



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

## - Le Bulletin -

N° 123

31 décembre 2020

Chers Lecteurs,

Nous avons le plaisir de vous adresser le nouveau numéro de notre Bulletin.

Celui-ci contient une sélection de jurisprudence récente avec un sommaire, les décisions elles-mêmes figurant sur le site de Terra Laboris (<https://www.terralaboris.be/>).

Nous rappelons que ces décisions sont sélectionnées parmi l'ensemble de celles régulièrement mises en ligne et ne constituent donc pas le seul accroissement jurisprudentiel du site.

Toutes les **décisions** ci-dessous, leur éventuel **commentaire**, ainsi que les différentes **rubriques**, sont consultables d'un simple clic.

Les suggestions en vue de l'amélioration du Bulletin sont les bienvenues. Toutes décisions inédites peuvent être envoyées à cette adresse. La mise en ligne en sera envisagée par le comité de rédaction.

Bien à vous,

Pour l'équipe rédactionnelle,  
Igor SELEZNEFF

## **SÉLECTION DE JURISPRUDENCE RÉCENTE**

1.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Critères protégés > Convictions religieuses](#)

**C. trav. Bruxelles, 7 mai 2020, R.G. 2016/AB/691<sup>1</sup>**

Le droit de nourrir n'importe quelle conviction est absolu et inconditionnel. En revanche, la manifestation par une personne de ses convictions religieuses pouvant avoir des conséquences pour autrui, elle est susceptible d'être restreinte aux conditions prévues par l'article 9.2 de la C.E.D.H., qui dispose que la liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.

En l'espèce, la mesure critiquée interdit à tous les travailleurs et toutes les travailleuses le port de tout signe extérieur visible d'appartenance à une opinion (religieuse, politique, philosophique ou culturelle) quelle qu'elle soit. La religion musulmane n'est pas distinguée des autres. Cette mesure n'est donc pas directement fondée sur la religion et n'est pas susceptible de constituer une discrimination directe. Cependant, elle constitue une distinction indirectement fondée sur la religion, puisqu'elle entraîne un désavantage particulier pour les femmes de religion musulmane portant le voile. Il faut dès lors examiner la justification de cette distinction indirecte.

2.

[Charte de l'assuré social > Révision > Effet rétroactif > Prestations aux personnes handicapées](#)

**C. trav. Liège (div. Namur), 2 juin 2020, R.G. 2015/AN/156<sup>2</sup>**

Dès lors qu'une révision du droit aux allocations pour personnes handicapées intervient, suite à une décision initiale entachée d'une erreur due exclusivement à l'institution de sécurité sociale, il n'y a pas d'effet rétroactif. Ainsi en cas d'erreur dans l'appréciation initiale des revenus, qui autoriserait la révision. Cependant, si l'erreur est due uniquement au fait de l'institution de sécurité sociale, il y a lieu de faire application de l'article 17, alinéa 2, de la Charte de l'assuré social.

3.

[Concertation / Participation > Elections sociales > Affichage X \(et recours\)](#)

**C. const., 15 octobre 2020, n° 137/2020**

Il résulte d'une lecture conjointe des articles 14, 30, 31 et 31**bis** de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales que le recours introduit devant le tribunal du travail concernant le contenu des informations affichées conformément à l'article 14 de la même loi sans dépôt préalable d'une réclamation auprès du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection du travail ou de l'employeur, selon le cas, est irrecevable.

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Convictions religieuses : conditions de la discrimination](#).

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Révision d'un octroi de prestations aux personnes handicapées et conditions de rétroactivité](#).

Pour la Cour, ces dispositions ne violent pas les articles 10, 11 et 13 de la Constitution, lus en combinaison avec l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme et avec le principe général du droit d'accès à un juge.

Le législateur peut en effet faire de l'introduction d'un recours préalable une condition d'admissibilité de l'action portée devant les cours et tribunaux. En matière d'élections sociales, le fait de subordonner la recevabilité du recours introduit devant le tribunal du travail au dépôt préalable d'une réclamation au niveau de l'entreprise est raisonnablement justifié par la nécessité de privilégier le règlement des litiges d'abord au sein de l'entreprise. L'obligation d'introduire une telle réclamation est de nature, d'une part, à permettre, le cas échéant, une résolution rapide des litiges, grâce à la concertation sociale, et, d'autre part, à éviter un engorgement inopportun des cours et tribunaux par des litiges qui pourraient être réglés en amont.

Le délai, relativement court, de sept jours pour introduire la réclamation est raisonnablement justifié par la volonté du législateur de ne pas retarder excessivement le déroulement de la procédure électorale et la fixation du point de départ du délai pour introduire une réclamation à la date de l'affichage de l'avis visé à l'article 14 de la loi du 4 décembre 2007, et non à sa notification aux organisations représentatives de travailleurs concernées, est pertinente, eu égard à la nécessité de respecter les échéances fixées par le calendrier légal des élections sociales.

4.

[Relation de travail > Contrat de travail > Conclusion > Recrutement et sélection](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 8 septembre 2020, R.G. 18/983/A](#)

Le fait que l'octroi d'un avantage ait été mentionné par l'employeur dans le cadre de propositions formulées avant l'engagement ne suffit pas à le faire entrer dans le champ contractuel et à mettre à charge de celui-ci une obligation de paiement autre que celle pouvant éventuellement résulter d'un usage.

5.

[Relation de travail > Secteur privé : autres > Formation en entreprise > Région wallonne](#)

[Cass., 22 juin 2020, n° S.19.0035.F<sup>3</sup>](#)

Aux termes du décret du Conseil régional wallon du 18 juillet 1997, l'employeur s'engage à occuper le stagiaire après le contrat de formation-insertion dans les liens d'un contrat de travail pour la profession apprise, et ce pour une durée au moins égale à celle du contrat de formation-insertion, tandis que le FOREm est tenu d'assurer le suivi technique et pédagogique. Il doit procéder systématiquement, pendant l'exécution de ce contrat, soit d'initiative, soit à la demande d'une des autres parties, à la vérification du bon déroulement de la formation. En cas d'inaptitude, le contrat peut prendre fin avant son terme sur décision motivée de l'administrateur général du FOREm. C'est à l'administrateur général en effet qu'il appartient de décider si le stagiaire est inapte à suivre la formation et à exercer chez l'employeur l'activité professionnelle visée, décision qui pourra libérer l'employeur de son obligation de conclure un contrat de travail. La mission du FOREm se poursuit jusqu'y compris le terme du contrat de formation-insertion.

---

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Contrat d'insertion-formation en Région wallonne : évaluation du dommage subi par le stagiaire en cas de rupture fautive](#).

6.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Après C.C.T. n° 109 > Motif du licenciement > Contrôle judiciaire > Etapes du contrôle](#)

**[C. trav. Liège \(div. Liège\), 14 septembre 2020, R.G. 2019/AL/133](#)**

Il suit de l'article 8 de la CCT n° 109 que, en règle, lorsque le juge a constaté que le licenciement n'était pas fondé sur des motifs légitimes (en lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise), par exemple parce que ces motifs ne sont pas démontrés, il peut arrêter son analyse. Le licenciement est, dans ce cas, manifestement déraisonnable ; il n'est, dès lors, pas nécessaire d'examiner, en plus, si un employeur prudent et diligent aurait procédé à celui-ci.

7.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué du personnel \(loi 1991\) > Motifs encadrés par la loi > Motif grave > Procédure > Demande reconventionnelle](#)

**[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 28 septembre 2020, R.G. 20/403/A](#)**

Compte tenu de la mission strictement limitée des juridictions du travail dans le cadre de la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991, il n'est, dans son cours, pas possible au travailleur d'introduire une demande reconventionnelle tendant à faire prononcer une condamnation à charge de son employeur. Des demandes d'enquête et de sursis à statuer sont, quant à elles, recevables.

8.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Maternité > Examen du motif](#)

**[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 22 septembre 2020, R.G. 19/168/A](#)**

Si on peut comprendre que la gestion d'une petite entreprise ne soit pas chose aisée, il n'en reste pas moins que l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 met clairement la charge probatoire sur les épaules de l'employeur et qu'il n'est donc nullement inadéquat d'attendre qu'il puisse objectiver les causes externes à l'état de santé qui ont justifié qu'il soit mis fin au contrat.

9.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Maternité > Champ d'application](#)

**[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 22 septembre 2020, R.G. 19/168/A](#)**

Le champ d'application de la loi du 16 mars 1971 étant incontestablement plus large que le seul contrat de travail au sens de celle du 3 juillet 1978, il ne fait pas de doute que la protection visée en son article 40 couvre toute situation dans laquelle une travailleuse se trouve en état de subordination comme, p.ex., dans le cadre d'un contrat de stage IFAPME.

10.

[Fin du contrat de travail > Exercice abusif > Critères de l'abus de droit > A. Principes](#)

[C. trav. Bruxelles, 4 août 2020, R.G. 2014/AB/918](#)

Le seul fait que le travailleur n'ait pas invoqué le caractère abusif de son licenciement avant l'introduction de la requête introductive d'instance ne peut, lorsque l'employeur ne démontre pas à suffisance qu'il a licencié celui-ci pour un motif lié à sa conduite, ni davantage pour des motifs liés à son aptitude ou aux nécessités de l'entreprise, suffire à contredire la détermination d'une indemnité pour licenciement abusif.

11.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Acte équipollent à rupture > Cas d'espèce > Manquement > Travailleur](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 14 juillet 2020, R.G. 19/2.728/A](#)

À l'issue d'une période d'incapacité, l'absence de reprise du travail permet de laisser présumer de la prolongation de cette dernière. Cette présomption est éminemment réfragable et peut, à juste titre, inciter l'employeur à inviter le travailleur à se justifier. La volonté de rompre le contrat pourra ainsi se déduire d'une absence de réponse du travailleur à une ou plusieurs mises en demeure dont on sera assuré que, compte tenu de la gravité de la maladie, elles ont bien été reçues.

Ne constituent pas une ou plusieurs mises en demeure dignes de ce nom des interpellations parfois difficilement lisibles, pour partie composées d'acronymes dont on ne comprend pas toujours la portée, ajoutées sur des fiches de paie dont on peut se demander si elles ont bien été reçues et comprises non seulement comme de simples fiches de paie, mais aussi comme des mises en demeure.

12.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Délai > Connaissance > Notion](#)

[Trib. trav. Hainaut \(div. Tournai\), 28 septembre 2020, R.G. 20/403/A](#)

Il ne peut être admis que le simple dépôt de plainte d'un utilisateur de titres services suffise à emporter la conviction de l'employeur que le travailleur est responsable des faits, pénalement répréhensibles, qui lui sont reprochés : admettre un tel raccourci ouvrirait la porte à des abus, tels ceux commis par des utilisateurs mal intentionnés qui, sous couvert d'accusations mensongères, pourraient manœuvrer aux fins d'emporter la rupture, pour motif grave, du contrat de leur aide-ménagier.

13.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement pour motif grave > Notification du congé > Régularité](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Liège\), 7 septembre 2020, R.G. 19/390/A](#)

Une lettre recommandée suppose, faute que son expéditeur se déplace à la poste afin d'y déposer son envoi et avoir la preuve, par son récépissé, de la date à laquelle il a été déposé, que ce dernier choisisse un service des postes lui permettant d'obtenir la preuve de l'envoi de la lettre et de sa remise au

destinataire. En ce que les formalités de réception ne sont pas les mêmes, un envoi par taxipost ne peut, ainsi, être considéré comme équivalent à un recommandé. Le simple dépôt d'un courrier dans le sac destiné à être repris par le service « Collect & Stamp » de Bpost ne suffit, de même, pas à prouver la notification dans le délai requis.

14.

[Fin du contrat de travail > Obligations des parties > Obligations de l'employeur > Délivrance des documents sociaux](#)

[C. trav. Bruxelles, 4 août 2020, R.G. 2014/AB/918](#)

Même si la preuve d'un fait négatif peut être difficile à rapporter, il n'existe pas de principe selon lequel celle-ci ne peut jamais l'être. Ainsi le travailleur à qui un formulaire C4-prime de crise n'a pas été délivré peut-il toujours se tourner vers l'ONEm pour attester qu'aucune prime de crise ne lui fut payée suite à son licenciement et obtenir ce paiement (cette administration disposant d'un service d'inspection permettant de régulariser la situation si la délivrance dudit formulaire devait constituer une condition *sine qua non* pour le paiement de la prime de crise, ce qui n'est du reste pas établi). Faute de toute démarche en ce sens, ce qui eût permis à l'intéressé de prouver une faute en lien de causalité avec son dommage, il ne peut être fait droit à sa demande de dommages et intérêts pour non-délivrance du formulaire *ad hoc*.

15.

[Temps de travail et temps de repos > Dépassement de la durée du travail > Heures supplémentaires > Récupération](#)

[Trib. trav. Liège \(div. Namur\), 22 septembre 2020, R.G. 19/142/A](#)

Ayant autorité sur le travailleur, l'employeur a, s'il considère que l'intéressé tarde à récupérer les heures supplémentaires non payées, la faculté d'exiger de lui qu'il prenne les congés de récupération convenus et lui impose ainsi des absences systématiques le jour déterminé lors de l'accord intervenu à ce sujet.

16.

[Maladies professionnelles > Réparation > Décès](#)

[C. trav. Liège \(div. Liège\), 28 février 2020, R.G. 2017/AL/309<sup>4</sup>](#)

Les lois coordonnées du 3 juin 1970 contiennent, en leur article 33, un renvoi à la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, si la maladie a entraîné la mort de la victime. Sur le plan de la preuve, il appartient aux ayants droit de prouver le lien de causalité entre la maladie professionnelle et le décès, étant entendu que la maladie professionnelle ne doit pas être la cause unique de celui-ci mais qu'il suffit qu'elle ait facilité ou précipité le décès, étant que, sans la maladie, la victime ne serait pas morte au moment précis où elle est décédée.

---

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Décès d'une victime d'une maladie professionnelle : conditions d'octroi de la rente](#).

17.

[Chômage > Octroi des allocations > Caractère involontaire du chômage > Abandon d'emploi convenable](#)

[C. trav. Bruxelles, 10 août 2020, R.G. 2019/AB/163](#)

Le fait qu'un emploi ait comporté des prestations de nuit ne permet pas de le considérer comme n'étant pas convenable au sens de l'article 29 de l'A.M. du 26 novembre 1991, disposition qui n'est, en soi, contraire ni à la loi sur le travail, ni à celle relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail : on n'aperçoit, en effet, pas en quoi la conception de l'emploi convenable au sens de la réglementation du chômage entrerait, en tant que telle, en contradiction avec les règles légales qui encadrent le travail de nuit et/ou avec celles en matière de bien-être.

Indépendamment du caractère convenable de l'emploi qui les justifient, des prestations de nuit durant plusieurs années, dans des conditions de température particulièrement froide, peuvent entraîner des désagréments tels dans le chef du travailleur qu'il est légitime que, pour ces motifs, celui-ci souhaite obtenir certains aménagements ou, à défaut, qu'il quitte son emploi. Il y a, dans ce cas, lieu d'annuler la sanction d'exclusion prise à son endroit.

18.

[Chômage > Paiement des allocations > Conditions > Résidence en Belgique](#)

[C. trav. Bruxelles, 9 juillet 2020, R.G. 2018/AB/1.028](#)

Si l'inscription au registre de la population est un moyen de prouver la résidence principale en Belgique, rien ne permet de déduire de l'article 66 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 qu'il est présumé que la personne radiée d'office n'habite plus en Belgique, la preuve de cette résidence effective et principale pouvant être rapportée par toute une série d'indices matériels. Ainsi par la production d'extraits de compte établissant la réalité d'achats constants et réguliers effectués sur le territoire belge, mais encore par les réactions rapides du demandeur, traduites par des démarches auprès de différentes autorités, son inscription comme demandeur d'emploi et le fait qu'il répondait régulièrement aux offres qui lui étaient adressées.

19.

[Chômage > Sanctions > Infraction à la réglementation > Carte de contrôle > Mentions à y apporter](#)

[C. trav. Bruxelles, 10 août 2020, R.G. 2019/AB/135](#)

Le bénéficiaire en état d'incapacité de travail au sens de l'article 100, § 1<sup>er</sup>, L.c., doit, conformément aux directives se trouvant sur celle-ci, mentionner sur sa carte de contrôle les jours durant lesquels il est inapte au travail, faute de quoi il s'expose à la sanction prévue par l'article 154 de l'A.R. du 25 novembre 1991, ce sans que l'ONEm ne doive démontrer une intention frauduleuse dans son chef. La hauteur de celle-ci peut être modérée lorsque l'état psychique de l'intéressé est de nature à expliquer le non-accomplissement des démarches administratives nécessaires.

20.

[Maladie / Invalidité > Procédure > Procédure administrative > Responsabilité de l'institution de sécurité sociale](#)

[C. trav. Mons, 15 janvier 2020, R.G. 2018/AM/364](#)<sup>5</sup>

Les institutions de sécurité sociale ont une obligation de réactivité et de proactivité. Elles doivent faire en sorte que les assurés sociaux puissent obtenir les prestations sociales auxquelles ils ont légalement droit et elles ne peuvent rester passives face à une information qu'elles reçoivent ou en présence d'un dossier incomplet. C'est la logique de « l'administration active », qui doit jouer un rôle actif dans le traitement des dossiers. Cette obligation a cependant des limites et l'assuré social ne peut se retrancher derrière elle pour s'abstenir de s'informer sur la portée de ses propres droits et obligations. Ainsi, en cas de modification des revenus du ménage (épouse également invalide et autorisée à prester dans le cadre d'un mi-temps médical en l'espèce).

21.

[Maladie / Invalidité > Sanctions > Nature](#)

[C. trav. Mons, 23 janvier 2020, R.G. 2019/AM/9](#)<sup>6</sup>

La règle selon laquelle nul ne peut être poursuivi ou puni une seconde fois en raison d'une infraction pour laquelle il a déjà été acquitté ou condamné par un jugement définitif est applicable aux sanctions administratives qui ne consistent pas en des amendes ou des majorations de perceptions financières obligatoires mais en la privation du droit de bénéficier d'avantages pécuniaires de l'autorité publique (la cour soulignant que la sanction doit cependant revêtir certaines caractéristiques, étant qu'elle doit frapper la généralité des contrevenants tout en visant à prévenir la réitération du comportement et qu'elle présente un aspect clairement punitif plutôt qu'indemnitaire).

Dans l'hypothèse d'une récupération d'indu, il ne s'agit pas d'une sanction. L'assuré social ne remplissant pas les conditions d'intervention de l'assurance maladie-invalidité, ce n'est pas une sanction qui est infligée, étant procédé à une récupération de sommes indues du fait que les conditions d'indemnisation ne sont pas réunies.

22.

[Pension / Prépension \(RCC\) > Pension de retraite > Travailleurs indépendants > Carrière > Périodes assimilées > Incapacité de travail](#)

[C. trav. Bruxelles, 8 mai 2020, R.G. 2018/AB/750](#)<sup>7</sup>

La notion de cessation d'activité s'entend de manière plus stricte pour l'assimilation que pour la reconnaissance et l'indemnisation de l'incapacité de travail, les conditions de l'arrêté royal n° 38 et les présomptions qu'il contient devant être examinées afin de vérifier s'il y a exercice de l'activité professionnelle.

Dès lors que l'intéressée était gérante pendant toute la période examinée, la cour rappelle qu'un mandat

---

<sup>5</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Secteur AMI : obligation d'information d'une modification des revenus du ménage](#).

<sup>6</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [AMI : récupération d'indu et principe non bis in idem](#).

<sup>7</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Incapacité de travail d'un travailleur indépendant : conditions de l'assimilation](#).



implique une activité régulière et habituelle, le mandataire étant à tout moment susceptible de devoir poser des actes pour la société dont il est l'organe.

23.

[Droit judiciaire et preuve > Preuve > Régularité de la preuve > Courriels / Internet / Documents sur ordinateur](#)

**C. trav. Liège (div. Liège), 14 septembre 2020, R.G. 2019/AL/133**

L'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques interdit à quiconque d'accéder à un courrier électronique qui ne lui est pas destiné. Cette interdiction apparaît générale et s'applique à toute communication, qu'elle soit à caractère privé ou professionnel ; elle porte, par ailleurs, autant sur la prise de connaissance de caractéristiques externes du courriel (le fait même de la transmission, son moment, sa durée ou l'identité des correspondants) que sur son contenu lui-même. Ni le fait que les courriels litigieux ont été échangés à partir d'un ordinateur mis à la disposition du travailleur et destiné à un usage professionnel, ni celui que les courriels ne contiennent pas d'information de nature privée, ne dispense l'employeur d'obtenir l'accord de l'intéressé, ce d'autant que les messages électroniques envoyés depuis le lieu de travail se trouvent compris dans les notions de vie privée et de correspondance visées à l'article 8 de la Convention européenne des Droits de l'Homme et bénéficient, à ce titre, des garanties qu'il prévoit.

24.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Loyauté procédurale](#)

**C. trav. Bruxelles, 9 juillet 2020, R.G. 2018/AB/1.028**

Le principe de loyauté procédurale est violé lorsque, près de cinq ans après les faits, l'ONEm remet en cause, dans ses dernières conclusions le statut d'isolé du demandeur qu'il n'avait, précédemment, jamais contesté et, ce faisant, laisse à l'intéressé un trop bref délai (celui du dernier délai pour conclure) afin de réunir des éléments probatoires qui, même dans une situation classique, ne sont pas aisés à produire. La sanction appropriée à ce manquement est l'écartement du moyen.

25.

[Droit pénal \(social\) > Responsabilité pénale des dirigeants de société](#)

**C. trav. Bruxelles, 19 février 2020, R.G. 2017/AB/598<sup>8</sup>**

Les dirigeants d'une entreprise bénéficient d'une quasi-immunité à l'égard des tiers, que ce soit sur le plan contractuel ou sur le plan quasi-délictuel. Ceci sauf si leur responsabilité pénale est engagée. Lorsque, dans le cadre de son mandat, l'organe ou le mandataire d'une société commet une faute personnelle constituant un délit, cette faute l'oblige à réparer en personne.

Une demande de condamnation au paiement d'arriérés de rémunération introduite contre des administrateurs et gérants peut dès lors être accueillie, si leur responsabilité pénale est engagée. Le mandat donné au tiers en l'espèce par la société étrangère n'était pas limité à sa représentation en Belgique et aucune autre personne n'est intervenue dans la gestion de la société. Les infractions pénales

---

<sup>8</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Conditions de la condamnation du préposé/mandataire en cas d'infraction au droit pénal social](#).

constatées peuvent dès lors être imputées à l'intéressé en sa qualité de mandataire et il doit, en conséquence, être condamné *in solidum* avec la société de droit étranger au paiement des arriérés de rémunération et des pécules de vacances. Ceci ne vaut pas pour les autres chefs de demande non sanctionnés pénalement (indemnité compensatoire de préavis, indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable). Pour ce qui est des documents sociaux, la sanction *in solidum* vaut également pour la délivrance du formulaire C4 et des fiches de paie, mais non pour l'attestation de travail.

\*  
\* \*

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

Disclaimer : [Copyright et conditions d'utilisation du site](#).