



RUE DES TEMPLIERS, 63 À 1301 BIERGES (BELGIQUE)  
T. : 0032(0)2/653.36.80  
F. : 0032(0)2/652.37.80  
EMAIL : [info@terralaboris.be](mailto:info@terralaboris.be)

## - Le Bulletin -

N° 27

31 octobre 2016

Madame,  
Monsieur,

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 ([www.terralaboris.be](http://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, 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 > Âge](#)

**C.J.U.E., 16 juin 2016, Aff. n° C-159/15 (LESAR c/ BEIM VORSTAND DER TELEKOM AUSTRIA AG EINGERICHTETES PERSONALAMT)**<sup>1</sup>

La définition de « régimes professionnels de sécurité sociale » ne figure pas dans la Directive n° 2000/78/CE mais dans la Directive n° 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. Il s'agit des régimes non régis par la Directive 79/7/CEE du Conseil du 18 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale et qui ont pour objet de fournir aux travailleurs (indépendants ou salariés) au niveau d'une entreprise, d'un groupe d'entreprises, ou encore d'une branche économique ou d'un secteur (inter)professionnel, des prestations destinées à compléter celles prévues par les régimes légaux ou de s'y substituer.

2.

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

**C.J.U.E., 19 avril 2016, Aff. n° C-441/14 (DANSK INDUSTRI c/SUCCESSION RASMUSSEN)**<sup>2</sup>

Le principe général de non-discrimination est une expression particulière du principe fondamental d'égalité de traitement. En conséquence, dans un litige entre particuliers, l'interdiction de discrimination concrétisée par la Directive 2000/78/CE s'oppose à une réglementation nationale qui prive un employé d'une indemnité de licenciement lorsqu'il peut prétendre à une pension de vieillesse.

Si, dans les litiges entre particuliers, une directive ne peut par elle-même créer d'obligations dans le chef d'un particulier et ne peut être invoquée en tant que telle à son encontre, l'obligation des Etats, découlant d'une directive, d'atteindre le résultat prévu par celle-ci ainsi que de prendre toutes mesures générales propres à en assurer l'exécution, s'impose à toutes les autorités de l'Etat, en ce compris aux autorités juridictionnelles.

3.

[Droits fondamentaux > Egalité et non-discrimination > Relations de travail > Bénéficiaires](#)

**C.J.U.E., 28 juillet 2016, Aff. C-423/15 (KRATZER c/ R+V ALLGEMEINE VERSICHERUNG AG)**

Une personne qui présente sa candidature à un emploi en vue non de l'obtenir mais uniquement d'acquérir le statut formel de candidat dans le seul but de réclamer une indemnisation sur le fondement des directives 2000/78/CE et 2006/54/CE ne cherche manifestement pas à obtenir l'emploi auquel elle se porte formellement candidate. Elle ne peut dès lors bénéficier de la protection offerte par ces textes,

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Examen d'une discrimination en matière d'octroi d'une pension de retraite](#).

<sup>2</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Principe général d'interdiction de discrimination et pouvoirs du juge](#).

dont l'objectif est d'assurer à toute personne l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail en lui offrant une protection efficace contre les discriminations. Par ailleurs, les justiciables ne sauraient frauduleusement ou abusivement se prévaloir des normes de l'Union européenne (avec renvoi à l'arrêt SICES du 13 mars 2014, Aff. C-155/13).

4.

[Charte de l'assuré social > Revision > Eléments nouveaux](#)

**Cass., 6 juin 2016, n° S.15.0128.F**

Dès lors que, dans le cadre de l'examen d'office des droits d'un assuré social à la pension de retraite, il est précisé que le calcul est fait à titre provisoire dans l'attente d'une réponse à une demande faite à un office des pensions étranger susceptible de devoir également servir une pension - réponse nécessaire pour effectuer le calcul définitif-, ni cette décision ni celle qui interviendra ultérieurement (corrigeant à la baisse le montant initialement fixé) ne rectifie une erreur de droit ou une erreur matérielle. Elle ne constitue dès lors pas une nouvelle décision au sens de l'article 17 de la Charte. L'indu peut en conséquence être réclamé rétroactivement.

5.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Licenciement avec préavis / indemnité > Avant C.C.T. n° 109 > Ouvriers > Motif licite > Nécessités de fonctionnement de l'entreprise](#)

**C. trav. Mons, 3 mai 2016, R.G. 2015/AM/47**

La réorganisation en tant que telle n'est un motif licite que si elle implique la nécessité de licencier le travailleur visé, soit de supprimer une fonction déterminée. Le contrôle du caractère licite du motif ne remet pas en cause le pouvoir de l'employeur d'opérer des choix au mieux des intérêts de l'entreprise. Le contrôle de légalité n'implique pas que les juridictions s'immisceraient dans la gestion ou l'organisation de l'entreprise et qu'elles vérifieraient, ainsi, l'opportunité des mesures mises en œuvre.

6.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Harcèlement > Début de la protection](#)

**C. trav. Mons, 20 mai 2016, R.G. 2015/AM/153 et 2015/AM/154**

Le bénéfice de la protection instituée par l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 suppose qu'une plainte pour actes de violence ou de harcèlement ait été déposée antérieurement au licenciement c'est-à-dire avant notification du congé. Celui-ci suffit à lui seul à entraîner la dissolution du contrat, dont le terme peut, lui, varier en fonction de la modalité choisie par l'auteur de la rupture, qui est libre de revenir sur celle-ci en notifiant, en cours de préavis, les fautes qu'il estime graves au point d'entraîner la rupture immédiate des relations de travail. Une plainte déposée après notification du congé est irrelevante, fût-elle introduite avant que l'employeur revienne sur la modalité dont il avait initialement choisi d'affecter sa décision de rompre.

7.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Durée du préavis > Licenciement entre le 08/07/2013 et le 31/12/2013 > Employés](#)

**C. const., 2 juin 2016, n° 86/2016**

Les effets des articles 59 et 82 LCT tels qu'ils s'appliquaient avant leur abrogation respective par les articles 34 et 50 de la loi du 26 décembre 2013 doivent être maintenus jusqu'au 31 décembre 2013.

8.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Licenciement avec préavis / indemnité > Caractéristiques du congé > Caractère définitif](#)

**C. trav. Mons, 20 mai 2016, R.G. 2015/AM/153 et 2015/AM/154**

Si le congé - acte juridique certain, indivisible et définitif - suffit, à lui seul, à réaliser la dissolution du contrat à la date de sa notification, il reste néanmoins loisible à son auteur de revenir sur la modalité dont il avait choisi de l'assortir lors de celle-ci. Ce changement n'affectant en rien la décision de rompre, qui subsiste à la date à laquelle elle a été notifiée, il peut ainsi, dans un premier temps, la modaliser par l'exécution d'un préavis, puis, dans un second, y renoncer en signifiant au travailleur les fautes graves constitutives de motif grave entraînant rupture avec effet immédiat. Seul le terme des relations de travail s'en trouve modifié puisque, au lieu de prendre fin à l'expiration de la période de préavis, elles cessent alors sur le champ.

9.

[Fin du contrat de travail > Contrôle du motif > Protections particulières contre le licenciement > Délégué du personnel\\* \(loi 1991\) > Réintégration](#)

**C. trav. Bruxelles, 6 juin 2016, R.G. 2014/AB/408**

Pour pouvoir prétendre à l'indemnité prévue par l'article 17, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 19 mars 1991, il faut au préalable une demande émanant soit du travailleur, soit de l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature, effectuée par lettre recommandée dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis ou la date de la rupture sans préavis.

Il n'est pas prévu qu'une demande de réintégration puisse être valablement formée par un avocat, même muni d'un mandat spécial. Admettre cette façon de faire reviendrait également à permettre au travailleur de donner un tel mandat à une organisation syndicale autre que celle qui a présenté sa candidature, voire à n'importe quelle autre personne disposant d'une personnalité juridique.

10.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Démission > Vice de consentement](#)

**C. trav. Mons, 26 février 2016, R.G. 2015/AM/131**

La situation « économiquement faible » du salarié à l'égard de son employeur est en soi insuffisante pour considérer que son consentement est vicié. Lorsqu'un travailleur invoque la nullité de sa démission

donnée sous la menace d'un licenciement pour motif grave, il doit établir (i) soit que l'employeur a fait un usage abusif ou illicite de son droit d'invoquer un motif grave justifiant la rupture immédiate — ce qui ne peut se déduire de la seule existence de cette menace ni de la circonstance que les faits reprochés seraient a posteriori considérés comme insuffisamment graves —, (ii) soit que l'employeur a usé de manœuvres de nature à tromper une personne normalement attentive, qui l'ont déterminée à remettre sa démission.

Le juge saisi d'un litige relatif à une démission sous la menace d'un licenciement pour motif grave doit se garder de le traiter comme s'il s'agissait d'un contentieux concernant directement pareil licenciement. Il n'exerce en effet, sur le motif grave concerné, qu'un contrôle « marginal » dans le cadre de l'appréciation du caractère éventuellement injuste ou illicite de la violence alléguée.

Ce qui importe ce sont les circonstances de fait dans lesquelles la démission a été remise ou la convention conclue : indépendamment de l'examen des faits reprochés au travailleur, le juge doit apprécier si l'employeur a exercé une violence dont le caractère injuste ou illicite procède des conditions dans lesquelles il a soumis la transaction litigieuse à la signature du travailleur.

11.

[Fin du contrat de travail > Modes de rupture > Démission > Vice de consentement](#)

**C. trav. Bruxelles, 6 juin 2016, R.G. 2014/AB/408**

Un travailleur confronté à plusieurs responsables hiérarchiques lui reprochant des faits graves et lui laissant une alternative entre démissionner ou être licencié pour motif grave est nécessairement stressé. Le fait qu'une telle réunion soit difficile ne peut suffire à démontrer un vice de consentement. Un certificat médical établi quelques heures plus tard non plus.

La menace de dépôt de plainte au pénal ne peut, quant à elle, suffire à faire la preuve d'une violence injuste ou illicite.

En revanche, le fait, pour l'employeur, de bluffer en prétendant disposer de suffisamment de preuves des faits allégués ainsi que celui de mettre, sur table, plusieurs dossiers tout en refusant d'y donner accès, constitue une mise en scène destinée à tromper le travailleur - et le délégué qui l'assiste - pour obtenir cette démission. Il y va de manœuvres dolosives ayant en l'espèce déterminé le consentement du travailleur.

12.

[Temps de travail et temps de repos > Travail à temps partiel > Présomption d'occupation à temps plein](#)

**C. trav. Liège (div. Liège), 9 mai 2016, R.G. 2015/AL/290<sup>3</sup>**

La nature des sommes versées par l'employeur au titre de la régularisation prévue par l'article 22ter de la loi du 27 juin 1969 n'est pas définie. S'il s'agit de pures cotisations de sécurité sociale, elles vont venir augmenter les prestations sociales dont le travailleur pourra bénéficier. S'il s'agit par contre d'un mécanisme de nature civile qui vise au financement de l'O.N.S.S. et de ses missions, elles ne vont pas bénéficier au travailleur concerné (réouverture des débats).

---

<sup>3</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Occupation à temps partiel : articulation des sanctions](#).

13.

[Travailleurs et aléas de l'entreprise > Transfert d'entreprise > Transfert d'entité économique](#)

**C. trav. Bruxelles, 16 février 2016, R.G. 2014/AB/56-57-181-182-183-184-185-186-188-321 (NL)**<sup>4</sup>

En matière de transfert d'entreprise, l'identité d'une entité économique signifie l'existence d'un ensemble organisé de moyens en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire. L'élément organisationnel de l'entité transférée est important, mais également la poursuite de l'activité économique. En l'absence d'unité organisationnelle des éléments transférés, il peut y avoir transfert d'entreprise, mais à la condition que le lien fonctionnel entre les divers facteurs de production transférés soit maintenu et que le cessionnaire puisse utiliser ces facteurs de production afin de poursuivre la même activité économique ou une activité analogue.

14.

[Accidents du travail\\* > Définitions > Accident du travail \(général\) > Événement soudain > Typologie > Stress](#)

**C. trav. Bruxelles, 18 avril 2016, R.G. 2013/AB/845**<sup>5</sup>

Un stress professionnel lié à la fonction exercée ou à des conditions de travail inhérentes à cette fonction peut constituer un événement soudain. S'il s'agit d'un état qui perdure, il ne pourra être considéré comme tel qu'à la condition que soit, en outre, apportée la preuve d'un fait précis susceptible d'avoir déclenché la lésion. Par contre, peuvent constituer un tel événement soudain les conditions particulièrement stressantes dans lesquelles la victime a été placée peu de temps avant que la lésion ne se produise.

15.

[Accidents du travail\\* > Définitions > Exécution du contrat > Autorité de l'employeur > Par le fait de l'exercice des fonctions](#)

**C. trav. Bruxelles, 22 février 2016, R.G. 2015/AB/54 (NL)**<sup>6</sup>

En matière d'accident du travail, l'autorité de l'employeur signifie que la liberté et l'activité personnelle du travailleur sont limitées en conséquence de l'exécution du contrat de travail (renvoi à Cass., 9 novembre 2015 n° S.15.0039.N). La notion d'exécution du contrat de travail est plus large que celle du travail elle-même. Elle peut viser l'exercice pendant l'exécution du contrat de travail d'une activité personnelle autorisée par l'employeur.

---

<sup>4</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Conditions du transfert d'entreprise : un exemple en milieu hospitalier](#).

<sup>5</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accident du travail et stress : une mise au point de la Cour du travail de Bruxelles](#).

<sup>6</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Accident du travail : exigence que l'accident soit survenu par le fait des fonctions](#).

16.

[Chômage > Octroi des allocations > Privation de travail > Activité accessoire > Obligations du chômeur](#)

**C. trav. Mons, 20 avril 2016, R.G. 2014/AM/372<sup>7</sup>**

L'obligation de déclaration d'une activité accessoire a pour objectif d'assurer l'effectivité du contrôle de ce caractère accessoire par l'ONEm et, ainsi, de vérifier le respect des conditions de l'article 48 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, conditions cumulatives. Une déclaration inexacte, c'est-à-dire non conforme à l'engagement souscrit, équivaut au sens des dispositions en cause à un défaut de déclaration, de sorte que le droit aux allocations doit être refusé à partir du jour de la demande.

17.

[Chômage > Octroi des allocations > Disponibilité sur le marché de l'emploi > Etudes pendant le chômage](#)

**C. trav. Bruxelles, 21 avril 2016, R.G. 2014/AB/1.129<sup>8</sup>**

Les documents internes de l'ONEm (Riodoc) – même s'ils n'ont pas de valeur légale à proprement parler – donnent l'interprétation courante que fait l'ONEm d'une disposition. Ainsi, pour les études suivies pendant le chômage, lorsqu'ils explicitent la notion de cours « principalement » donnés après 17 heures ou le samedi.

18.

[Chômage > Admissibilité > Sur la base des études > Allocations d'attente / d'insertion > Suppression](#)

**C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 10 février 2016, R.G. 2015/AU/48<sup>9</sup>**

La mise en œuvre de l'effet de « standstill » requiert un examen rigoureux reposant sur une comparaison, par rapport à la norme de référence (soit la norme internationale ou constitutionnelle dont est déduite une telle obligation), entre la norme de base (étant celle qui établit le niveau de protection à prendre en considération pour apprécier l'éventuel recul opéré par la norme litigieuse) et la norme litigieuse elle-même (étant celle qui est qualifiée de régressive ou de prétendument régressive).

19.

[Chômage > Récupération > Erreur de l'organisme de paiement](#)

**Cass., 6 juin 2016, n° S.12.0028.F<sup>10</sup>**

Les articles 166 al. 2 et 167§2 de l'A.R. du 25 novembre 1991 - qui ont pour effet que l'organisme de paiement des allocations de chômage peut récupérer à charge du chômeur l'indu résultant d'une décision erronée qu'il a prise et qui a donné lieu au rejet ou à l'élimination de la dépense par l'ONEm sauf dans

---

<sup>7</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Chômage : rappel de l'obligation de biffure de la carte de contrôle en cas d'exercice d'une activité accessoire](#).

<sup>8</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Etudes pendant le chômage : conditions du droit aux allocations](#).

<sup>9</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Un arrêt de la Cour du travail de Liège sur la suppression des allocations d'insertion](#).

<sup>10</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Récupération d'indu d'allocations de chômage : absence d'inconstitutionnalité des articles 166, alinéa 2, et 167, § 2, de l'A.R. portant réglementation du chômage](#).

l'hypothèse où le chômeur aurait eu droit aux allocations sans la faute ou la négligence de cet organisme - ne sont pas contraires aux articles 10 et 11 de la Constitution.

20.

[Assujettissement - Salariés > Champ d'application de la loi > Types particuliers de personnel > Travailleurs bénévoles](#)

**C. trav. Mons, 20 avril 2016, R.G. 2013/AM/338<sup>11</sup>**

L'occupation de travailleurs bénévoles peut donner lieu à l'assujettissement à l'O.N.S.S. en cas notamment de non-respect des forfaits journaliers/annuels. L'abrogation (par l'A.R. du 9 mai 2007) de l'article 17quinquies, § 3, de l'A.R. du 28 novembre 1969 a eu pour conséquence que cet assujettissement n'est plus automatique, le 'bénévole' pouvant être assujetti à l'I.N.A.S.T.I., dans la mesure où il peut être engagé sous contrat d'entreprise.

21.

[Assujettissement - Salariés > O.N.S.S. > Motivation de la décision administrative](#)

**Cass., 2 mai 2016, n° S.15.0115.F<sup>12</sup>**

L'arrêt attaqué viole l'article 159 de la Constitution parce que : il considère que les actes administratifs notifiés par l'O.N.S.S. à l'employeur doivent faire l'objet d'une motivation formelle et qu'ils ne respectent pas cette condition, mais que ces notifications interrompent la prescription parce qu'elles manifestent la volonté du créancier d'exercer son droit. L'arrêt attaqué donne ainsi effet, en ayant égard à leur teneur, à des actes administratifs dont il constate l'illégalité.

22.

[Sécurité d'existence > C.P.A.S. > Règles générales d'octroi de l'aide sociale > Nature et formes de l'aide sociale > Sans-abri > Adresse de référence](#)

**C. trav. Brux., 12 mai 2016, R.G. 2015/AB/921 (NL)**

Les personnes qui n'ont pas ou n'ont plus de domicile, suite à un manque de moyens de subsistance, et qui ne peuvent, vu la non-inscription dans les registres, bénéficier d'une aide sociale de la part du CPAS peuvent être inscrites à l'adresse du Centre de la commune où elles se trouvent habituellement. La circulaire du SPF Intégration sociale du 7 mai 2007 considère que tombent sous cette disposition les personnes qui sont hébergées provisoirement par des particuliers qui leur accordent une aide temporaire et de court terme.

---

<sup>11</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Travailleurs bénévoles : risque d'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés](#).

<sup>12</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Une décision d'assujettissement de l'O.N.S.S. nulle pour non-respect de son obligation de motivation formelle n'a pas d'effet interruptif de prescription](#).

23.

[Droit judiciaire et preuve > Frais liés à la procédure > Dépens > Indemnité de procédure > Aide juridique](#)

**C. trav. Brux., 18 mai 2016, R.G. 2015/AB/3**

Pour l'application de l'article 1017, al. 2, C.J., il faut donner au terme « assurés sociaux » la définition de l'article 2, 7°, de la Charte de l'assuré social, à savoir qu'il doit s'agir de personnes physiques qui ont droit à des prestations sociales, qui y prétendent ou qui peuvent y prétendre.

L'aide juridique n'est pas une prestation sociale. Elle n'est pas visée à l'article 2, 1°, de la Charte et, par ailleurs, l'Ordre des avocats ne figure pas parmi les institutions visées à la disposition.

24.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Intérêts > Suspension des intérêts > Sécurité sociale > Inertie procédurale](#)

**C. trav. Brux., 12 mai 2016, R.G. 2014/AB/1.102**

Dès lors que la procédure a connu un retard anormal et qu'il y a une négligence dans le chef de l'institution de sécurité sociale, le cours des intérêts n'est pas nécessairement suspendu. Dans le cadre de la procédure civile, chacune des parties dispose en effet du pouvoir de faire avancer celle-ci. En outre, en retardant le paiement des sommes dues, le débiteur conserve dans son patrimoine les sommes à payer, ce qui lui procure un avantage qui viendra limiter son éventuel dommage.

25.

[Droit judiciaire et preuve > Frais liés à la procédure > Dépens > Indemnité de procédure > Etat belge](#)

**C. const., 26 novembre 2015, n° 166/2015**

Bien qu'elles poursuivent, comme le ministère public ou l'auditorat du travail en matière pénale, une mission d'intérêt général, les autorités publiques, parties demanderesse ou défenderesse dans le cadre d'un litige civil, peuvent être soumises au régime de l'indemnité de procédure. Il n'existe pas de fondement raisonnable pour traiter différemment l'autorité publique qui est partie devant une juridiction ordinaire, ainsi en cas de recours introduit contre une amende administrative imposée pour contravention aux lois sociales.

26.

[Droit judiciaire et preuve > Procédure judiciaire > Question préjudicielle à la C.J.U.E.](#)

**C.J.U.E., 18 février 2016, Aff. C-325/15 (S.Z. et alii c/ X)**

Dans le cadre de la coopération instaurée à l'article 267 TFUE, la nécessité de parvenir à une interprétation du droit de l'Union qui soit utile au juge national exige que celui-ci définisse le cadre factuel et réglementaire dans lequel s'insèrent les questions qu'il pose ou que, à tout le moins, il explique les hypothèses factuelles sur lesquelles ces questions sont fondées. Les informations contenues dans les décisions de renvoi servent non seulement à permettre à la Cour de fournir des réponses utiles, mais

également à donner aux gouvernements des Etats membres ainsi qu'aux autres intéressés la possibilité de présenter des observations conformément à l'article 23 du statut de la Cour.

27.

[Droit pénal social > Inspections sociales](#)

**C. trav. Liège (div. Liège), 11 avril 2016, R.G. 2015/AL/30**<sup>13</sup>

Dans la mesure où les inspections sociales sont amenées à agir pour le compte du juge d'instruction dans le cadre de poursuites entamées contre des employeurs (celui-ci ayant signalé à la Police judiciaire fédérale que l'enquête serait menée en concertation avec l'ensemble des services concernés et ayant également autorisé ceux-ci à perquisitionner), se pose la question de savoir dans quelle mesure les pièces recueillies sont susceptibles d'être exploitées par les inspecteurs sociaux pour les analyser au regard de la législation sociale en vue de poursuites contre les travailleurs (réouverture des débats).

\*  
\* \*

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

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

---

<sup>13</sup> Pour de plus amples développements sur la question, voir [Intervention des inspections sociales et secret de l'instruction pénale](#).