⁴ Le champ d'application de l'article 18 s'étend donc aux travailleurs sous contrat de travail.¹⁴⁵ Cette loi fait une distinction entre différentes fautes qui seraient commises par le travailleur.

Quatre fautes y sont distinguées. Il s'agit du dol, de la faute lourde, de la faute légère habituelle et de la faute légère occasionnelle.¹⁴⁶

Pour donner une définition rapide de ces quatre notions, ces quatre fautes, nous pouvons définir le dol comme une faute commise de mauvaise foi qui exige la réunion de deux éléments : la conscience et la volonté de l'auteur de commettre cet acte fautif,¹⁴⁷ ou l'acceptation de le commettre.¹⁴⁸ Les situations de dol reprises dans la jurisprudence sont plutôt rares,¹⁴⁹ mais

¹⁴⁰ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Anthemis, Limal, 2014, p. 58.

¹⁴¹ *Ibid.*, p. 59.

¹⁴² P. VAN OMMESELAGHE, « La responsabilité civile contractuelle et extracontractuelle », in *Droit des obligations*, tome II, Bruylant, Bruxelles, 2010, p. 1381.

¹⁴³ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277, art. 18.

¹⁴⁴ A.-V. MICHAUX, « Responsabilité civile de l'employeur pour les fautes commises par le travailleur », in *Éléments de droit du travail*, Larcier, Bruxelles, 2010, pp. 232-233.

¹⁴⁵ L. ELIAERTS, *Terbeschikkingstelling van werknemers en uitzendarbeid*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2014, p. 369.

¹⁴⁶ V. CALLEWAERT, B. DE CONINCK, B. DUBUISSON et G. GATHEM, « Les immunités civiles de l'employeur et du travailleur », in *La responsabilité civile*, Larcier, Bruxelles, 2009, pp. 150-161.

¹⁴⁷ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Anthemis, Limal, 2014, p. 251.

¹⁴⁸ *Ibid.*, p. 15.

¹⁴⁹ *Ibid.*, p. 251.

l'exemple le plus représentatif de cette catégorie de faute est le vol, puisqu'il y a une intention de mauvaise foi de commettre l'acte.¹⁵⁰

Pour ce qui concerne la faute lourde, il est admis qu'il s'agit de la faute non intentionnelle, mais qu'elle à ce point grossière qu'elle en devient inexcusable.¹⁵¹ Elle se distingue du dol par le fait qu'il y a absence d'intention dolosive, de mauvaise foi.¹⁵² Nous pouvons donner comme exemple¹⁵³ l'accident de la circulation provoqué par un travailleur avec un véhicule mis à sa disposition par l'employeur, alors que ledit travailleur était en état d'ébriété.¹⁵⁴

En outre, pour ce qui concerne la faute légère, il s'agit de « *la faute excusable qu'une personne normalement prudente et avisée, placée dans les mêmes circonstances, commettrait sans doute* ». ¹⁵⁵ Lorsqu'elle est unique, c'est-à-dire lorsqu'elle n'intervient qu'une seule fois, cette faute légère permet à son auteur, le travailleur dans l'exécution de son contrat de travail, de bénéficier de l'immunité telle qu'elle est prévue à l'article 18, renvoyant ainsi à l'employeur l'obligation de répondre de cette faute, ce qui nous rappelle le texte de l'article 1384, alinéa 3, du Code civil. C'est donc ici de la faute légère occasionnelle dont il est question.

En revanche, lorsque la faute légère est répétée, il y a une propension à penser qu'il existe un manque de diligence ou de prévoyance professionnelle, entraînant alors la responsabilité du travailleur, et celui-ci devra alors répondre de sa faute.¹⁵⁶ La tendance du travailleur à commettre des fautes de manière régulière suffit à mettre en cause sa responsabilité.¹⁵⁷ C'est à cette idée qu'adhèrent la majorité de la doctrine, ainsi que les travaux parlementaires de la loi du 3 juillet 1978.¹⁵⁸

L'intérêt de la distinction réside dans le fait que le travailleur bénéficie d'une immunité de responsabilité à l'occasion de sa faute légère occasionnelle, assumée alors par son employeur,¹⁵⁹ alors que pour ce qui concerne le dol, la faute lourde et la faute légère habituelle, le travailleur devra en répondre à l'égard de son employeur et des tiers, puisque l'article 18

¹⁵⁰ *Ibid.*, p. 15.

¹⁵¹ *Ibid.*, p. 16.

¹⁵² *Ibid.*

¹⁵³ *Ibid.*, p. 17.

¹⁵⁴ Trib. trav. Bruxelles, 19 novembre 2002, R.G. n°29.641/02.

¹⁵⁵ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Anthemis, Limal, 2014, p. 20.

¹⁵⁶ *Ibid.*

¹⁵⁷ *Ibid.*, p. 21.

¹⁵⁸ *Ibid.*

¹⁵⁹ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, M.B., 22 août 1978, p. 9277, art. 18, al. 1 et 2.

traite aussi bien de la faute commise à l'égard de l'employeur, qu'à l'égard des tiers.¹⁶⁰ Il s'agit donc d'une responsabilité partielle, qui ne s'applique donc que sous certaines conditions, à commencer par l'existence d'un contrat de travail.¹⁶¹ Cette affirmation est intéressante, puisque cette condition permet à l'article 18 de la loi de 1978 de s'appliquer au travailleur intérimaire.¹⁶²

Il est cependant important de noter que l'article 18 ne trouve à s'appliquer que pour la responsabilité civile, et nullement pour la responsabilité pénale, et qu'il ne s'applique pas non plus aux accidents survenus sur le chemin du travail.¹⁶³ Cet article est donc applicable uniquement aux faits qui se déroulent à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, et, partant, lorsque le travailleur se trouve sous la surveillance, l'autorité et la direction de son employeur,¹⁶⁴ et que ces faits provoquent un dommage à l'employeur ou à une personne-tierce.¹⁶⁵

Ainsi, par exemple, est considérée comme une faute légère habituelle le fait d'envoyer régulièrement des messages électroniques privés pendant l'exécution du contrat de travail,¹⁶⁶ alors que relève de la faute légère occasionnelle le fait pour une employée de banque d'autoriser un même client à trois reprises d'opérer un retrait d'argent, sachant que celui-ci est titulaire d'un compte en banque à découvert.¹⁶⁷

La loi de 1978, enfin, s'applique aussi bien aux travailleurs contractuels du secteur privé que du secteur public.¹⁶⁸ L'intérêt de mentionner ce fait réside dans le fait que jusque récemment, les agents des pouvoirs publics dont leur situation était réglée par statut n'étaient pas soumis à l'application de la loi de 1978.¹⁶⁹ Aucune loi similaire ne leur était applicable. Cela avait pour conséquence qu'ils ne devaient pas répondre de leur faute, si légère fût-elle, et que leur employeur public était toujours soumis au régime de l'article 1384 du Code civil.¹⁷⁰

¹⁶⁰ V. CALLEWAERT, B. DE CONINCK, B. DUBUISSON et G. GATHEM, « Les immunités civiles de l'employeur et du travailleur », in *La responsabilité civile*, Larcier, Bruxelles, 2009, pp. 150-161.

¹⁶¹ L. ELIAERTS, *Terbeschikkingstelling van werknemers en uitzendarbeid*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2014, p. 369.

¹⁶² C.-É. CLESSE et S. GILSON, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Anthemis, Limal, 2014, p. 12.

¹⁶³ V. CALLEWAERT, B. DE CONINCK, B. DUBUISSON et G. GATHEM, « Les immunités civiles de l'employeur et du travailleur », in *La responsabilité civile*, Larcier, Bruxelles, 2009, pp. 150-161.

¹⁶⁴ *Ibid.*

¹⁶⁵ L. ELIAERTS, *Terbeschikkingstelling van werknemers en uitzendarbeid*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2014, p. 374.

¹⁶⁶ Cour trav. Bruxelles, (4^e ch.), 22 novembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 218.

¹⁶⁷ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Anthemis, Limal, 2014, p. 21.

¹⁶⁸ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277, art. 1^{er}, al. 2.

¹⁶⁹ *Ibid.*

¹⁷⁰ C. civ., art. 1384, al. 3.

§3 : la loi du 10 février 2003

Cette différence de traitement entre agents statutaires et agents contractuels fut considérée par la Cour d'arbitrage comme une discrimination.¹⁷¹ Dès lors, une solution se devait d'être apportée par le législateur,¹⁷² ce qui sera fait avec l'adoption de la loi du 10 février 2003 qui accorde depuis son entrée en vigueur une immunité civile similaire à celle des travailleurs contractuels.¹⁷³ Cette loi du 10 février 2003 applique ainsi un régime couvrant désormais les travailleurs statutaires, qui ne sont donc pas soumis à la loi de 1978.¹⁷⁴

De même, cette loi du 10 février 2003 adopte des dispositions identiques à la loi du 3 juillet 1978, aussi bien en ce qui concerne la responsabilité de l'agent statutaire pour son dol, sa faute lourde ou sa faute légère habituelle que pour sa faute légère occasionnelle.¹⁷⁵ Son article 6 se rend applicable également aux enseignants du réseau de l'enseignement libre qui ne sont pas soumis à la loi de 1978,¹⁷⁶ et qui partant ne travaillent pas sous contrat de travail, mais sous statut.¹⁷⁷

Après avoir procédé à un état des lieux de la législation sur l'immunité du travailleur quant à la faute qu'il a commise, il nous paraît maintenant opportun d'analyser le mécanisme de l'immunité du travailleur.

Sous-section 2 : le mécanisme de l'immunité du travailleur

Comme nous l'avons découvert au travers de la sous-section 1 de ce travail, l'immunité qui peut bénéficier au travailleur ne peut se trouver à s'appliquer que dans le cas de la commission d'une faute légère occasionnelle, au sens d'une part de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 pour les travailleurs contractuels, qu'ils soient employés dans le secteur privé ou le secteur public,¹⁷⁸ et d'autre part au sens de l'article 2 de la loi du 10 février 2003, qui est l'équivalent de l'article 18 de la loi de 1978 applicable aux agents statutaires des administrations publiques.¹⁷⁹

¹⁷¹ C. A., n°19/2000, 9 février 2000, *J.L.M.B.*, 2000, p. 576.

¹⁷² V. CALLEWAERT, B. DE CONINCK, B. DUBUISSON et G. GATHEM, « Les immunités civiles de l'employeur et du travailleur », in *La responsabilité civile*, Larcier, Bruxelles, 2009, pp. 150-161.

¹⁷³ *Ibid.*

¹⁷⁴ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Anthemis, Limal, 2014, p. 250.

¹⁷⁵ Loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques, *M.B.*, 27 février 2003, p. 9558, art. 2.

¹⁷⁶ *Ibid.*, art. 6.

¹⁷⁷ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Anthemis, Limal, 2014, p. 250.

¹⁷⁸ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277, art. 18, al. 2.

¹⁷⁹ Loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques, *M.B.*, 27 février 2003, p. 9558, art. 2.

La responsabilité du travailleur, dans les trois autres hypothèses de faute, ne peut toutefois être engagée que si, par sa faute, il a occasionné un dommage à un tiers.¹⁸⁰ Mais nous allons étudier successivement le régime de l'article 1384 du Code civil, et celui de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, dont s'inspire la loi du 10 février 2003. Nous découvrirons en effet qu'ils ne fonctionnent pas exactement de la même manière, et qu'une analyse s'impose.

§1 : l'article 1384 du Code civil

Avant toute chose, il est important de préciser que l'article 1384 du Code civil, en son alinéa 4,¹⁸¹ est la disposition législative qui traite de la responsabilité de l'employeur, alors que l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 traite de l'immunité de responsabilité du travailleur.¹⁸²

Pour que l'article 1384 puisse trouver à s'appliquer, il faut tout d'abord que le travailleur se trouve dans un lien de subordination.¹⁸³ Le lien de subordination, parce que nous ne l'avons pas encore défini, est le lien entre le commettant et le préposé susceptible d'exister dès qu'une personne peut exercer son autorité ou sa surveillance sur les actes d'une autre personne, peu importe sous quelle autorité ou surveillance en fait se trouvait le préposé au moment des faits,¹⁸⁴ et peu importe si la relation trouve son origine ou non dans une convention.¹⁸⁵ Autrement dit, le commettant doit avoir une autorité sur le préposé, cette autorité devant exister au moment des faits, ce que le juge vérifiera.¹⁸⁶

En plus d'un lien de subordination, il est également nécessaire qu'il y ait une faute et un dommage provoqués par le travailleur dans l'exercice de sa fonction,¹⁸⁷ et qu'il s'agisse uniquement d'une tierce victime, excluant ainsi de l'application de l'article 1384 le préposé lui-même victime de sa faute et le commettant.¹⁸⁸ C'est ce qui ressort d'un arrêt de la Cour de cassation rendu en 1950.¹⁸⁹

Selon la lecture de l'article 1384 du Code civil, et contrairement à ce qui est prévu à l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur ne peut pas

¹⁸⁰ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Anthemis, Limal, 2014, p. 254.

¹⁸¹ C. civ., art. 1384, al. 3.

¹⁸² A.-V. MICHAUX, « Responsabilité civile de l'employeur pour les fautes commises par le travailleur », in *Éléments de droit du travail*, Larcier, Bruxelles, 2010, pp. 232-233.

¹⁸³ C.-É. CLESSE, « responsabilité civile », in *Droit pénal social*, Bruylant, Bruxelles, 2016, p. 345-366.

¹⁸⁴ Cass. (2^e ch.), 21 février 2006, pas., 2006, II, p. 417.

¹⁸⁵ Cass., 23 janvier 1964, pas., 1964, I, p. 548.

¹⁸⁶ C.-É. CLESSE, « responsabilité civile », in *Droit pénal social*, Bruylant, Bruxelles, 2016, p. 345-366.

¹⁸⁷ *Ibid.*

¹⁸⁸ A.-V. MICHAUX, « Responsabilité civile de l'employeur pour les fautes commises par le travailleur », in *Éléments de droit du travail*, Larcier, Bruxelles, 2010, pp. 232-233.

¹⁸⁹ Cass., 10 juillet 1950, *Pas.*, I, 1950, p. 828.

se prévaloir du dol, de la faute lourde ou de la faute légère habituelle du préposé pour échapper à son obligation d'indemniser le tiers victime d'un dommage provoqué par ladite faute.¹⁹⁰ Il n'existe dès lors, dans l'article 1384 du Code civil, aucune catégorisation de la faute du préposé.

En plus de la faute, il faut également un dommage causé par le travailleur à un tiers, sachant que tous deux doivent être provoqués « *au moment de l'accomplissement des fonctions des fonctions pour lesquelles le travailleur a été engagé* ». ¹⁹¹ L'article 1384 du Code civil ne s'appliquera pas lorsque le dommage est infligé au commettant. ¹⁹²

En outre, nous pouvons rappeler que la responsabilité civile du commettant est irréfragable, celui-ci ne pourra donc renverser la présomption de responsabilité qu'en démontrant l'existence d'un cas de force majeure. ¹⁹³

Cependant, responsabilité irréfragable ne signifie pas absence de recours subrogatoire. ¹⁹⁴ En effet, il est bel et bien possible pour le commettant d'effectuer un tel recours contre le préposé sur base de l'article 1251 du Code civil, ¹⁹⁵ une fois que l'indemnisation du tiers ait été réalisée. ¹⁹⁶ L'objectif-même de l'article 1384 est de proposer à la victime d'effectuer une action en indemnisation auprès d'un débiteur normalement, et généralement plus solvable, à savoir l'employeur, ¹⁹⁷ mais cet article n'a en soi pas « *pour but d'exonérer le travailleur de toute responsabilité personnelle* ». ¹⁹⁸ Mais il est toutefois nécessaire que le recours subrogatoire ait lieu dans le contexte de la survenance d'un dol, d'une faute lourde ou une faute légère habituelle au sens de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, ¹⁹⁹ et plus largement au sens de l'article 2 de la loi du 10 février 2003 pour ce qui concerne les travailleurs des administrations publiques, dont le régime se trouve régi par un statut.

En résumé de cette section, nous pouvons retenir que selon l'article 1384 du Code civil, le commettant, par le fait qu'il exerce son autorité ou sa surveillance, est toujours responsable, sauf preuve de cas de force majeure, de la faute et du dommage dont le préposé est à l'origine. Il importe peu à cet égard que le commettant soit ou non le véritable employeur, ce qui a son

¹⁹⁰ C.-É. CLESSE, « responsabilité civile », in *Droit pénal social*, Bruylant, Bruxelles, 2016, p. 345-366.

¹⁹¹ *Ibid.*

¹⁹² C.-É. CLESSE et S. GILSON, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Anthemis, Limal, 2014, p. 7.

¹⁹³ *Ibid.*, pp. 58-59.

¹⁹⁴ J. CLESSE et F. KÉFER, « L'exécution du contrat de travail », in *Manuel de droit du travail*, Larcier, Bruxelles, 2018, pp. 263-333.

¹⁹⁵ C. civ., art. 1251, 3°.

¹⁹⁶ A.-V. MICHAUX, « Responsabilité civile de l'employeur pour les fautes commises par le travailleur », in *Éléments de droit du travail*, Larcier, Bruxelles, 2010, pp. 232-233.

¹⁹⁷ *Ibid.*

¹⁹⁸ *Ibid.*

¹⁹⁹ *Ibid.*

importance étant donné que l'utilisateur, en l'absence de contrat de travail dans le contexte du travail intérimaire, sera considéré comme le commettant du travailleur intérimaire, par le fait qu'il exerce son autorité ou sa surveillance.

Après avoir analysé le mécanisme de l'article 1384 du Code civil, et découvert que cet article, en traitant de la responsabilité du commettant, de l'employeur, prévoit une responsabilité irréfragable de celui-ci, et cela dans l'objectif d'assurer à la victime un recours en indemnisation contre un débiteur suffisamment solvable, nous allons maintenant analyser le mécanisme de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, qui traite quant à lui de la responsabilité civile du travailleur.

§2 : la loi du 3 juillet 1978

L'immunité instituée par la loi du 3 juillet 1978, tout comme pour la loi du 10 février 2003 en ce qui concerne les travailleurs statutaires dans la fonction publique, est personnelle au travailleur,²⁰⁰ et, nous pouvons nous en douter, son employeur commettant ne peut l'invoquer pour échapper à sa responsabilité civile dans le cas d'une faute légère occasionnelle.²⁰¹ Ce dernier ne dispose pas, par ailleurs, d'action subrogatoire contre le travailleur fautif, après avoir répondu des dommages qui seraient la conséquence d'une telle faute.²⁰² Le travailleur, par ailleurs, ne pourra bénéficier de son immunité que si la faute légère occasionnelle survient dans le cours de l'exécution du contrat de travail.²⁰³ Pour les dommages infligés résultant des autres catégories de fautes, nous renvoyons à ce qui a été dit dans le paragraphe précédent.

L'adoption de la loi du 3 juillet 1978, et donc l'instauration de cette immunité, a pour avantage que le travailleur ne devra pas réparer tout dommage qu'il aurait infligé par sa faute, même la plus légère, à autrui, c'est-à-dire tant l'employeur qu'un tiers.²⁰⁴ Si l'article 18 de la loi de 1978 n'existait pas, ce serait l'article 1382 du Code civil qui s'imposerait au travailleur en lieu et place.²⁰⁵

C'est lorsque les dommages sont infligés uniquement à des tiers par la faute du travailleur que l'article 1384, alinéa 3 du Code civil trouverait alors à s'appliquer.²⁰⁶ C'est d'ailleurs ce que nous avons déjà dit dans la sous-section précédente.

²⁰⁰ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Anthemis, Limal, 2014, p. 59.

²⁰¹ *Ibid.*

²⁰² *Ibid.*

²⁰³ *Ibid.*, p. 9.

²⁰⁴ *Ibid.*, p. 7.

²⁰⁵ *Ibid.*

²⁰⁶ *Ibid.*

Toutefois, il est important de savoir que ce n'est pas parce que la faute, et les dommages qui en résultent, sont la conséquence d'un dol, d'une faute lourde ou d'une faute légère habituelle que l'employeur pourra invoquer la responsabilité du travailleur, et ainsi échapper à son obligation de réparer les dommages causé par ledit travailleur.²⁰⁷ C'est une conséquence de d'un arrêt de la Cour de cassation rendu en 1981, dans lequel celle-ci a disposé qu'il s'agit d'une immunité qui est personnelle au travailleur.^{208,209} L'employeur ne peut ainsi invoquer cette immunité pour échapper à sa responsabilité de réparation du dommage causé par le travailleur, qu'il s'agisse de faute légère occasionnelle, ou d'une des trois autres fautes.²¹⁰

La distinction entre ces différentes fautes trouve aussi son intérêt dans la mesure où lorsque le tiers est victime d'un dommage résultant d'un dol, d'une faute lourde ou d'une faute légère habituelle commis par le travailleur, ce tiers a le choix d'exercer un recours contre le travailleur ou l'employeur.²¹¹ Mais lorsqu'il est victime d'un dommage résultant d'une faute légère occasionnelle, il n'aura alors pas d'autre choix que d'exercer son recours contre l'employeur, sur base de l'article 1384, alinéa 3 du Code civil.²¹² Les deux acteurs que sont l'employeur et son travailleur sont ainsi tenus *in solidum* à la réparation du dommage.²¹³

Conclusion de la section 1

Que pouvons-nous retenir de notre analyse de la responsabilité aquilienne ? Nous pouvons retenir tout d'abord que l'article 1384 du Code civil ne traite que de la responsabilité irréfragable du commettant pour le fait dommageable du préposé, tandis que l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, ainsi que l'article 2 de la loi du 10 février 2003 pour les travailleurs statutaires, concernent l'immunité du travailleur pour le dommage qu'aurait infligé celui-ci à la tierce victime d'une faute légère occasionnelle, mais pas à la suite des autres fautes. Cela signifie que si le travailleur commet par exemple une faute légère habituelle, tant l'employeur que le travailleur pourront être tenus responsables de la commission de cette faute.²¹⁴

²⁰⁷ *Ibid*, p. 59.

²⁰⁸ A.-V. MICHAUX, « Responsabilité civile de l'employeur pour les fautes commises par le travailleur », in *Éléments de droit du travail*, Larcier, Bruxelles, 2010, p. 232-233.

²⁰⁹ Cass., 18 novembre 1981, *R.G.A.R.*, 1982, n° 10459.

²¹⁰ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Anthemis, Limal, 2014, p. 59.

²¹¹ A.-V. MICHAUX, « Responsabilité civile de l'employeur pour les fautes commises par le travailleur », in *Éléments de droit du travail*, Larcier, Bruxelles, 2010, p. 232-233.

²¹² *Ibid*.

²¹³ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Anthemis, Limal, 2014, p. 59.

²¹⁴ *Ibid*.

De plus, nous avons appris que l'employeur peut exercer une action subrogatoire, sur base de l'article 1251 du Code civil,²¹⁵ contre le travailleur, une fois l'indemnisation de la victime réalisée. Cette action subrogatoire ne peut cependant pas être mise en œuvre dans le cas d'un dommage causé au cours de la commission d'une faute légère occasionnelle. Cette affirmation correspond exactement à ce que prévoit l'article 18 de la loi de 1978, puisque le travailleur bénéficie d'une immunité qui lui donne l'avantage de ne pas être poursuivi, autant par la victime dans le cadre de la réparation de son dommage que par l'employeur dans le cadre de cette action subrogatoire.²¹⁶ Cette immunité profite uniquement au travailleur, et l'employeur ne peut pas s'en servir pour échapper à son obligation de réparer les dommages causés par les membres de son personnel.²¹⁷

Enfin, nous pouvons retenir qu'en dehors de la faute légère occasionnelle, qui de toute façon est couverte par le texte de la loi du 3 juillet 1978, tant l'employeur que le travailleur peuvent être tenus *in solidum* à la réparation du dommage qu'aurait subie la victime. Dans cette hypothèse, l'employeur pourra alors exercer son action subrogatoire contre son travailleur, une fois la victime indemnisée.²¹⁸

Maintenant que nous ayons terminé l'analyse du mécanisme de la responsabilité aquilienne de l'employeur ainsi que de celle du travailleur pour la faute que ce dernier aurait commise, nous allons maintenant aborder le régime des accidents du travail causés par un travailleur permanent.

Section 2 : le régime des accidents du travail

Sous-section 1 : définition de l'accident du travail

Avant toute chose, il nous paraît primordial de définir ce qu'est un accident du travail. C'est dans la loi du 10 avril 1971 que nous en trouverons une définition.²¹⁹ En effet, en son article 7,²²⁰ cette loi estime qu'un accident du travail est tout accident qui survient à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de louage de travail et qui produit une lésion.²²¹

²¹⁵ C. civ., art. 1251, 3°.

²¹⁶ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Anthemis, Limal, 2014, p. 59.

²¹⁷ *Ibid.*

²¹⁸ *Ibid.*

²¹⁹ Loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, *M.B.*, 24 avril 1971, p. 5201.

²²⁰ *Ibid.*, art. 7.

²²¹ G. MASSART, N. SIMAR et L. VAN GOSSUM, « Notion d'accident du travail et son système probatoire », in *Les accidents du travail*, 2018, pp. 63-84.

La caractéristique centrale de l'accident du travail est la soudaineté de l'évènement qui cause le dommage.²²²

Cette notion de l'accident peut nous paraître incomplète, mais il s'agit en réalité d'une volonté du législateur, à cette époque, de ne pas définir davantage cette notion dans le but de donner à la jurisprudence le soin d'apprécier souverainement l'interprétation de cette notion.²²³ En effet, les contours sociétaux, et surtout techniques de cette notion sont susceptibles d'évoluer au fil du temps.²²⁴

C'est donc au niveau de la jurisprudence que les précisions autour de la notion d'accident se trouvent. C'est notamment le cas de la jurisprudence de la Cour de cassation, laquelle a affirmé qu'un accident du travail est un événement soudain qui produit une lésion entraînant une incapacité de travail ou la mort du travailleur.²²⁵

Il est à noter qu'est considéré également comme accident du travail l'accident qui est survenu sur le chemin du travail, au même titre que l'accident du travail au sens de la loi.²²⁶ Il est sous-entendu, par ailleurs, que le chemin du travail correspond au trajet normal que le travailleur doit parcourir se rendre au lieu de l'exécution du contrat de travail, depuis sa résidence, et inversement, incluant également les détours nécessaires et raisonnablement justifiables.²²⁷ Nous n'entrerons pas plus dans le détail.

Ainsi, en combinant les termes de la législation et de la jurisprudence de la Cour de cassation, un accident du travail nécessite quatre conditions cumulatives pour être considéré comme tel.²²⁸ Il s'agit d'un élément soudain, de la présence d'une lésion après l'accident, d'un accident survenu dans le cours de l'exécution du contrat de travail, et que cet accident soit survenu par le fait de cette exécution.²²⁹ Autrement dit, « *l'accident du travail requiert qu'un évènement soudain survienne par le fait du contrat de travail et qu'il soit susceptible de causer une lésion* ». ²³⁰

Nous n'analyserons pas non plus en détails ces quatre éléments constitutifs de l'accident du travail.

²²² M. JOURDAN, *la notion d'accident (sur le chemin) du travail*, Kluwer, Bruxelles, 2001, p. 2.

²²³ G. MASSART, N. SIMAR et L. VAN GOSSUM, « Notion d'accident du travail et son système probatoire », *Les accidents du travail*, 2018, pp. 63-84.

²²⁴ *Ibid.*

²²⁵ *Ibid.*

²²⁶ Loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, al. 1^{er}, *M.B.*, 24 avril 1971, p. 5201, art. 8, § 1^{er}.

²²⁷ *Ibid.*, art. 8, § 1^{er}, al. 2.

²²⁸ G. MASSART, N. SIMAR et L. VAN GOSSUM, « Notion d'accident du travail et son système probatoire », *Les accidents du travail*, 2018, pp. 63-84.

²²⁹ *Ibid.*

²³⁰ M. JOURDAN et S. REMOUCHAMPS, *La notion d'accident (sur le chemin) du travail : état des lieux*, Wolters Kluwer, Waterloo, 2011, p. 38.

En revanche, nous nous intéresserons ici à la responsabilité de la réparation du dommage subi par le fait de l'accident du travail.

Sous-section 2 : la responsabilité du dommage causé par l'accident du travail

Qui est responsable de la réparation du dommage selon la loi du 10 avril 1971 ? Cette question présente une grande importance, parce que « *le mécanisme de la réparation en matière d'accident du travail est dérogatoire du droit commun de la responsabilité civile* ». ²³¹ Ce mécanisme se fonde sur le principe de l'immunité civile, ce qui signifie que les responsables en droit commun de la responsabilité aquilienne sont mis à l'abri d'une action en responsabilité civile. ²³²

De manière plus précise, contrairement aux règles de responsabilité aquilienne que nous avons longuement étudiées, l'employeur et ses préposés ne doivent pas répondre de leur responsabilité effective en cas d'accident du travail. ²³³ Cette immunité qui est applicable à ces deux catégories de personnes, tout comme c'est le cas également des mandataires de l'employeur, trouve son origine dans l'article 46 de la loi du 10 avril 1971. ²³⁴ La loi crée ainsi une exception aux principes d'une indemnisation qui incomberait à l'employeur de réparer le dommage, du fait de sa responsabilité civile. ²³⁵

Il est important d'avoir à l'esprit que l'employeur est la personne qui, aux termes de l'article 5 de la loi du 10 avril 1971, est une personne qui occupe des travailleurs, et que ces deux catégories de personnes sont liées par un contrat de travail. ²³⁶

À la place, la victime de l'accident du travail ne pourra pas tenter une action en réparation du dommage à l'employeur ou à ses préposés, au risque de voir son action déboutée ²³⁷ par le fait que l'employeur bénéficie de l'immunité légale de responsabilité, ²³⁸ mais bel et bien l'entreprise d'assurances ²³⁹ avec laquelle l'employeur doit contracter. ²⁴⁰

²³¹ M. JOURDAN et S. REMOUCHAMPS, *Accident (sur le chemin) du travail : responsabilité et subrogation légale*, Wolters Kluwer, Waterloo, 2013, p. 3.

²³² *Ibid.*

²³³ *Ibid.*

²³⁴ Loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, *M.B.*, 24 avril 1971, p. 5201, art. 46, § 1^{er}, al. 1^{er}, 4^o.

²³⁵ M. JOURDAN et S. REMOUCHAMPS, *La réparation des séquelles de l'accident (sur le chemin) du travail*, Wolters Kluwer, Waterloo, 2013, p. 3.

²³⁶ Loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, *M.B.*, 24 avril 1971, p. 5201, art. 5, al. 2, 1^o à 3^o.

²³⁷ M. JOURDAN et S. REMOUCHAMPS, *Accident (sur le chemin) du travail : responsabilité et subrogation légale*, Wolters Kluwer, Waterloo, 2007, p. 6.

²³⁸ *Ibid.*

²³⁹ Loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, *M.B.*, 24 avril 1971, p. 5201, art. 46, § 2.

²⁴⁰ *Ibid.*, art. 49.

Dès lors, le débiteur des indemnités est l'entreprise d'assurances contre les accidents du travail, à laquelle l'employeur doit obligatoirement souscrire.^{241,242} À défaut de contrat de l'employeur avec l'entreprise d'assurances, le fonds des accidents du travail (FAT) interviendra.²⁴³ Le FAT interviendra également au cas où l'entreprise d'assurances se révélera incapable d'indemniser la victime.²⁴⁴

Il s'agit ici, dans ce que nous venons d'énoncer, des principes applicables dans le cadre d'une relation bilatérale employeur-préposé, mais dans le cas d'une relation triangulaire, comme c'est le cas du travail intérimaire, les règles d'application restent identiques. En effet, la victime d'un accident du travail provoqué par le travailleur intérimaire ne pourra pas non plus tenter une action contre son employeur, mais bel et bien contre l'assureur de l'employeur pour obtenir réparation de son préjudice. Nous allons y revenir dans un instant.

Toujours est-il que dans la relation bilatérale classique, le travailleur pourra agir contre son employeur dans le cas d'un dommage qu'il subirait d'un accident du travail, et qui aurait été infligé de manière intentionnelle par l'employeur.^{245,246} Mais il ne pourra pas agir contre celui-ci lorsque le dommage n'a pas été infligé involontairement, ce qui démontre la position avantageuse dont jouit l'employeur, que ce soit dans le cas d'une relation bilatérale ou triangulaire.²⁴⁷ Nous y reviendrons également.

Après avoir étudié la théorie des règles de responsabilité applicables aux relations de travail bilatérales, tant de la responsabilité aquilienne que celle des accidents du travail, et en avoir compris les mécanismes, nous pouvons sans plus tarder étudier les mécanismes applicables dans le cas d'une relation de travail intérimaire.

Section 3 : la responsabilité pour le fait d'un travailleur intérimaire

Sous-section 1 : la responsabilité aquilienne

Commençons d'abord avec la responsabilité aquilienne de la réparation du dommage infligé par un travailleur intérimaire. Une distinction est à faire selon la situation dans laquelle le tiers ou le bureau d'intérim est la victime du fait du travailleur intérimaire.

²⁴¹ J.-F. FUNCK et L. MARKEY, « L'assurance contre les accidents du travail », in *Droit de la sécurité sociale*, 2014, pp. 359-411.

²⁴² Loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, *M.B.*, 24 avril 1971, p. 5201, art. 49.

²⁴³ *Ibid.*

²⁴⁴ M. JOURDAN et S. REMOUCHAMPS, *Accident (sur le chemin) du travail : responsabilité et subrogation légale*, Wolters Kluwer, Waterloo, 2007, p. 6.

²⁴⁵ *Ibid.*

²⁴⁶ Loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, *M.B.*, 24 avril 1971, p. 5201, art. 46, § 1^{er}, al. 1^{er}, 1^o.

²⁴⁷ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs : les 30 ans de la loi de 1987*, Anthemis, Limal, 2017, p. 112.

§1 : le tiers victime d'un fait du travailleur intérimaire

Ici encore, une distinction est à faire selon que la victime est un travailleur de l'utilisateur ou un tiers, sachant que dans cette hypothèse elle n'est pas l'employeur du travailleur intérimaire.

Lorsque la victime est un travailleur permanent de l'utilisateur, et qui donc travaille pour son bénéfice sous contrat de travail, ce sera le régime des accidents du travail qui s'appliquera. Nous en parlerons brièvement dans la prochaine sous-section.

C'est pour cette raison que nous nous concentrerons ici sur le cas de la victime qui est un tiers, et dès lors n'entretient aucune relation avec le bureau d'intérim ou l'utilisateur.

Nous avons vu auparavant que l'absence de contrat de travail entre l'utilisateur et l'intérimaire provoque une répartition inégalitaire des responsabilités entre ce dernier et le bureau d'intérim.²⁴⁸ En effet, c'est pour cette raison que l'utilisateur est considéré comme le commettant au sens de l'article 1384,²⁴⁹ du fait qu'il exerce son autorité et sa surveillance sur le travailleur au moment des faits. C'est ce qui permet au bureau d'intérim d'échapper à sa responsabilité d'employeur, malgré l'existence du contrat de travail entre lui et l'intérimaire.²⁵⁰ Cette affirmation respecte par ailleurs une jurisprudence restée constante.^{251,252}

Dès lors, l'utilisateur est soumis au régime de l'article 1384 du Code civil. En revanche, l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 n'est pas d'application, étant donné qu'aucun contrat de travail n'existe entre lui et l'intérimaire, et dès lors, l'utilisateur ne peut être considéré comme employeur.²⁵³

Cela n'empêche pas néanmoins que l'intérimaire puisse se prévaloir de l'article 18 pour lui permettre d'éviter de répondre de sa responsabilité en cas de faute légère habituelle, et ainsi que seul l'utilisateur réponde de celui-ci.²⁵⁴ Bien entendu, comme nous l'avons développé, le travailleur intérimaire ne pourra pas s'en servir lorsqu'il commet une des 3 autres catégories de faute.

²⁴⁸ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs : les 30 ans de la loi de 1987*, Anthemis, Limal, 2017, p. 113.

²⁴⁹ C. civ., art. 1384, al. 3.

²⁵⁰ C.-É. CLESSE, « responsabilité civile », in *Droit pénal social*, Bruylant, Bruxelles, 2016, p. 345-366.

²⁵¹ C.-E. CLESSE et S. GILSON, *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs : les 30 ans de la loi de 1987*, Anthemis, Limal, 2017, p. 113.

²⁵² Cass., 21 février 2006, pas., 2006, II, p. 417.

²⁵³ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277, art. 2 et 3.

²⁵⁴ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs : les 30 ans de la loi de 1987*, Anthemis, Limal, 2017, p. 113.

Cette position de l'utilisateur peut donc être décrite comme peu enviable, parce qu'il ne peut pas se prévaloir de l'immunité accordée par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, parce qu'elle est applicable uniquement au travailleur qui commet la faute. De plus, malgré la présence de deux acteurs exerçant une autorité sur le travailleur, il assume pourtant entièrement la responsabilité des fautes du travailleur que celui-ci pourrait commettre.²⁵⁵

C'est donc là que réside la complexité du recours au travail intérimaire, ainsi que la relation triangulaire qu'il implique.

Toutefois, si le principe en vigueur et effectif en cas de faute de l'intérimaire est celui de la responsabilité de l'utilisateur, il n'empêche cependant pas que de la jurisprudence, toutefois très rare, ait agi en faveur de l'utilisateur.²⁵⁶ En effet, il est déjà arrivé que la jurisprudence admette que l'employeur-prêteur soit responsable du fait du préposé en lieu et place de l'utilisateur.²⁵⁷

Il s'agit en l'espèce d'un arrêt rendu en 1996 par la Justice de Paix de Marche-en-Famenne, dans laquelle un préposé d'une association était prêté à un particulier et provoqua un incendie de manière involontaire au cours de son activité.²⁵⁸ La question de la responsabilité du particulier utilisateur du travailleur s'était posée, mais pour des raisons relatives à l'indemnisation, il fut estimé qu'il valait mieux mettre l'accent sur la responsabilité de l'association qui était l'employeur du préposé.

Cela étant, malgré la complexité de la situation dans laquelle se trouve l'utilisateur, et l'impossibilité pour lui d'échapper en principe à sa responsabilité de commettant du fait de la responsabilité irréfragable, il existe un moyen pour l'utilisateur de se voir indemniser de la réparation qu'il a dû réaliser à la tierce victime pour la faute de l'intérimaire. Il s'agira en réalité d'agir sur base de la responsabilité contractuelle de l'entreprise de travail intérimaire, dans le cadre du contrat *sui generis* que nous avons évoqué plus haut dans ce travail.²⁵⁹

L'utilisateur pourra ainsi, dans l'hypothèse d'une telle action en responsabilité contractuelle, démontrer par exemple que l'entreprise d'intérim a failli à son obligation de

²⁵⁵ *Ibid.*, p. 114.

²⁵⁶ C.-É. CLESSE et M. MORSA, « Les conséquences sociales et fiscales de la mise à disposition licite », in *Travailleurs détachés et mis à disposition*, Larcier, Bruxelles, 2015, p. 73-85.

²⁵⁷ J.P. Marche-en-Famenne, 16 avril 1996, J.L.M.B., 1996, p. 1341.

²⁵⁸ C.-É. CLESSE et M. MORSA, « Les conséquences sociales et fiscales de la mise à disposition licite », in *Travailleurs détachés et mis à disposition*, Larcier, Bruxelles, 2015, p. 73-85.

²⁵⁹ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs : les 30 ans de la loi de 1987*, Anthemis, Limal, 2017, p. 113.

sélectionner un travailleur normalement prudent et diligent qui s'impose à elle,^{260,261} et a commis une négligence dans le respect de cette obligation.²⁶²

Mais ces hypothèses de recours de l'utilisateur contre l'entreprise de travail intérimaire seront très rares en pratique,²⁶³ ce qui nous amène à affirmer que l'utilisateur se trouve dans une situation inconfortable, et surtout inéquitable par rapport à l'entreprise d'intérim qui ne devra pas répondre de sa qualité de commettant, au sens de l'article 1384 du Code civil, et surtout de sa qualité d'employeur au sens de l'article 18 de la loi de 1978.

De même, s'il existe une clause d'exonération de responsabilité de l'entreprise d'intérim dans le contrat *sui generis*, elle peut être écartée du contrat lorsqu'il s'avère contraire à l'esprit du contrat, et ainsi ne plus avoir aucun effet légal entre les parties.²⁶⁴ Ceci ressort d'un arrêt de la Cour de Cassation du 26 mars 2004.²⁶⁵

Malgré les hypothèses de responsabilité contractuelle que nous venons d'évoquer, la logique appliquée par les Cours et Tribunaux selon laquelle la personne qui bénéficie de son autorité et de sa surveillance sur le travailleur est directement responsable pour la faute que celui-ci aurait commise reste d'application.²⁶⁶

Il n'empêche pas que la seule responsabilité de l'utilisateur pose question. En effet, nous pouvons être surpris que l'entreprise de travail d'intérim, alors qu'elle se trouve dans une relation de travail avec l'intérimaire, échappe à sa responsabilité civile extracontractuelle, et ainsi ne voit pas s'imposer une responsabilité in solidum, une coresponsabilité qui la rendrait responsable au même titre que l'utilisateur, le temps que le travailleur se trouve à la disposition de ce dernier, et qu'il travaille sous sa direction, son autorité et sa surveillance.²⁶⁷

À notre estime, l'entreprise d'intérim devrait donc normalement se voir appliquer le régime de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, pour le tenir coresponsable du fait du travailleur avec l'utilisateur. Nous reviendrons à ce sujet pour tenter de trouver une éventuelle réponse à cette problématique, et ainsi pouvoir apporter une solution en s'inspirant de droit étranger.

²⁶⁰ C.-É. CLESSE et M. MORSA, « Les conséquences sociales et fiscales de la mise à disposition licite », in *Travailleurs détachés et mis à disposition*, Larcier, Bruxelles, 2015, p. 73-85.

²⁶¹ Civ. Bruxelles, 3 février 2000, R.G.A.R., 2001, n°3.399.

²⁶² C.-É. CLESSE et S. GILSON, *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs : les 30 ans de la loi de 1987*, Anthemis, Limal, 2017, p. 113.

²⁶³ *Ibid.*

²⁶⁴ L. ELIAERTS, *Terbeschikkingstelling van werknemers en uitzendarbeid*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2014, p. 383.

²⁶⁵ Cass., 26 mars 2004, Pas., 2004, III, p. 513.

²⁶⁶ Cass., 21 février 2006, pas., 2006, II, p. 417.

²⁶⁷ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Anthemis, Limal, 2014, p. 74.

§2 : l'entreprise de travail intérimaire victime d'un fait du travailleur intérimaire

Que se passe-t-il lorsque l'entreprise de travail intérimaire est victime d'un fait du travailleur intérimaire, qu'elle a prêté à l'utilisateur ? La logique appliquée par la Cour de cassation dans son arrêt du 21 février 2006 continue à s'appliquer, puisqu'elle y affirme que la responsabilité du commettant s'applique dès que celui-ci peut exercer son autorité ou sa surveillance sur une personne.²⁶⁸ Autrement dit, et comme nous le savons désormais, c'est le commettant qui est responsable des faits que son préposé, le travailleur intérimaire, pose, pourvu que cette autorité ou surveillance soit vérifiée au moment des faits.²⁶⁹ Il s'agit donc généralement d'une question de fait qui doit être laissée souverainement à l'appréciation du juge, même lorsque le commettant est occasionnel.²⁷⁰ La circonstance déterminante pour désigner qui est le commettant est donc la capacité à donner les ordres au préposé,²⁷¹ créant ainsi un lien de subordination entre le commettant occasionnel et le préposé.²⁷²

Cependant, la question de savoir si l'entreprise de travail intérimaire, en sa qualité d'employeur du travailleur intérimaire, a le droit de demander réparation au commettant peut se poser. Il est question ici de savoir si la qualification de commettant s'appliquant à l'utilisateur dans le cours du travail intérimaire change quelque chose au droit de l'entreprise du travail intérimaire de demander réparation. Il s'agit donc de voir si elle peut faire une telle action en réparation, comme si elle était une tierce victime, ou bien si un concours de responsabilités s'y oppose.

Autrement dit, alors qu'il nous semble inéquitable d'imposer toutes les charges qui s'imposent au commettant à l'utilisateur du travailleur intérimaire, nous nous demandons si le déplacement des responsabilités du commettant dans le chef de l'utilisateur n'empêche pas l'entreprise de travail intérimaire victime du fait du travailleur intérimaire d'exercer une action en réparation du dommage contre l'utilisateur, au même titre qu'une tierce personne victime d'un tel fait du travailleur intérimaire.

En principe, rien ne semble démontrer, tant dans la jurisprudence que la doctrine et la législation, qu'un concours de responsabilité s'impose, et qui pourrait empêcher l'employeur du travailleur intérimaire d'intenter une telle action contre l'utilisateur.

²⁶⁸ Cass., 21 février 2006, pas., 2006, II, p. 417.

²⁶⁹ *Ibid.*

²⁷⁰ P.-Y. MATERNE, D. PHILIPPE et A. WARNIMONT, « Chronique – Droit de la responsabilité », *J.L.M.B.*, 2019, vol. 7, pp. 292-314.

²⁷¹ *JLMB n° 2019/7 - Responsabilités civiles*, vidéo présentée par P.-Y. MATERNE, publiée le 14 février 2019, consultée le 25 avril 2019, en ligne : https://www.youtube.com/watch?v=Mx4_wzQbPE8&t=220s.

²⁷² Mons, 21 juin 2018, *J.L.M.B.*, 2018, p. 575.

Dès lors, l'employeur pourra agir contre cet utilisateur comme toute personne tierce victime du fait du travailleur intérimaire.

En revanche, qu'en est-il de la situation où l'utilisateur est victime d'un fait du travailleur intérimaire ? Alors qu'aucune disposition législative ne semble disposer l'utilisateur à exercer un recours contre le bureau d'intérim, nous pourrions être amenés à dire qu'il ne dispose aucun recours, et se trouve dans une situation plus délicate que celui-ci.

Toutefois, si cette affirmation est plutôt correcte, rien n'est perdu pour l'utilisateur, qui pourra agir contre le bureau d'intérim sur base de la responsabilité contractuelle, soit sur base du contrat *sui generis* que nous avons évoqué plus tôt dans ce travail.²⁷³

Comme nous avons déjà évoqué cette responsabilité contractuelle, nous ne revenons pas sur celle-ci.

Après avoir analysé l'application du droit commun de la responsabilité civile pour le fait d'un travailleur intérimaire, nous pouvons maintenant évoquer brièvement la question des accidents du travail causés par un travailleur intérimaire.

Sous-section 2 : la responsabilité sous le régime des accidents du travail

Lorsqu'un travailleur employé par l'utilisateur est victime d'un dommage causé par la faute du travailleur intérimaire, l'article 46 de la loi du 10 avril 1971 s'applique normalement, puisque l'employeur de la victime n'est autre que l'utilisateur, avec qui il est lié par un contrat de travail.

Par voie de conséquence, le régime commun des accidents du travail trouve à continuer à s'appliquer,²⁷⁴ l'immunité civile étant ainsi d'application.²⁷⁵ Mais l'entreprise de travail intérimaire devra en revanche engager sa responsabilité dans le cas où elle aurait causé intentionnellement l'accident du travail, comme le dispose également l'article 46.²⁷⁶

À ce sujet, nous pouvons remarquer qu'en cas de litige relatif aux accidents du travail, le tribunal du travail²⁷⁷ du lieu de l'exécution de l'obligation²⁷⁸ sera compétent pour la saisine en cas de litige, comme le prévoit le Code judiciaire.

²⁷³ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs : les 30 ans de la loi de 1987*, Anthemis, Limal, 2017, p. 113.

²⁷⁴ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Anthemis, Limal, 2014, p. 74.

²⁷⁵ M.-C. VANDERMEULEN, « Hoe een strafrechtelijke inbreuk kan leiden tot burgerlijke immuniteit », *R.A.B.G.*, 2010, vol. 14, pp. 908-909.

²⁷⁶ Loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, *M.B.*, 24 avril 1971, p. 5201, art. 46, §1^{er}, al. 1^{er}, 1^o.

²⁷⁷ C. jud., art. 579, al. 1^{er}.

²⁷⁸ *Ibid.*, art. 624, 2^o.

§1 : la question de l'accident du travail subi par le travailleur intérimaire

Pour évoquer brièvement le sujet, nous pouvons parler de ce qu'il se passe lorsqu'un travailleur intérimaire est victime d'un accident du travail, qui plus s'il est également causé par un travailleur intérimaire. Il faut savoir à ce sujet que l'intérimaire victime, dans cette hypothèse, peut agir en réparation contre l'entreprise utilisatrice, parce qu'elle n'est pas son employeur, ce qui a pour conséquence que celle-ci ne peut pas bénéficier de l'immunité civile visée par l'article 46, paragraphe premier de la loi du 10 avril 1971.²⁷⁹ Autrement dit, le travailleur intérimaire pourra agir directement au civil contre l'utilisateur en réparation de son préjudice,²⁸⁰ sans que ce dernier ne puisse se réfugier derrière la protection conférée par l'article 46, laquelle bénéficiera à la place à l'entreprise de travail intérimaire, véritable employeur du travailleur intérimaire avec qui elle a conclu un contrat de travail.²⁸¹

Cette logique résulte de la jurisprudence de la Cour de cassation qui a toujours considéré que malgré le fait que le travailleur prêté par le bureau d'intérim se trouve sous son autorité, sa direction et sa surveillance lors de la commission de l'accident du travail, l'utilisateur ne devenait pas l'employeur au sens de l'article 46 de la loi de 1971.^{282,283}

Cette logique quelque peu surprenante fit alors l'objet d'une question préjudicielle qui fut posée devant la Cour d'arbitrage par les Cours d'appel de Mons et d'Anvers, afin de savoir si l'utilisateur d'un travailleur intérimaire n'est pas discriminé au niveau du bénéfice de la protection apportée par la loi du 10 avril 1971 par rapport à un employeur « normal », ce dernier en bénéficiant donc contrairement à son homologue.²⁸⁴

La Cour d'arbitrage répondit donc à cette question dans son arrêt n°88/2005 en disant que bien qu'elle reconnaissait que ces deux catégories de personnes sont comparables, il n'empêche pas que le bureau d'intérim doit assumer seul les coûts des primes de l'assurance en matière d'accidents du travail,²⁸⁵ en lieu et place de l'utilisateur.²⁸⁶ Pour cette raison, et pour

²⁷⁹ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Anthemis, Limal, 2014, p. 74.

²⁸⁰ J. BOCKOURT, B. DE COCQUÉAU, A. DELVAUX, B. DEVOS et R. SIMAR, « Responsabilité des commettants (article 1384, alinéas 3 et 1797 du Code civil) », in *Le contrat d'entreprise*, Larcier, Bruxelles, 2012, p. 387-396.

²⁸¹ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Anthemis, Limal, 2014, p. 74.

²⁸² *Ibid.*

²⁸³ Cass., 29 avril 1988, *Pas.*, 1988, I, p. 1033.

²⁸⁴ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Anthemis, Limal, 2014, p. 74.

²⁸⁵ R. MARCHETTI, « Les immunités de responsabilité civile en matière d'accidents du travail face à l'intérim. A quand une intervention du législateur ? », *J.L.M.B.*, 2007, pp. 1675-1686.

²⁸⁶ C. A., 11 mai 2005, n°88/2005, *Juristenkrant.*, 2006, liv. 121, p. 6.

des questions apparentes de répartition des charges économiques entre ces deux personnes,²⁸⁷ il n'existe alors pas de discrimination entre ces deux catégories de personnes.²⁸⁸

L'arrêt de la Cour d'arbitrage a depuis lors été repris dans divers arrêts²⁸⁹ rendus par les juridictions judiciaires.²⁹⁰

De ce fait, nous pouvons constater que les risques sont encore plus importants pour l'utilisateur lorsqu'il souhaite avoir recours au travail intérimaire. En effet, alors que la pression est déjà importante dans le domaine du droit commun de la responsabilité, c'est-à-dire le droit applicable aux personnes autres que le travailleur, intérimaire ou permanent, du fait de l'application qui lui est quasiment systématique du fait de l'article 1384, alinéa 3 du Code civil, nous constatons que les risques sont encore plus importants en ce qui concerne les accidents du travail, surtout lorsqu'il s'agit d'un accident du travail dont est victime le travailleur intérimaire.

La logique de la responsabilité pour la réparation du dommage subi par un travailleur intérimaire est toutefois relativement différent en droit québécois. En effet, ce n'est pas l'assureur de l'employeur du travailleur victime d'un accident du travail qui versera l'indemnité à ce travailleur intérimaire, mais bel et bien directement l'employeur de l'intérimaire.²⁹¹

Le seul point identique tant en droit belge qu'en droit québécois que nous pouvons relever est que si l'utilisateur est considéré en droit québécois comme l'employeur de l'intérimaire, il devra payer directement l'indemnité au travailleur intérimaire pour la réparation du dommage qu'il a subi, sans pouvoir bénéficier d'une immunité pouvant lui permettre de ne pas être contraint à l'obligation de verser cette indemnité.

Nous reviendrons sur la notion d'employeur dans le chapitre suivant de ce travail, mais cette notion recouvre en réalité, dans le cas d'une relation triangulaire, non pas l'employeur avec qui le travailleur signe le contrat de travail, mais bel et bien celui, du bureau d'intérim ou de l'utilisateur, qui exerce le plus de contrôle sur le travailleur, et notamment l'autorité et la surveillance, entre autres critères objectifs caractérisant la qualité de l'employeur.²⁹²

²⁸⁷ C.-É. CLESSE, « La responsabilité de l'employeur », in *Les grands arrêts de la Cour constitutionnelle en droit social*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2010, pp. 278-311.

²⁸⁸ C.-É. CLESSE, « Principales infractions », in *Droit pénal social*, Bruylant, Bruxelles, 2016, pp. 411-493.

²⁸⁹ M. LAVENS, « La responsabilité de l'utilisateur en cas d'accident du travail dont est victime un travailleur intérimaire: dura lex... », *For. Ass.*, 2010, n° 104, p. 101.

²⁹⁰ Liège (3e ch.), 2 mars 2010, *SourceFor. ass.*, 2010, liv. 104, p. 101.

²⁹¹ A.-L. LAFLAMME et K. LIPPEL, « Les droits et responsabilités des employeurs et des travailleurs dans un contexte de sous-traitance : enjeux pour la prévention, l'indemnisation et le retour au travail », in *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail*, Yvon Blais, Cowansville, vol. 293, 2011, pp. 271-360.

²⁹² D. GESUALDI-FECTEAU, « Fragmentation de l'entreprise et identification de l'employeur : où est Charlie ? », in *Développements récents en droit du travail*, Yvon Blais, Cowansville, vol. 293, 2008, pp. 3-49.

Cependant, comme notre sujet de travail est relatif à la question de la responsabilité pour le fait d'un travailleur intérimaire, nous n'approfondirons pas la question de l'accident du travail dont est victime l'intérimaire.

De cette brève étude relative à l'accident du travail subi par le travailleur intérimaire, nous pouvons retenir que l'utilisateur n'est pas couvert par l'immunité accordée par l'article 46 de la loi de 1971, et qu'il n'existe pas de discrimination à cet égard en raison d'une volonté d'assurer la répartition des charges économiques.

Conclusion du chapitre 2

Que pouvons-nous retenir de l'analyse que nous avons réalisée au cours de ce chapitre 2 ?

Nous pouvons retenir tout d'abord qu'il existe deux régimes coexistants pour ce qui concerne la réparation du dommage causé par un travailleur intérimaire. Nous retrouvons en effet d'un côté le régime de droit commun de la réparation pour la faute du travailleur intérimaire, et de l'autre le régime des accidents du travail.

Pour ce qui concerne le régime de droit commun, il existe deux articles qui constituent le pivot de ce régime. Il s'agit de l'article 1384, alinéa 3 du Code civil et de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, copié par la suite pour s'appliquer aux travailleurs statutaires et non contractuels des administrations publiques dans l'article 2 de la loi du 10 février 2003.

Si ces deux articles évoquent la responsabilité de l'employeur, du commettant pour le fait du préposé, il est toutefois erroné d'affirmer qu'ils sont identiques sur le plan de ce qu'ils veulent disposer.

En effet, l'article 1384, al. 3 du Code civil ne concerne que la responsabilité du commettant pour le fait du préposé, et en fait une responsabilité irréfragable ne pouvant être renversée que par la preuve d'un cas de force majeure, tandis que l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 institue un régime d'immunité pour le travailleur que dans le cas où il commet une faute légère occasionnelle, ce qui a pour conséquence que l'employeur devra de toute façon indemniser la victime de cette faute légère occasionnelle.

Pour les autres catégories de faute commise par le travailleur, en revanche, qui sont pour rappel le dol, la faute lourde et la faute légère habituelle, tant l'employeur que le travailleur sont responsables pour l'une de ces fautes commises. C'est pour cette raison que l'article 18 de la loi de 1978, et avec lui l'article 2 de la loi du 10 février 2003, se différencie de l'article 1384 du Code civil.

Des problèmes surgissent à partir de l'application de ces deux articles dans le cadre du recours au travail intérimaire. Il est ainsi acquis dans la jurisprudence que l'utilisateur, par l'exercice de son autorité au moment des faits,²⁹³ est considéré comme le commettant du travailleur intérimaire au sens de l'article 1384 du Code civil, en lieu et place de l'entreprise de travailleur intérimaire. Malgré une jurisprudence rare allant dans le sens contraire, il est donc difficile pour l'utilisateur d'échapper à sa responsabilité pour le fait de l'intérimaire. Il pourra agir par après en responsabilité contractuelle contre l'employeur-prêteur sur base du contrat *sui generis*, mais encore une fois cela n'arrivera que dans des cas très rares.

Ainsi, nous comprenons bien la difficulté de la situation dans laquelle se trouve l'utilisateur, d'autant que l'employeur-prêteur ne sera pas poursuivi non plus sur base de l'article 18, malgré sa qualité d'employeur.

Il s'agit donc d'une différence de traitement qui amène bien des problèmes dans la vie pratique, et qui peut décourager le recours au travail intérimaire.

Toutefois, malgré ce que nous venons de dire pour ce qui concerne la responsabilité civile de droit commun, le régime des accidents du travail trouve à ne pas aggraver le problème en cas d'accident du travail provoqué par le travailleur intérimaire à un employé de l'utilisateur, qui devient donc pour celui-ci son employeur. En effet, grâce à sa qualité d'employeur, il ne devra pas répondre de sa responsabilité pour l'accident du travail, et ce sera l'assureur avec qui l'employeur a contracté son assurance qui devra faire en sorte d'indemniser le travailleur victime de cet accident.

Cependant, si l'employeur a volontairement entraîné le dommage à son employeur par l'intermédiaire du travailleur intérimaire, il devra par contre répondre de sa responsabilité, et sera dans cette hypothèse assigné en justice par la victime en indemnisation du dommage qu'il subirait dans une telle hypothèse.

Nous rappelons également que lorsque le travailleur intérimaire subit les conséquences d'un accident du travail, il pourra agir en indemnisation du dommage auprès de l'entreprise utilisatrice, ce qui s'explique par le fait de l'absence de contrat de travail entre ces deux acteurs, et par conséquent l'exclusion de l'utilisateur du bénéfice de l'article 46 de la loi du 10 avril 1971.²⁹⁴ Mais comme le mémoire ne se concentre pas sur le régime des accidents du travail, nous n'en parlerons pas plus, et restons dans le régime de droit commun de la responsabilité civile.

²⁹³ J. CLESSE et F. KÉFER, « L'exécution du contrat de travail », in *Manuel de droit du travail*, Larcier, Bruxelles, 2018, pp. 263-333.

²⁹⁴ Loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, *M.B.*, 24 avril 1971, p. 5201, art. 5 al. 1^{er} et 46, §1^{er}, al. 1^{er}.

En outre, nous faisons face à un autre problème pour l'utilisateur. En effet, tant une tierce victime, c'est-à-dire une personne étrangère à la relation triangulaire et qui voit sa relation de travail régie par un contrat de travail pour le compte du bureau de travail intérimaire ou de l'utilisateur, que ledit bureau de travail intérimaire peuvent demander réparation pour le dommage causé par le travailleur intérimaire à l'utilisateur. En revanche, sauf le recours sur base contractuelle entre l'utilisateur et l'employeur que nous avons évoqué, alors que ce recours est déjà rare, il est très compliqué, pour ne pas dire impossible, pour l'utilisateur de demander réparation du dommage subi par le fait du travailleur intérimaire au bureau d'intérim.

De ce postulat, nous ne pouvons donc que constater que l'utilisateur pâtit d'une situation pour le moins difficile à ce sujet, à cause de la responsabilité irréfragable et du fait qu'il ne pourra que très difficilement obtenir réparation auprès de l'entreprise de travail intérimaire dans le cas où il subirait un dommage causé par le travailleur intérimaire qui lui est mis à disposition.

Une solution nous paraît donc pour le moins indispensable pour permettre une meilleure sécurité constitutionnelle, le principe de l'interdiction de discrimination^{295,296} semblant donc être mis en péril par la jurisprudence constante de la Cour de cassation, donc l'arrêt de 2006 est le rappel éloquent.²⁹⁷

Maintenant que nous avons bien cerné le problème de la différence de traitement entre les deux occupants du travailleur intérimaire, nous allons maintenant tenter d'apporter une réponse à la problématique en proposant une solution qui les rendrait tous les deux coresponsables du fait du travailleur intérimaire, ou en tout cas qui permettrait à l'utilisateur de ne pas devoir supporter seul la charge de la responsabilité du fait du travailleur intérimaire.

Chapitre 3 : comment répartir les règles de responsabilité de manière équitable ?

Au cours de ce chapitre, nous étudierons plusieurs possibilités de rendre l'entreprise de travail intérimaire responsable du fait du travailleur intérimaire, tout en maintenant la responsabilité de l'utilisateur commettant telle qu'elle existe déjà en Belgique, sous la forme habituellement conçue par la jurisprudence des Cours et Tribunaux. À cette occasion, nous aurons recours au droit comparé, et plus particulièrement le droit québécois du travail, pour

²⁹⁵ Const. art. 10 et 11.

²⁹⁶ M. TISON, « L'égalité de traitement dans la vie des affaires sous le regard du droit belge », *J.T.*, 2002, vol. 34, pp. 697-710.

²⁹⁷ Cass., 21 février 2006, pas., 2006, II, p. 417.

vérifier ensuite si les solutions juridiques au Canada peuvent s'appliquer dans la pratique juridique belge.

Section 1 : la responsabilité exclusive du bureau d'intérim

Sous-section 1 : la victime est une tierce personne ou l'utilisateur

Comme nous l'avons précédemment relevé, il est possible en droit belge d'appliquer la responsabilité du bureau d'intérim.²⁹⁸ Bien que cela reste très rare, et contrairement à ce qui est habituellement admis dans la jurisprudence belge, notamment au travers de l'arrêt rendu par la Cour de cassation du 21 février 2006, il est déjà effectivement arrivé que le bureau d'intérim soit considéré comme le véritable commettant du travailleur intérimaire, assurant ainsi l'application des règles de responsabilité civile à celui-ci en lieu et place de l'utilisateur.²⁹⁹ Nous rappelons à cette occasion qu'il s'agit d'un arrêt rendu en 1996 par la Justice de Paix de Marche-en-Famenne.³⁰⁰

Dans cette hypothèse, l'employeur, ou l'entreprise de travail intérimaire à proprement parler, deviendrait ainsi responsable sur base de l'article 1384 du Code civil du fait du travailleur intérimaire, en lieu et place de l'utilisateur, et devrait surtout être susceptible d'être poursuivi sur base de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, dans le cas d'une faute légère occasionnelle qui occasionnerait un dommage à la tierce victime.³⁰¹ Dans une telle optique, ces deux dispositions peuvent dès lors être d'application pour engager la responsabilité.

Toujours dans une telle hypothèse, la tierce personne victime du fait du travailleur intérimaire peut avoir tout à gagner, puisqu'elle se trouverait ainsi dans la situation classique où elle aurait le choix de demander réparation au travailleur ou à l'employeur, comme c'est le cas lorsque ces deux personnes se trouvent dans une relation de travail bilatérale. Il ne faut cependant pas oublier la situation où la faute légère à caractère accidentel, occasionnel mène au dommage, ce qui impose, nous l'avons vu, que l'employeur du travailleur intérimaire réponde exclusivement du dommage causé par celui-ci.³⁰²

²⁹⁸ C.-É. CLESSE et M. MORSA, « Les conséquences sociales et fiscales de la mise à disposition licite », in *Travailleurs détachés et mis à disposition*, Larcier, Bruxelles, 2015, p. 73-85.

²⁹⁹ J.P. Marche-en-Famenne, 16 avril 1996, J.L.M.B., 1996, p. 1341.

³⁰⁰ *Ibid.*

³⁰¹ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, M.B., 22 août 1978, p. 9277, art. 18.

³⁰² C.-É. CLESSE et S. GILSON, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Anthemis, Limal, 2014, p. 11.

Nous pouvons considérer que même l'utilisateur sera considéré comme un tiers au sens de l'article 18, et pourra donc agir contre le travailleur intérimaire ou le bureau d'intérim en fonction de la qualité de la faute du travailleur intérimaire.

Ainsi, nous appliquerions dans cette optique, et de manière stricte la responsabilité civile vue par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 qui impose à l'employeur de réparer le dommage provoqué par le fait du travailleur intérimaire, à moins que la victime du dommage ne décide d'effectuer son action contre le travailleur qui commet une faute autre que la faute légère occasionnelle.

Sous-section 2 : la victime est l'entreprise de travail intérimaire

Que se passe-t-il lorsque l'entreprise de travail intérimaire est victime du fait du travailleur intérimaire, c'est-à-dire de son propre travailleur ? Toujours selon la logique reprise dans l'arrêt rendu en 1996 par la Justice de Paix de Marche-en-Famenne, l'entreprise de travail intérimaire devra agir en sa qualité d'employeur du travailleur intérimaire aux termes de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, puisqu'elle est liée avec lui par un contrat de travail.³⁰³ Le régime de cette disposition s'applique donc tel quel, comme dans une relation binaire de travail.

Mais cette solution a pour inconvénient notable que l'employeur du travailleur intérimaire ne pourra pas agir en réparation contre l'utilisateur. Elle ne pourra donc agir que contre le travailleur en réparation de son préjudice, sauf si l'acte dommageable résulte d'une faute légère occasionnelle, auquel cas il devra assumer seul les conséquences de son dommage.³⁰⁴

Conclusion de la section 1

Dès lors, si nous préférons, du point de vue de l'utilisateur, que cette solution soit appliquée en droit belge afin de permettre à celui-ci de profiter en toute quiétude des services de travail intérimaire, et de ne pas devoir assumer les actes et conséquences du travailleur intérimaire, y compris lorsqu'il en est lui-même victime, il n'empêche cependant pas que cette solution, si elle devait être reprise dans un texte législatif ou réglementaire, ne corresponde pas fidèlement à la réalité. En effet, nous l'avons ainsi relevé à maintes reprises, l'utilisateur exerce une autorité de fait sur l'intérimaire, ainsi que son pouvoir de direction et de surveillance.

³⁰³ *Ibid.*, p. 10.

³⁰⁴ *Ibid.*

C'est en effet cette caractéristique qui rend l'utilisateur responsable des faits commis par le préposé en vertu de l'article 1384, al. 3 du Code civil.³⁰⁵

Au regard de la réalité des faits, s'il paraît inéquitable pour l'entreprise utilisatrice de répondre seule du fait du travailleur intérimaire, il est donc également illogique de vouloir appliquer une responsabilité exclusive à l'entreprise de travail intérimaire.

Nous le voyons, il est donc difficile d'imaginer, dans l'optique d'alléger les charges de l'utilisateur au niveau de la responsabilité civile, qu'il faille imposer une responsabilité exclusive au bureau d'intérim, et de permettre ainsi à l'utilisateur de se décharger de toute obligation de responsabilité de répondre du fait dommageable causé par l'intérimaire.

En outre, comme notre volonté est d'une certaine manière de faire respecter les dispositions des articles 10 et 11 de la Constitution, il nous paraît inenvisageable d'adopter une solution, pour la simple raison que la victime d'une discrimination ne serait plus l'utilisateur, mais bel et bien l'entreprise de travail intérimaire. Nous l'avons dit, nous excluons donc d'effacer une discrimination pour la remplacer par une autre.

Dès lors, il nous semble plus astucieux d'appliquer un partage de responsabilité entre ces deux acteurs, ou bien d'effectuer une application concrète, au cas par cas, des règles de responsabilité à celui des deux commettants qui exerce le plus de pouvoir de direction dans les faits. C'est de cette dernière dont nous allons maintenant parler.

Section 2 : une application concrète des règles de responsabilité civile au cas par cas

En quoi peut consister cette solution à notre problématique ? Il s'agirait de définir qui, de l'entreprise de travail intérimaire ou de l'utilisateur peut être déterminé comme étant le commettant du travailleur intérimaire dans l'exercice de ses fonctions, compte tenu des circonstances.³⁰⁶

Dans cette deuxième section, nous allons d'abord faire une introduction au droit canadien, et plus particulièrement le droit québécois, qui est un des ordres juridiques provinciaux du Canada. Pour le dire autrement, c'est comme s'il s'agissait d'un droit régional tel que nous pouvons le connaître en Belgique.

³⁰⁵ O. MORENO, *Travail temporaire, travail intérimaire et mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs*, Kluwer, Bruxelles, 2005, p. 144.

³⁰⁶ D. GESUALDI-FECTEAU, « Fragmentation de l'entreprise et identification de l'employeur : où est Charlie ? », in *Développements récents en droit du travail*, Yvon Blais, Cowansville, vol. 293, 2008, pp. 3-49.

Nous analyserons ensuite l'application des règles de responsabilité à l'entreprise de travail intérimaire ou à l'utilisateur, en fonction de critères pouvant être soulevés à partir de l'enseignement que nous aurons retiré de notre analyse du droit québécois. Nous les appliquerons en Belgique de manière telle que cela aurait pu être si l'ordre juridique belge suivait l'exemple de son équivalent canadien.

Sous-section 1 : le droit québécois et le partage des compétences

Nous reviendrons sur cette question dans peu de temps, mais il est à savoir que nous pouvons nous inspirer de ce qui se passe habituellement au Canada, au regard de la pratique québécoise. En effet, la Cour Suprême du Canada a apporté cette proposition au travers d'une affaire qui se déroulait au Québec.³⁰⁷ Il est à noter qu'au Canada, la législation sur le droit du travail est attribuée aux collectivités fédérées, qui sont en réalité ce qui est appelé les provinces, et non pas à l'autorité fédérale.³⁰⁸

Cette attribution ne se retrouve pas expressément dans la Loi constitutionnelle de 1867. Il faut en effet interpréter les articles 91 et 92 qui énumèrent les différents pouvoirs attribués aux provinces pour déceler ladite attribution.³⁰⁹

Il fallut alors l'intervention des juridictions pour déterminer expressément qui, des autorités fédérale ou provinciales est compétent pour légiférer en droit du travail.³¹⁰ Cela sera fait en 1925 dans l'arrêt *Toronto Electric Commissioners c. Snider* rendu par le Conseil Privé,³¹¹ duquel il est depuis lors considéré que les relations de droit du travail relèvent des droits civils qui constituent une compétence transférée aux provinces en vertu de la Loi constitutionnelle de 1867.^{312,313}

L'autorité fédérale reste toutefois compétente pour les relations de travail entre les travailleurs et les entreprises publiques fédérales, telles que les entreprises exploitant les chemins de fer reliant deux ou plusieurs provinces.³¹⁴

³⁰⁷ Cour suprême du Canada, *Ville de Pointe-Claire c. Québec (Tribunal du travail)*, 24 avril 1997, R.C.S., 1997, vol. 1, p. 1015.

³⁰⁸ D. GESUALDI-FECTEAU, « Fragmentation de l'entreprise et identification de l'employeur : où est Charlie ? », in *Développements récents en droit du travail*, Yvon Blais, Cowansville, vol. 293, 2008, pp. 3-49.

³⁰⁹ *Ibid.*

³¹⁰ *Ibid.*

³¹¹ Conseil Privé du Canada, *Toronto Electric Commissioners c. Snider*, 1925, A.C., p. 396.

³¹² D. GESUALDI-FECTEAU, « Fragmentation de l'entreprise et identification de l'employeur : où est Charlie ? », in *Développements récents en droit du travail*, Yvon Blais, Cowansville, vol. 293, 2008, pp. 3-49.

³¹³ Loi constitutionnelle du Canada de 1867, art. 92, §13.

³¹⁴ D. GESUALDI-FECTEAU, « Fragmentation de l'entreprise et identification de l'employeur : où est Charlie ? », in *Développements récents en droit du travail*, Yvon Blais, Cowansville, vol. 293, 2008, pp. 3-49.

Pour comparer avec la Belgique, cela reviendrait à dire que les régions seraient compétentes pour légiférer sur les relations de travail. Or, pour rappel, si elles sont compétentes pour attribuer l'agrément aux entreprises de travail intérimaire, en vertu de l'attribution réalisée par la loi spéciale de réformes institutionnelles,³¹⁵ elles ne le sont par contre pas pour légiférer en matière de relations de travail, puisque le texte de la loi spéciale de réformes institutionnelles dispose que cette compétence reste dans le giron de l'autorité fédérale.³¹⁶

En résumé, la compétence du droit du travail est d'ordre provincial, fédéré au Canada, alors qu'en Belgique, une telle compétence n'est pas devenue régionale ou communautaire, mais est bien restée fédérale, puisqu'elle n'a fait l'objet d'aucun transfert de compétence aux autorités fédérées.³¹⁷

Sous-section 2 : l'application au cas par cas

Revenons à notre question que nous avons soulevée au début de cette section 2, celle de déterminer qui de l'employeur ou de l'utilisateur peut être considéré comme le véritable commettant du travailleur intérimaire, et à qui donc peuvent s'appliquer les règles de responsabilité civile. Il est à garder à l'esprit que dans cette solution, il n'existe pas de responsabilité solidaire ou *in solidum*, puisqu'un seul des deux serait désigné comme le débiteur de l'obligation de réparer le dommage subi par la victime.

L'idée vient d'un arrêt rendu en 1997 par la Cour Suprême du Canada, à l'issue de l'affaire *Ville de Pointe-Claire*.³¹⁸ Il s'agissait de savoir qui peut être considéré comme un employeur du travailleur intérimaire dans le cadre d'une relation tripartite, parce que l'affaire en question avait pour enjeu de déterminer qui de l'entreprise de travail intérimaire ou de la ville de Pointe-Claire devait être déterminée comme étant l'employeur du travailleur intérimaire. Il est à noter que dans cette affaire, la ville peut être considérée comme l'utilisatrice du travailleur intérimaire.

La question était d'autant plus importante que la législation provinciale québécoise était à l'époque lacunaire quant à l'apport d'une réponse à la question, parce qu'elle ne connaissait

³¹⁵ L. spéc. du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, *M.B.*, 15 août 1980, p. 9434, art. 6, §1^{er}, IX, 2^o.

³¹⁶ *Ibid.*, art. 6, §1^{er}, VI, al. 2, 12^o.

³¹⁷ *Ibid.*

³¹⁸ Cour suprême du Canada, *Ville de Pointe-Claire c. Québec (Tribunal du travail)*, 24 avril 1997, *R.C.S.*, 1997, vol. 1, p. 1015.

pas à l'époque l'existence de la relation triangulaire.³¹⁹ C'est d'ailleurs encore le cas aujourd'hui.³²⁰

Mais il est à remarquer, en plus de cela, que la législation ne connaît toujours pas cette pratique du travail intérimaire, autant dans le Code civil³²¹ que le Code du travail.³²² En effet, le Code civil du Québec, s'il dispose bel et bien ce qu'est un contrat de travail en son article 2085, ne mentionne en aucune disposition l'existence de la relation tripartite.³²³ Il s'agit d'ailleurs du seul texte législatif donnant une définition du contrat de travail, alors qu'il n'en existe pas dans le Code du travail.³²⁴

En outre, la relation triangulaire n'est pas connue dans le Code du travail du Québec, à l'inverse du Code canadien du travail,³²⁵ soit le Code fédéral qui s'applique aux agents de la fonction publique employés par l'autorité fédérale au Canada.³²⁶

Seule la relation bilatérale classique reste donc à ce jour connue en droit québécois,³²⁷ de sorte qu'il existe bel et bien une disposition sur la responsabilité du commettant dans le Code civil du Québec,³²⁸ ce qui en fait l'équivalent de l'article 1384, alinéa 3 du Code civil belge. Il s'agit plus exactement de l'article 1463 du Code civil du Québec,³²⁹ qui est cité fréquemment dans la jurisprudence comme la disposition sur laquelle sont souvent fondées les actions en responsabilité du commettant.³³⁰

³¹⁹ D. GESUALDI-FECTEAU, « Fragmentation de l'entreprise et identification de l'employeur : où est Charlie ? », in *Développements récents en droit du travail*, Yvon Blais, Cowansville, vol. 293, 2008, pp. 3-49.

³²⁰ F. DESMARAIS, « Commentaire sur l'article 2085 C.c.Q. », in *Commentaires sur le Code civil du Québec (DCQ)*, Yvon Blais, Cowansville, mars 2014, 2014, pp. 1-48.

³²¹ C. civ. du Québec.

³²² C. du travail du Québec.

³²³ C. civ. du Québec., art. 2085.

³²⁴ F. DESMARAIS, « Commentaire sur l'article 2085 C.c.Q. », in *Commentaires sur le Code civil du Québec (DCQ)*, Yvon Blais, Cowansville, mars 2014, 2014, pp. 1-48.

³²⁵ C. canadien du travail.

³²⁶ F. DESMARAIS, « Commentaire sur l'article 2085 C.c.Q. », in *Commentaires sur le Code civil du Québec (DCQ)*, Yvon Blais, Cowansville, mars 2014, 2014, pp. 1-48.

³²⁷ D. GESUALDI-FECTEAU, « Fragmentation de l'entreprise et identification de l'employeur : où est Charlie ? », in *Développements récents en droit du travail*, Yvon Blais, Cowansville, vol. 293, 2008, pp. 3-49.

³²⁸ C. civ. du Québec, art. 1463.

³²⁹ M. SAROLI, « La responsabilité liée à l'organisation d'activités sportives », in *repères*, Yvon Blais, Cowansville, février 2019, pp. 1-7.

³³⁰ R. DAIGNEAULT, « Sanctions administratives pécuniaires au Québec : où en sommes-nous trois ans plus tard ? », in *Développements récents en droit de l'environnement*, Yvon Blais, Cowansville, 2015, pp. 315-408.

Tout comme cela est exigé en Belgique, un lien de subordination et une faute du préposé,³³¹ qui plus est devant être commise dans l'exercice des fonctions,^{332,333} sont nécessaires.³³⁴

Qui devrait alors selon la Cour Suprême être considérée comme le commettant du travailleur intérimaire ? En réalité, tout dépendra de savoir qui de l'utilisateur ou de l'entreprise de travail intérimaire parvient le plus parmi les deux à imposer son contrôle sur les aspects du travail dont il a été convenu.³³⁵

Dès lors, des critères que l'on peut retrouver dans la relation binaire employeur-travailleur tels que le processus de sélection, la formation, la rémunération, la supervision, l'attribution des tâches et la discipline³³⁶ seront pris en compte pour déterminer qui des deux sera le plus considéré comme l'employeur au sens de la relation bipartite, malgré la réalité des faits qui imposent l'existence d'une relation tripartite dans laquelle les critères usuels que nous venons de citer sont fragmentés entre l'utilisateur et l'entreprise de travail intérimaire.³³⁷ Cette liste reprenant nombre d'exemples n'est cependant pas exhaustive, et ces derniers sont donnés par la jurisprudence à titre d'exemples.³³⁸

Une telle proposition, qui peut nous sembler intéressante, s'impose parce que selon la Cour Suprême, la législation provinciale du Québec s'avère pauvre au regard des relations de travail tripartites. Cette législation appréhende mal et difficilement les relations de travail tripartite, ce qui implique que la jurisprudence doit intervenir sur ce point.³³⁹

Ainsi, pour reprendre ce qui vient d'être dit, il est intéressant de retenir que selon le raisonnement proposé par la Cour Suprême, le commettant ne sera pas forcément l'utilisateur. Cette qualification dépendra en fait des différents critères repris dans la relation de travail bipartite, et chez quelle personne on retrouve le plus de critères de contrôle que l'on retrouve chez l'employeur.

³³¹ J.-L. BAUDOUIN, P. DESLAURIERS et B. MOORE, « Les conditions de la responsabilité des commettants », in *La responsabilité civile*, Yvon Blais, Cowansville, 2014, p. 820.

³³² F. LEVESQUE, « Les lésions professionnelles », in *Précis de droit québécois des obligations*, Yvon Blais, Cowansville, 2014, pp. 315-328.

³³³ P.-A. CRÉPEAU, *L'intensité de l'obligation juridique ou des obligations de diligence, de résultat et de garantie*, Yvon Blais, Cowansville, 1989, p. 14.

³³⁴ J. TREMBLAY, *Responsabilité*, Yvon Blais, Cowansville, vol. 4, 2016, pp. 57-59.

³³⁵ D. GESUALDI-FECTEAU, « Fragmentation de l'entreprise et identification de l'employeur : où est Charlie ? », in *Développements récents en droit du travail*, Yvon Blais, Cowansville, vol. 293, 2008, pp. 3-49.

³³⁶ Cour suprême du Canada, *Ville de Pointe-Claire c. Québec (Tribunal du travail)*, 24 avril 1997, R.C.S., 1997, vol. 1, p. 1015.

³³⁷ D. GESUALDI-FECTEAU, « Fragmentation de l'entreprise et identification de l'employeur : où est Charlie ? », in *Développements récents en droit du travail*, Yvon Blais, Cowansville, vol. 293, 2008, pp. 3-49.

³³⁸ *Ibid.*

³³⁹ *Ibid.*

Attirons toutefois l'attention sur le fait que le lien de subordination est un élément capital pour déterminer qui est l'employeur du travailleur prêté, mais il n'empêche pas qu'avec le raisonnement de la Cour Suprême, la majorité des critères déterminera qui sera ce véritable employeur.³⁴⁰ C'est pour cette raison que l'importance du caractère déterminant du lien de subordination sera diminuée pour réaliser cette identification.³⁴¹

Ce raisonnement nous est donc intéressant, puisqu'il ne limite pas aux simples critères d'autorité, de direction et de surveillance qu'exerce le commettant sur le travailleur intérimaire, comme il est coutume de raisonner ainsi en Belgique.³⁴²

À la place, un tel raisonnement permet à la fois de ne pas se limiter à ces trois critères, pouvoirs qu'exerce le commettant sur le travailleur intérimaire, puisqu'on aura alors recours à d'autres critères, et aussi de prendre en compte chaque situation de relation de travail triangulaire, de sorte que l'utilisateur ne se verra pas forcément condamner dès qu'un fait dommageable du travailleur intervient au cours de l'exécution du travail.

Ce raisonnement permet également d'éviter que l'employeur ne réponde pas de sa responsabilité telle que prévue à l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, et qu'il puisse se cacher derrière l'article 1384 du Code civil pour invoquer le fait qu'il n'exerce pas son autorité, sa direction et sa surveillance au moment de la commission du fait dommageable qui intervient au cours de l'exécution du travail convenu.

À la place d'une application des règles de responsabilité civile qui s'imposerait d'office à l'utilisateur, que nous pourrions péjorativement qualifier de théorique et désuète, nous retrouvons donc ici une proposition intéressante selon laquelle ces règles s'appliqueraient au cas par cas à l'entreprise de travail intérimaire ou à l'utilisateur en fonction des critères d'autorité qui se retrouveraient le plus dans le chef de l'un ou de l'autre.

Ainsi, en appliquant une telle logique, nous pouvons nous apercevoir, nous venons de le dire, que celle-ci a l'avantage de ne pas se limiter aux trois critères qui sont ceux de l'autorité, de la direction et de la surveillance, utilisés pour déterminer qui est considéré comme le commettant du travailleur intérimaire dans le cours de ses fonctions.

Puisque l'utilisateur est alors considéré comme ledit commettant en l'état actuel des choses en Belgique, le passage à la logique canadienne, québécoise en la matière serait presque

³⁴⁰ F. DESMARAIS, « Commentaire sur l'article 2085 C.c.Q. », in *Commentaires sur le Code civil du Québec (DCQ)*, Yvon Blais, Cowansville, mars 2014, 2014, pp. 1-48.

³⁴¹ *Ibid.*

³⁴² C.-É. CLESSE et S. GILSON, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Anthemis, Limal, 2014, p. 74.

vu comme une révolution en Belgique, et notamment au niveau de la jurisprudence telle qu'elle est habituellement appliquée.

§1 : les conséquences de l'application en Belgique

Si une telle logique était appliquée en Belgique, son intérêt serait marqué selon que l'utilisateur ou l'entreprise de travail intérimaire deviendrait responsable sur base de ces divers critères.

Si l'utilisateur est considéré comme le commettant, l'article 1384, alinéa 3 du Code civil s'appliquerait de la même manière que cela l'a toujours été jusqu'ici en Belgique, même lorsque l'employeur du travailleur intérimaire est victime du fait de celui-ci.

En revanche, si le bureau d'intérim doit être considéré comme le commettant en vertu des divers critères énoncés par la Cour Suprême du Canada, c'est alors la responsabilité de l'employeur qui est engagée, telle que cela est prévu par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978. Ainsi, la victime, même quand il s'agit de l'utilisateur, pourra agir contre le travailleur intérimaire ou son employeur, en fonction de la faute du travailleur intérimaire.

Rappelons que l'utilisateur, en plus de pouvoir dans cette hypothèse demander réparation à l'employeur, peut toujours agir en responsabilité contractuelle, sur base du contrat *sui generis* dont nous avons parlé au cours de ce travail. Cela peut lui être utile lorsque son action est rejetée par la juridiction devant laquelle il agit.

En conclusion, il s'agirait d'une révolution dès lors que l'on utiliserait d'autres critères en plus des trois critères énoncés de longue date dans la jurisprudence belge, et ainsi il peut arriver que l'utilisateur ne serait alors pas considéré comme le commettant du travailleur, en fonction des cas d'espèce. Dans cette optique, l'entreprise de travail intérimaire pourrait voir sa responsabilité être engagée à la fois sur base de l'article 1384 du Code civil, et de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978. Cette logique a aussi pour avantage de ne pas exclure totalement la possibilité de responsabiliser l'utilisateur s'il devait être considéré comme le commettant du travailleur intérimaire.

§2 : le problème de l'insolvabilité du commettant désigné

Malgré cette logique intéressante de désigner au cas par cas le commettant, elle peut cependant avoir l'inconvénient que la victime du dommage ne puisse avoir le droit d'engager son action en réparation du dommage par le fait du travailleur intérimaire que contre un seul des deux occupants de celui-ci. Dans cette hypothèse, il n'existe donc pas de responsabilité solidaire.

En quoi cela peut-il être un inconvénient ? En réalité, cette affirmation est relative à la solvabilité de l'utilisateur ou de l'entreprise de travail intérimaire qui serait poursuivi pour de tels faits.

Si le défendeur à l'action en réparation est déclaré insolvable par le tribunal de commerce,³⁴³ et donc se trouve en état de faillite aux termes du livre XX du Code de droit économique,³⁴⁴ nous pouvons imaginer que cette situation risque de causer de graves problèmes pour la tierce victime de la faute du travailleur intérimaire, qui risque de ne jamais voir son indemnisation réalisée.

En effet, si sa dette est exigible dès la déclaration de faillite par le tribunal de l'insolvabilité,³⁴⁵ qui est en réalité le tribunal de commerce compétent,³⁴⁶ et que la victime du dommage causé par le travailleur intérimaire peut en principe voir son dommage être indemnisé,³⁴⁷ il faut en réalité garder à l'esprit qu'elle ne pourra pas voir son dommage indemnisé du fait de l'existence des causes légitimes de préférence au sens de l'article 8 de la loi hypothécaire.³⁴⁸

Du fait que la victime ne dispose pas de privilège, elle ne pourra pas en faire revendication, et sera le plus souvent contrainte de ne pas pouvoir revendiquer son droit à la réparation de son dommage parmi les autres créanciers, certainement privilégiés. À défaut de privilège,³⁴⁹ elle devient alors un créancier chirographaire. Un créancier chirographaire est un créancier qui ne bénéficie d'aucun privilège,³⁵⁰ et par conséquent à qui il ne reviendra que très peu, sinon rien.³⁵¹

En résumé, nous pouvons dire que le commettant désigné parmi le bureau d'intérim ou l'utilisateur du travailleur intérimaire peut courir le risque, s'il est désigné, de ne pas pouvoir assumer la responsabilité de réparer le dommage de la victime qui peut faire l'objet d'une action en justice de sa part, alors qu'il se trouve dans une procédure de faillite le rendant incapable d'assumer une telle responsabilité.

³⁴³ Code de droit économique, art. XX. 104.

³⁴⁴ *Ibid.*, art. XX. 98 et s.

³⁴⁵ *Ibid.*, art. XX. 116.

³⁴⁶ *Ibid.*, art. I. 22., 4°.

³⁴⁷ M. GRÉGOIRE, « Section 4. - Effets du jugement déclaratif de faillite », in *Procédures collectives d'insolvabilité*, Bruylant, Bruxelles, 2012, pp. 256-311.

³⁴⁸ Loi hypothécaire du 16 décembre 1851, *M.B.*, 22 décembre 1851, p. 3555, art. 8.

³⁴⁹ *Ibid.*, art. 12 et s.

³⁵⁰ G. DE LEVAL, A. GENIN, R. PONCELET et M. RENARD-DECLAIRFAYT, *Les sûretés : hypothèques et transcription*, liv. 1, Larcier, Bruxelles, 1987, n° 3138.

³⁵¹ M. GRÉGOIRE, « Section 4. - Effets du jugement déclaratif de faillite », in *Procédures collectives d'insolvabilité*, Bruylant, Bruxelles, 2012, pp. 256-311.

Conclusion de la section 2

En conclusion de cette section, nous pouvons dire que si l'application au cas par cas des règles de responsabilité civile, à l'utilisateur ou à l'entreprise de travail intérimaire, a pour mérite de ne pas faire reposer de manière quasiment exclusive la responsabilité pour la faute du travailleur intérimaire sur les épaules de l'utilisateur, comme cela est de coutume en Belgique, ou sur celles de l'entreprise de travail intérimaire, comme nous l'avons proposé dans la première section de ce troisième chapitre. Cette solution a également pour avantage de ne pas imposer d'office la charge de la réparation à l'utilisateur, de manière telle qu'une application au cas par cas évite de ne pas prendre en compte la situation réelle de l'exercice du travailleur intérimaire, et permette d'éviter une discrimination en ayant à l'esprit divers paramètres, plus nombreux que ceux de l'autorité, de la direction et de la surveillance.

Néanmoins, il n'empêche pas que cette deuxième solution présente son revers de la médaille.

En effet, appliquer la responsabilité civile pour faute de cette manière a pour inconvénient qu'un seul responsable à qui incombe l'obligation de réparer le dommage subi par la victime ne soit désigné parmi les deux acteurs de la relation tripartite.

Cela signifie plus concrètement que l'autre acteur, soit celui qui n'est pas désigné responsable en vertu de l'application d'une telle logique, n'est pas solidairement débiteur de cette obligation, ce qui par conséquent peut être dangereux dans la mesure où il peut exister des situations dans lesquelles le débiteur désigné peut être en défaut de paiement, du fait qu'il est déclaré en faillite, et donc insolvable, par le tribunal de commerce. L'acteur qui serait désigné comme responsable dans l'hypothèse de cette deuxième solution est donc débiteur exclusif.

Le danger est encore plus grand parce que la victime de la faute du travailleur intérimaire ne pourra, de manière générale, que très difficilement obtenir réparation de son préjudice. En effet, nous l'avons expliqué auparavant, elle sera un créancier chirographaire, et elle ne pourra donc que très rarement obtenir satisfaction pour la réparation de son dommage,³⁵² pour ne pas dire en réalité jamais. La victime est donc confrontée, nous l'avons compris, au risque d'insolvabilité de son débiteur.

De plus, il faut remarquer que lorsque le commettant ou l'utilisateur est victime personnellement du fait du travailleur intérimaire, et qu'il est lui-même désigné comme responsable, il ne pourra pas agir en responsabilité contre l'autre acteur, ce qui présente un

³⁵² G. DE LEVAL, A. GENIN, R. PONCELET et M. RENARD-DECLAIRFAYT, *Les sûretés : hypothèques et transcription*, liv. 1, Larcier, Bruxelles, 1987, n° 3138.

inconvenient supplémentaire quant à l'adoption de cette solution. Il est à noter en outre que cet inconvenient peut déjà se présenter dans la situation actuelle en Belgique, puisque le commettant à qui il est imposé d'office de réparer le dommage peut déjà courir le risque de ne pas indemniser la victime de ce dommage. Il est en effet, nous le devinons désormais, le débiteur exclusif d'une telle obligation.

De cette manière, nous pouvons proposer une troisième solution à notre problématique, après les deux premières qui nous ont révélé leurs avantages, mais également leurs inconvenients. Cette troisième solution, originaire encore une fois de la doctrine canadienne, consiste en la responsabilité *in solidum* du bureau d'intérim et de l'utilisateur, qui ne font ainsi plus qu'un aux yeux de la victime. Nous allons dès à présent en analyser le fonctionnement.

Section 3 : une responsabilité *in solidum* de l'employeur et de l'utilisateur

Une troisième solution à la problématique que nous pouvons proposer serait d'appliquer une responsabilité *in solidum* de l'employeur et de l'utilisateur du travailleur intérimaire. Elle nous vient également du droit canadien, tout comme c'est le cas de la seconde solution que nous avons trouvée, à savoir celle de l'application au cas par cas des règles de responsabilité à l'employeur ou à l'utilisateur.

Pour rappel, si cette seconde solution a l'avantage de déterminer qui, de l'utilisateur ou du bureau de travail intérimaire, est le commettant au regard de critères s'ajoutant à ceux d'autorité, de direction et de surveillance, c'est-à-dire les seuls utilisés par la jurisprudence en Belgique, elle a cependant pour inconvenient de ne désigner qu'un seul débiteur de l'obligation de réparation du dommage. Cet inconvenient a pour conséquence de ne pas créer d'obligation *in solidum* de réparation, ce qui peut être plus préjudiciable si le débiteur de l'obligation de réparation du dommage infligé à la victime est déclaré insolvable par le tribunal de commerce, comme le dispose le texte du livre XX du Code de droit économique.³⁵³

Comme annoncé au premier paragraphe de cette section, la solution que nous allons analyser au cours de celle-ci porte sur une responsabilité *in solidum* de l'employeur et de l'utilisateur du travailleur intérimaire. Cette solution nous est par ailleurs originaire de la doctrine canadienne,³⁵⁴ ainsi que de la jurisprudence.³⁵⁵ C'est exactement la même chose que

³⁵³ Code de droit économique, art. XX. 98 et s.

³⁵⁴ F. DESMARAIS, « Commentaire sur l'article 2085 C.c.Q. », in *Commentaires sur le Code civil du Québec (DCQ)*, Yvon Blais, Cowansville, mars 2014, 2014, pp. 1-48.

³⁵⁵ Cour suprême du Canada, *Visanji c. Dumka inc.*, 7 avril 2008, Q.C.C.S., 2008, p. 3414.

pour la situation précédente, dans le sens où la doctrine reprend la solution qu'a adoptée la Cour Suprême du Canada.

Si dans l'article précité, on parle d'employeur unique, c'est parce que le Code du travail du Québec ne connaît pas la relation de travail tripartite, mais bien uniquement la relation bipartite classique. La notion d'employeur unique tient plus exactement du fait que, étant liées par une convention, elles peuvent se partager mutuellement les attributs dont un employeur peut bénéficier vis-à-vis du travailleur. Cela signifie que tous deux peuvent jouir non seulement de l'autorité, de la direction et de la surveillance comme cela est déjà prévu en droit belge, mais également de l'attribution des tâches et de la discipline pour ne citer que ces prérogatives citées dans la jurisprudence de la Cour Suprême du Canada. De cette manière, elles constituent donc un employeur unique occupant le travailleur.³⁵⁶

Transposant cette solution en Belgique, cela signifierait que la victime, lorsqu'elle est un tiers à la relation de travail triangulaire, puisse faire valoir son droit à réparation du dommage qu'elle subirait par la faute du travailleur intérimaire.

À qui ce droit à la réparation pourrait-il alors être revendiqué ? Elle peut être revendiquée tant à l'employeur qu'à l'utilisateur du travailleur intérimaire, qui dans cette optique peuvent être condamnés *in solidum*.³⁵⁷ De cette manière, ils seraient tous deux considérés comme le commettant du travailleur intérimaire au sens de l'article 1384 du Code civil.

Pourquoi parler de responsabilité *in solidum* et non pas de responsabilité solidaire ? Parce que la faute commise par les deux acteurs doit être telle que, sans la faute de l'un, la faute de l'autre n'aurait pas conduit au dommage tel qu'il s'est concrètement présenté.³⁵⁸ Alors que la responsabilité solidaire est celle qui s'impose à deux ou plusieurs débiteurs qui sont liés par un contrat, et qui ont accepté de se rendre solidaire l'un de l'autre en vertu de cette convention.³⁵⁹

Cette affirmation peut nous paraître être un excellent compromis des différentes responsabilités dont nous avons parlé au cours de ce travail. De cette manière, nous pouvons retrouver d'un côté la responsabilité contractuelle de l'entreprise intérimaire, sur base de laquelle l'utilisateur peut agir contre elle une fois qu'il a réparé la faute à l'origine du dommage provoqué par le travailleur intérimaire. Cette responsabilité, alors qu'elle se trouve actuellement

³⁵⁶ F. DESMARAIS, « Commentaire sur l'article 2085 C.c.Q. », in *Commentaires sur le Code civil du Québec (DCQ)*, Yvon Blais, Cowansville, mars 2014, 2014, pp. 1-48.

³⁵⁷ *Ibid.*

³⁵⁸ B. KOHL, « Partage des responsabilités » in *Contrat d'entreprise*, Bruylant, Bruxelles, 2016, pp. 1111-1144.

³⁵⁹ *Ibid.*

en Belgique sous la forme d'une responsabilité contractuelle envers l'utilisateur, pourrait alors devenir une forme de responsabilité extracontractuelle envers la victime du dommage.

De l'autre côté, nous pouvons aussi retrouver la faute de l'utilisateur commettant telle qu'elle se trouve aujourd'hui dans l'article 1384 du Code civil.³⁶⁰

Ainsi, deux responsabilités différentes existant séparément dans le chef de l'employeur et de l'utilisateur peuvent s'additionner, de sorte qu'ils doivent réparer, chacun pour le tout, les conséquences dommageables pour la victime du fait du travailleur des fautes en relation causale qu'ils ont commises l'un et l'autre.³⁶¹ Ceci correspond d'ailleurs à la notion de responsabilité *in solidum* telle qu'elle est donnée dans la doctrine.³⁶²

Cette troisième solution, de surcroît, nous arrange encore plus dans la mesure où si l'utilisateur ou l'entreprise de travail intérimaire venait à être victime d'une faute du travailleur intérimaire, et en supposant le lien de causalité établi, il pourra agir en responsabilité pour autrui.³⁶³

Conclusion du chapitre 3

En conclusion de ce troisième et dernier chapitre, nous avons pu analyser au cours de celui-ci les avantages et les inconvénients de trois solutions que nous avons données.

Tout d'abord, pour la première solution, soit l'application exclusive des règles de responsabilité à l'employeur du travailleur intérimaire, nous avons pu dire que l'avantage principal était une application correcte de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, mais que l'inconvénient était que l'utilisateur était déchargé de toute contrainte au respect de l'article 1384 du Code civil, et que, partant de ce postulat, il serait inéquitable de raisonner de cette manière, l'employeur devant alors dans cette hypothèse supporter tous les risques.

Ensuite, nous avons analysé l'application des règles au cas par cas à l'employeur ou à l'utilisateur. Cette deuxième solution nous vient de la doctrine et de la jurisprudence canadiennes, et si elle a l'avantage de se référer à des critères supplémentaires et autre que ceux de l'autorité, de la direction et de la surveillance, elle a toutefois pour inconvénient de faire en sorte que les règles de responsabilité pour le fait du travailleur intérimaire ne s'appliquent qu'à l'un d'entre eux, exposant d'autant plus la victime à ne pas voir son dommage réparé dans

³⁶⁰ C. civ., art. 1384, al. 3.

³⁶¹ B. KOHL, « Partage des responsabilités » in *Contrat d'entreprise*, Bruylant, Bruxelles 2016, pp. 1111-1144.

³⁶² *Ibid.*

³⁶³ P. VAN OMMEFLAGHE, « Les responsabilités du fait d'autrui », in *Tome II – Les obligations*, Bruylant, Bruxelles, 2013, pp. 1338-1385.

l'hypothèse où son débiteur est déclaré insolvable, peu importe sa qualité de tierce personne, d'employeur du travailleur intérimaire ou d'utilisateur. Cet inconvénient peut par ailleurs déjà exister dans la situation actuelle en Belgique, puisqu'il est le seul débiteur de l'obligation de réparation du dommage.

Enfin, la troisième et dernière solution, inspirée également de la doctrine canadienne, consiste en une responsabilité *in solidum*, ce qui a pour avantage d'offrir à la victime de plus grandes chances de voir son dommage réparé, puisque tant l'utilisateur que l'employeur seraient débiteurs de l'obligation de réparer ledit dommage, peu importe que la victime soit un tiers, étranger à la relation triangulaire, l'employeur ou l'utilisateur. Cette solution a également pour avantage de rendre plus facile la réparation du dommage subi par l'utilisateur par l'employeur, en vertu de la responsabilité contractuelle que nous avons évoquée dans ce travail, tout en gardant le respect de la lettre de l'article 1384 du Code civil, rendant l'utilisateur responsable pour la faute du travailleur intérimaire.

Ainsi, l'application d'une telle solution peut être envisageable en Belgique parce que les deux acteurs peuvent alors être susceptibles de réparer le dommage subi par la victime, celle-ci pouvant alors demander réparation à n'importe lequel de ces deux acteurs.

Maintenant que le troisième chapitre est terminé, nous pouvons dès à présent conclure ce travail.

Conclusion

Que pouvons-nous retenir en conclusion de ce mémoire ?

La première chose que nous pouvons retenir de ce travail est le fait, outre l'étude des différends acteurs de la relation triangulaire que représente le travail intérimaire, afin de contextualiser le sujet de ce mémoire, et les relations qu'ils entretiennent chacun entre eux, que des évolutions réglementaires se sont produites pendant la rédaction de ce travail. En effet, nous rappelons à cet égard que l'arrêté royal du 7 décembre 2018 autorise depuis son entrée en vigueur, c'est-à-dire depuis le 1^{er} février 2019, certains services publics fédéraux à recourir au travail intérimaire.³⁶⁴ Il s'agit d'une nouveauté puisqu'aucun autre arrêté royal ne fut adopté avant celui-ci, ce qui interdisait les services publics, peu importe lesquels, ne relevant pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les commissions paritaires à recourir au

³⁶⁴ A.R. du 7 décembre 2018 relatif à l'application du travail intérimaire dans certains services fédéraux, dans les entreprises publiques et HR Rail en exécution de l'article 48 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 14 janvier 2019, p. 2635, art. 8.

travail intérimaire.³⁶⁵ Cet arrêté royal est le premier du genre à être adopté en vertu de l'article 48, ce qui confirme bel et bien qu'il s'agit d'une nouveauté.

Ensuite, nous pouvons retenir que si l'utilisateur est considéré comme le seul commettant du travailleur intérimaire au sens de l'article 1384 du Code civil, et à l'exclusion de toute intervention de l'employeur du travailleur intérimaire, c'est parce qu'il exerce sur le travailleur l'autorité, la direction et la surveillance, soit les critères régulièrement retenus par la jurisprudence pour déterminer à qui incombe la responsabilité de réparer le dommage causé par le travailleur.³⁶⁶ Puisque cette logique exclut toute intervention de l'employeur, ou plutôt toute obligation de celui-ci à répondre du dommage, elle constitue le cœur de la problématique donc ce mémoire est le sujet. Le but de celui-ci est donc, pour rappel, de savoir comment appliquer les règles de responsabilité de manière équitable, plutôt de tout faire reposer sur les épaules de l'utilisateur, comme cela est de coutume en Belgique, et qui nous fait suggérer qu'il existe là une discrimination.

De plus, nous avons appris que lorsqu'une personne tierce, c'est-à-dire qui n'entretient aucune relation avec un des acteurs de la relation triangulaire, est victime d'une faute du travailleur intérimaire, le commettant sera amené alors à réparer seul le dommage, en respect de l'article 1384. Ce principe est également de mise lorsque l'entreprise de travail intérimaire est victime d'une telle faute.

Mais lorsque c'est l'utilisateur lui-même qui est victime de la faute du travailleur intérimaire, il ne pourra pas se prévaloir de la responsabilité extracontractuelle de l'entreprise de travail intérimaire. Il ne pourra cependant le faire que pour la responsabilité contractuelle de celle-ci, sur base du contrat commercial *sui generis*. Cette hypothèse, nous l'avons dit, est particulièrement rare est complexe en pratique, peu de cas d'action de l'utilisateur en responsabilité contractuelle sont connus.³⁶⁷

Cette affirmation tend à nous faire penser qu'il existe bien là une discrimination, puisque l'employeur du travailleur intérimaire ne devra que rarement intervenir pour sa faute, sur base de la responsabilité contractuelle, nous l'avons dit. Des solutions s'imposent d'emblée.

C'est alors que nous proposâmes des solutions, au nombre de trois : la responsabilité exclusive de l'entreprise de travailleur intérimaire, excluant ainsi toute intervention de l'utilisateur, ce qui constitue l'exact opposé de ce qui se pratique habituellement en Belgique,

³⁶⁵ Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 20 août 1987, p. 12405, art. 48.

³⁶⁶ Cass., 21 février 2006, pas., 2006, II, p. 417.

³⁶⁷ C.-É. CLESSE et S. GILSON, *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs : les 30 ans de la loi de 1987*, Anthemis, Limal, 2017, p. 113.

l'application des règles de responsabilité au cas par cas et enfin la responsabilité *in solidum* de l'employeur et de l'utilisateur. Nous avons ainsi analysé ces trois solutions en étudiant leurs avantages et leurs inconvénients afin de vérifier la possibilité qu'ils puissent s'appliquer en Belgique, sans compromettre le respect du principe constitutionnel d'égalité des personnes devant la loi, tout en nous assurant que le débiteur de l'obligation de réparer le dommage soit en mesure d'honorer celle-ci.

D'abord, en nous inspirant d'un arrêt de jurisprudence belge, nous avons proposé la responsabilité exclusive de l'entreprise de travail intérimaire. Si cette solution a pour avantage de faire appliquer l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 dans sa forme régulière,³⁶⁸ elle avait néanmoins pour inconvénient de discriminer l'employeur par rapport à l'utilisateur. Nous dûmes alors y renoncer.

Ensuite, nous avons proposé l'application des règles de responsabilité au cas par cas, à l'entreprise de travail intérimaire ou à l'utilisateur. Cette deuxième solution, inspirée de la doctrine et de la jurisprudence³⁶⁹ canadiennes, a pour avantage, en plus de tenir compte d'autres critères que ceux d'autorité, de surveillance et de direction afin de déterminer qui serait alors considéré comme le commettant du travailleur intérimaire, au sens de l'article 1384 du Code civil. Elle a également pour avantage de ne pas toujours désigner l'utilisateur comme le commettant, contrairement à ce qui se fait actuellement en Belgique. Mais elle a pour inconvénient de ne pas toujours assurer la victime d'obtenir gain de cause dans la situation où le commettant désigné, parce qu'il serait alors le seul à devoir assumer cette charge, et à l'exclusion de toute intervention de la part de son collaborateur, serait déclaré comme insolvable, et donc incapable d'indemniser la victime. Ce problème peut par ailleurs déjà exister dans la situation actuelle que nous connaissons, puisque l'utilisateur qui est considéré comme le seul commettant au sens de l'article 1384 du Code civil peut courir le risque d'être déclaré en faillite, et donc insolvable vis-à-vis de la victime. L'analyse d'une troisième solution s'impose à nous.

Cette troisième solution, inspirée également de la doctrine canadienne, consiste à imposer une responsabilité *in solidum* de l'employeur et de l'utilisateur, en partant du principe qu'ils partagent tous deux les mêmes prérogatives dont jouit habituellement l'employeur du travailleur, afin de permettre d'un côté à la victime d'obtenir de meilleures chances de voir la réparation de son dommage réalisée, en excluant les risques d'insolvabilité du débiteur, et de

³⁶⁸ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277, art. 18.

³⁶⁹ Cour suprême du Canada, *Ville de Pointe-Claire c. Québec (Tribunal du travail)*, 24 avril 1997, *R.C.S.*, 1997, vol. 1, p. 1015.

voir, de l'autre côté, l'utilisateur ne plus devoir assumer toujours seul la responsabilité pour la faute du travailleur intérimaire. Peu importe que la victime soit un tiers, l'employeur ou l'utilisateur, l'application d'une telle responsabilité, puisqu'elle exige simplement l'intervention de l'employeur et de l'utilisateur quelles que soient les hypothèses, permettant alors d'effacer les discriminations qui nous semblent existantes actuellement en Belgique.

Pour toutes ces raisons, la troisième et dernière solution peut nous sembler la mieux adaptée pour être appliquée en Belgique. Nous pouvons alors considérer que le problème de l'application exclusive des règles de responsabilité à l'utilisateur pour la faute commise par un travailleur intérimaire, et qui est donc la situation actuelle en Belgique, peut être résolue par cette proposition, puisqu'elle tient compte tant du respect de l'égalité qui doit exister entre les deux acteurs de la relation triangulaire (donc l'employeur et l'utilisateur), que de la réalité de leur vie financière, ainsi que du souci de voir la victime, peu importe qu'elle soit un tiers, l'employeur ou l'utilisateur, être indemnisée pour le dommage qu'elle a subi.

Bibliographie

Législation

BELGIQUE

- Dir. (CE) n°2008/104 du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire, *J.O.U.E.*, L 327, du 5 décembre 2008, p. 280.
- Articles 10 et 11 de la Constitution.
- Articles 1251, 1382 et 1384 du Code civil.
- Articles I.22, XX.98, XX.104 et XX.116 du Code de droit économique.
- Articles 579 et 624 du Code judiciaire.
- Articles 176 et 177 du Code pénal social.
- Loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, *M.B.*, 15 août 1980, p. 9434.
- Loi hypothécaire du 16 décembre 1851, *M.B.*, 22 décembre 1851, p. 3555.
- Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, al. 1^{er}, *M.B.*, 15 janvier 1969, p. 267.
- Loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, *M.B.*, 24 avril 1971, p. 5201.
- Loi du 28 juin 1976 portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 7 juillet 1976, p. 9968.
- Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277, art. 2 et s.
- Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 20 août 1987, p. 12405.
- Nouvelle loi communale du 24 juin 1988, *M.B.*, 3 septembre 1988, p. 12482.
- Loi du 12 juin 2002 modifiant la nouvelle loi communale en ce qui concerne la mise à disposition de personnel, *M.B.*, 2 juillet 2002, p. 29677.
- Loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques, *M.B.*, 27 février 2003, p. 9558.
- Projet de loi de réformes institutionnelles, *Doc parl.*, Sén., sess. ord. 1979-1980, n°434/1.
- Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, *M.B.*, 10 août 2011, p. 45541.
- Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 12 juillet 2012 portant exécution de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, *M.B.*, 1^{er} octobre 2012, p. 60460.

- Arrêté royal du 26 janvier 2014 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 108 du 16 juillet 2013, conclue au sein du Conseil national du Travail, relative au travail temporaire et intérimaire, *M.B.*, 10 février 2014, p. 11625.
- Arrêté royal du 7 décembre 2018 relatif à l'application du travail intérimaire dans certains services fédéraux, dans les entreprises publiques et HR Rail en exécution de l'article 48 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 14 janvier 2019, p. 2635.

CANADA

- Article 92 de la Loi constitutionnelle du Canada de 1867.
- Code canadien du travail.
- Articles 1463 et 2085 du Code civil du Québec.
- Code du travail du Québec.

Jurisprudence

BELGIQUE

- Cour de cassation, 10 juillet 1950, *Pas.*, I, 1950, p. 828.
- Cour de cassation, 23 janvier 1964, *pas.*, 1964, I, p. 548.
- Cour de cassation (1^e ch.), 7 janvier 1965, *Pas.*, 1965, I, p. 440.
- Cour de cassation, 18 novembre 1981, *R.G.A.R.*, 1982, n° 10459.
- Cour de cassation, 29 avril 1988, *Pas.*, 1988, I, p. 1033.
- Cour d'arbitrage, 10 juin 1998, n°65/98, *J.T.T.*, 1999, p. 89.
- Cour d'arbitrage, n°19/2000, 9 février 2000, *J.L.M.B.*, 2000, p. 576.
- Cour de cassation, 26 mars 2004, *Pas.*, 2004, III, p. 513.
- Cour d'arbitrage, 11 mai 2005, n°88/2005, *Juristenkrant.*, 2006, liv. 121, p. 6.
- Cour de cassation (2^e ch.), 21 février 2006, *pas.*, 2006, II, p. 417.
- Cour de cassation (3^e ch.), 22 janvier 2007, *pas.*, 2007, I, p. 136.
- Cour de cassation (3^e ch.), 6 décembre 2010, *Pas.*, 2010, XII, p. 3097.
- Gand, 23 décembre 1998, *T.G.R.*, 1999, p. 74.
- Cour du travail de Bruxelles, (4^e ch.), 22 novembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 218.
- Gand, 15 septembre 2009, *NjW*, 2010, p. 592.
- Liège (3^e ch.), 2 mars 2010, *SourceFor. ass.*, 2010, liv. 104, p. 101.

- Cour du travail de Mons (8e ch.), 25 avril 2013, *J.T.T.*, 2014, I, p. 10.
- Mons, 21 juin 2018, *J.L.M.B.*, 2018, p. 575.
- Tribunal du travail de Bruxelles, 19 novembre 2002, R.G. n°29.641/02.
- Tribunal de commerce de Gand, 29 septembre 2014, *T.G.R.*, 2015, p. 125.
- Justice de Paix de Marche-en-Famenne, 16 avril 1996, *J.L.M.B.*, 1996, p. 1341.

CANADA

- Conseil Privé du Canada, *Toronto Electric Commissioners c. Snider*, 1925, A.C., p. 396.
- Cour suprême du Canada, *Ville de Pointe-Claire c. Québec (Tribunal du travail)*, 24 avril 1997, R.C.S., 1997, vol. 1, p. 1015.
- Cour suprême du Canada, *Visanji c. Dumka inc.*, 7 avril 2008, Q.C.C.S., 2008, p. 3414.

Doctrine

BELGIQUE

- BAUKENS M. et S. CREVITS, « Les titres-services », *J.T.T.*, 2010, vol. 2n n° 1056, pp. 17-27.
- BERKVEN D., *Le travail intérimaire dans le secteur public : une nécessité ou un désir inapproprié ?*, Wolters Kluwer, Waterloo, 2014.
- BOCKOURT J., DE COCQUÉAU B., DELVAUX A., DEVOS B. et SIMAR R., « Responsabilité des commettants (article 1384, alinéas 3 et 1797 du Code civil) », in *Le contrat d'entreprise*, Larcier, Bruxelles, 2012, pp. 387-396.
- BUELENS J., « (Onder)aanneming en collectief overleg: een verhaal van ontbrekende schakels. », *R.D.S.-T.S.R.*, 2012, vol. 4, pp. 429-467.
- CALLEWAERT V., DE CONINCK B., DUBUISSON B. et GATHEM G., « Les immunités civiles de l'employeur et du travailleur », in *La responsabilité civile*, Larcier, Bruxelles, 2009, pp. 150-161.
- CLESSE C.-É., « La responsabilité de l'employeur », in *Les grands arrêts de la Cour constitutionnelle en droit social*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2010, pp. 278-311.
- CLESSE C.-É., « Principales infractions », in *Droit pénal social*, Bruylant, Bruxelles, 2016, pp. 411-493.
- CLESSE C.-É., « Responsabilité civile », in *Droit pénal social*, Bruylant, Bruxelles, 2016, pp. 345-366.

- CLESSE C.-É. et GILSON S., *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Anthemis, Limal, 2014.
- CLESSE C.-É. et GILSON S., *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs : les 30 ans de la loi de 1987*, Anthemis, Limal, 2017.
- CLESSE C.-É. et MORSA M., « Les conséquences sociales et fiscales de la mise à disposition licite », in *Travailleurs détachés et mis à disposition*, Larcier, Bruxelles, 2015, pp. 73-85.
- CLESSE C.-É. et MORSA M., *Travailleurs détachés et mis à disposition : Droits belge, européen et international*, 2^e édition, Larcier, Bruxelles, 2015.
- CLESSE C.-É. et RANERI G.-F., « Enkele aspecten van de strafvervolgning inzake arbeidsongevallen », in *La doctrine juridictionnelle du droit pénal social*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2010, pp. 759-778.
- CLESSE C.-É. et RANERI G.-F., « Prescription de l'action civile », in *La doctrine juridictionnelle du droit pénal social*, 2010, pp. 370-397.
- CLESSE J. et KEFER F., « La formation du contrat de travail », in *Manuel de droit du travail*, 2018, pp. 213-262.
- CLESSE J. et KEFER F., « L'exécution du contrat de travail », in *Manuel de droit du travail*, Larcier, Bruxelles, 2018, pp. 263-333.
- COCKX S., « Actualia arbeidsrecht in de bouwsector: Een aantal recente fraudebestrijdingsmaatregelen onder de loep », *T.B.O.*, 2013/4, pp. 147-156.
- DALLE B., KEYAERTS D., PAS W., THEUNIS J. en VERRIJDT W., « Bijz. wet 8 augustus 1980 », in *Duiding Federale Staatsstructuur*, Larcier, 2018, pp. 284-623.
- DE LEVAL G., GENIN A., PONCELET R. et RENARD-DECLAIRFAYT M., *Les sûretés : hypothèques et transcription*, liv. 1, Larcier, Bruxelles, 1987, n° 3138.
- DERMAUT C., « Piekarbeit in de land- en tuinbouw en de horeca », in *Jura Falc.*, 2009-2010, vol. 3, pp. 413-473.
- DORSSEMONT F., « De utizendarbeidrichtlijn 2008/104/EG in internationaal en Belgisch perspectief », *T.v.S.R.*, 2014, vol. 2, pp. 195-230.
- ELIAERTS L., « Terbeschikkingstelling en uitzendarbeid in de bouwsector », *T.B.O.*, 2015, vol. 6, pp. 298-310.
- ELIAERTS L., *Terbeschikkingstelling van werknemers en uitzendarbeid*, Wolters Kluwer, Mechelen, 2014.
- FORIERS P.-A., « Aspects du dommage et du lien de causalité », in *Droit des obligations*, Bruylant, Bruxelles, 2014, pp. 7-52.

- FUNCK J.-F. et MARKEY L., « L'assurance contre les accidents du travail », in *Droit de la sécurité sociale*, 2014, pp. 359-411.
- GLANSDORFF F., « 5 - Les conditions de la responsabilité extracontractuelle », in *Le droit des obligations dans les jurisprudences française et belge*, Bruylant, Bruxelles, 2013, pp. 103-122.
- GRÉGOIRE M., « Effets du jugement déclaratif de faillite », in *Procédures collectives d'insolvabilité*, Bruylant, Bruxelles, 2012, pp. 256-311.
- GOLDFAYS M et VANDERHOVEN M.-N., « La mise à disposition de travailleurs », *J.T.T.*, n° 25, 2001, p. 421.
- JACQUEMART G. et MASSART G., « Travail intérimaire: quelques nouveautés », *Droit du travail tous azimuts*, 2016, pp. 541-579.
- JOURDAN M. et REMOUCHAMPS S., *Accident (sur le chemin) du travail : responsabilité et subrogation légale*, Wolters Kluwer, Waterloo, 2007.
- JOURDAN M. et REMOUCHAMPS S., *Accident (sur le chemin) du travail : responsabilité et subrogation légale*, Wolters Kluwer, Waterloo, 2013.
- JOURDAN M., *la notion d'accident (sur le chemin) du travail*, Kluwer, Bruxelles, 2001.
- JOURDAN M. et REMOUCHAMPS S., *La notion d'accident (sur le chemin) du travail : état des lieux*, Wolters Kluwer, Waterloo, 2011.
- JOURDAN M. et REMOUCHAMPS S., *La réparation des séquelles de l'accident (sur le chemin) du travail*, Wolters Kluwer, Waterloo, 2013.
- KOHL B., « Partage des responsabilités » in *Contrat d'entreprise*, Bruylant, Bruxelles, 2016, pp. 1111-1144.
- LAVENS M., « La responsabilité de l'utilisateur en cas d'accident du travail dont est victime un travailleur intérimaire: dura lex... », *For. Ass.*, 2010, n° 104, p. 101.
- LIETAERT B., « Verboden terbeschikkingstelling van personeel, met of zonder bedrieglijk inzicht – fraus omnia corrumpit », *R.A.B.G.*, 2018/12, pp. 1100-1103.
- LINGUELET R., « La mise à disposition de travailleurs », in *Droit du travail tous azimuts*, 2016, pp. 581-604.
- MALENGREAU T., « La responsabilité extracontractuelle du commettant pour le fait de son préposé : jurisprudence récente et réflexions », in *Droit de la responsabilité : questions choisies*, Larcier, Bruxelles, 2015, pp. 49-96.
- MALIGNINI R., « Le travail intérimaire, méthode licite de recrutement ? », in *Travail intérimaire: quelques nouveautés*, *J.T.T.*, 2008, vol. II, pp. 17-27.

- MARCHETTI R., « Les immunités de responsabilité civile en matière d'accidents du travail face à l'intérim. A quand une intervention du législateur ? », *J.L.M.B.*, 2007, pp. 1675-1686.
- MASSART G., SIMAR N. et VAN GOSSUM L., « Notion d'accident du travail et son système probatoire », in *Les accidents du travail*, 2018, pp. 63-84.
- MATERNE P.-Y., PHILIPPE D. et WARNIMONT A., « Chronique – Droit de la responsabilité », *J.L.M.B.*, 2019, vol. 7, pp. 292-314.
- MICHAUX A.-V., « Responsabilité civile de l'employeur pour les fautes commises par le travailleur », in *Eléments de droit du travail*, Larcier, Bruxelles, 2010, pp. 232-233.
- MORENO O., *Travail temporaire, travail intérimaire et mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs*, Kluwer, Bruxelles, 2005.
- RENDERS D., *Droit administratif général*, Larcier, Bruxelles, 2017.
- RICHEVAUX M. et TOP D., *Les grands principes du droit communautaire de travail*, L'Harmattan, Paris, 2007.
- RYCKX D., « Verboden terbeschikkingstelling: zwijgen niet langer goud », *R.A.B.G.*, 2019/3, pp. 313-316.
- TILLEMANN F., *Tijdelijke arbeide, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers*, Kluwer, Deurne, 1992.
- TISON M., « L'égalité de traitement dans la vie des affaires sous le regard du droit belge », *J.T.*, 2002, vol. 34, pp. 697-710.
- VANDERMEULEN M.-C., « Hoe een strafrechtelijke inbreuk kan leiden tot burgerlijke immuniteit », *R.A.B.G.*, 2010, vol. 14, pp. 908-909.
- VAN OMMEFLAGHE P., « La responsabilité civile contractuelle et extracontractuelle », in *Droit des obligations*, tome II, Bruylant, Bruxelles, 2010.
- VAN OMMEFLAGHE P., « Les responsabilités du fait d'autrui », in *Tome II – Les obligations*, Bruylant, Bruxelles, 2013, pp. 1338-1385.
- WÉRY P., *Droit des obligations : les sources des obligations contractuelles, le régime général des obligations*, vol. 2, Larcier, Bruxelles, 2016.

CANADA

- BAUDOUIN J.-L., DESLAURIERS P. et MOORE B., « Les conditions de la responsabilité des commettants », in *La responsabilité civile*, Yvon Blais, Cowansville, 2014, p. 820.
- CRÉPEAU P.-A., *L'intensité de l'obligation juridique ou des obligations de diligence, de résultat et de garantie*, Yvon Blais, Cowansville, 1989.

- DAIGNEAULT R., « Sanctions administratives pécuniaires au Québec : où en sommes-nous trois ans plus tard ? », in *Développements récents en droit de l'environnement*, Yvon Blais, Cowansville, 2015, pp. 315-408.
- DESMARAIS F., « Commentaire sur l'article 2085 C.c.Q. », in *Commentaires sur le Code civil du Québec (DCQ)*, Yvon Blais, Cowansville, mars 2014, 2014, pp. 1-48.
- GESUALDI-FECTEAU D., « Fragmentation de l'entreprise et identification de l'employeur : où est Charlie ? », in *Développements récents en droit du travail*, Yvon Blais, Cowansville, vol. 293, 2008, pp. 3-49.
- LAFLAMME A.-L. et LIPPEL K., « Les droits et responsabilités des employeurs et des travailleurs dans un contexte de sous-traitance : enjeux pour la prévention, l'indemnisation et le retour au travail », in *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail*, Yvon Blais, Cowansville, vol. 293, 2011, pp. 271-360.
- LANGLOIS KRONSTRÖM DESJARDINS, « Le contrat de travail », in *Collection de droit*, 2018-2019, vol. 9, pp. 31-61.
- LEVESQUE F., « Les lésions professionnelles », in *Précis de droit québécois des obligations*, Yvon Blais, Cowansville, 2014, pp. 315-328.
- SAROLI M., « La responsabilité liée à l'organisation d'activités sportives », in *repères*, Yvon Blais, Cowansville, février 2019, pp. 1-7.
- TREMBLAY J., *Responsabilité*, Yvon Blais, Cowansville, vol. 4, 2016.

Autre document

BELGIQUE

- JLMB n° 2019/7 - *Responsabilités civiles*, vidéo présentée par P.-Y. MATERNE, publiée le 14 février 2019, consultée le 25 avril 2019, en ligne :
https://www.youtube.com/watch?v=Mx4_wzQbPE8&t=220s.

