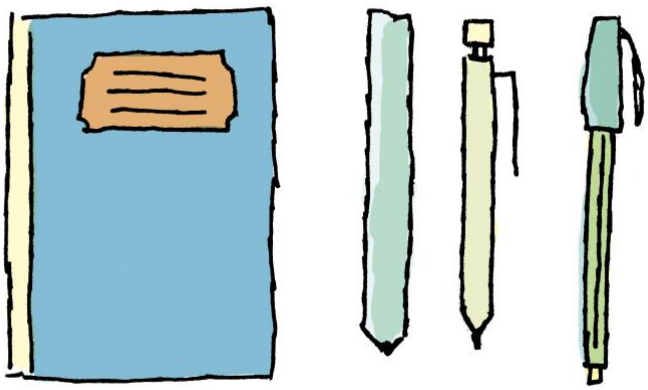
NCOI Learning

Saison 2021 – 2022

Actualités sociales

Juillet – Octobre 2022



© SOTRA – Octobre 2022 – Reproduction interdite

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 15 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.

© SOTRA – Octobre 2022 – Reproduction interdite

Présentation des orateurs

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.

© SOTRA – Octobre 2022 – Reproduction interdite

Actualités sociales

© SOTRA – Octobre 2022 – Reproduction interdite

1. Législation

Table des matières

1.	MESURE DE CRISE – CHOMAGE TEMPORAIRE POUR RAISONS ECONOMIQUES – REGIME SPECIAL POUR LES ENTREPRISES GRANDES CONSOMMATRICES D'ENERGIE Instructions de l'ONEm du 1er octobre 2022, feuille info E5.
2.	CHOMAGE TEMPORAIRE – ALLOCATIONS INDUES – RECUPERATION DES ALLOCATIONS AUPRES DE L'EMPLOYEUR – OBLIGATION DE PAIEMENT DE LA REMUNERATION Loi du 30 juillet 2022 portant dispositions diverses en matière de chômage temporaire, *M.B.*, 28 septembre 2022.
3.	DROIT DE DEMANDER UNE FORME D'EMPLOI COMPORTANT DES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS PREVISIBLES ET PLUS SURES Loi transposant partiellement la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, adoptée le 29 septembre 2022 et non encore publiée. Convention collective travail n° 161 du 27 septembre 2022 concernant le droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.
4.	DROIT DE DEMANDER UNE FORME PLUS SOUPLE DE TRAVAIL – PRENDRE SOIN D'UN ENFANT – OCTROYER DES SOINS OU UNE AIDE PERSONNELLE A UN PROCHE POUR UNE RAISON MEDICALE GRAVE Loi transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés, adoptée le 29 septembre 2022 et non encore publiée. Convention collective de travail n° 162 du 27 septembre 2022 instituant un droit de demander une formule souple de travail.
5.	CERTIFICAT MEDICAL D'INCAPACITE DE TRAVAIL – DISPENSE DE PRODUCTION A CONCURRENCE DE TROIS FOIS PAR AN Projet de loi du 14 septembre 2022 portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail.
6.	DISCRIMINATION – MODIFICATION DU CRITERE PROTEGE DE L'ETAT DE SANTE – SUPPRESSION DES ADJECTIFS « ACTUEL OU FUTUR » Loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination en ce qui concerne le motif de discrimination fondé sur l'état de santé, adoptée le 7 juillet 2022 et non encore publiée.
7.	CADRES ET CHERCHEURS IMPATRIES – REGIME SPECIAL D'IMPOSITION – PRECISIONS DE L'ADMINISTRATION FISCALE

	Circulaire fiscale 2022/C/47 du 6 mai 2022 relative aux dispositions instaurant un régime spécial d'imposition pour les contribuables impatriés et les chercheurs impatriés.
8.	NOUVEAU CODE CIVIL – COMPUTATION DES DELAIS – NOTION DE « JOUR OUVRABLE » – CONSEQUENCES EN DROIT DU TRAVAIL Loi du 28 avril 2022 portant le livre 1er « Dispositions générales » du Code civil, *M.B.*, 1er juillet 2022.
9.	TELETRAVAIL – INDEMNITE DE BUREAU – SUPPRESSION DU FORFAIT DE 10 % DE LA REMUNERATION – HARMONISATION AVEC LA CIRCULAIRE FISCALE Instructions administratives intermédiaires de l'ONSS du 2e trimestre de l'année 2022.

© SOTRA – Octobre 2022 – Reproduction interdite

1. MESURE DE CRISE – CHOMAGE TEMPORAIRE POUR RAISONS ECONOMIQUES – REGIME SPECIAL POUR LES ENTREPRISES GRANDES CONSOMMATRICES D'ENERGIE

Instructions administratives de l'ONEm du 1er octobre 2022 (feuille info E5).

Notion et champ d'application

Le Gouvernement a annoncé son intention d'instaurer un régime spécial de chômage temporaire pour raisons économiques, en faveur des entreprises grandes consommatrices d'énergie. L'ONEm a publié, le 1er octobre dernier, une « feuille info » contenant les conditions de ce régime spécial de chômage temporaire.

Ce nouveau régime spécial de chômage temporaire s'applique aux entreprises « grandes consommatrices d'énergie », à savoir :

- Les entreprises dont l'achat de produits énergétiques (pas nécessairement du gaz naturel ou de l'électricité) représente au moins 3 % de la valeur ajoutée de l'entreprise pour l'année calendrier 2021 ; **OU**

- Les entreprises dont la facture définitive d'énergie pour le trimestre précédant celui du recours au régime de chômage temporaire, a doublé par rapport à la facture définitive d'énergie pour le même trimestre de l'année précédente.

Ce régime est ouvert tant aux ouvriers qu'aux employés (pas de distinction entre les deux catégories, comme c'est le cas dans le chômage économique ordinaire) et tant au secteur privé qu'au secteur public (à l'exception toutefois des agents statutaires).

Régimes de chômage temporaire

Ce régime spécial peut prendre la forme :

- D'un régime de suspension complète, pendant 4 semaines maximum ; ou
- D'un régime de travail à temps réduit avec moins de 3 jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur 2 semaines, pendant 3 mois maximum.

L'employeur peut, au terme de la période de 4 semaines ou de 3 mois, instaurer immédiatement un nouveau régime de suspension complète ou de travail à temps réduit, et ce sans interruption obligatoire.

Procédure

Pour recourir à ce régime spécial de chômage temporaire, l'employeur doit accomplir les formalités suivantes :

Délai/récurrence	Démarche	Brève description
Au moins 5 jours[1]	Dépôt du formulaire	Par le biais de ce formulaire (disponible via le lien suivant : https://www.onem.be/fr/documentation/formulaires/c106a-energie),

[1] L'ONEm précise qu'il traite ces formulaires en priorité et qu'il applique donc ce délai « *avec souplesse* ». Cela implique que dès qu'il reçoit de l'Office l'accusé de réception du dépôt du formulaire C106A-ENERGIE, l'employeur peut envoyer la notification du chômage temporaire à l'ONEm.

calendrier avant la première communication à l'ONEm	« C106A-ENERGIE »	l'employeur déclare sur l'honneur qu'il répond à la définition d'« entreprise grande consommatrice d'énergie ». Ce dépôt doit être fait par recommandé ou voie électronique.
Au moins 3 jours calendrier avant le début du chômage temporaire	Notification aux travailleurs	Cette notification vise à informer les travailleurs du chômage économique prévu. Elle doit contenir les mentions suivantes : • Les données relatives à l'identité des travailleurs mis au chômage ou la section de l'entreprise dans laquelle le chômage est instauré ; • Le nombre de jours de chômage et les dates auxquelles le travailleur est au chômage ; • La date de début et la date de fin du régime de suspension totale ou de travail à temps réduit ; • L'engagement de ne pas sous-traiter à des tiers le travail normalement effectué par les travailleurs mis en chômage temporaire.
	Communication à l'ONEm	Cette communication, qui se fait de manière électronique, contient les mêmes mentions que la notification aux travailleurs, sous les réserves suivantes : • Les dates auxquelles les travailleurs sont mis en chômage temporaire ne doivent pas être mentionnées (seul le régime de suspension doit être mentionné) ; • La communication doit également mentionner les causes économiques justifiant le chômage temporaire.
	Communication au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale (en même temps que la notification aux travailleurs)	L'employeur doit communiquer à l'organe concerné les raisons économiques justifiant la suspension complète ou le régime de travail à temps réduit.
Chaque mois	Communication mensuelle à l'ONEm	Chaque mois, l'employeur communique à l'ONEm par voie électronique le premier jour effectif de chômage pour chaque travailleur mis en chômage temporaire. La communication doit être envoyée : • Soit le 1er jour de la suspension du contrat de travail ; • Soit le jour ouvrable qui suit ; • Soit, si l'employeur a la certitude que le travailleur sera au chômage, au plus tôt le 5e jour ouvrable qui précède le 1er jour de chômage effectif.
Chaque mois, à la fin du mois	Déclaration électronique DRS scénario 5	Cette déclaration, qui doit être effectuée à la fin du mois pour chaque travailleur concerné, contient le nombre d'heures de chômage. Cette déclaration peut notamment être faite via le site portail de la sécurité sociale, à l'adresse suivante : https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/drs/onem/index.htm.

© SOTRA – Octobre 2022 – Reproduction interdite

Allocations de chômage et complément à charge de l'employeur

Les travailleurs mis en chômage temporaire énergie peuvent bénéficier immédiatement des allocations de chômage à charge de l'ONEm, sans devoir remplir la condition de « stage » (nombre de jours travaillés au cours d'une période de référence). Ils doivent toutefois remplir les conditions d'octroi requises (aptitude au travail, privation de rémunération, etc.).

Du 1er octobre au 31 décembre 2022, les allocations de chômage s'élèvent à **70 %** de la rémunération moyenne plafonnée (plafond actuel de 3.075,04 €). Ces allocations font l'objet d'une retenue de précompte professionnel de 26,75 %.

Pour chaque jour de chômage temporaire, l'employeur doit payer au travailleur un complément s'élevant à minimum 6,22 € par jour (montant indexé).

Entrée en vigueur et durée

Ce régime est en vigueur du 1er octobre au 31 décembre 2022.

2. CHOMAGE TEMPORAIRE – ALLOCATIONS INDUES – RECUPERATION DES ALLOCATIONS AUPRES DE L'EMPLOYEUR – OBLIGATION DE PAIEMENT DE LA REMUNERATION

Loi du 30 juillet 2022 portant dispositions diverses en matière de chômage temporaire, *M.B.*, 28 septembre 2022.

Contexte

Après une enquête préalable, l'ONEm peut décider que les conditions du régime de chômage temporaire ne sont pas réunies : il constate *a posteriori* l'absence de force majeure, d'accident technique, d'intempéries ou de manque de travail pour raisons économiques.

Cette décision intervient généralement après l'octroi d'allocations de chômage temporaire au travailleur.

Dans cette hypothèse, l'ONEm doit, en principe, récupérer les allocations indues auprès du travailleur, à charge pour celui-ci d'obtenir l'indemnisation de son dommage auprès de l'employeur.

Nouveautés

La loi du 30 juillet 2022 instaure deux nouveautés :

- D'une part, l'ONEm peut désormais directement **récupérer auprès de l'employeur** le montant brut des allocations perçues indûment par le travailleur ;

- D'autre part, l'employeur a **l'obligation de verser au travailleur son salaire normal** pour les jours pendant lesquels il n'y a pas de suspension de l'exécution du contrat de travail. Néanmoins, l'employeur peut retenir sur la rémunération du travailleur, le montant net des allocations perçues indument par le travailleur que l'employeur doit rembourser à l'ONEm ;

  Cette obligation est donc explicitement prévue par la loi alors qu'auparavant, le travailleur devait se baser sur le droit commun de la responsabilité civile (faute, dommage et lien causal).

Entrée en vigueur et durée

Ces nouvelles mesures sont en vigueur du 1er juillet au 31 décembre 2022. Elles pourront toutefois être prolongées par arrêté royal.

3. DROIT DE DEMANDER UNE FORME D'EMPLOI COMPORTANT DES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS PREVISIBLES ET PLUS SURES

Loi transposant partiellement la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, adoptée le 29 septembre 2022 et non encore publiée.

Convention collective travail n° 161 du 27 septembre 2022 concernant le droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.

Contexte

La loi commentée ici introduit le droit pour les travailleurs, sous certaines conditions, de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres (ci-après, « l'autre forme d'emploi »).

La loi prévoit un régime supplétif applicable à défaut de CCT adoptée par le Conseil National du Travail (« CNT ») et rendue obligatoire par le Roi. Le CNT a adopté une telle convention : la CCT n° 161. Pour le secteur privé, c'est donc uniquement à cette dernière qu'il convient de se référer.

Nouveau droit du travailleur

Tout travailleur, engagé dans les liens d'un contrat de travail et disposant d'une ancienneté d'au moins 6 mois auprès du même employeur, peut demander une autre forme d'emploi.

Il appartient au travailleur de déterminer ce qui constitue, pour lui, une autre forme d'emploi. Peuvent par exemple entrer en ligne de compte :

- Un contrat de travail à durée indéterminée plutôt qu'à durée déterminée ;
- Un contrat de travail à temps plein plutôt qu'à temps partiel ;
- Un contrat de travail à temps partiel prévoyant un plus grand nombre d'heures de travail ;
- Un contrat de travail avec un horaire fixe plutôt qu'avec un horaire variable ;
- Etc.

Conditions à remplir

Outre la condition d'ancienneté de 6 mois, le travailleur n'est éligible à cette autre forme d'emploi qu'aux conditions suivantes : (i) l'autre forme d'emploi est disponible dans l'entreprise, (ii) le travailleur satisfait aux qualifications et compétences requises et (iii) il accepte l'horaire proposé et les conditions de rémunération.

Ces conditions peuvent être concrétisées différemment au niveau du secteur (par une CCT) ou au niveau de l'entreprise (collectivement ou individuellement).

Procédure à suivre

Pour pouvoir bénéficier d'une autre forme d'emploi, le travailleur doit respecter la procédure suivante :

- *Demande du travailleur :*

  Trois mois avant le début souhaité, le travailleur adresse à l'employeur une demande écrite. Celle-ci doit contenir certaines mentions spécifiques : la mention expresse de la CCT n° 161 sur laquelle se fonde la demande, l'indication précise de l'autre forme d'emploi demandée et la date de début souhaitée.

  Hormis l'hypothèse où l'employeur ne répond pas à la demande dans le délai requis, le travailleur ne peut pas faire de demande plus d'une fois par période de 12 mois.

- *Réponse de l'employeur :*

  Dans le mois qui suit la demande[2], l'employeur fournit une réponse écrite au travailleur. Il motive cette réponse, sauf s'il accepte la demande du travailleur. Dans sa réponse, l'employeur tient compte des intérêts de l'entreprise et, dans la mesure du possible, des besoins du travailleur.

  L'employeur peut (i) accepter la demande, (ii) la refuser, (iii) reporter l'exercice de l'autre forme d'emploi ou encore (iv) formuler une contre-proposition au travailleur (autre forme d'emploi ou autre période d'exercice de celle-ci).

- *Accord des parties :*

  Si l'employeur accepte la demande ou si le travailleur accepte le report ou la contre-proposition de l'employeur, les parties doivent s'accorder sur les modalités concrètes de l'autre forme d'emploi concernée (forme d'emploi, date de début, horaire de travail, conditions de rémunération, etc.). Même si la CCT n° 161 ne le précise pas explicitement, l'accord des parties devrait faire l'objet d'un avenant au contrat de travail existant.

Garanties de l'exercice du droit

Le travailleur qui a demandé une autre forme d'emploi bénéficie d'une protection contre toute mesure défavorable[3] et contre le licenciement[4]. L'employeur ne peut prendre aucune mesure défavorable à l'égard du travailleur ni le licencier, sauf pour des motifs étrangers à l'exercice du droit à l'autre forme d'emploi.

Cette protection sort ses effets à partir de la demande écrite du travailleur, et prend fin deux mois après, selon le cas : le début de l'exercice de l'autre forme d'emploi, le refus de la demande par l'employeur ou la date de début souhaitée (lorsqu'aucune autre forme d'emploi n'est entamée).

Le travailleur, qui considère avoir fait l'objet d'une mesure défavorable ou d'un licenciement irrégulier, doit établir (et donc démontrer) des faits laissant présumer que tel est le cas. S'il parvient à apporter cette preuve, c'est à l'employeur qu'il revient de démontrer que la mesure défavorable/le licenciement est étranger (étrangère) à l'exercice de l'autre forme d'emploi.

[2] Ce délai est porté à deux mois dans les entreprises comptants moins de 20 travailleurs.
[3] Y compris le non-renouvellement d'un contrat temporaire ou à durée déterminée.
[4] Est assimilée à un licenciement, « *la prise de toute mesure préparatoire de ce licenciement* ».

En cas de mesure défavorable ou de licenciement contraire à la CCT n° 161, l'employeur peut être condamné à verser au travailleur une indemnité correspondant à :

- Minimum 2 mois et maximum 3 mois, en cas de mesure défavorable ;
- Minimum 4 mois et maximum 6 mois, en cas de licenciement.

La CCT n° 161 ne précise pas les critères pouvant être utilisés par le juge pour fixer le montant de cette indemnité. Elle précise, en revanche, que les indemnités ne sont pas cumulables avec « *toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, y compris une indemnité pour abus de licenciement, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales* ».

Entrée en vigueur

La CCT n° 161 est entrée en vigueur le 1er octobre 2022.

4. DROIT DE DEMANDER UNE FORME PLUS SOUPLE DE TRAVAIL – PRENDRE SOIN D'UN ENFANT – OCTROYER DES SOINS OU UNE AIDE PERSONNELLE A UN PROCHE POUR UNE RAISON MEDICALE GRAVE

Loi transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés, adoptée le 29 septembre 2022 et non encore publiée.

Convention collective de travail n° 162 du 27 septembre 2022 instituant un droit de demander une formule souple de travail.

Contexte

La loi commentée ici introduit le droit pour les travailleurs, sous certaines conditions, de demander une adaptation de leurs conditions de travail existantes (« **une formule souple de travail** »).

La loi prévoit un régime supplétif applicable à défaut de CCT adoptée par le Conseil National du Travail (« CNT ») et rendue obligatoire par le Roi. Le CNT a adopté une telle convention : la CCT n° 162. Pour le secteur privé, c'est donc uniquement à cette dernière qu'il convient de se référer.

Conditions à remplir

Pour pouvoir faire appel à une formule souple de travail, le travailleur doit être lié par un contrat de travail à son employeur pendant les 6 mois précédant la demande.

Le travailleur peut demander l'application d'une formule souple de travail dans deux hypothèses :

- **Première hypothèse** : le travailleur souhaite prendre soin d'un enfant jusqu'à son douzième anniversaire.

  La condition d'âge est portée à 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont reconnus dans l'ensemble des trois piliers.

- **Deuxième hypothèse** : le travailleur souhaite octroyer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage[5] ou de la famille[6] qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.

  Par « *raisons médicale grave rendant nécessaires des soins ou une aide considérables* », la CCT n° 162 entend « *tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin est d'avis que des soins ou une aide considérables, à savoir toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel, est nécessaire* ».

[5] C'est-à-dire toute personne cohabitant avec le travailleur.
[6] C'est-à-dire les parents jusqu'au deuxième degré et les alliés jusqu'au premier degré ainsi que les parents jusqu'au premier degré du partenaire cohabitant de fait depuis au moins 12 mois avec le travailleur.

Modalités

La formule souple de travail consiste en un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur. Cet aménagement peut prendre la forme d'une réduction du temps de travail, d'une adaptation de l'horaire de travail, d'un recours au travail à distance, etc.

La formule souple de travail doit toutefois s'appliquer conformément au cadre législatif, réglementaire et conventionnel applicable.

La formule souple de travail couvre une période maximale de 12 mois (sans préjudice d'éventuelles dérogations ou prolongations).

Procédure à suivre

Pour bénéficier de la formule souple de travail, le travailleur doit respecter la procédure suivante :

- **Trois mois à l'avance**, le travailleur adresse à l'employeur une demande écrite ; celle-ci doit contenir certaines mentions spécifiques.

- **Dans le mois qui suit la demande**, l'employeur fournit une réponse écrite et motivée au travailleur en tenant compte de ses propres besoins et, de manière maximale, de ceux du travailleur.

  L'employeur peut (i) accepter la demande, (ii) la refuser, (iii) postposer l'exercice de la formule souple de travail ou encore (iv) proposer une autre formule souple de travail au travailleur.

- **Au plus tard au moment où prend cours la formule souple de travail**, le travailleur doit fournir la preuve du but invoqué à l'appui de la formule souple de travail.

- **Au moins 14 jours à l'avance**, le travailleur ou l'employeur peut demander à l'autre partie de suspendre ou de mettre fin anticipativement à la formule souple de travail.

L'employeur et le travailleur peuvent convenir d'assouplir cette procédure (par exemple, les délais ou la procédure en cas de prolongation).

Garanties de l'exercice du droit

La CCT n° 162 prévoit un mécanisme de protection similaire à celui de la CCT n° 161 (voyez pages 12 et 13 ci-dessus).

Cette convention prévoit, en outre, que le travailleur qui fait usage du droit de demander une formule souple de travail est protégé contre les traitements défavorables liés aux responsabilités familiales, conformément aux dispositions de la loi anti-discrimination du 10 mai 2007.

Entrée en vigueur

La CCT n° 162 est entrée en vigueur le 1er octobre 2022.

5. CERTIFICAT MEDICAL D'INCAPACITE DE TRAVAIL – DISPENSE DE PRODUCTION A CONCURRENCE DE TROIS FOIS PAR AN

Projet de loi du 14 septembre 2022 portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail.

Objectifs de la réforme

Le projet de loi déclare poursuivre trois objectifs principaux :

- Tenter de diminuer les absences pour maladie de courte durée ;
- Réduire la charge administrative des médecins généralistes ;
- Se conformer aux pays européens ayant déjà supprimé le certificat médical pour les absences de courte durée.

Régime actuel

Lorsqu'un travailleur est incapable de travailler pour cause de maladie ou à la suite d'un accident, il doit avertir immédiatement son employeur.

Il doit en outre justifier son absence, par un certificat médical, si le règlement de travail ou une CCT le prévoit (ou si l'employeur l'y invite). Le certificat mentionne l'incapacité de travail, sa durée probable et si le travailleur peut ou non quitter son domicile en vue d'un contrôle (« sortie autorisée »).

En règle et sauf force majeure, le certificat doit être transmis dans les 2 jours ouvrables suivant le début de l'incapacité de travail.

Régime futur

Le projet de loi insère un nouveau paragraphe (2/1) à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978. A concurrence de trois fois par an (« année calendrier »), le travailleur aura la possibilité de ne pas remettre de certificat médical pour le premier jour de la période d'incapacité de travail.

La dispense s'appliquera en cas d'incapacité de travail d'un jour mais également en cas d'absence de plus longue durée. Dans ce dernier cas, le travailleur devra transmettre un certificat le couvrant à partir du 2ème jour de l'incapacité de travail.

Le travailleur ne sera pas tenu de faire usage de cette dispense. Il pourra spontanément remettre, dans les 2 jours ouvrables, un certificat médical couvrant également le premier jour d'incapacité de travail. Dans ce cas, il conservera la faculté de s'absenter à concurrence de 3 autres jours sans avoir à remettre un certificat médical.

Le travailleur demeurera tenu d'informer immédiatement son employeur en cas d'absence pour maladie.

Par exception, les entreprises occupant moins de 50 travailleurs au 1er janvier de l'année civile en cours pourront déroger au régime de dispense. A cette fin, elles devront conclure une convention collective de travail ou modifier le règlement de travail, afin d'inscrire de manière claire la dérogation à la dispense.

6. DISCRIMINATION – MODIFICATION DU CRITERE PROTEGE DE L'ETAT DE SANTE – SUPPRESSION DES ADJECTIFS « ACTUEL OU FUTUR »

Loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination en ce qui concerne le motif de discrimination fondé sur l'état de santé, adoptée le 7 juillet 2022.

Contexte

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination interdit de discriminer une personne sur la base de certains critères, parmi lesquels figure l'« état de santé actuel ou futur ».

L'introduction de ce critère avait été précédée de débats quant à la portée exacte de ce critère de l'état de santé. Finalement, les parlementaires s'étaient entendus pour exclure l'état de santé passé. Seules les discriminations basées sur l'état de santé « actuel ou futur » étaient donc prohibées.

Modifications apportées à la loi du 10 mai 2007

La proposition de loi adoptée par la Chambre remplace les termes « état de santé actuel ou futur » par le critère plus général de « l'état de santé ».

Ces modifications entreront en vigueur 10 jours après la publication de la loi au *Moniteur belge*.

Conséquences dans le domaine des relations de travail

D'après les développements accompagnant la proposition de loi, l'objectif du législateur est d'étendre la protection au passé médical. Pour autant, cela ne signifie pas qu'il sera interdit à l'employeur, par exemple, de licencier tout travailleur ayant connu des problèmes de santé par le passé.

Pour être constitutif de discrimination, le traitement défavorable doit bien entendu être lié, fût-ce indirectement, à cet état de santé. D'autre part, l'employeur peut encore justifier cette distinction de traitement en démontrant qu'il poursuivait un but légitime et qu'il a utilisé des moyens appropriés et nécessaires pour atteindre ce but.

Pour un exemple de justification liée à l'état de santé, nous vous renvoyons à un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 3 février 2022, que nous commenterons dans la partie consacrée à la jurisprudence.

7. CADRES ET CHERCHEURS IMPATRIES – REGIME SPECIAL D'IMPOSITION – PRECISIONS DE L'ADMINISTRATION FISCALE

Circulaire fiscale 2022/C/47 du 6 mai 2022 relative aux dispositions instaurant un régime spécial d'imposition pour les contribuables impatriés et les chercheurs impatriés.

Rappel : nouveau régime spécial d'imposition

Pour rappel, le nouveau régime introduit par la loi-programme du 27 décembre 2021 permet aux cadres et chercheurs recrutés depuis l'étranger pour travailler en Belgique (les « impatriés ») de bénéficier des avantages fiscaux suivants :

- Le remboursement des *dépenses répétitives* : l'employeur peut accorder une indemnité exonérée de maximum 30 % de la rémunération annuelle brute du travailleur (avec un plafond annuel de 90.000 EUR) à titre de dépenses propres à l'employeur. Aucune pièce justificative n'est requise ;

- Le remboursement des *dépenses spécifiques* : moyennant la production de justificatifs par l'impatrié, l'employeur peut rembourser ou prendre en charge les frais suivants :

    - Les frais de déménagement de l'impatrié ;
    - Les frais d'aménagement du logement de l'impatrié en Belgique au cours des six premiers mois, avec un maximum de 1.500 EUR ;
    - Les frais de scolarité des enfants de l'impatrié.

Les cadres et chercheurs impatriés peuvent bénéficier de ce nouveau régime fiscal depuis le 1er janvier 2022.

Les précisions de l'administration fiscale

Dans la circulaire commentée ici, l'administration fiscale apporte des précisions concernant ce nouveau régime spécial d'imposition.

1. Précisions quant aux conditions d'accès au régime

D'une part, la circulaire apporte des précisions sur les conditions à remplir pour être considéré comme un cadre ou un chercheur impatrié.

Pour rappel, un cadre impatrié est un travailleur salarié ou un dirigeant d'entreprise qui perçoit une rémunération annuelle supérieure à 75.000,00 EUR bruts pour ses prestations effectuées en Belgique. A ce propos, la circulaire précise que :

- Le calcul du seuil de rémunération minimale de 75.000 EUR est établi sur la base de la rémunération annuelle brute **certaine et fixe** au moment de l'introduction de la demande. Ainsi, les bonus dont l'attribution est encore incertaine ne sont pas pris en compte au moment de l'introduction de la demande. En revanche, lors des contrôles annuels du respect de ce seuil, il est tenu compte de la rémunération brute effectivement perçue, en ce compris les bonus dont l'octroi était incertain ;

- En cas d'interruption de l'activité sans maintien de la rémunération, le seuil de 75.000 EUR doit être proratisé sur base du nombre de jours durant lesquels l'impatrié a effectivement travaillé ;

- En cas de basculement de l'ancien régime vers le nouveau régime, le respect des conditions est apprécié au moment de la première affectation et non au moment du basculement.

En ce qui concerne le chercheur impatrié, aucune condition de rémunération n'est requise. Toutefois :

- L'intéressé doit être titulaire d'un master ou d'un doctorat dans certains domaines (sciences médicales, sciences de l'ingénierie civile, etc.) dont la liste est reprise en annexe de la circulaire ;

- A défaut d'un diplôme, l'intéressé peut faire valoir une expérience professionnelle pertinente d'au moins 10 ans. Sur ce point, le CV seul n'est pas suffisant et doit être accompagné d'autres pièces (des références d'anciens employeurs, des publications, des formations données, etc.).

2. Précisions quant aux avantages fiscaux

D'autre part, la circulaire ajoute des précisions sur les modalités attachées aux avantages fiscaux offerts par le nouveau régime.

Ainsi, au sujet de l'indemnité de 30 % considérée comme des dépenses propres à l'employeur (« dépenses répétitives »), la circulaire précise que :

- La prise en charge de cette indemnité doit figurer dans le contrat de travail de l'impatrié. Dans l'hypothèse où un impatrié bénéficiant de l'ancien régime basculerait vers ce nouveau régime, les parties devront alors adapter le contrat de travail ;

- L'indemnité vient en plus de la rémunération et ne peut donc pas y être incluse.

Enfin, l'administration souligne également à titre informatif que :

- Dans l'hypothèse où l'employeur diminuerait la rémunération brute de l'impatrié pour octroyer l'indemnité exonérée de 30% en compensation, une telle opération aurait naturellement des conséquences sur toutes les autres mesures liées à la rémunération brute imposable, telles que la constitution et la déduction des pensions complémentaires (la règle des 80%), le pécule de vacances et les allocations de sécurité sociale ;

- Il est possible de cumuler ce régime fiscal avec le régime « classique » des dépenses propres à l'employeur (les frais de représentation, les indemnités liées au télétravail, etc.).

© SOTRA – Octobre 2022 – Reproduction interdite

8. NOUVEAU CODE CIVIL – COMPUTATION DES DELAIS – NOTION DE « JOUR OUVRABLE » – CONSEQUENCES EN DROIT DU TRAVAIL

Loi du 28 avril 2022 portant le livre 1er « Dispositions générales » du Code civil, *M.B.*, 1er juillet 2022.

Contexte

Jusqu'à présent, le samedi était considéré comme un jour ouvrable en droit du travail. Cette règle ne ressort pas explicitement de la loi mais des travaux préparatoires. Ce principe a notamment des conséquences sur le calcul de certains délais de licenciement. Pour rappel :

- Si le licenciement moyennant préavis est notifié par courrier recommandé, cette notification sort ses effets *le 3ème jour ouvrable* suivant la date de son envoi. D'autre part, le délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine au cours de laquelle il a été notifié ;

  Pour qu'un préavis prenne cours le lundi suivant, il doit donc impérativement être notifié au plus tard *le mercredi* de la semaine qui précède ;

- La rupture du contrat de travail pour motif grave est soumise à un double délai de *3 jours ouvrables* : le premier pour notifier le congé, et le second pour notifier le motif.

Impact du nouveau Code civil

Le Livre 1er du nouveau Code civil, qui entrera en vigueur le 1er janvier 2023, prévoit que les délais comprennent les jours fériés légaux, les dimanches et les samedis, sauf si notamment les délais sont exprimés en jours ouvrables. Par « jours ouvrables », il faut entendre « *tous les jours autres que les jours fériés légaux, dimanches et* ***samedis*** ».

Ces règles s'appliqueront en l'absence de disposition légale ou d'acte juridique contraire. A l'heure actuelle, la loi relative aux contrats de travail (entre autres) ne contient pas de telle disposition contraire.

Sous réserve d'une autre interprétation par les juridictions du travail, ces nouvelles dispositions légales auront donc pour conséquence que le samedi ne devra plus être pris en compte dans le calcul des délais exprimés en jours ouvrables, comme c'est le cas pour certaines formalités en cas de licenciement. Ainsi :

- Si l'employeur entend faire en sorte que le préavis de licenciement commence à courir le lundi de la semaine suivante, il devra le notifier au plus tard *le mardi* qui précède (au lieu du mercredi) ;
- En cas de prise de connaissance d'un (potentiel) motif grave *le mercredi*, l'employeur aura jusqu'au *lundi suivant* pour notifier le licenciement (au lieu du samedi).

Cette règle pourrait avoir des conséquences dans de nombreux autres domaines du droit du travail : délai de remise du certificat médical d'incapacité de travail, délai de notification d'une sanction disciplinaire (prévue dans le règlement de travail), etc.

ATTENTION : d'après nos informations, le Conseil national du travail a été récemment consulté par le ministre de l'Emploi sur l'opportunité d'adopter en droit du travail une disposition dérogatoire au droit civil. Une intervention du législateur d'ici le 1er janvier 2023 n'est donc pas à exclure. Affaire à suivre…

9. TELETRAVAIL – INDEMNITE DE BUREAU – SUPPRESSION DU FORFAIT DE 10 % DE LA REMUNERATION – HARMONISATION AVEC LA CIRCULAIRE FISCALE

Instructions administratives intermédiaires de l'ONSS du 2e trimestre de l'année 2022.

Contexte

Les employeurs peuvent rembourser les frais réels supportés par leurs travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions. Ces remboursements ne sont pas considérés comme de la rémunération et sont donc exonérés de cotisations de sécurité sociale.

L'ONSS reconnaît que certains frais sont difficiles à démontrer et admet donc, sous certaines conditions, une estimation forfaitaire de ces frais.

C'est le cas de l'indemnité de bureau pour les télétravailleurs. Pour ce type d'indemnité, l'ONSS applique les mêmes conditions que celles prévues par la circulaire fiscale 2021/C/20 (que vous pouvez retrouver via le lien suivant : https://financien.belgium.be/nl/fisconetplus).

Jusqu'il y a peu, l'ONSS permettait aux employeurs qui souhaitaient octroyer une indemnité de bureau de choisir entre deux systèmes :

- SOIT un montant forfaitaire de maximum de 140,15 EUR (montant applicable jusqu'au 31 août 2022) ;
- SOIT une indemnité correspondant à maximum 10 % de la rémunération brute du travailleur afférente aux prestations en télétravail.

Nouveautés

À partir du deuxième trimestre de 2022, l'ONSS instaure les changements suivants :

- Le montant de l'indemnité forfaitaire est porté à un maximum de **142,95 EUR** (montant applicable depuis le 1er septembre 2022) ;

- La **règle de l'indemnité de 10 % de la rémunération** est supprimée. Concrètement, ceci implique que :

    - Les télétravailleurs structurels ne pourront plus entrer dans ce système à partir du 1er juin 2022 ;
    - Les télétravailleurs structurels qui se trouvaient déjà dans ce système avant le 1er juin 2022 peuvent continuer à en bénéficier pour autant que rien ne soit modifié à la convention de télétravail.

Entrée en vigueur

La suppression du forfait de 10 % de la rémunération est applicable depuis le 1er juin 2022, sous les réserves formulées ci-dessus.

2. Jurisprudence

Table des matières

1.	HIERARCHIE DES NORMES – CONFLIT DE NORMES – CCT SECTORIELLE (RENDUE OBLIGATOIRE) VS CCT D'ENTREPRISE – DISPOSITIONS PLUS FAVORABLES POUR LE TRAVAILLEUR – CRITERE NON PERTINENT Cour trav. Anvers – div. Anvers, 14 juin 2022, R.G. n° 2021/AA/102, *inédit.*
2.	TRAVAILLEUR PROTEGE (CANDIDAT NON ELU) – LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE – SECTEUR DE LA DISTRIBUTION – ACQUISITION FRAUDULEUSE DE MARCHANDISES A MOINDRE PRIX – RECOURS A UN DETECTIVE PRIVE Cour trav. Liège – div. Neufchâteau, 25 mai 2022, R.G. n° 2022/AU/26, *inédit.*
3.	INCAPACITE DE TRAVAIL – ABSENCES RECURRENTES – MENTION DU REGLEMENT DE TRAVAIL IMPOSANT UN CONTACT SPONTANE AUPRES DU MEDECIN-CONTROLEUR – VALIDITE Cour trav. Bruxelles, 23 mai 2022, R.G. n° 2021/AB/124, *inédit*.
4.	INCAPACITE DE TRAVAIL – JUSTIFICATION – NON-RESPECT DU REGLEMENT DE TRAVAIL – ACTE EQUIPOLLENT A RUPTURE – INTENTION DE ROMPRE Cour trav. Anvers – div. Anvers, 2 mars 2022, R.G. n° 2021/AA/178, *inédit.*
5.	LICENCIEMENT – INCAPACITE DE TRAVAIL – HANDICAP – DISTINCTION SUR BASE DE L'ETAT DE SANTE ACTUEL OU FUTUR – JUSTIFICATION APPROPRIEE – NECESSITES DE FONCTIONNEMENT DE L'EMPLOYEUR Cour trav. Bruxelles, 3 février 2022, R.G. n° 2018/AB/1003, *inédit*.
6.	LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE – RETENTION VOLONTAIRE D'INFORMATIONS – INSUBORDINATION Cour trav. Bruxelles, 5 janvier 2022, R.G. n° 2018/AB/978, *inédit*.
7.	CONDITIONS D'EXISTENCE D'UN USAGE – RESOLUTION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL – DOMMAGES ET INTERETS – CARACTERE SUFFISANT DE LA RESOLUTION Trib. trav. Liège – div. Liège, 8 octobre 2021, R.G. 19/3879/A, *inédit.*
8.	RGPD – RUPTURE POUR FORCE MAJEURE MEDICALE – DONNEES DE SANTE – COMMUNICATION AU PERSONNEL – PRINCIPES DE LICEITE ET DE MINIMISATION DES DONNEES Autorité de protection des données, 19 juillet 2022, décision n° 115/2022, *www.autoriteprotectiondonnees.be*.
9.	RGPD – E-MAIL GLOBAL A UNE MULTITUDE DE TRAVAILLEURS – PRINCIPES DE LICEITE ET DE SECURITE Autorité de protection des données, 1er juin 2022, décision n° 86/2022, *www.autoriteprotectiondonnees.be*.

© SOTRA – Octobre 2022 – Reproduction interdite

1. HIERARCHIE DES NORMES – CONFLIT DE NORMES – CCT SECTORIELLE (RENDUE OBLIGATOIRE) VS CCT D'ENTREPRISE – DISPOSITIONS PLUS FAVORABLES POUR LE TRAVAILLEUR – CRITERE NON PERTINENT

Cour trav. Anvers – div. Anvers, 14 juin 2022, R.G. n° 2021/AA/102, *inédit.*

Contexte

Un travailleur relève de la commission paritaire n° 317 pour les services de gardiennage et/ou de surveillance. Au sein de cette commission paritaire, une CCT sectorielle prévoit entre autres le droit à des pauses rémunérées.

Le travailleur estime que l'entreprise ne respecte pas la CCT sectorielle et met son employeur en demeure de lui verser notamment la rémunération afférente à 300 heures de pauses.

L'employeur conteste cette demande, invoquant le fait que des dispositions propres à l'entreprise, contenues dans des CCT, sont globalement plus avantageuses pour les travailleurs que la CCT sectorielle en cause. Par exemple, en comparaison avec les dispositions de la CCT sectorielle, un plus grand nombre d'heures supplémentaires donne droit à un supplément de rémunération. L'employeur soutient que la CCT sectorielle doit être écartée, sur base de l'existence de « dispositions plus favorables ».

Décision de la Cour du travail

La Cour du travail rappelle tout d'abord les principes applicables en matière de hiérarchie des normes de droit du travail :

- Une CCT, conclue au sein d'une commission paritaire et rendue obligatoire par arrêté royal, prime sur une CCT non rendue obligatoire conclue en dehors d'un organe paritaire (article 51 de la loi du 5 décembre 1968) ;

- Les dispositions d'une convention conclue en dehors d'un organe paritaire, qui sont contraires à une convention conclue au sein d'une commission paritaire dont relève l'entreprise, sont frappées de nullité (art. 10, 3° de la loi du 5 décembre 1968).

Sur la base de ces dispositions, la Cour décide que l'entreprise ne pouvait pas légalement décider de faire primer le contenu de la CCT d'entreprise sur celui de la CCT sectorielle.

L'aspect le plus intéressant de cette décision est certainement celui qui concerne le critère des « dispositions plus favorables », invoqué par l'employeur. Il est souvent considéré, à tort, qu'une source de droit inférieure peut déroger à une source supérieure sur base du fait que la première est plus favorable au travailleur.

Ce raisonnement est dénué de fondement juridique, et ce critère ne peut permettre de s'écarter d'une norme claire et fixe contenue dans une source de droit hiérarchiquement supérieure.

Il faut bien comprendre, à cet égard, qu'une source inférieure qui attribue plus qu'une norme minimum (par exemple, une rémunération minimum) n'est pas contraire à cette dernière, tout comme c'est le cas d'une source inférieure moins contraignante que la norme maximum (par exemple, la durée maximale de travail). Puisque la source inférieure n'entre pas en contradiction avec la norme supérieure, il est tout à fait envisageable de lui donner la priorité sans contrevenir aux principes relatifs à la hiérarchie des normes.

© SOTRA – Octobre 2022 – Reproduction interdite

Ce n'était pas le cas dans l'espèce commentée ici.

Que retenir ?

Un employeur ne peut pas écarter les dispositions d'une CCT sectorielle, sur base du simple fait que les dispositions d'une CCT d'entreprise sont globalement plus avantageuses pour les travailleurs que les dispositions sectorielles.

Face un potentiel conflit de normes, il faut vérifier s'il existe une véritable contradiction entre les deux normes en ce qu'elles seraient inconciliables. Si ce n'est pas le cas, la priorité peut être donnée à la source inférieure. A l'inverse, en cas de véritable contradiction, seule la norme supérieure doit être appliquée.

2. TRAVAILLEUR PROTEGE (CANDIDAT NON ELU) – LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE – SECTEUR DE LA DISTRIBUTION – ACQUISITION FRAUDULEUSE DE MARCHANDISES A MOINDRE PRIX – RECOURS A UN DETECTIVE PRIVE

Cour trav. Liège – div. Neufchâteau, 25 mai 2022, R.G. n° 2022/AU/26, *inédit.*

Contexte

Un travailleur, occupé dans le secteur de la distribution, commet les faits suivants : en violation des procédures internes, il applique frauduleusement une démarque de 60 % sur un produit (téléviseur), avant et afin de l'acquérir personnellement. Outre cette démarque, il bénéficie d'une promotion spéciale, réservée à la clientèle. L'employeur lui reproche également d'avoir dissimulé ces agissements et de lui avoir menti.

A titre de preuve, l'employeur recourt à son service de fraude interne et à un détective privé.

Tenant compte de la qualité de candidat non élu au CPPT du travailleur, l'employeur sollicite l'autorisation de le licencier pour motif grave, conformément au régime prévu par la loi du 19 mars 1991.

Décision de la Cour du travail

Sur le plan des faits reprochés, la Cour rappelle que le vol ou la fraude, commis par un travailleur, constitue généralement un motif grave de licenciement.

Sur le plan des éléments de preuve, la Cour analyse les conditions du recours à un détective privé. Pour que ce recours soit licite, il faut en règle :

- L'intervention d'une personne ayant l'autorisation d'exercer la profession de détective privé ;
- Une convention signée par le détective (ou son employeur) et son client ;
- Un rapport de fin de mission.

Lorsque le client est l'employeur du détective privé, la convention précitée ne doit pas être établie. Un registre de mission est alors nécessaire, à la date où le détective privé est chargé par l'entreprise. Ce registre est conservé pendant cinq ans, par la détective privé.

Par ailleurs, le détective privé doit rédiger son rapport avant les éventuelles auditions (collègues de travail, travailleur visé, etc.). Ce n'était pas le cas en l'espèce. Malgré cette irrégularité, la Cour accepte d'accueillir les éléments de preuve, par application de la jurisprudence dite « Antigone », retenant notamment la nature des devoirs réalisés par le détective privé et l'assistance d'un délégué syndical lors des auditions.

Sur le fond, la Cour reconnait la qualité de motif grave aux faits reprochés, à savoir la violation de procédures internes dans le but de s'approprier de manière frauduleuse un produit à un prix très bas, couplée à une dissimulation de la vérité à son employeur.

En conséquence, l'employeur est autorisé à licencier le travailleur pour motif grave.

Que retenir ?

Les faits de vol ou de fraude autorisent généralement un employeur à licencier un travailleur pour motif grave, indépendamment du préjudice causé. C'est le cas, a fortiori, dans certains secteurs sensibles (comme celui de la distribution) et lorsque des procédures internes ont été, par ces faits, violées.

Le recours à un détective privé constitue un moyen de preuve admissible, pour autant que l'employeur respecte les conditions strictes y applicables. La jurisprudence « Antigone », dont la Cour applique les principes, peut permettre toutefois de prendre en considération un élément de preuve recueilli irrégulièrement.

© SOTRA – Octobre 2022 – Reproduction interdite

3. INCAPACITE DE TRAVAIL – ABSENCES RECURRENTES – MENTION DU REGLEMENT DE TRAVAIL IMPOSANT UN CONTACT SPONTANE AUPRES DU MEDECIN-CONTROLE – VALIDITE

Cour trav. Bruxelles, 23 mai 2022, R.G. n° 2021/AB/124, *inédit*.

Contexte

Le règlement de travail d'une entreprise prévoit que les travailleurs présentant un facteur Bradford élevé (méthode mesurant le taux d'absentéisme) sont tenus de contacter le médecin-contrôleur par téléphone, même lorsque l'employeur n'en a pas fait préalablement la demande.

L'employeur refuse de verser à l'un de ses travailleurs le salaire garanti pour les jours durant lesquels ce dernier a manqué à cette obligation.

Le travailleur concerné estime que cette disposition du règlement du travail alourdit ses obligations et qu'elle est discriminatoire à l'égard des travailleurs fréquemment malades. Il sollicite l'annulation de cette disposition et réclame à l'employeur le paiement du salaire garanti.

Décision de la Cour du travail

La Cour du travail de Bruxelles juge, d'une part, que les dispositions du règlement du travail n'alourdissent pas les obligations du travailleur et, d'autre part, qu'elles ne créent pas une discrimination illicite.

La loi relative aux contrats de travail dispose que le travailleur doit se présenter au médecin-contrôleur « s'il y est invité ». La Cour du travail estime que cette demande peut également être établie de manière collective (et préalable), comme c'est le cas en l'espèce. Les dispositions du règlement du travail sont donc conformes à cette loi.

Quant à une potentielle discrimination sur base de l'état de santé actuel ou futur, la Cour relève tout d'abord que l'obligation de se présenter systématiquement auprès du médecin-contrôleur constitue bel et bien un traitement défavorable. Cette différence de traitement est toutefois justifiée par un objectif légitime, et les moyens d'atteindre ce but sont appropriés et nécessaires. Ainsi :

- Les périodes de maladie courtes, fréquentes et imprévues génèrent davantage de problèmes organisationnels et de stress pour les collègues de travail qu'une absence prolongée ;
- L'obligation concernée, établie en concertation avec le conseil d'entreprise, ne s'applique qu'aux travailleurs dont les absences pour cause de maladie dépassent une certaine norme objective ;
- Les travailleurs concernés sont informés de manière adéquate de cette mesure, qui s'inscrit dans une politique globale de bien-être ;
- L'obligation est limitée, puisque le travailleur doit uniquement contacter le médecin-contrôleur par téléphone.

Que retenir ?

L'employeur peut imposer aux travailleurs fréquemment absents pour cause d'incapacité de travail de prendre contact spontanément avec le médecin-contrôleur, aux conditions suivantes. Cette obligation doit s'inscrire dans une politique globale de bien-être au travail, et être communiquée de manière adéquate au personnel (par exemple, via le règlement de travail et des courriers individuels).

© SOTRA – Octobre 2022 – Reproduction interdite

4. INCAPACITE DE TRAVAIL – JUSTIFICATION – NON-RESPECT DU REGLEMENT DE TRAVAIL – ACTE EQUIPOLLENT A RUPTURE – INTENTION DE ROMPRE

Cour trav. Anvers – div. Anvers, 2 mars 2022, R.G. n° 2021/AA/178, *inédit.*

Contexte

Un travailleur informe son employeur par e-mail qu'il sera absent du travail, estimant que son travail est stressant et exprimant certaines attentes salariales. Il informe son employeur de la prolongation de son absence et envoie un nouveau certificat médical d'incapacité de travail, et ce par e-mail. Lors de la seconde prolongation, il informe cette fois son employeur par SMS, en indiquant qu'il communiquera le certificat médical plus tard.

Deux jours plus tard, l'employeur adresse un courrier (recommandé) au travailleur, indiquant qu'il n'a pas reçu le dernier certificat médical de prolongation et enjoignant au travailleur de reprendre le travail dans les 24 heures. Cinq jours plus tard, l'employeur constate la rupture unilatérale du contrat de travail par le travailleur (démission implicite – acte équipollent à rupture).

Le travailleur répond quelques jours plus tard, par e-mail, qu'il vient de recevoir le courrier recommandé et qu'il avait envoyé le troisième certificat médical avec les deux autres par la poste. Il joint à son e-mail une copie du dernier certificat médical.

Le travailleur conteste la décision de l'employeur. En première instance, le juge fait droit à sa demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. L'employeur fait appel de cette décision.

Décision de la Cour du travail

Classiquement, on distingue deux hypothèses d'acte équipollent à rupture : la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail et le manquement d'une partie à ses obligations contractuelles. Pour être constitutif d'une rupture implicite, ce second cas de figure nécessite l'intention (persistante) de ne plus exécuter le contrat – ce que certains oublient.

En l'espèce, constate la Cour, l'employeur ne démontre pas cette intention du travailleur. La Cour considère, au contraire, que le comportement du travailleur démontre qu'il souhaitait poursuivre la relation de travail. Ainsi :

- Le travailleur a toujours informé l'employeur en temps utile qu'il était en incapacité de travail ;
- Il a systématiquement consulté un médecin pour obtenir un certificat médical ;
- Il a informé son employeur de la raison de son absence, alors qu'il n'y était pas tenu.

La Cour relève, en outre, la réaction précipitée de l'employeur pour constater la fin de la relation de travail le plus rapidement possible, soit seulement 5 jours après avoir mis en demeure le travailleur de se rendre au travail. Enfin, la Cour relève que l'employeur n'a pas cherché à joindre le travailleur par d'autres moyens, malgré la communication fluide via d'autres moyens dans le passé (e-mail, SMS, *etc.*).

La Cour en conclut que c'est à tort que l'employeur a constaté la rupture implicite du contrat de travail dans le chef du travailleur. Elle le condamne à lui verser une indemnité compensatoire de préavis.

Que retenir ?

Le simple fait pour un travailleur de manquer à son obligation (contenue dans le règlement de travail) de remettre un certificat médical à temps (dans les deux jours ouvrables) ne peut, à lui seul, être considéré comme une démission implicite. L'employeur doit, en effet, pouvoir démontrer que l'inexécution fautive révèle l'intention (persistante) de ne plus exécuter le contrat, ce qui n'est pas toujours chose aisée…

Face à une telle situation, il est préférable de procéder comme suit : mettre en demeure le travailleur de se présenter au travail – ou, à tout le moins, de justifier son absence – dans un certain délai. Si, après un second avertissement, le travailleur persiste dans son manquement, l'employeur peut décider de le licencier pour motif grave.

© SOTRA – Octobre 2022 – Reproduction interdite

5. LICENCIEMENT – INCAPACITE DE TRAVAIL – HANDICAP – DISTINCTION SUR BASE DE L'ETAT DE SANTE ACTUEL OU FUTUR – JUSTIFICATION APPROPRIEE – NECESSITES DE FONCTIONNEMENT DE L'EMPLOYEUR

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

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.

L'employée conteste son licenciement devant les juridictions du travail. Elle soutient qu'il s'agirait d'une mesure discriminatoire fondée sur son « handicap » ou, à tout le moins, sur son état de santé.

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 et de la jurisprudence européenne.

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** : le licenciement vise à confier, de manière pérenne, la fonction à une autre personne et ainsi rétablir une certaine stabilité dans l'établissement ;

- Est **proportionnée** : il n'apparait pas qu'une autre mesure aurait permis d'atteindre le but précité.

En conséquence, la Cour exclut l'existence d'une discrimination.

Que retenir ?

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 par exemple des fonctions complexes et essentielles de ce dernier pour le bon fonctionnement du service.

© SOTRA – Octobre 2022 – Reproduction interdite

6. LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE – RETENTION VOLONTAIRE D'INFORMATIONS – INSUBORDINATION

Cour trav. Bruxelles, 5 janvier 2022, R.G. n° 2018/AB/978, *inédit*.

Contexte

Une ASBL occupe un travailleur en qualité de *Responsable IT*. Il participe notamment à la création d'un nouveau site Internet pour l'association.

Le travailleur se retrouve dans l'incapacité de travailler, pour des raisons liées à son état de santé. L'ASBL lui demande, par e-mail, de communiquer les informations nécessaires à la mise en ligne du site Internet, dont il est le seul à disposer. Il ne donne pas suite à cette demande.

L'association lui adresse de nouvelles demandes, sans succès. Plus tard, le travailleur informe son employeur qu'il a volontairement choisi de ne pas répondre à ses demandes. Il se justifie en invoquant le fait que les informations nécessaires sont liées à son adresse mail privée.

L'ASBL licencie alors le travailleur pour motif grave. Il conteste cette décision devant les juridictions du travail.

Décision de la Cour

La Cour du travail de Bruxelles relève que :

- Le travailleur était le seul à disposer des informations nécessaires à la mise en ligne du site Internet en question ;
- A plusieurs reprises, le travailleur a omis de donner suite aux demandes claires de son employeur (alors qu'il avait été averti des conséquences de ce refus persistant) ;
- Le fait qu'il était en incapacité de travail n'est pas relevant, dans la mesure où il lisait et répondait à ses e-mails durant cette période.

La Cour en conclut que le travailleur s'est rendu coupable d'une « *rétention caractérisée d'informations nécessaires à son employeur* ». Une telle attitude constitue, selon la Cour, un acte d'insubordination et justifie un licenciement pour motif grave.

Que retenir ?

***Le refus persistant d'un travailleur de communiquer à son employeur des informations nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise, sans justification légitime, peut constituer un motif grave de licenciement, et ce même si ce refus survient durant une incapacité de travail*.**

© SOTRA – Octobre 2022 – Reproduction interdite

7. CONDITIONS D'EXISTENCE D'UN USAGE – RESOLUTION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL – DOMMAGES ET INTERETS – CARACTERE SUFFISANT DE LA RESOLUTION

Trib. trav. Liège – div. Liège, 8 octobre 2021, R.G. 19/3879/A, *inédit.*

Contexte

Une entreprise occupe une travailleuse en qualité de responsable des achats. Au cours de la relation de travail, les parties conviennent que la travailleuse prestera 2 jours par semaine depuis son domicile. Aucun avenant au contrat de travail n'est toutefois signé. Cet accord est appliqué durant de nombreuses années.

En 2019, l'entreprise est rachetée par un nouvel exploitant. A cette occasion, le nouveau gestionnaire ordonne à la travailleuse de prester exclusivement au siège de l'entreprise. La travailleuse refuse, invoquant son « droit acquis » de travailler depuis son domicile.

Confrontée au refus de son employeur de la laisser prester depuis son domicile, comme d'usage, la travailleuse sollicite la résolution judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Elle réclame le paiement de dommages et intérêts correspondant à l'indemnité compensatoire de préavis (plus de 200.000 EUR).

Décision du Tribunal

La résolution judiciaire d'un contrat de travail est envisageable en cas d'inexécution fautive par une des parties de ses obligations contractuelles. Le manquement invoqué doit être suffisamment important et donc revêtir une certaine gravité. En matière de contrats de travail, la modification unilatérale par l'employeur d'un élément essentiel du contrat, et notamment le lieu de travail, peut justifier une résolution judiciaire.

Une pratique professionnelle répétée peut entraîner un « usage », source d'obligations, pour autant qu'elle soit générale, fixe et constante. Une certaine jurisprudence – comme celle commentée ici – se contente des deux dernières conditions (fixité et constance).

En l'occurrence, le Tribunal constate que le travail à domicile constituait un usage pour la travailleuse, même s'il n'était pas généralisé dans l'entreprise. En effet, pour la travailleuse, cette pratique était stable et constante depuis 27 ans. Cet usage, selon le Tribunal, s'est « incorporé » dans le contrat de travail et ne peut être dénoncé unilatéralement.

L'employeur n'était donc pas autorisé à revenir de manière unilatérale sur cette « pratique contractuelle » du travail à domicile. En ordonnant le retour de la travailleuse au siège social, il a modifié fautivement un élément essentiel du contrat de travail. Une telle faute justifie, selon le Tribunal, la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Toutefois – et c'est notamment sur ce point que la décision est originale – le Tribunal décide de n'octroyer aucune indemnisation à la travailleuse, pour deux raisons :

- La travailleuse s'abstient de prouver et de justifier son dommage ;
- La résolution judiciaire constitue, en soi, une réparation satisfaisante du préjudice subi.

Que retenir ?

Dans certaines circonstances, une pratique fixe et constante – telle qu'une tolérance à l'égard du travail à domicile durant une longue période – peut constituer un usage, source d'obligations pour l'employeur. Une certaine jurisprudence (isolée, à notre connaissance) soutient que cet usage peut s'incorporer au contrat de travail et éventuellement constituer un élément essentiel de celui-ci.

Le cas échéant, l'employeur ne peut modifier unilatéralement cet élément, sous peine de s'exposer (notamment) à une demande de résolution judiciaire du contrat de travail de la part du travailleur. Une telle résolution n'entraine toutefois pas nécessairement la débition de dommages et intérêts, en particulier lorsque le travailleur n'est pas en mesure de démontrer l'existence (et l'étendue) de son préjudice.

Cette décision nous semble néanmoins critiquable, et notamment concernant les conditions d'existence d'un usage, sur la possibilité que celui-ci s'incorpore dans le contrat de travail et la faculté de dénoncer unilatéralement cet usage. Enfin, notons que nous n'avons pas d'information sur le caractère définitif ou non de la décision.

© SOTRA – Octobre 2022 – Reproduction interdite

8. RGPD – RUPTURE POUR FORCE MAJEURE MEDICALE – COMMUNICATION AU PERSONNEL – PRINCIPES DE LICEITE ET DE MINIMISATION DES DONNEES

Autorité de protection des données, 19 juillet 2022, décision n° 115/2022, *www.autoriteprotectiondonnees.be*.

Contexte

Une travailleuse, occupée au sein d'une autorité publique, est en incapacité de travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail (CPMT) la déclare définitivement inapte au travail. Le contrat de travail est ensuite rompu pour force majeure médicale. Lors d'une réunion d'équipe, la direction informe le personnel de ce départ et lit le rapport du CPMT. Cette communication est ensuite consignée dans le procès-verbal de la réunion.

La travailleuse apprend que son inaptitude définitive au travail a été communiquée à ses collègues. Elle dépose plainte auprès de l'Autorité de protection des données (« APD »).

Décision de l'APD

L'APD rappelle tout d'abord que les *informations* relatives à l'absence de la travailleuse, au rapport du CPMT et à son inaptitude au travail constituent des *données relatives à la santé*, dont le traitement n'est autorisé que dans des circonstances particulières.

Lorsqu'un traitement de données est réalisé pour d'autres finalités (*traitement ultérieur*) que celles pour lesquelles les données ont été collectées initialement (*traitement initial*), ce traitement ultérieur doit être compatible avec les finalités du traitement initial.

En l'occurrence, décide l'APD, le *traitement initial* par le département des ressources humaines poursuivait des objectifs de gestion du personnel : fin de la relation de travail, outplacement, etc. Le *traitement ultérieur*, à savoir la communication au personnel des données figurant dans le rapport du CPMT, n'est pas compatible avec cette finalité initiale.

Il en résulte que le traitement ultérieur devait se fonder sur une base de licéité distincte, en l'occurrence inexistante. D'autre part, souligne l'APD, pour respecter le principe de minimisation des données, la communication aurait dû se limiter au fait que la personne concernée ne faisait plus partie du personnel.

Compte tenu de ces violations du RPGD, l'Autorité inflige une sanction à l'employeur. Ce dernier étant une autorité publique pour laquelle l'APD n'est pas compétente pour infliger une amende, elle se limite à une réprimande.

Que retenir ?

L'employeur doit faire preuve de prudence lors de la communication au personnel au sujet du départ d'un travailleur. Il est vivement conseillé de se limiter à l'information selon laquelle le travailleur quitte l'entreprise, sans préciser les motifs de ce départ, en particulier lorsque ceux-ci ont trait à des données sensibles telles que la santé du travailleur.

9. RGPD – E-MAIL GLOBAL A UNE MULTITUDE DE TRAVAILLEURS – PRINCIPES DE LICEITE ET DE SECURITE

Autorité de protection des données, 1er juin 2022, décision n° 86/2022, *www.autoriteprotectiondonnees.be*.

Contexte

Un délégué syndical d'une entreprise envoie un e-mail à l'ensemble des membres du personnel. En copie visible de cet e-mail (« CC »), il insère trois adresses électroniques appartenant à des organisations syndicales, soit des personnes externes à l'entreprise.

De ce fait, les destinataires externes (les organisations syndicales) ont accès à l'identité et aux adresses électroniques de tous les membres du personnel de l'entreprise.

Un travailleur dépose plainte auprès de l'Autorité de protection des données (« APD »).

Décision de l'APD

La Chambre contentieuse de l'APD précise d'abord que le responsable du traitement n'est pas l'entreprise mais le délégué syndical. L'intéressé a, selon l'Autorité, déterminé seul les moyens et les finalités du traitement dans le cadre de l'envoi de l'e-mail litigieux.

Au terme de son analyse, la Chambre contentieuse conclut à la violation de deux principes du RGPD :

- **Le principe de légalité :** le délégué syndical ne pouvait se fonder sur aucune base de licéité prévue par le RGPD pour légitimer le traitement de données effectué. En effet, les travailleurs n'avaient pas donné leur *consentement* pour le transfert de leurs données aux organisations syndicales. Le délégué syndical ne pouvait pas non plus faire valoir son *intérêt légitime*, dans la mesure où (i) le principe de minimisation des données n'était pas respecté et (ii) les personnes concernées pouvaient raisonnablement s'attendre à ce que leur adresse électronique ne soit pas divulguée à des destinataires externes.

- **Le principe de sécurité :** la violation constatée était susceptible d'engendrer un risque (bien que limité) pour les droits et libertés des personnes physiques. En manquant de signaler cette violation à l'APD, le délégué syndical a violé le principe de sécurité.

L'APD se contente toutefois d'adresser un avertissement au délégué syndical, vu (i) le caractère non intentionnel et ponctuel de l'erreur, (ii) le faible risque pour les droits et libertés des personnes concernées et (iii) la qualité de personne physique du contrevenant.

Que retenir ?

Lors de l'envoi d'un e-mail à des destinataires externes à l'entreprise dont il fait partie, le responsable du traitement doit veiller à indiquer uniquement (en destinataires visibles ou en copie visible) les coordonnées strictement nécessaires pour le traitement en question. Pour les autres coordonnées, le champ « BCC » (copie cachée) doit être utilisé pour éviter un traitement de données illicite.

SOTRA
avocats

Des spécialistes en droit social. Rien d'autre.

Meilleur cabinet indépendant
en droit social (2018)

SOTRAPP
L'actualité sociale dans votre poche
App Store Google play

SOCAST
Le podcast du droit du travail belge

SOTRACADEMY
La première plate-forme de streaming
en droit social belge

WWW.SOTRA.BE