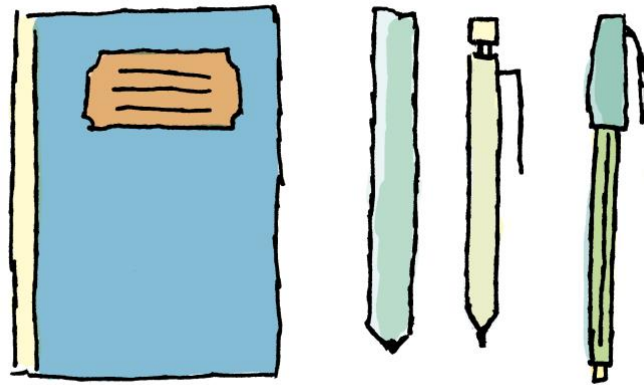


# NCOI Learning

Saison 2021 – 2022

Actualités sociales

Mars – Juin 2022





**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social, dans le secteur privé et le secteur public. Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Fondé en 2014, Sotra compte aujourd'hui 16 avocats spécialisés et est l'un des acteurs les plus importants du marché du droit social, en Belgique. Notre clientèle compte des grandes entreprises, des PME, des administrations publiques et des cadres dirigeants.

En 2018, Sotra a été désigné « Meilleur cabinet belge indépendant en droit social », lors des Trends Legal Awards. En 2019, le cabinet a obtenu le « Prix de l'entreprise citoyenne Cap48 – RTBF », en reconnaissance de son engagement sociétal.

Au-delà de son ancrage belge, Sotra fait partie du réseau international ELLINT, un ensemble intégré de cabinets d'avocats exclusivement spécialisés en droit du travail. Cette intégration nous permet d'offrir à notre clientèle un service coordonné et de haute qualité pour tous les dossiers présentant un intérêt transnational, tout en gardant notre indépendance.

## Présentation des orateurs



### **Valentin HANQUET**

Avocat associé  
valentin.hanquet@sotra.be  
+32 (0) 2 899 50 55

Valentin Hanquet est avocat associé au sein de Sotra.

Inscrit au Barreau de Bruxelles depuis 2012, Valentin pratique le droit du travail individuel et collectif. Il conseille au quotidien des entreprises et des organisations, du secteur privé comme du secteur public, ainsi que des particuliers. Il a développé une expertise particulière en matière de protection des données à caractère personnel et de vie privée au travail.

Valentin est l'auteur de plusieurs publications en droit social et anime très régulièrement des formations et des séminaires thématiques ou d'actualités en droit social.



### **Antoine HALLET**

Collaborateur senior  
antoine.hallet@sotra.be  
+32 (0) 2 899 50 69

Antoine Hallet est avocat collaborateur senior au sein de Sotra.

Inscrit au barreau de Bruxelles depuis 2013, Antoine a rejoint Sotra en 2019. Il pratique le droit du travail dans tous ses aspects et conseille des entreprises du secteur privé, de toute taille, ainsi que des cadres dirigeants.

Antoine est membre du comité de rédaction de la revue juridique « Chroniques de droit social ». Il intervient régulièrement à l'occasion de séminaires et de formations en droit du travail.



## **Actualités sociales**

## 1. Législation

### Table des matières

1.	<p>PECULE DE VACANCES – REMUNERATION VARIABLE – POSSIBILITE DE DEROGATIONS AU MODE DE CALCUL – INSTRUMENT (CCT SECTORIELLE)</p> <p>Arrêté royal du 24 avril 2022 portant modification de l'article 39 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, <i>M.B.</i>, 9 mai 2022.</p>
2.	<p>DISCRIMINATION – POUVOIRS DE L'INSPECTION SOCIALE – « MYSTERY CALLS »</p> <p>Loi du 1<sup>er</sup> avril 2022 modifiant la section 2/1 du Code pénal social concernant les pouvoirs spécifiques des inspecteurs sociaux en matière de constatations relatives à la discrimination, <i>M.B.</i>, 28 avril 2022.</p>
3.	<p>TRAVAIL DE NUIT – TRAVAIL EN EQUIPE – DISPENSE DE VERSEMENT DU PRECOMPTE PROFESSIONNEL – CONDITIONS</p> <p>Loi du 28 mars 2022 portant réduction de charges sur le travail, <i>M.B.</i>, 31 mars 2022.</p>
4.	<p>REFUGIES UKRAINIENS – PROTECTION TEMPORAIRE – ACCES AU MARCHÉ DU TRAVAIL BELGE</p> <p>Décision d'exécution (UE) 2022/382 du Conseil de l'Union européenne du 4 mars 2022 constatant l'existence d'un afflux massif de personnes déplacées en provenance d'Ukraine, au sens de l'article 5 de la directive 2001/55/CE, et ayant pour effet d'introduire une protection temporaire, <i>J.O.U.E.</i>, 4 mars 2022.</p>
5.	<p>DETTES SOCIALES – OBLIGATION DE RETENUE – RESPONSABILITE SOLIDAIRE – MAJORATION DES COTISATIONS – REDUCTION ET EXONERATION DE LA MAJORATION</p> <p>Loi du 28 février 2022 portant des dispositions diverses en matière sociale, <i>M.B.</i>, 9 mars 2022.</p>
6.	<p>CODE DU BIEN-ETRE AU TRAVAIL – EPIDEMIE OU PANDEMIE – MESURES DE PREVENTION SPECIFIQUES</p> <p>Arrêté royal du 21 février 2022 relatif aux mesures de prévention spécifiques au travail en cas d'épidémie ou de pandémie, <i>M.B.</i>, 10 mars 2022.</p>
7.	<p>FUITE DE DONNEES A CARACTERE PERSONNEL – OBLIGATIONS DU RESPONSABLE DE TRAITEMENT – RECOMMANDATIONS DU COMITE EUROPEEN DE LA PROTECTION DES DONNEES (CEPD)</p> <p>CEPD, Guidelines 01/2021 on Examples regarding Personal Data Breach Notification, 14 décembre 2021, <a href="https://edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-012021-examples-regarding-personal-data-breach_fr">https://edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-012021-examples-regarding-personal-data-breach_fr</a>.</p>

## **1. PECULE DE VACANCES – REMUNERATION VARIABLE – POSSIBILITE DE DEROGATIONS AU MODE DE CALCUL – INSTRUMENT (CCT SECTORIELLE)**

**Arrêté royal du 24 avril 2022 portant modification de l'article 39 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, M.B., 9 mai 2022.**

### **1) Régime précédent**

Jusqu'à présent, pour les employés dont la rémunération est partiellement variable, le calcul du pécule de vacances s'opérait en deux phases :

- Un premier pécule de vacances était calculé sur la base de la rémunération fixe du travailleur ;
- Un second pécule de vacances était calculé sur la base de la rémunération variable.

Pour la partie variable, la réglementation en matière de vacances annuelles fixait un cadre permettant de calculer le pécule de vacances. Toutefois, elle offrait la possibilité de déroger à ce cadre, par le biais d'une convention collective de travail sectorielle ou conclue au niveau de l'entreprise.

### **2) Nouveautés**

Par un arrêté royal du 24 avril 2022, le gouvernement restreint la faculté pour les employeurs de déroger au cadre réglementaire en matière de calcul du pécule de vacances sur la rémunération variable.

Désormais, il ne sera permis de déroger au cadre réglementaire que moyennant la conclusion d'une convention collective de travail sectorielle. Les dérogations conclues au niveau de l'entreprise ne seront donc plus autorisées.

Il convient toutefois de noter que les conventions collectives de travail d'entreprise, en vigueur à la date de l'entrée en vigueur du nouveau régime, continueront à s'appliquer.

### **3) Entrée en vigueur**

Les modifications précitées sont entrées en vigueur le 19 mai 2022.

## 2. DISCRIMINATION – POUVOIRS DE L'INSPECTION SOCIALE – « MYSTERY CALLS »

**Loi du 1<sup>er</sup> avril 2022 modifiant la section 2/1 du Code pénal social concernant les pouvoirs spécifiques des inspecteurs sociaux en matière de constations relatives à la discrimination, M.B., 28 avril 2022.**

### 1) Contexte

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2018, les inspecteurs sociaux disposent de pouvoirs spécifiques en matière de recherche et de lutte contre les discriminations.

Concrètement, l'inspection peut réaliser des tests de situation anonymes (« *mystery calls* ») afin de détecter la discrimination. L'agent peut ainsi se faire passer pour un client ou un (candidat-)travailleur auprès des entreprises, dans le but de vérifier l'existence de comportements discriminatoires.

Dans la pratique, il est apparu que la mesure était très rarement appliquée (moins de 10 tests en 3 ans, semble-t-il). En cause notamment : plusieurs obstacles juridiques liés aux conditions de mise en œuvre de la mesure.

### 2) Nouveautés

Le législateur a revu sa copie et adopté une loi modificative, le 31 mars 2022. Nous commentons les principales modifications :

**i)** Désormais, l'inspection sociale pourra recourir plus facilement à la mesure. Auparavant, les inspecteurs devaient *nécessairement* se baser sur des résultats de *datamining* et de *datamatching*. Ce ne sera plus le cas, l'inspection pouvant agir également :

- En présence d'indications objectives de discrimination ; OU
- À la suite d'une plainte étayée ou d'un signalement.

**ii)** Dans sa version précédente, la loi prévoyait que les faits punissables (mais exemptés de peine) commis par l'inspection (ex. : faux en écriture, port de faux nom, etc.) devaient être moins graves que ceux recherchés. Cette disposition rendait impossible le recours aux *mystery calls*, dans la mesure où les faits de discrimination sont bien moins sévèrement sanctionnés que les faits punissables en question...

La nouvelle loi supprime donc cette condition.

**iii)** Enfin, les inspecteurs sociaux pourront dorénavant recourir à des tiers (ne faisant pas partie de l'inspection) dans l'application des tests de discrimination. A titre d'exemple, il pourrait être demandé à des individus de postuler fictivement auprès d'entreprises soupçonnées de discrimination.

Un arrêté royal doit encore déterminer les conditions de ce recours à des tiers.



### **3) Entrée en vigueur**

La loi, adoptée en séance plénière le 31 mars 2022, devrait être publiée et entrer en vigueur très prochainement.



### **3. TRAVAIL DE NUIT – TRAVAIL EN EQUIPE – DISPENSE DE VERSEMENT DU PRECOMPTE PROFESSIONNEL – CONDITIONS**

**Loi du 28 mars 2022 portant réduction de charges sur le travail, M.B., 31 mars 2022.**

#### **1) Ancien régime**

En cas de travail en équipe ou de nuit, l'employeur peut bénéficier d'une dispense partielle du versement du précompte professionnel, aux conditions suivantes :

- L'employeur organise du travail de nuit ou en équipe (système dans lequel au moins deux équipes composées de minimum deux travailleurs se succèdent au même poste, sans interruption) ;
- L'employeur octroie une prime d'équipe ou de nuit ;
- L'employeur est, en principe, redevable du précompte professionnel sur cette prime ;
- Les travailleurs effectuent au moins un tiers de leurs heures en équipe ou de nuit au cours du mois concerné.

Lorsque ces conditions sont réunies, l'employeur doit retenir le précompte professionnel du salaire du travailleur, mais il est dispensé de verser au fisc un montant de précompte équivalent à 22,8 % des rémunérations imposables des travailleurs concernés.

L'exonération s'élève à 25 % pour les entreprises qui appliquent un régime de travail en continu.

#### **2) Nouveautés**

La loi du 28 mars 2022 durcit, à plusieurs niveaux, les conditions pour bénéficier d'une telle dispense :

- Les primes d'équipe et de nuit doivent désormais atteindre un plafond minimum :
  - Pour la prime d'équipe : au moins 2 % de la rémunération attribuée au travailleur pour une heure de travail ;
  - Pour la prime de nuit, au moins 12 % de la rémunération attribuée au travailleur pour une heure de travail ;
- A partir du 1<sup>er</sup> avril 2024, la prime d'équipe devra être prévue dans le règlement de travail, une convention collective de travail ou le contrat de travail ;
- L'employeur doit fournir, lors de la déclaration au précompte professionnel, la preuve que les travailleurs concernés ont effectué un travail d'équipe ou de nuit pendant la période visée par la déclaration.

Les modifications sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2022 et s'appliquent aux rémunérations octroyées à partir de cette date.

#### **4. REFUGIES UKRAINIENS – PROTECTION TEMPORAIRE – ACCES AU MARCHÉ DU TRAVAIL BELGE**

**Décision d'exécution (UE) 2022/382 du Conseil de l'Union européenne du 4 mars 2022 constatant l'existence d'un afflux massif de personnes déplacées en provenance d'Ukraine, au sens de l'article 5 de la directive 2001/55/CE, et ayant pour effet d'introduire une protection temporaire, J.O.U.E., 4 mars 2022.**

##### **1) Contexte**

Le 4 mars 2022, le Conseil de l'Union européenne a activé la directive 2001/55/CE sur la protection temporaire en cas d'afflux massif de personnes déplacées, pour répondre à la crise des réfugiés ukrainiens.

Concrètement, ceci implique que les Ukrainiens peuvent désormais obtenir un permis de séjour temporaire sans devoir passer par la procédure ordinaire.

##### **2) Champ d'application**

La protection temporaire s'applique :

- Aux Ukrainiens qui résidaient en Ukraine avant le 24 février 2022 ;
- Aux apatrides et aux ressortissants de pays-tiers qui bénéficiaient d'une protection internationale en Ukraine avant le 24 février 2022 ;
- Aux membres de leur famille.

##### **3) Obligations administratives**

Toute personne désirant recourir à cette protection temporaire doit respecter la procédure suivante :

- L'intéressé doit se présenter personnellement, muni de ses documents d'identité, au centre national d'enregistrement, situé actuellement au Heysel à Bruxelles ;
- Si les conditions de la protection temporaire sont réunies, l'intéressé se voit délivrer une attestation, qu'il doit présenter à l'autorité communale de son lieu de résidence principale ;
- L'administration communale délivre ensuite un titre de séjour (une carte A) à l'intéressé et l'inscrit au registre des étrangers.

La protection temporaire dure en principe un an (c'est-à-dire jusqu'au 4 mars 2023) et est renouvelable pour une durée maximale d'un an.

##### **4) Accès au marché du travail**

La délivrance de la carte A donne directement aux ressortissants ukrainiens un accès illimité au marché du travail belge. Ainsi, ils peuvent travailler pour n'importe quel employeur, sans restriction.



L'employeur qui souhaite occuper des Ukrainiens bénéficiant de cette protection temporaire doit uniquement respecter les obligations suivantes :

- Il doit vérifier au préalable si le travailleur est en possession du document provisoire ou de la carte A ;
- Il doit conserver une copie du titre de séjour pendant la durée de l'occupation ;
- Il doit déclarer le début et la fin de l'occupation au moyen d'une déclaration DIMONA.

Si des ressortissants ukrainiens souhaitent travailler en tant qu'indépendants, ils doivent alors demander une carte professionnelle selon la procédure ordinaire.

## 5. DETTES SOCIALES – OBLIGATION DE RETENUE – RESPONSABILITE SOLIDAIRE – MAJORATION DES COTISATIONS – REDUCTION ET EXONERATION DE LA MAJORATION

Loi du 28 février 2022 portant des dispositions diverses en matière sociale, *M.B.*, 9 mars 2022.

### 1) Contexte et principes

Pour certains secteurs d'activité (travaux immobiliers, livraison de béton prêt à l'emploi, gardiennage et surveillance, secteur de la viande), la loi impose de vérifier si son cocontractant (entrepreneur ou sous-traitant) a des dettes sociales.

Si c'est le cas, le donneur d'ordre doit retenir **35 % du montant** dont il est redevable à l'égard de son cocontractant, pour le reverser à l'ONSS.

A défaut d'une telle retenue, le donneur d'ordre peut être déclaré solidairement responsable du paiement de ces dettes sociales, à concurrence du prix total des travaux concédés. Sanction supplémentaire : le donneur d'ordre sera redevable envers l'ONSS du montant de la retenue non réalisée, ainsi que d'une majoration équivalant à ce montant.

A cet égard, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2013, l'ONSS pouvait réduire cette majoration lorsque l'entrepreneur ou le sous-traitant n'était pas débiteur de cotisations de sécurité sociale. En outre, l'ONSS pouvait octroyer une dispense de 50 % de la majoration lorsque l'absence de paiement résultait de « circonstances exceptionnelles ». Un recours était possible contre la décision de l'ONSS, endéans les trois mois de sa notification.

### 2) Nouveautés

La loi commentée apporte des modifications à ce régime.

Le donneur d'ordre peut désormais, dans les 30 jours de la notification de la décision, communiquer à l'ONSS ses moyens de défense en vue d'une réduction de la majoration. Deux options sont alors envisageables :

- Soit l'ONSS décide d'octroyer, sur base des éléments du dossier, **une réduction de 20 %** de la majoration ;
- Soit l'ONSS décide d'octroyer, en raison d'un cas de force majeure établi, **une exonération totale** de la majoration. Dans ce cas, le donneur d'ordre ne doit présenter aucune dette sociale au moment de l'application de la majoration.

La possibilité d'introduire un recours contre de la décision de l'ONSS demeure (endéans les trois mois de la notification de la décision).

Ces nouvelles règles sont entrées en vigueur avec effet rétroactif au 12 novembre 2020.

## 6. CODE DU BIEN-ETRE AU TRAVAIL – EPIDEMIE OU PANDEMIE – MESURES DE PREVENTION SPECIFIQUES

**Arrêté royal du 21 février 2022 relatif aux mesures de prévention spécifiques au travail en cas d'épidémie ou de pandémie, M.B., 10 mars 2022.**

### 1) Contexte

L'arrêté royal commenté insère un nouvel article I.2-27 au Code du bien-être au travail. Il est entré en vigueur le 7 mars 2022.

Cet arrêté royal ajoute un cadre structurel en matière de prévention des épidémies sur le lieu de travail. La réforme vise à permettre aux employeurs de prendre des mesures spécifiques et de répondre proactivement aux problématiques liées à la survenance d'une épidémie.

Dans ce cadre, la réforme ancre structurellement les obligations imposées aux employeurs lors de l'épidémie de Covid-19. En cas de nouvelle épidémie ou de nouvelle pandémie, l'employeur devra prendre les mesures adaptées afin d'assurer des conditions de travail sûres aux travailleurs et éviter la fermeture de l'entreprise.

### 2) Mesures de prévention à adopter en cas d'épidémie

Si une nouvelle épidémie ou une nouvelle pandémie est déclarée par le gouvernement, l'employeur doit adopter en temps utile des mesures de prévention utiles et appropriées, à savoir des prescriptions de santé et de sécurité de natures matérielle, technique et organisationnelle, visant à empêcher la propagation de l'agent infectieux et à limiter l'impact de l'épidémie sur l'organisation du travail.

Plus spécifiquement, il s'agit de mesures :

- En matière d'information et de sensibilisation (sur la ventilation, le port du masque, la distance de sécurité entre les travailleurs, l'aération, le télétravail, etc.) ;
- Visant les trajets domicile-lieu de travail et les déplacements professionnels des travailleurs ;
- À l'intérieur de l'entreprise (organisation des pauses-déjeuner, de l'accès aux douches et aux toilettes, des réunions, des *teambuildings*, etc.) ;
- En matière de contacts avec des tiers ;
- En cas de maladie, de quarantaine ou d'isolement d'un travailleur.

Par ailleurs, lorsqu'il adopte des mesures de prévention spécifiques, l'employeur doit :

- Tenir compte des recommandations des experts et des autorités compétentes ;
- Tenir compte de la circulation réelle de l'agent infectieux dans son entreprise ;
- Consulter le conseiller en prévention-médecin du travail ;
- Respecter les règles de la concertation sociale (avec le CE et/ou le CPPT).

L'employeur qui adopte les mesures reprises dans le « Guide générique pour travailler en toute sécurité pendant une épidémie ou une pandémie » (éventuellement complétées au niveau sectoriel) est présumé avoir pris des mesures suffisantes.

S'il prend d'autres mesures, l'employeur doit pouvoir démontrer que ces autres mesures offrent un niveau de protection équivalent.

### 3) Phases

Les mesures spécifiques de prévention varient selon la gravité de l'épidémie ou de la pandémie. Trois phases successives sont envisagées :

	Type de mesures	Activation
<b>Phase de vigilance</b>	Mesures de <b>protection de base</b> pour contrôler la propagation d'un agent infectieux dans l'entreprise	A la publication d'un arrêté royal déclarant une épidémie/pandémie, jusqu'à deux mois après la fin de la situation d'urgence épidémique (« phase de suivi »)
<b>Phase d'intervention</b>	Mesures pour <b>contrôler</b> une épidémie (imminente) et/ou <b>limiter</b> la propagation d'un agent infectieux (par exemple, dans la gestion des « clusters »)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En cas d'épidémie dans l'entreprise : par l'employeur (après l'avis du conseiller en prévention-médecin du travail) ;</li> <li>• En cas d'épidémie dans le secteur : par un protocole conclu au sein de la commission paritaire compétente ;</li> </ul>
<b>Phase critique</b>	Mesures pour <b>contenir</b> une épidémie/pandémie généralisée et éviter le confinement ou la fermeture de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En cas d'épidémie dans le pays (ou une partie) : par l'autorité compétente.</li> </ul>

## 7. FUITE DE DONNEES A CARACTERE PERSONNEL – OBLIGATIONS DU RESPONSABLE DE TRAITEMENT – RECOMMANDATIONS DU COMITE EUROPEEN DE LA PROTECTION DES DONNEES (CEPD)

CEPD, Guidelines 01/2021 on Examples regarding Personal Data Breach Notification, 14 décembre 2021, [https://edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-012021-examples-regarding-personal-data-breach\\_fr](https://edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-012021-examples-regarding-personal-data-breach_fr).

### 1) Contexte et généralités

Le Comité Européen de la Protection des Données (« CEPD ») a récemment publié des lignes directrices illustrant les obligations à respecter en cas de fuite de données personnelles : vol ou perte de documents, e-mail envoyé par erreur, etc. Nous analysons plusieurs cas pratiques issus de ces lignes directrices.

Au sens du Règlement Général sur la Protection des Données (« RGPD »), la violation de données à caractère personnel se définit comme toute violation de la sécurité entraînant, de manière accidentelle ou illicite, la destruction, la perte, l'altération, la divulgation non autorisée de données à caractère personnel transmises, conservées ou traitées d'une autre manière, ou l'accès non autorisé à de telles données.

En cas de violation, le responsable du traitement est tenu :

- 1) **En toutes hypothèses** : de documenter la violation, les faits et les mesures prises pour y remédier, dans un registre interne ;
- 2) **Éventuellement** : de notifier la violation à l'Autorité de protection des données (APD), dans les 72 heures après la prise de connaissance de la violation, s'il existe « *un risque pour les droits et libertés des personnes* » ;
- 3) **Éventuellement** : de notifier en outre cette violation à la personne concernée, dans les meilleurs délais, s'il existe « *un risque élevé pour les droits et libertés d'une personne physique* ».

En pratique, il appartient au responsable du traitement d'évaluer s'il y a lieu de notifier la violation auprès de l'autorité de contrôle et de la personne concernée. La responsabilité lui incombe. Afin de faciliter cette tâche, le CEPD a publié des lignes directrices, reprenant différents cas pratiques issus de situations soumises aux autorités de contrôle européennes.

### 2) Cas pratiques

#### i) Vol de l'ordinateur d'un travailleur

Lors d'un cambriolage, l'ordinateur d'un travailleur est volé. De nombreuses données personnelles y sont enregistrées. L'ordinateur est protégé par un mot de passe « fort ». Les données sont cryptées. Une sauvegarde externe étant disponible, l'employeur a pu supprimer à distance le contenu de l'ordinateur.

Compte tenu des mesures (adéquates) prises par l'employeur, le CEPD estime que ce dernier n'est pas tenu de notifier la violation à l'autorité de contrôle, ni aux personnes concernées.

*ii) Conservation de données confidentielles après un licenciement*

Un travailleur est licencié. Durant son préavis, il prend copie (sur une clé USB personnelle) des données de clients.

Compte tenu du risque pour les droits et libertés des personnes concernées, le CEPD estime que l'employeur est tenu de notifier la violation à l'autorité de contrôle. Par contre, il n'est pas tenu de notifier la violation aux personnes concernées, dès lors qu'aucune donnée « sensible » n'est visée et qu'il s'agit de données limitées.

Cette violation aurait pu être évitée, d'une part, en restreignant au maximum les accès et d'autre part, en interdisant tout téléchargement sur des supports de stockage externes.

*iii) Erreur lors de l'envoi d'un e-mail*

Un travailleur adresse un e-mail à des demandeurs d'emploi. Par erreur, une annexe est reprise, contenant les coordonnées et le numéro de registre national de l'ensemble des demandeurs d'emploi (60.000 personnes).

Compte tenu du caractère sensible des données, du nombre de personnes concernées et de l'impact potentiel de la fuite, le CEPD estime que l'employeur est tenu de notifier la violation à l'autorité de contrôle ainsi qu'aux personnes concernées.

Cette violation aurait pu être évitée en adoptant une politique appropriée pour l'utilisation des boîtes e-mail au sein de l'entreprise.



## 2. Jurisprudence

### Table des matières

1.	INAPTITUDE DEFINITIVE A EXERCER LE TRAVAIL CONVENU – HANDICAP – AMENAGEMENTS RAISONNABLES – OBLIGATION DE PROPOSER UN NOUVEAU POSTE – DISCRIMINATION  C.J.U.E., 10 février 2022, C-485/20, X c. HR Rail SA, <a href="http://www.curia.europa.eu">www.curia.europa.eu</a> .
2.	ENTRAVE MECHANTE A LA CIRCULATION ROUTIERE – INFRACTION PENALE – CAUSE DE JUSTIFICATION – DROIT DE GREVE – LIMITES  Cass., 23 mars 2022, R.G. P.21.1500.F, <a href="http://www.juportal.be">www.juportal.be</a> .
3.	CONCURRENCE DELOYALE APRES LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL – PRESCRIPTION – DROIT COMMUN (CODE CIVIL)  Cass., 24 janvier 2022. R.G. S.19.0037.N-S.20.0016.N, <a href="http://www.juportal.be">www.juportal.be</a> .
4.	REMUNERATION VARIABLE – BONUS LIE AUX OBJECTIFS – PRINCIPE D’EXECUTION DE BONNE FOI – ABUS DE DROIT  Cass., 20 décembre 2021, R.G. S.18.0089.N., <a href="http://www.juportal.be">www.juportal.be</a> .
5.	LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE – FAITS DE LA VIE PRIVEE – HOMICIDE VOLONTAIRE  Cour trav. Liège (div. Namur), 17 mars 2022, R.G. n° 2021/AN/23, <i>inédit</i> .
6.	RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – TRAJET DE REINTEGRATION – DECISION DEFINITIVE – ERREUR DU CONSEILLER EN PREVENTION – DEMANDE DE REINTEGRATION – REFUS – ACTE EQUIPOLLENT A RUPTURE  Cour trav. Bruxelles, 1 <sup>er</sup> mars 2022, R.G. n° 2020/AB/568, <i>inédit</i> .
7.	LICENCIEMENT DURANT UNE INCAPACITE DE TRAVAIL – DISCRIMINATION SUR LA BASE DU HANDICAP – DISCRIMINATION SUR LA BASE DE L’ETAT DE SANTE – JUSTIFICATION DE LA DISTINCTION  Cour trav. Bruxelles, 3 février 2022, R.G. n° 2018/AB/1003, <i>inédit</i> .
8.	POLITIQUE DE NEUTRALITE – INTERDICTION GENERALISEE DU PORT DE SIGNES CONVICTIONNELS – DISCRIMINATION INDIRECTE SUR LA BASE DE LA CONVICTION RELIGIEUSE – CRITERE DU BESOIN VERITABLE DE L’ENTREPRISE  Cour trav. Liège (div. Liège), 20 décembre 2021, R.G. n° 2019/AL/345, <i>inédit</i> .
9.	LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE – VIOLATION DE PROCEDURES INTERNES  Cour trav. Bruxelles, 7 décembre 2021, R.G. n° 2020/AB/654, <i>inédit</i> .
10.	CHOMAGE TEMPORAIRE « CORONA » – ENGAGEMENT DE TRAVAILLEURS SUPPLEMENTAIRES – INTERDICTION – PORTEE  Trib. trav. Liège – div. Dinant, 25 février 2022, R.G. n° 21/303/A, <i>inédit</i> .



11.	LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE – AGRESSION PHYSIQUE ENTRE COLLEGUES – FAITS COMMIS EN DEHORS DE LA SPHERE DU TRAVAIL  Trib. trav. nl. Bruxelles, 10 février 2022, R.G. n° 21/55/A, <i>inédit</i> .
-----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 1. INAPTITUDE DEFINITIVE A EXERCER LE TRAVAIL CONVENU – HANDICAP – AMENAGEMENTS RAISONNABLES – OBLIGATION DE PROPOSER UN NOUVEAU POSTE – DISCRIMINATION

C.J.U.E., 10 février 2022, C-485/20, X c. HR Rail SA, [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

### 1) Contexte

Un agent en période de stage est déclaré définitivement inapte à exercer la fonction pour laquelle il a été recruté. L'employeur le licencie. Dans le statut du personnel, aucune procédure de reclassement n'était prévue en faveur des stagiaires (contrairement aux agents nommés à titre définitif).

Le stagiaire conteste cette décision devant le Conseil d'État en mettant notamment en avant l'existence d'une discrimination basée sur son handicap. L'intéressé estime en effet que son employeur aurait dû lui proposer une autre fonction au lieu de mettre un terme à son stage.

Le Conseil d'État saisit la Cour de Justice de l'Union européenne de la question de savoir si l'obligation de proposer des « aménagements raisonnables » se limite aux adaptations du poste ou inclut également l'obligation d'offrir un autre emploi adapté.

### 2) Décision de la Cour de Justice

La Cour note que le 20<sup>ème</sup> considérant de la Directive 2000/78 définit la notion d'aménagements raisonnables comme étant :

*« Des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement de locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement ».*

La Cour souligne cependant qu'il s'agit là d'une énumération non exhaustive.

La Cour juge que la notion d'aménagement raisonnable doit, au vu de la finalité de la directive, être interprétée largement et qu'une réaffectation dans un autre emploi est susceptible de constituer une mesure appropriée.

Pour la Cour, la référence faite, dans la Directive, à l'aménagement du « poste de travail » doit être comprise comme soulignant le caractère prioritaire d'un tel aménagement au regard d'autres mesures permettant d'adapter l'environnement de travail de la personne handicapée.

Autrement dit, lorsque, comme en l'espèce, le travailleur est déclaré définitivement inapte pour la fonction pour laquelle il a été engagé, l'employeur a l'obligation de lui proposer une nouvelle affectation, pour autant que cette obligation n'entraîne pas une charge disproportionnée pour l'employeur. A cet égard, la Cour précise que l'obligation de réaffectation n'existe qu'en présence d'au moins un poste vacant au sein de l'entreprise que le travailleur est susceptible d'occuper.

### **Que retenir ?**

***Selon la Cour de Justice, l'obligation de l'employeur de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'un travailleur en situation de handicap doit s'apprécier prioritairement au regard de la fonction exercée par ce dernier, mais ne s'arrête pas là.***

***Lorsqu'un tel aménagement n'est pas possible, l'employeur doit proposer à l'intéressé un autre poste de travail, s'il existe en son sein un poste vacant pour lequel le travailleur dispose des compétences, des capacités et des disponibilités requises et qu'une telle réaffectation n'impose pas à l'employeur une charge disproportionnée.***

***L'employeur – privé ou public – qui met fin à la relation de travail sans avoir examiné la possibilité d'offrir un autre poste de travail à la personne en situation d'handicap peut donc se voir condamner pour discrimination. Cette obligation vaut quel que soit le statut du travailleur, donc peu importe qu'il soit définitivement engagé ou qu'il effectue un stage consécutif à son recrutement.***

***Notons également que dans le contexte d'un trajet de réintégration, l'employeur devait déjà proposer un emploi alternatif lorsque le travailleur est déclaré définitivement inapte à sa fonction, mais apte pour un autre travail.***

## 2. ENTRAVE MECHANTE A LA CIRCULATION ROUTIERE – INFRACTION PENALE – CAUSE DE JUSTIFICATION – DROIT DE GREVE – LIMITES

Cass., 23 mars 2022, R.G. P.21.1500.F, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

### 1) Contexte

Dans le contexte d'une grève nationale lancée à l'initiative de la F.G.T.B. en réaction aux mesures adoptées par le gouvernement fédéral, plus d'une centaine de militants installent des piquets de grève sur le pont de Cheratte, occasionnant près de 400 kilomètres de bouchon et d'importants dégâts matériels.

Ultérieurement, plusieurs grévistes sont poursuivis du chef de l'infraction pénale « *d'entrave méchante à la circulation* » (art. 406 du Code pénal). Les auteurs sont condamnés à des peines d'emprisonnement (allant jusqu'à un mois de prison, avec sursis) et à des amendes. Dans ce cadre, les responsables syndicaux sont les plus lourdement sanctionnés.

L'affaire est portée devant la Cour de cassation.

### 2) Décision de la Cour

La Cour revient sur les moyens avancés par les militants de la F.G.T.B. Elle considère que, contrairement à ce qu'ils soutiennent :

- Le fait qu'ils soient arrivés sur le pont après l'érection des barrages n'a pas pour effet qu'ils n'ont pas commis l'infraction d'entrave méchante à la circulation. Cette infraction, bien qu'instantanée, vise les personnes qui ont édifié le barrage, mais également toute personne qui contribue à maintenir l'existence et les effets du blocage ;
- Le principe de proportionnalité n'est pas violé lorsque l'on fait primer la répression d'actes qui portent atteinte à la circulation (soit un objectif d'intérêt général) sur l'intérêt des représentants syndicaux à faire entendre leurs revendications. La Cour rappelle que le droit de grève peut s'exercer sans commettre d'infraction ;
- La sévérité de la sanction infligée à certains militants n'est pas due à leur qualité de représentant syndical, mais s'explique par le mésusage de l'autorité et de la capacité à se faire obéir que cette fonction procure sur les manifestants. Notons que dans l'examen de ce moyen, la Cour affirme que la Charte sociale européenne, qui garantit le droit à des actions collectives (dont le droit de grève) n'aurait pas d'effet direct en droit belge en raison de son manque de clarté et de précision. Autrement dit, les syndicalistes ne pourraient en tirer un quelconque droit, leur permettant de contester les sanctions pénales.

La Cour rejette dès lors le pourvoi.

### **Que retenir ?**

***Dans cet arrêt, la Cour de cassation affirme deux principes essentiels : d'une part, le droit de grève et la liberté d'expression ne sont pas absolus et d'autre part, la qualité de représentant syndical n'est de nature à exonérer les délégués syndicaux de leur responsabilité pénale.***

***Plus étonnante, en revanche, est la considération de la Cour de cassation (chambre pénale) qui, sous prétexte d'un manque de clarté de la Charte sociale européenne, dénie d'effet direct l'article 6.4 de ce texte (étant, pourtant, la seule disposition consacrant le droit de grève en Belgique).***

### 3. CONCURRENCE DELOYALE APRES LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL – PRESCRIPTION – DROIT COMMUN (CODE CIVIL)

Cass., 24 janvier 2022. R.G. S.19.0037.N-S.20.0016.N, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

#### 1) Contexte

Une entreprise attrait devant les juridictions du travail un ancien directeur commercial pour des faits de concurrence déloyale (débauchage de personnel et de clients, dénigrement de l'ex-employeur, etc.), posés notamment après la relation de travail.

Devant les juridictions de fond, l'ancien travailleur obtient gain de cause au motif que l'action intentée par l'ex-employeur serait prescrite car introduite plus d'un an après la fin du contrat.

L'entreprise se pourvoit en cassation, sur cette question du délai de prescription.

#### 2) Décision de la Cour

Les actions naissant du contrat de travail sont prescrites :

- 1 an après la fin du contrat ; ou
- 5 ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce délai ne puisse dépasser 1 an après la fin du contrat.

Les règles prévues par le droit commun sont quelque peu différentes. Dans le cadre de la responsabilité extracontractuelle, le délai est ainsi de 5 ans à partir du moment où la personne lésée a connaissance de son dommage (ou de son aggravation) et de l'identité de la personne responsable.

En l'espèce, le directeur commercial n'était lié par aucune clause de non-concurrence (valable). La Cour de cassation décide dès lors que l'action de l'employeur a pour objet l'action en responsabilité extracontractuelle du travailleur. Autrement dit, il ne s'agit pas d'une « action naissant du contrat de travail ». Ce sont donc les règles du droit commun qui s'appliquent.

La Cour de cassation suit la position de l'employeur et casse la décision de fond.

#### ***Que retenir ?***

***Lorsque le travailleur commet des actes de concurrence déloyale après la fin du contrat de travail, l'employeur peut lui réclamer une indemnisation jusqu'à 5 ans après la découverte de son dommage.***

#### 4. REMUNERATION VARIABLE – BONUS LIE AUX OBJECTIFS – PRINCIPE D’EXECUTION DE BONNE FOI – ABUS DE DROIT

Cass., 20 décembre 2021, R.G. S.18.0089.N., [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

##### 1) Contexte

Un plan de bonus prévoit l'attribution d'une rémunération variable, dont le montant dépend du niveau d'implication de chaque travailleur dans un projet particulier.

L'employeur interroge plusieurs membres actifs sur le projet en question et il apparaît qu'un travailleur en particulier n'est pas performant. L'employeur décide donc de ne lui verser qu'une partie du bonus (25 %).

Il apparaît toutefois que l'employeur n'avait pas informé le travailleur de ses performances insuffisantes. Le travailleur fait alors valoir qu'il n'a pas eu la possibilité de s'améliorer ou de contester les constatations de l'employeur.

Le travailleur porte l'affaire devant les juridictions du travail. La Cour du travail juge que l'employeur n'a pas agi de bonne foi en fixant unilatéralement le bonus à 25 %. Le juge octroie au travailleur la totalité du bonus. L'employeur se pourvoit ensuite en cassation.

##### 2) Décision de la Cour

La Cour de cassation tranche en faveur de l'employeur. Son raisonnement est le suivant : de la simple circonstance qu'une partie manque à son obligation d'exécuter de bonne foi une convention, le juge ne peut en déduire que l'autre partie a droit à l'intégralité du montant en jeu.

En l'espèce, il n'était pas établi que :

- Le travailleur aurait obtenu 100 % du bonus si l'employeur avait agi de bonne foi ;
- L'employeur avait exercé son droit d'évaluer les performances du travailleur de manière manifestement déraisonnable ;
- Un exercice normal du droit d'évaluer les performances du travailleur aurait conduit à l'attribution de la totalité du bonus.

#### ***Que retenir ?***

***L'employeur doit évaluer les objectifs d'un plan de bonus de manière contradictoire.***

***Toutefois, le juge ne peut pas se substituer à l'employeur et ne dispose pas du même pouvoir d'appréciation si ce dernier n'a pas agi de bonne foi.***



## 5. LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE – FAITS DE LA VIE PRIVÉE – HOMICIDE VOLONTAIRE

Cour trav. Liège (div. Namur), 17 mars 2022, R.G. n° 2021/AN/23, *inédit*.

### 1) Contexte

Un employeur public occupe un ouvrier dans le cadre d'un contrat de travail. Le travailleur est responsable de l'entretien et de la maintenance des installations. Il travaille en équipe restreinte et n'est pas spécialement en contact avec le public.

Le travailleur est arrêté et placé en détention préventive pour le meurtre de son épouse. Il est libéré sous conditions quelques mois plus tard.

L'employeur le convoque alors pour une audition. Lors de celle-ci, il reconnaît les faits. L'employeur décide de le licencier pour motif grave, estimant que les faits et leurs conséquences sur l'image de l'employeur rendent impossible la poursuite de la collaboration.

Le travailleur conteste cette décision et le dossier est porté à la connaissance de la Cour du travail.

### 2) Décision de la Cour

La Cour débute son analyse en rappelant que des faits de la vie privée constituent un motif grave s'ils rompent immédiatement et irrévocablement la relation de confiance. A cet égard, il convient de prendre en compte l'ensemble des circonstances du cas d'espèce.

En l'occurrence, la Cour a notamment égard aux circonstances suivantes :

- Les faits sont intervenus dans un contexte familial très particulier (alcoolisme aggravé de l'épouse du travailleur), et le risque de récurrence est improbable ;
- Le travailleur était apprécié de ses collègues. Certains n'étaient d'ailleurs pas opposés à la poursuite de la collaboration ;
- La publicité des faits a été très limitée et le travailleur n'était pas en contact avec le public.

La Cour en déduit que si la confiance a pu être ébranlée, elle ne l'était pas au point de rendre immédiatement impossible la poursuite du contrat.

Le licenciement pour motif grave n'était donc pas fondé. L'employeur est condamné au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

#### ***Que retenir ?***

***Les faits et la décision de la Cour ne manquent pas d'impressionner, voire de choquer. Ils sont toutefois un rappel utile du principe selon lequel le motif grave doit s'apprécier in concreto, à l'aune de l'ensemble des circonstances de l'espèce.***

## **6. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – TRAJET DE REINTEGRATION – DECISION DEFINITIVE – ERREUR DU CONSEILLER EN PREVENTION – DEMANDE DE REINTEGRATION – REFUS – ACTE EQUIPOLLENT A RUPTURE**

**Cour trav. Bruxelles, 1<sup>er</sup> mars 2022, R.G. n° 2020/AB/568, inédit.**

### **1) Contexte**

Une travailleuse est malade de longue durée. La mutuelle initie à son égard un trajet de réintégration, qui aboutit à une décision d'inaptitude définitive pour le poste convenu et d'impossibilité de la réintégrer (dans un poste adapté ou un autre poste). La travailleuse ne conteste pas la décision et demande à son employeur de lui délivrer un certificat de chômage C4. Les parties ne parviennent cependant pas à s'entendre concernant la formalisation de la rupture de la collaboration.

Quelques mois plus tard, le conseiller en prévention-médecin du travail (CP-MT) adopte une nouvelle décision, jugeant cette fois la travailleuse apte au travail convenu. Cette décision sera ultérieurement annulée.

Sur la base de cette seconde décision, la travailleuse informe son employeur qu'elle reprend le travail. Au jour de la reprise, elle se présente dans les locaux de l'entreprise mais l'employeur refuse de lui fournir du travail, vu la décision d'inaptitude définitive.

Suite à ce refus, la travailleuse constate la rupture immédiate du contrat de travail, aux torts de l'employeur.

### **2) Décision de la Cour**

La Cour constate, dans un premier temps, que la travailleuse n'a introduit aucun recours contre la décision initiale du CP-MT dans le délai prescrit de 7 jours ouvrables (ainsi que dans le délai d'un an après la fin du contrat). Cette décision est donc devenue définitive.

Par ailleurs, la travailleuse s'est elle-même appuyée sur cette décision afin de solliciter la communication d'un certificat de chômage C4.

Enfin, la Cour relève que la seconde décision du CP-MT était irrégulière. La travailleuse ne pouvait en tirer aucun droit.

La Cour en conclut que l'employeur n'était pas autorisé à réintégrer la travailleuse dans son poste initial, vu la décision d'inaptitude. Le refus opposé à la travailleuse ne constituait pas une « inexécution fautive » du contrat de travail. C'est à tort que la travailleuse a invoqué un « acte équipollent à rupture ».

La travailleuse a donc fautivement mis fin au contrat de travail. Elle est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

### **Que retenir ?**

***Dans le cadre du trajet de réintégration, le travailleur dispose d'un droit de recours contre la décision du conseiller en prévention-médecin du travail, constatant son inaptitude définitive. Faute de l'introduire dans les 7 jours ouvrables, la décision devient définitive. Le travailleur conserve toutefois la faculté de contester cette décision en justice, au plus tard un an après la fin du contrat.***

***En cas de décision d'inaptitude définitive, l'employeur ne peut plus occuper le travailleur à son poste, sous peine d'engager sa responsabilité (pénale).***

***Dans ce contexte, le refus de réintégrer un travailleur déclaré inapte à son poste ne constitue pas un manquement contractuel imputable à l'employeur.***

## 7. LICENCIEMENT DURANT UNE INCAPACITE DE TRAVAIL – DISCRIMINATION SUR LA BASE DU HANDICAP – DISCRIMINATION SUR LA BASE DE L'ETAT DE SANTE – JUSTIFICATION DE LA DISTINCTION

Cour trav. Bruxelles, 3 février 2022, R.G. n° 2018/AB/1003, *inédit*.

### 1) Contexte

Une administration communale met fin au contrat de travail d'une employée en incapacité de travail de longue durée (en raison d'une dépression et d'un épuisement professionnel).

A l'appui du licenciement, l'employeur fait principalement valoir la surcharge de travail ainsi que les perturbations causées par la situation d'absence sur le fonctionnement du service, lesquelles sont « *supérieures au désagrément inhérent à l'incapacité de travail* ».

L'employée conteste son licenciement. Elle soutient qu'il s'agirait d'une mesure discriminatoire fondée sur son « handicap » ou, à titre subsidiaire, sur son état de santé.

### 2) Décision de la Cour

La Cour écarte l'existence d'une discrimination basée sur le handicap. L'employée ne démontre pas le caractère « durable » de son affection, permettant de qualifier celle-ci de « handicap » au sens de la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 et de la jurisprudence européenne prononcée sur cette notion.

La Cour constate, certes, que le licenciement est une mesure défavorable fondée sur l'état de santé actuel de l'employée. Pour autant, la Cour juge que cette mesure :

- Poursuit un **but** légitime, à savoir la volonté de remédier aux perturbations causées au sein du service en raison des absences, résultant notamment du caractère essentiel et complexe des fonctions de la travailleuse ;
- Est **adéquate** : la rupture du contrat de travail vise à confier, de manière pérenne, la fonction à une autre personne et, par ce fait, rétablir une certaine stabilité dans l'établissement ;
- Est **proportionnée** : il n'apparaît pas en l'espèce qu'une autre mesure aurait permis d'atteindre le but précité.

En conséquence, le licenciement est conforme à la loi anti-discrimination du 10 mai 2007.

### **Que retenir ?**

***Le « handicap », en vertu des lois anti-discrimination, s'entend comme l'atteinte « durable » (physique, mentale ou psychique) empêchant la pleine et effective participation du travailleur à la vie professionnelle. Le travailleur souffrant, comme en l'espèce, d'un burn-out ou d'une dépression doit établir que cette atteinte avait un caractère suffisamment durable pour se prévaloir éventuellement du critère protégé du handicap.***

***Le licenciement d'un travailleur en incapacité de travail n'est pas discriminatoire lorsque l'employeur démontre que cette mesure était dûment justifiée. L'employeur peut se fonder sur les perturbations causées par les absences du travailleur, résultant des fonctions complexes et essentielles de ce dernier pour le bon fonctionnement du service.***

## 8. POLITIQUE DE NEUTRALITE – INTERDICTION GENERALISEE DU PORT DE SIGNES CONVICTIIONNELS – DISCRIMINATION INDIRECTE SUR LA BASE DE LA CONVICTIION RELIGIEUSE – CRITERE DU BESOIN VERITABLE DE L'ENTREPRISE

Cour trav. Liège (div. Liège), 20 décembre 2021, R.G. n° 2019/AL/345, *inédit*.

### 1) Contexte

Une entreprise exploite une quarantaine de pharmacies en province de Liège. Elle occupe une travailleuse de confession musulmane en qualité de *Pharmacienne itinérante*.

Le règlement de travail de l'entreprise interdit le port de signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses ou d'un couvre-chef non prévu par l'employeur.

A la suite du refus de la travailleuse de respecter cette interdiction, l'entreprise licencie la travailleuse pour motif grave. Cette dernière conteste son licenciement, le considérant discriminatoire.

Au terme du processus judiciaire, la Cour du travail valide le licenciement pour motif grave. La Cour réouvre toutefois les débats pour statuer sur l'annulation de la disposition du règlement de travail prévoyant cette politique de neutralité. Cette annulation était sollicitée par UNIA, qui invoquait son caractère discriminatoire.

### 2) Décision de la Cour

La Cour du travail revient sur l'enseignement récent de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE). Dans un arrêt du 15 juillet 2021, la CJUE a confirmé que le maintien de la paix sociale au sein de l'entreprise pouvait justifier l'instauration d'une politique de neutralité et la distinction indirecte en résultant. Les moyens d'atteindre cet objectif doivent, par ailleurs, être appropriés et nécessaires.

La Cour applique cet enseignement à la situation de l'entreprise. Elle relève que la politique de neutralité envisagée repose sur un *besoin véritable* de l'entreprise, et est *appropriée et proportionnée* :

- L'ensemble des représentants du personnel (conseil d'entreprise, CPPT et délégation syndicale) considéraient que la politique de neutralité garantissait l'équité et l'égalité entre tous les travailleurs (*besoin véritable*) ;
- L'interdiction du port de tout signe convictionnel ou philosophique contribue à la mise en place de cette politique de neutralité, et est poursuivie de manière systématique et cohérente (*caractère approprié*) ;
- L'entreprise a envisagé des mesures alternatives, mais les représentants des travailleurs ont jugé ces alternatives insuffisantes pour permettre le maintien de la paix sociale (*caractère proportionné*).

La Cour valide cette politique de neutralité, même si elle n'est pas limitée aux travailleurs en contact avec le public, et conclut à l'absence de discrimination.

### ***Que retenir ?***

***Sous l'impulsion de l'enseignement récent de la CJUE, la jurisprudence belge reconnaît qu'une interdiction généralisée du port de tous signes religieux ou politiques au sein de l'entreprise peut être fondée sur une politique de neutralité.***

***Les conditions suivantes doivent toutefois être remplies : l'interdiction doit correspondre à un besoin véritable de l'employeur (tel que le maintien de la paix sociale), être appropriée (notamment en étant appliquée de manière systématique) et proportionnée.***

## 9. LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE – VIOLATION DE PROCEDURES INTERNES

Cour trav. Bruxelles, 7 décembre 2021, R.G. n° 2020/AB/654, *inédit*.

### 1) Contexte

Une caissière travaille depuis 33 ans dans une grande surface. Elle est licenciée pour motif grave après avoir commis les faits suivants :

- Elle enregistrait elle-même ses achats personnels, sans la supervision d'un collègue et pendant son horaire de travail ;
- Elle utilisait les coupons de réduction que les clients avaient oubliés ou refusés pour ses achats personnels.

Or, l'employeur avait explicitement interdit ces pratiques, entre autres dans le règlement du travail. La travailleuse conteste son licenciement successivement devant le Tribunal et la Cour du travail de Bruxelles.

### 2) Décision de la Cour

La Cour du travail de Bruxelles confirme la décision du Tribunal, et considère que la travailleuse a violé à plusieurs reprises des règles claires de l'entreprise, malgré le fait qu'elle n'avait rien dérobé à son employeur, au sens propre du terme.

La Cour suit le raisonnement de l'employeur : ce dernier doit pouvoir avoir une confiance totale envers son personnel qui manipule de l'argent. Pour d'éviter toute discussion, les règles suivantes doivent être appliquées strictement et ne souffrent aucune interprétation :

- Les achats personnels doivent systématiquement être contrôlés par un collègue de travail, en vue d'éviter tout risque de vol ;
- Afin d'éviter que les employés négligent d'offrir des coupons de réduction aux clients, ceux-ci ne peuvent en aucun cas être utilisés pour des achats personnels. Ceci vaut également si le client refuse le bon de réduction ou l'offre spontanément au travailleur.

#### ***Que retenir ?***

***Certaines entreprises ont besoin de procédures internes claires visant à prévenir le vol et l'abus des travailleurs qui manipulent de l'argent. Ces règles strictes doivent permettre à l'employeur de ne pas avoir à vérifier systématiquement si le travailleur a agi correctement dans chaque situation concrète.***

***Un travailleur peut être licencié pour motif grave pour le non-respect de ces règles, même s'il n'a pas, à strictement parler, dérobé d'argent à l'employeur.***



## 10. CHOMAGE TEMPORAIRE « CORONA » – ENGAGEMENT DE TRAVAILLEURS SUPPLEMENTAIRES – INTERDICTION – PORTEE

Trib. trav. Liège – div. Dinant, 25 février 2022, R.G. n° 21/303/A, *inédit*.

### 1) Contexte

Pendant la crise sanitaire, un employeur actif dans le secteur touristique met une partie de son personnel en chômage temporaire « corona ».

L'employeur procède également, pendant la même période, à l'engagement d'étudiants et de travailleurs supplémentaires sous contrats à durée déterminée.

Selon l'ONEm, ceci est contraire aux règles en matière de chômage temporaire « corona ». L'Office décide de procéder à la récupération des allocations de chômage perçues par les travailleurs permanents.

L'employeur conteste ces décisions de l'ONEm devant les juridictions du travail.

### 2) Décision du Tribunal

Le Tribunal rappelle qu'une réglementation entrée en vigueur le 12 juillet 2020 prévoit expressément l'interdiction de faire appel, pendant une période de chômage temporaire « corona », à des tiers ou des étudiants. Le Tribunal précise toutefois que cette interdiction n'est applicable que si les deux conditions suivantes sont réunies :

- Le personnel supplémentaire effectue un travail qui aurait habituellement dû être effectué par un travailleur en chômage temporaire ; **et**
- Le personnel supplémentaire est effectivement occupé un jour où du personnel occupé dans la même fonction est mis en chômage temporaire.

En l'espèce, l'employeur établit à suffisance que :

- Soit les travailleurs supplémentaires ont été engagés pour d'autres fonctions que les fonctions des travailleurs en chômage temporaire ;
- Soit aucun travailleur supplémentaire n'a été occupé, en pratique, pendant certaines périodes de chômage temporaire.

En conséquence, le Tribunal réforme les décisions de l'ONEm pour plusieurs travailleurs.

***Que retenir ?***

***Le recours au chômage temporaire « corona » n'exclut pas nécessairement l'engagement de travailleurs supplémentaires. Ce recours n'est exclu que si, dans les faits, le personnel supplémentaire exerce les fonctions habituelles des travailleurs mis au chômage, au cours des périodes de suspension du contrat de travail.***

## 11. LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE – AGRESSION PHYSIQUE ENTRE COLLEGUES – FAITS COMMIS EN DEHORS DE LA SPHERE DU TRAVAIL

Trib. trav. nl. Bruxelles, 10 février 2022, R.G. n° 21/55/A, *inédit*.

### 1) Contexte

Les faits se déroulent après la fin d'une journée de travail. Un groupe de travailleurs quitte l'entreprise et se dirige vers le parking. Un travailleur tente de dépasser son collègue, qui refuse. Il est contraint de le contourner. C'est alors que les deux protagonistes en viennent aux mains, se tirant et se bousculant mutuellement.

Les faits sont rapportés à la direction des ressources humaines. Ils sont par ailleurs documentés par les images d'une caméra de surveillance située à l'extérieur de l'entreprise. Lors de leur audition, les travailleurs reconnaissent les faits. L'un d'eux présente sa démission. Le second est licencié pour motif grave.

Ce dernier conteste son licenciement et porte l'affaire devant les juridictions du travail de Bruxelles.

### 2) Décision du Tribunal

Tout en reconnaissant les faits, le travailleur licencié tente de minimiser et justifier son accès de violence, notamment par des antécédents racistes de son collègue. Le Tribunal écarte ses arguments, en l'absence de preuve.

Le Tribunal souligne qu'une rixe, la provocation ou la menace de violence physique entre collègues constituent autant de motifs graves de licenciement. Il importe peu que les faits se déroulent sur le lieu de travail ou en dehors, comme en l'espèce sur le parking de l'entreprise. Il en est ainsi parce que de tels faits rompent nécessairement la relation de confiance entre employeur et travailleur.

Le Tribunal confirme le licenciement pour motif grave du travailleur.

#### *Que retenir ?*

***Une agression physique entre collègues de travail constitue un motif grave de licenciement, peu importe qu'ils se déroulent en dehors des heures de travail et du lieu de travail.***



**SOTRA**  
a v o c a t s

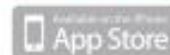
## Des spécialistes en droit social. Rien d'autre.

Meilleur cabinet indépendant  
en droit social (2018)



### SOTRAPP

L'actualité sociale dans votre poche



### SOCAST

Le podcast du droit du travail belge



### SOTRACADEMY

La première plate-forme de streaming  
en droit social belge

[WWW.SOTRA.BE](http://WWW.SOTRA.BE)