

Numéro du rôle : 6205
Arrêt n° 51/2016 du 24 mars 2016

ARRET

En cause : la question préjudicielle relative aux articles 1er, 2 et 46 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, posée par le Tribunal de première instance de Flandre orientale, division Termonde.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents E. De Groot et J. Spreutels, et des juges L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Moerman, E. Derycke et F. Daoût, assistée du greffier P.-Y. Dutilleux, présidée par le président E. De Groot,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* *

I. *Objet de la question préjudicielle et procédure*

Par jugement du 17 avril 2015 en cause du ministère public et A.D. et E.D., parties civiles, contre A.V. et la SPRL « VDA & Co », dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 22 mai 2015, le Tribunal de première instance de Flandre Orientale, division Termonde, a posé la question préjudicielle suivante :

« Les articles 1er, 2 et 41 [lire : 46] de la loi sur les accidents du travail violent-ils le principe d'égalité et de non-discrimination, garanti par la Constitution coordonnée aux articles 10 et 11, s'ils sont interprétés en ce sens que :

- un employeur dont le travailleur ou apprenti est victime d'un accident du travail peut, sur la base de l'article 46 de la loi sur les accidents du travail, invoquer une immunité civile (la ' règle de l'immunité ');

- un employeur qui occupe une personne sur la base d'un contrat de formation professionnelle individuelle, tel qu'il est réglé par l'article 95 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle, ne peut invoquer le régime d'immunité prévu à l'article 46 de la loi sur les accidents du travail, alors que cet employeur doit également conclure un contrat avec un assureur qui est tenu d'offrir les mêmes garanties que celles prévues par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, et que la nature des accidents qui donnent lieu aux actions en réparation du dommage qui en découle et la portée des garanties qui doivent être offertes par les assureurs sont identiques ou analogues et que la pression financière sur l'employeur est identique ? ».

Des mémoires et mémoires en réponse ont été introduits par :

- A.V., assisté et représenté par Me L. Verstraeten, avocat au barreau de Termonde;
- la SPRL « VDA & Co », assistée et représentée par Me A. Baeyens, avocat au barreau de Termonde;
- A.D. et E.D., assistés et représentés par Me P. De Block, avocat au barreau de Termonde;
- le Conseil des ministres, assisté et représenté par Me P. Slegers et Me C. Vannieuwenhuysen, avocats au barreau de Bruxelles.

Par ordonnance du 13 janvier 2016, la Cour, après avoir entendu les juges-rapporteurs E. De Groot et J.-P. Moerman, a décidé que l'affaire était en état, qu'aucune audience ne serait tenue, à moins qu'une partie n'ait demandé, dans le délai de sept jours suivant la réception de la notification de cette ordonnance, à être entendue, et qu'en l'absence d'une telle demande, les débats seraient clos le 3 février 2016 et l'affaire mise en délibéré.

Aucune demande d'audience n'ayant été introduite, l'affaire a été mise en délibéré le 3 février 2016.

Les dispositions de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle relatives à la procédure et à l'emploi des langues ont été appliquées.

II. *Les faits et la procédure antérieure*

Le 15 décembre 2011, A.D. a été victime d'un accident du travail. A cette date, A.D. suivait, par l'intermédiaire du « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » (l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle, ci-après : « VDAB »), auprès de la SPRL « VDA & Co », une formation professionnelle individuelle, au sens des articles 90 et suivants de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le Tribunal correctionnel de Gand estime que tant la SPRL « VDA & Co » que son gérant A.V. se sont rendus coupables des infractions dont ils sont prévenus.

Sur le plan civil, A.V. se prévaut de l'article 46 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail (ci-après : la loi sur les accidents du travail), selon lequel la victime d'un accident du travail ne peut intenter une action en responsabilité civile contre l'employeur, son préposé ou mandataire que dans les cas mentionnés dans cette disposition.

Le Tribunal estime que les personnes qui suivent une formation professionnelle individuelle ne relèvent pas, en principe, de l'application de la loi sur les accidents du travail et que l'employeur concerné ne peut dès lors se prévaloir de l'article 46 de cette loi. Le Tribunal constate toutefois qu'en vertu de l'article 95 de l'arrêté précité du Gouvernement flamand du 5 juin 2009, l'employeur est tenu d'assurer l'apprenant contre les accidents du travail pendant la formation et sur le chemin entre le domicile et le lieu de formation et que cette assurance doit offrir les mêmes garanties que celles qui sont mentionnées dans la loi sur les accidents du travail.

Le Tribunal estime donc indiqué de poser à la Cour la question préjudicielle reproduite plus haut.

III. *En droit*

- A -

A.1.1. Le Conseil des ministres souligne qu'en vertu de l'article 1er, 1^o, de la loi sur les accidents du travail, celle-ci s'applique à toutes les personnes qui, en qualité d'employeur, de travailleur ou de personne assimilée, sont assujetties pour tout ou en partie à la loi du 27 janvier 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Il en déduit que, sauf certaines exceptions, seules les personnes assujetties à la sécurité sociale relèvent de l'application de la loi sur les accidents du travail.

A.1.2. Le Conseil des ministres expose que la loi sur les accidents du travail repose sur trois piliers : primo, la responsabilité objective – sans faute – de l'employeur, secundo, l'indemnisation forfaitaire de la victime et, tertio, l'immunité civile de l'employeur, laquelle empêche la victime d'intenter une action civile contre l'employeur. Il souligne que l'immunité civile de l'employeur est une composante essentielle du compromis sur lequel repose la loi sur les accidents du travail et que le législateur a entendu, grâce à cette immunité, garantir la paix sociale au sein des entreprises et limiter la charge financière pour les employeurs.

A.2. Le Conseil des ministres expose ensuite que la formation professionnelle individuelle, organisée par les articles 90 et suivants de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle, autorise l'employeur à former un demandeur d'emploi selon les besoins de son entreprise. Il attire l'attention sur le fait que seul le VDAB peut décider si un demandeur d'emploi peut suivre une formation professionnelle individuelle.

Il poursuit en déclarant que l'employeur ne doit pas payer de salaire, de cotisations de sécurité sociale, de prime de fin d'année ni de pécule de vacances dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle et que le revenu du stagiaire en formation est composé, d'une part, d'un revenu de remplacement et, d'autre part, d'une

prime de productivité à payer par l'employeur, celle-ci représentant la différence entre le revenu de remplacement et le salaire normal. L'employeur doit toutefois assurer l'apprenant contre les accidents pendant la formation et sur le chemin entre le domicile et le lieu de formation par une assurance de droit commun offrant les mêmes garanties qu'une assurance sur les accidents du travail dans le cadre de la loi sur les accidents du travail.

A.3. Le Conseil des ministres considère qu'il résulte de ce qui précède que les catégories de personnes qui doivent être comparées en l'espèce se trouvent dans des situations objectivement différentes, ce qui, à son avis, a déjà été constaté par la Cour dans son arrêt n° 94/2009 du 4 juin 2009. Il estime que la différence de traitement visée dans la question préjudicielle est justifiée en l'espèce par la spécificité des différents systèmes. Il fait valoir que le Gouvernement flamand a créé un système spécifique pour les formations professionnelles individuelles en vue de la mise en œuvre de sa politique d'activation des chômeurs et que ce système est indépendant des règles qui régissent le statut des travailleurs. Il attire l'attention sur le fait que le Gouvernement flamand n'est pas compétent en ce qui concerne le système de sécurité sociale et qu'il a néanmoins entendu instaurer une protection similaire, en matière d'accidents du travail, pour l'apprenant. Il considère enfin qu'étant donné que le VDAB est formellement l'employeur d'une personne qui suit une formation professionnelle individuelle, il n'y avait pas spécialement lieu de prendre des mesures pour maintenir la paix sociale. Le Conseil des ministres estime dès lors que la question préjudicielle appelle une réponse négative.

A.4.1. A.V. fait valoir que le VDAB part du principe que l'apprenant est placé sous l'autorité de l'employeur au cours de la formation professionnelle individuelle. Il déduit ceci du contrat-type pour la formation professionnelle individuelle, dans lequel tant le règlement du travail édicté par l'employeur que la réglementation sur le bien-être au travail sont déclarés applicables à l'apprenant. Il relève que le contrat-type contient également une disposition aux termes de laquelle l'apprenant doit, du point de vue de sa responsabilité, être considéré, par l'entreprise et son assureur de la responsabilité, comme un préposé de l'entreprise et que sa responsabilité doit être réglée conformément aux articles 18 et 19 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. A.V. renvoie également à un arrêt de la Cour de cassation du 20 janvier 1993, dans lequel celle-ci a jugé que la personne qui engage un chômeur dans le cadre du troisième circuit de travail peut se prévaloir de l'article 46 de la loi sur les accidents du travail. Selon lui, l'arrêt n° 94/2009 de la Cour, auquel renvoie le Conseil des ministres, n'est pas pertinent en l'espèce, parce qu'il ne traite pas de l'immunité qui résulte pour l'employeur de l'article 46 de la loi sur les accidents du travail.

A.4.2. A.V. estime que l'immunité civile qui découle, pour l'employeur, de l'article 46 de la loi sur les accidents du travail doit être considérée comme une compensation du fait que l'employeur doit souscrire une assurance relative aux accidents du travail. Il fait valoir à cet égard que le législateur a estimé que la charge financière serait disproportionnée pour l'employeur si sa responsabilité pouvait également encore être engagée sous l'angle du droit commun de la responsabilité pour le préjudice résultant d'un accident du travail. Il considère qu'étant donné qu'il doit souscrire une assurance pour la personne qui suit une formation professionnelle individuelle chez lui, l'employeur devrait bénéficier lui aussi de l'immunité visée à l'article 46 de la loi sur les accidents du travail. La circonstance que le système de la formation professionnelle individuelle comprendrait des avantages financiers pour l'employeur ne constitue pas, selon A.V., une justification raisonnable pour la différence de traitement en cause, parce que ce système est également avantageux pour la personne qui suit la formation.

A.4.3. A.V. fait référence à l'arrêt n° 88/2005, du 11 mai 2005, dans lequel la Cour a jugé que le fait que l'employeur - utilisateur d'un travailleur intérimaire ne peut pas se prévaloir de l'immunité civile, contrairement à une entreprise de travail intérimaire, n'était pas incompatible avec le principe d'égalité et de non-discrimination, au motif que l'entreprise de travail intérimaire doit conclure une assurance sur les accidents du travail. Il estime que l'argumentation développée dans cet arrêt ne peut pas être suivie en l'espèce, puisque l'employeur chez qui une personne suit une formation professionnelle individuelle doit lui-même conclure l'assurance sur les accidents du travail. Il estime dès lors que cet employeur devrait pouvoir bénéficier de l'immunité découlant de l'article 46 de la loi sur les accidents du travail.

A.5. La SPRL « VDA & Co » souligne en premier lieu que la question préjudicielle renvoie par erreur à l'article 41 de la loi sur les accidents du travail et que la question porte en réalité sur l'article 46 de cette loi.

A.6. La SPRL « VDA & Co » considère que l'employeur chez qui une personne suit une formation professionnelle individuelle devrait pouvoir bénéficier lui aussi de l'immunité civile, puisqu'il doit conclure une assurance offrant les mêmes garanties qu'une assurance sur les accidents du travail. Elle fait valoir que la loi sur les accidents du travail n'est pas adaptée aux nouvelles formes d'emploi, telles que la formation professionnelle individuelle. Elle n'aperçoit pas pourquoi il serait nécessaire de priver l'employeur du bénéfice de l'immunité

civile dans le cadre du système de la formation professionnelle individuelle et elle estime que ce système offre des avantages non seulement à l'employeur mais aussi à l'apprenant. Par ailleurs, elle expose que les avantages pour l'employeur doivent être nuancés, parce que l'employeur doit payer une prime d'assurance et une prime de productivité, ne peut pas sans raison mettre un terme à la formation professionnelle individuelle et est obligé d'offrir un contrat de travail à l'apprenant à la fin de la formation. Enfin, elle estime que l'arrêt n° 94/2009, du 4 juin 2009, auquel renvoie le Conseil des ministres, n'est pas pertinent en l'espèce.

A.7. A.D. et E.D. déduisent de l'article 1er de la loi sur les accidents du travail et de l'article 1er, § 3, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs que l'employeur chez qui une personne suit une formation professionnelle individuelle ne peut pas se prévaloir de l'immunité résultant de l'article 46 de la loi sur les accidents du travail. Ils attirent l'attention sur le fait que l'article 1er, § 3, de la loi précitée du 27 juin 1969 dispose que la loi ne s'applique pas aux services d'orientation scolaire ou professionnelle appartenant au secteur public. Ils estiment que la loi sur les accidents du travail ne peut pas trouver à s'appliquer aux employeurs concernés, puisqu'un contrat relatif à la formation professionnelle individuelle est conclu par le VDAB et puisque ce service doit être considéré comme un service d'orientation scolaire ou professionnelle appartenant au secteur public.

A.8. A.D. et E.D. font valoir qu'une formation professionnelle individuelle procure des avantages importants pour l'employeur, parce que le coût d'embauche d'un apprenant est considérablement inférieur au coût d'embauche d'un travailleur. Ils relèvent que l'employeur ne doit pas payer de salaire, de cotisations de sécurité sociale, de pécule de vacances, de prime de fin d'année, ni de salaire garanti en cas de maladie. Ils attirent également l'attention sur le fait que l'assurance que doit conclure l'employeur est une assurance de droit commun et que cette assurance, même si elle doit offrir les mêmes garanties que l'assurance visée dans la loi sur les accidents du travail, n'a pas la même portée qu'une assurance sur les accidents du travail, telle qu'elle est organisée par cette loi.

A.9. A.D. et E.D. considèrent qu'il ressort de ce qui précède que la situation d'un employeur qui occupe un travailleur n'est pas comparable à la situation d'un employeur chez qui une personne suit une formation professionnelle individuelle. Ils sont aussi d'avis que la différence de traitement mentionnée dans la question préjudicielle est raisonnablement justifiée, parce que le statut du travailleur diffère fondamentalement de celui de la personne qui suit une formation professionnelle individuelle et parce que les charges financières que doit supporter un employeur pour la formation d'un apprenant sont considérablement inférieures à celles qu'il doit supporter pour l'embauche d'un travailleur. Ils relèvent aussi que les conséquences d'un accident du travail pour la victime sont différentes, selon qu'il s'agit d'un travailleur ou d'une personne qui suit une formation professionnelle individuelle, notamment parce que la loi prévoit, pour le travailleur ayant une incapacité de travail de 100 % à la suite de l'accident, la possibilité d'être indemnisé par une allocation d'accident du travail mensuelle, tandis que tel n'est pas le cas pour une personne qui suit une formation professionnelle individuelle.

- B -

B.1. Bien que la question préjudicielle renvoie aux articles 1er, 2, et 41 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail (ci-après : la loi sur les accidents du travail), il ressort de cette question et de la motivation de la décision de renvoi que sont en réalité visés les articles 1er, 2 et 46 de cette loi.

Ces articles disposent :

« Art. 1er. La présente loi est applicable à toutes les personnes qui, en qualité d'employeur, de travailleur ou de personne assimilée, sont assujetties pour tout ou en partie, à :

1° la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;

2° [...];

3° l'arrêté-loi du 7 février 1945 concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande.

Art. 2. La présente loi est également applicable aux armateurs qui exploitent leur propre bâtiment; ils sont réputés être à la fois employeur et travailleur ».

« Art. 46. § 1er. Indépendamment des droits découlant de la présente loi, une action en justice peut être intentée, conformément aux règles de la responsabilité civile, par la victime ou ses ayants droit :

1° contre l'employeur qui a causé intentionnellement l'accident du travail ou causé intentionnellement un accident ayant entraîné un accident du travail;

2° contre l'employeur, dans la mesure où l'accident du travail a causé des dommages aux biens du travailleur;

3° contre le mandataire ou le préposé de l'employeur qui a causé intentionnellement l'accident du travail;

4° contre les personnes autres que l'employeur, ses mandataires ou préposés, qui sont responsables de l'accident;

5° contre l'employeur, ses mandataires ou préposés, lorsque l'accident est survenu sur le chemin du travail.

6° contre l'employeur, ses mandataires ou préposés lorsque l'accident est un accident de roulage. Par accident de roulage, on entend tout accident de la circulation routière impliquant un ou plusieurs véhicules, automoteurs ou non, et lié à la circulation sur la voie publique.

7° contre l'employeur qui, ayant méconnu gravement les obligations que lui imposent les dispositions légales et réglementaires relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, a exposé les travailleurs au risque d'accident du travail, alors que les fonctionnaires désignés pour surveiller l'application desdites dispositions en application des articles 43 à 49 du Code pénal social lui ont par écrit :

a) signalé le danger auquel il expose ces travailleurs;

b) communiqué les infractions qui ont été constatées;

c) prescrit des mesures adéquates;

d) communiqué que s'il néglige de prendre les mesures visées sous c), la victime ou son ayant droit a, en cas d'accident éventuel, la possibilité d'intenter une action civile en responsabilité.

La mise en demeure écrite mentionne les infractions aux prescriptions en matière de sécurité et d'hygiène du travail qui ont été constatées, le risque spécifique d'accident du travail ainsi créé, les mesures concrètes de prévention à prendre ainsi que le délai dans lequel ces mesures doivent être réalisées, sous peine de donner à la victime ou à ses ayants droit la possibilité d'intenter une action en responsabilité civile dans l'éventualité d'un accident.

L'action en responsabilité civile ne peut pas être intentée contre l'employeur qui prouve que l'accident est également dû au non-respect, par le travailleur victime de l'accident, des instructions de sécurité que l'employeur lui a préalablement notifiées par écrit, alors que les moyens de sécurité nécessaires ont été mis à sa disposition.

§ 2. Indépendamment des dispositions du § 1er, l'entreprise d'assurances reste tenue du paiement des indemnités résultant de la présente loi, dans les délais fixés aux articles 41 et 42.

La réparation en droit commun qui ne peut se rapporter à l'indemnisation des dommages corporels, telle qu'elle est couverte par la présente loi, peut se cumuler avec les indemnités résultant de la présente loi ».

B.2. Il est demandé à la Cour si ces dispositions sont compatibles avec les articles 10 et 11 de la Constitution, lorsqu'elles sont interprétées en ce sens que l'employeur ne peut invoquer le régime de l'immunité civile prévu à l'article 46 de la loi sur les accidents du travail lorsque la victime de l'accident du travail est une personne qui suit chez cet employeur une formation professionnelle individuelle, au sens des articles 90 et suivants de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle, alors qu'il peut invoquer cette immunité lorsque la victime est un travailleur ou un apprenti.

B.3.1. En vertu de l'article 46 de la loi sur les accidents du travail, les victimes d'accidents du travail ou leurs ayants droit ne peuvent introduire une action en responsabilité civile contre l'employeur que dans les cas énumérés dans cet article. Cette disposition a pour conséquence que l'employeur dispose en principe d'une immunité civile en cas d'accident du travail.

B.3.2. Cette immunité civile de l'employeur est une des lignes de force de la loi sur les accidents du travail.

La loi sur les accidents du travail remonte à la loi du 24 décembre 1903 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, qui prévoyait la réparation forfaitaire du dommage

résultant d'un accident du travail, le caractère forfaitaire de l'indemnité s'expliquant notamment par une réglementation de la responsabilité s'écartant du droit commun, basée non pas sur la notion de « faute », mais sur celle de « risque professionnel » et sur une répartition de ce risque entre l'employeur et la victime de l'accident du travail.

D'une part, l'employeur était, même en l'absence de toute faute dans son chef, toujours rendu responsable du dommage résultant de l'accident du travail subi par la victime. Ainsi non seulement celle-ci était dispensée de la preuve, souvent très difficile à apporter, de la faute de l'employeur ou de son préposé et de l'existence d'un lien causal entre cette faute et le dommage subi, mais sa propre faute (non intentionnelle) ne faisait pas obstacle à la réparation et n'entraînait pas sa responsabilité si cette faute causait un accident de travail à un tiers. D'autre part, la victime de l'accident du travail percevait une indemnité forfaitaire, qui ne l'indemnisait que partiellement pour le dommage subi. A la suite de plusieurs modifications de la loi, le niveau d'indemnisation des 50 % originaires de la « rémunération de base » a été porté à 66 % et à 100 %.

Lors de l'élaboration de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, le système a été modifié par l'instauration de l'assurance obligatoire, en vertu de laquelle le travailleur ne s'adresse plus à l'employeur mais à « l'assureur-loi ». C'est dès lors le préjudice du travailleur qui est assuré et non plus la responsabilité de l'employeur, de sorte que le système se rapproche d'un mécanisme d'assurances sociales.

B.3.3. L'objectif du système forfaitaire est non seulement d'assurer une protection du revenu du travailleur contre un risque professionnel mais aussi de préserver la paix sociale dans les entreprises en excluant la multiplication des procès en responsabilité.

La réparation forfaitaire sera, dans certains cas, plus importante que ce que la victime aurait pu obtenir en intentant une action de droit commun contre l'auteur de la faute qui a causé l'accident et, dans certains cas, moins importante.

Le financement du système forfaitaire est assuré par les employeurs, qui sont obligés, depuis 1971, de souscrire une assurance en matière d'accidents du travail et de supporter le coût des primes. Le souci de ne pas alourdir la charge économique qui en résulte par une éventuelle obligation de réparer issue du droit commun a conduit le législateur à restreindre le champ des hypothèses susceptibles d'engager la responsabilité civile de l'employeur.

B.4. Le régime de la loi sur les accidents du travail déroge donc au régime de droit commun de la responsabilité.

Ainsi que la Cour l'a déjà jugé à plusieurs reprises (cf. les arrêts n^{os} 115/2002, 102/2004, 124/2004 et 64/2008), ce régime dérogatoire se justifie dans son principe et, pour cette raison, il est admissible que sa comparaison trait pour trait avec celui du droit commun fasse apparaître des différences de traitement tantôt dans un sens, tantôt dans l'autre, sous la réserve que chacune des règles en cause doit être conforme à la logique du système auquel elle appartient.

B.5.1. Les articles 1er et 2 de la loi sur les accidents du travail concernent le champ d'application de cette loi.

En vertu de l'article 1er de la loi sur les accidents du travail, celle-ci est applicable à toutes les personnes qui, en qualité d'employeur, de travailleur ou de personne assimilée, sont assujetties pour tout ou en partie, à (1) la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et (2) l'arrêté-loi du 7 février 1945 concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande.

En vertu de l'article 2, la loi est également applicable aux armateurs qui exploitent leur propre bâtiment; ils sont réputés être à la fois employeur et travailleur.

B.5.2. Les faits de la cause pendante devant le juge *a quo* font apparaître qu'en l'espèce, seul l'article 1er, 1^o, de la loi sur les accidents du travail – qui renvoie à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs – est

pertinent. Les parties à la présente affaire ne sont en effet ni des marins de la marine marchande, ni des armateurs exploitant leur propre bâtiment.

B.5.3. En vertu de l'article 1er, § 1er, alinéa 1er, de la loi précitée du 27 juin 1969, celle-ci est applicable aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de louage de travail.

Sont par ailleurs assimilés aux travailleurs, pour l'application de cette loi : les apprentis et les personnes auxquelles le Roi étend cette application en exécution de l'article 2, § 1er, 1°. Sont assimilées aux employeurs : les personnes qui occupent au travail des apprentis et les personnes désignées par le Roi en application de l'article 2, § 1er, 1° (article 1er, § 1er, alinéa 2, de la loi du 27 juin 1969, dans sa version applicable au litige soumis au juge *a quo*).

Il ressort de l'article 2, § 1er, 1°, de la loi du 27 juin 1969 que le Roi ne peut assimiler des personnes à des employeurs que pour autant que des prestations de travail soient effectuées sous leur autorité moyennant le paiement d'une rémunération (Cass., 12 septembre 1994, *Pas.*, 1994, n° 370).

B.6.1. En Communauté flamande, la formation professionnelle individuelle est régie par l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle, pris en exécution du décret du 7 mai 2004 relatif à la création de l'agence autonomisée externe de droit public « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding ».

B.6.2. En vertu de l'article 90 de cet arrêté, on entend par formation professionnelle individuelle : « la formation professionnelle, visée à l'article 61, 1°, si elle est dispensée dans une entreprise, par une association sans but lucratif ou une autorité administrative ».

En vertu des articles 91 et 92, l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle (ci-après : « VDAB ») décide si un demandeur d'emploi peut suivre une formation professionnelle individuelle, fixe, dans les limites définies à l'article 92, la durée de cette formation et décide de la prolongation ou de la cessation prématurée de la formation professionnelle individuelle.

En vertu de l'article 93, l'apprenant qui suit une formation professionnelle individuelle bénéficie d'une « prime de productivité », dont le montant s'exprime en principe par un pourcentage de l'écart entre le salaire normal de la profession et le revenu auquel l'apprenant peut prétendre pour cause de chômage, de revenu d'intégration ou d'aide sociale financière. La prime de productivité est payée à l'apprenant par le VDAB, mais l'entreprise dans laquelle l'apprenant suit la formation est tenue de verser chaque mois au VDAB un montant correspondant à l'écart entre le salaire normal de la profession et l'allocation de chômage moyenne.

En vertu de l'article 94, l'employeur s'engage à occuper l'apprenant consécutivement à sa formation professionnelle individuelle dans son entreprise dans les liens d'un contrat de travail à durée en principe indéterminée.

B.6.3. Il en ressort que l'apprenant qui suit une formation professionnelle individuelle dans une entreprise ne peut travailler pour cette entreprise contre rémunération et n'est pas lié à l'entreprise par un contrat de travail. L'apprenant ne saurait dès lors être considéré comme un travailleur au sens de la loi sur les accidents du travail. Bien que le Roi puisse, en vertu de l'article 3 de la loi sur les accidents du travail, étendre le champ d'application de cette loi à d'autres catégories de personnes, il ne l'a pas fait en ce qui concerne les apprenants qui suivent une formation professionnelle individuelle.

B.7. C'est précisément en raison du fait que les personnes qui suivent une formation professionnelle individuelle dans une entreprise ne relèvent pas du champ d'application de la loi sur les accidents du travail que le Gouvernement flamand a prévu, à l'article 95 de l'arrêté précité du 5 juin 2009, que l'employeur doit assurer l'apprenant contre les accidents survenant au cours de la formation et les accidents sur le chemin du lieu de formation. Cette assurance doit accorder les mêmes garanties que celles qui figurent dans la loi sur les accidents du travail et ses arrêtés d'exécution. En cas d'accident, l'indemnité est calculée sur la base du traitement auquel a droit un travailleur majeur travaillant comme salarié dans la profession à apprendre.

B.8. Il découle également du fait que la relation entre l'employeur et l'apprenant n'est pas régie par un contrat de travail et de l'absence de dispositions étendant le champ

d'application de la loi sur les accidents du travail à l'apprenant et à l'employeur chez qui la formation individuelle est suivie que l'employeur ne peut se prévaloir du régime d'immunité civile prévu à l'article 46 de la loi sur les accidents du travail, lorsque la victime d'un accident du travail est un apprenant qui suit une formation professionnelle individuelle.

Les dispositions en cause font donc naître une différence de traitement entre, d'une part, l'employeur d'un travailleur ou d'un apprenti qui est victime d'un accident du travail et, d'autre part, l'employeur chez qui un apprenant suit une formation professionnelle individuelle et est victime d'un tel accident.

B.9. Comme il est dit en B.4, une comparaison plus approfondie du régime contenu dans la loi sur les accidents du travail et du régime de droit commun de la responsabilité, qui, en l'espèce, reste d'application pour l'employeur chez qui un apprenant suivant une formation professionnelle individuelle est victime d'un accident du travail, peut faire apparaître des différences de traitement, tantôt dans un sens, tantôt dans l'autre. Sous la réserve que chacune des règles en cause soit conforme à la logique du régime auquel appartient cette règle, de telles différences ne sont pas incompatibles avec le principe d'égalité et de non-discrimination.

B.10.1. Il est conforme à la logique du régime de la loi sur les accidents du travail que le champ d'application de cette dernière soit, en ce qui concerne les employeurs, limité en principe à ceux qui occupent des personnes qui bénéficient de la protection de cette loi. Cette loi contient en effet un ensemble équilibré de règles qui, prises isolément, sont tantôt en faveur tantôt au détriment des employeurs ou des travailleurs.

De manière plus générale, il est conforme à la logique du régime fédéral de la sécurité sociale des travailleurs que le champ d'application de ce dernier soit déterminé entre autres par le critère de l'assujettissement ou non aux cotisations de sécurité sociale. Cette obligation de payer des cotisations de sécurité sociale – affectées, entre autres, au financement du Fonds des accidents du travail - est régie par la loi du 27 juin 1969 précitée, dont le champ d'application est en principe défini par l'existence d'un contrat de travail entre un employeur et un travailleur.

B.10.2. La formation professionnelle individuelle concerne une mesure prise par la Communauté flamande dans le cadre de ses compétences en matière de reconversion et de recyclage professionnels, au sens de l'article 4, 16°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles. Etant donné que la mesure visée porte sur la formation professionnelle de demandeurs d'emploi et non sur l'occupation de ces personnes, il est en principe conforme à la logique de ce régime que les personnes concernées ne soient pas liées par un contrat de travail à l'employeur chez qui elles suivent cette formation.

B.11. Le non-assujettissement de l'employeur à la sécurité sociale des travailleurs en ce qui concerne l'apprenant qui suit une formation individuelle a notamment pour effet que l'employeur ne doit payer aucune cotisation de sécurité sociale pour cet apprenant et qu'il ne contribue donc pas au financement du Fonds des accidents du travail, entre autres. L'employeur se trouve dès lors, vis-à-vis d'un apprenant qui suit une formation individuelle, dans une situation qui diffère de celle dans laquelle il se trouve vis-à-vis d'un travailleur ou d'un apprenti.

En outre, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer l'apprenant. Bien qu'il doive payer une prime de productivité et assurer l'apprenant contre les accidents pouvant survenir pendant la formation ou sur le chemin du lieu de formation, les charges financières qui incombent à l'employeur vis-à-vis d'un apprenant suivant une formation individuelle doivent être considérées comme moins lourdes par rapport aux charges qui lui incombent vis-à-vis d'un travailleur.

B.12. Eu égard aux différences précitées entre, d'une part, les apprenants qui suivent une formation professionnelle individuelle et, d'autre part, les travailleurs et les apprentis, eu égard à la nature différente des obligations qui en découlent pour l'employeur et compte tenu de la spécificité des régimes contenus dans la loi sur les accidents du travail et de la formation professionnelle individuelle, la différence de traitement mentionnée dans la question préjudicielle n'est pas sans justification raisonnable.

B.13. La question préjudicielle appelle une réponse négative.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

Les articles 1er, 2 et 46 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que l'employeur ne peut invoquer le régime d'immunité civile prévu à l'article 46 lorsque la victime d'un accident du travail est une personne qui suit chez lui une formation professionnelle individuelle, au sens des articles 90 et suivants de l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 juin 2009 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ainsi rendu en langue néerlandaise et en langue française, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, le 24 mars 2016.

Le greffier,

Le président,

P.-Y. Dutilleux

E. De Groot