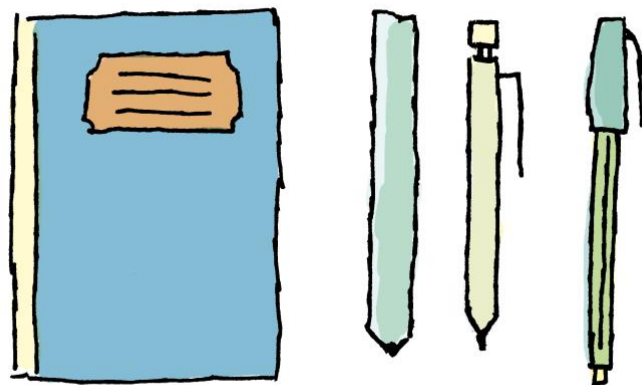


NCOI Learning

Saison 2020 – 2021

**Actualités sociales
(mars – juin 2021)**





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 14 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



Noël LAMBERT

Avocat associé
noel.lambert@sotra.be
+32 (0) 2 899 50 53

Noël LAMBERT est l'un des avocats fondateurs de Sotra. Avocat au Barreau de Bruxelles, il se spécialise en droit social depuis 2009.

Il assiste des PME en matière de droit du travail individuel et collectif. Par ailleurs, il assure leur défense aussi bien auprès des diverses inspections sociales qu'auprès des juridictions du travail. Il est également actif dans le secteur des soins de santé, où il assiste les employeurs pour toutes leurs questions en droit du travail.

Il anime de nombreuses formations en droit social au sein de Sotra ainsi qu'auprès de divers organismes de formation.



Antoine HALLET

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

Antoine Hallet a rejoint Sotra en octobre 2019 en tant que Collaborateur Senior.

Avocat spécialisé en droit social depuis 2013, il pratique le droit du travail individuel et collectif, dans tous ses aspects.

Il est titulaire d'un Master of Laws de l'UCL et d'un Master na Master en droit social de la VUB, tous deux obtenus avec distinction.



Actualités sociales

1. Législation

Table des matières

1.	<p>COVID-19 – TELETRAVAIL – MOMENTS DE RETOUR AU TRAVAIL – ENREGISTREMENT DES PRESENCES SUR LE LIEU DE TRAVAIL</p> <p>Arrêté ministériel du 4 juin 2021 modifiant l'arrêté ministériel du 28 octobre 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, <i>M.B.</i>, 4 juin 2021.</p>
2.	<p>COVID-19 – GUIDE GÉNÉRIQUE POUR LUTTER CONTRE LA PROPAGATION DU COVID-19 AU TRAVAIL – VERSION 4.0</p> <p>Version 4.0 du 12 mai 2021 du Guide générique pour lutter contre la propagation du Covid-19 au travail.</p>
3.	<p>COVID-19 – VACCINATION DES TRAVAILLEURS – CONGE DE CIRCONSTANCE (« PETIT CHOMAGE »)</p> <p>Loi du 28 mars 2021 accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19, <i>M.B.</i>, 9 avril 2021.</p>
4.	<p>TELETRAVAIL – REMBOURSEMENTS (FORFAITAIRES) DE FRAIS – CONDITIONS DE L'EXONERATION FISCALE</p> <p>Circulaire 2021/C/20 du 26 février 2021 relative aux interventions de l'employeur pour le télétravail.</p>
5.	<p>BREXIT – MESURES DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES IMPACTÉES – CHOMAGE TEMPORAIRE POUR RAISONS ÉCONOMIQUES – RÉDUCTION TEMPORAIRE COLLECTIVE DE LA DURÉE DU TRAVAIL – CREDIT-TEMPS DE CRISE – ENTRÉE EN VIGUEUR LE 22 MARS 2021</p> <p>Loi du 6 mars 2020 visant à maintenir l'emploi après le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, <i>M.B.</i>, 4 avril 2020.</p>
6.	<p>PROPOSITION DE DIRECTIVE EUROPÉENNE – ÉGALITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ENTRE HOMMES ET FEMMES – TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS</p> <p>Proposition de directive UE 2021/0050 du 4 mars 2021 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution.</p>
7.	<p>NORME SALARIALE – ACCORD GOUVERNEMENTAL 2021-2022 – PRIME CORONA</p> <p>Textes officiels non encore publiés.</p>

1. COVID-19 – TELETRAVAIL – MOMENTS DE RETOUR AU TRAVAIL – ENREGISTREMENT DES PRESENCES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Arrêté ministériel du 4 juin 2021 modifiant l'arrêté ministériel du 28 octobre 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, M.B., 4 juin 2021.

1) Contexte

La situation sanitaire évolue favorablement en Belgique. Dans ce contexte, le Comité de concertation s'est accordé sur un « Plan été », dont la première étape entre en vigueur ce mercredi 9 juin 2021.

Dans un arrêté ministériel publié le 4 juin dernier, le gouvernement a fixé les modalités de cette première étape du Plan été. Les nouvelles mesures concernent, entre autres, le télétravail obligatoire et les moments de retour au travail, ainsi que l'enregistrement des présences sur le lieu de travail.

2) Télétravail obligatoire et moments de retour au travail

Durant le mois de juin, le télétravail reste, par principe, obligatoire selon les règles actuellement applicables.

Par dérogation à ce principe, les entreprises peuvent planifier des *moments de retour au travail*. Cela s'adresse à toutes les personnes concernées par le télétravail obligatoire, quelle que soit la nature de leur relation de travail.

Conditions à remplir

Les moments de retour au travail doivent remplir les conditions suivantes :

- Ils peuvent s'élever à maximum un jour par semaine et par personne (peu importe le régime de travail) ;
- Au cours d'une journée, un maximum de 20 % des personnes concernées par le télétravail obligatoire peut être présent simultanément au sein de l'unité d'établissement concernée ;
- Pour les PME occupant moins de 10 personnes, un maximum de 5 personnes peut être présent simultanément.

Règles à respecter

En outre, les règles suivantes doivent être respectées (notons que ces règles sont issues des recommandations des partenaires sociaux) :

- Les moments de retour requièrent un commun accord entre les entreprises et les personnes occupées. L'employeur ne peut y joindre aucune conséquence pour ses travailleurs (lorsque,

par exemple, un travailleur concerné par l'obligation de télétravail refuse de participer aux moments de retour) ;

- La décision d'organiser des moments de retour doit être prise dans le respect de la concertation sociale dans l'entreprise, et moyennant la vérification de toutes les conditions ;
- Le but doit être de promouvoir le bien-être psychosocial et l'esprit d'équipe ;
- Les entreprises doivent communiquer des instructions préalables sur les mesures à prendre afin d'assurer un retour en toute sécurité ;
- Les entreprises doivent informer les personnes concernées qu'elles ne peuvent en aucun cas revenir sur le lieu de travail si elles se sentent malades, présentent des symptômes de maladie ou se trouvent en situation de quarantaine ;
- Les déplacements en transports publics aux heures de pointe et le covoiturage vers et depuis le lieu de travail doivent être, autant que possible, évités.

L'arrêté ministériel rappelle que les entreprises doivent prendre les mesures de prévention appropriées, telles que définies dans le Guide générique et les éventuels guides sectoriels (voyez le texte suivant).

3) Enregistrement des présences sur le lieu de travail

Pour rappel, les entreprises doivent actuellement communiquer pour chaque mois à l'ONSS les données suivantes :

- Le nombre de personnes occupées auprès de l'entreprise/l'unité d'établissement ;
- Le nombre de personnes occupées auprès de l'entreprise/l'unité d'établissement qui exercent une fonction incompatible avec le télétravail.

Le nouvel arrêté ministériel rappelle cette obligation, en précisant que si les données n'ont pas changé depuis la dernière déclaration, l'entreprise n'est pas tenue d'en faire une nouvelle.

Par ailleurs, le gouvernement instaure des dérogations à cette obligation d'enregistrement pour notamment :

- Les PME qui occupent moins de 5 personnes ;
- Les employeurs des secteurs de la construction, du nettoyage et de la viande pour leurs travailleurs concernés par le système d'enregistrement des présences (« Checkinetwork ») ;
- Les employeurs appartenant au secteur des soins de santé ;
- Les établissements d'enseignement.

Rappelons que l'enregistrement des présences doit être effectuée au plus tard le 6^e jour civil du mois concerné. Toutes les entreprises ont donc en principe déjà effectué la déclaration afférente au mois de juin 2021.



Dans le cadre de la seconde étape du Plan été, le télétravail devrait, à partir du 1^{er} juillet, devenir seulement recommandé (et plus obligatoire). Selon toute logique, l'obligation d'enregistrement des présences devrait donc disparaître.

Ces nouvelles règles devraient donc présenter peu d'intérêt...

2. COVID-19 – GUIDE GÉNÉRIQUE POUR LUTTER CONTRE LA PROPAGATION DU COVID-19 AU TRAVAIL – VERSION 4.0

Version 4.0 du 12 mai 2021 du Guide générique pour lutter contre la propagation du Covid-19 au travail.

1) Le Guide générique : rappel

En avril 2020, paraissait le « *Guide générique pour lutter contre la propagation du Covid-19 au travail* », fruit d'une collaboration entre les partenaires sociaux du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail, de l'« Economic Risk Management Group », du SPF Emploi et de la cellule stratégique de la ministre de l'Emploi.

Cet instrument contient des principes et mesures visant à permettre aux travailleurs d'effectuer leur travail en toute sécurité, en maintenant le risque de contamination aussi bas que possible et en évitant, autant que faire se peut, les contaminations.

Le Guide propose des mesures de prévention « *concrètes et réalisables* » pour soutenir les employeurs et protéger les travailleurs, que ce soit pendant les trajets de et vers le lieu de travail et durant les différentes activités liées au travail.

Le Guide générique constitue un outil général, qui peut être complété par des mesures plus spécifiques aux secteurs concernés. De nombreux secteurs ont d'ailleurs utilisé cette possibilité en établissant des « Guides sectoriels » ou autres protocoles : les commissions paritaires 118, 124, 201, 220 et 311, pour ne citer qu'elles.

2) Une nouvelle version est disponible

Le 12 mai 2021, les partenaires ont validé et publié une version actualisée du Guide générique.

Pour ce faire, ils ont tenu compte des nouvelles connaissances scientifiques et du changement de la situation sur le terrain, dont naturellement l'évolution des stratégies de test et la progression de la vaccination.

Parmi les ajouts, relevons l'introduction d'un nouveau chapitre en lien avec la stratégie de test dans les entreprises et des éclaircissements en matière de ventilation et d'aération.

3. COVID-19 – VACCINATION – CONGE DE CIRCONSTANCES (« PETIT CHOMAGE »)

Loi du 28 mars 2021 accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19, M.B., 9 avril 2021.

1) Congé circonstancié pour la vaccination

Le 25 mars 2021, la Chambre des représentants a adopté, en séance plénière, une loi accordant un droit au « petit chômage » aux travailleurs, en vue de recevoir un vaccin contre la Covid-19.

Les travailleurs peuvent aujourd’hui s’absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, afin de se faire vacciner.

L’absence ne peut durer que le temps nécessaire à la vaccination. Ceci devra être apprécié en fonction des circonstances concrètes : engorgement du centre de vaccination, distance à parcourir par le travailleur, etc.

2) Conditions à remplir par le travailleur

Pour bénéficier du maintien de la rémunération, les conditions suivantes doivent être réunies :

- Le travailleur doit avertir l’employeur préalablement et dans les plus brefs délais, dès que le moment ou le créneau horaire de la vaccination lui est connu ;
- Le congé doit être utilisé aux fins de la vaccination du travailleur.

3) Preuve de l’absence

Si l’employeur le demande, le travailleur doit fournir la preuve du motif de l’absence.

La confirmation du rendez-vous à être présent à un moment donné dans un lieu où la vaccination est administrée, est considérée comme une preuve suffisante. Si ce document ne précise pas quand le travailleur doit être présent dans un lieu de vaccination, celui-ci doit présenter l’invitation à se faire vacciner.

4) Traitement des données

Les informations ainsi obtenues par l’employeur ne peuvent être utilisées qu’aux fins d’organiser le travail et d’administrer les salaires. Toute autre finalité est exclue.

D’autre part, l’employeur a interdiction de prendre une copie des documents présentés par le travailleur ou de retranscrire manuellement les informations qu’ils contiennent, à l’exception du moment du rendez-vous.



L'employeur peut uniquement enregistrer l'absence comme étant une « absence petit chômage ». Il lui est interdit d'enregistrer le motif du petit chômage et/ou d'enregistrer que le travailleur a des problèmes de santé.

5) Entrée en vigueur et durée

La loi est entrée en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge, à savoir le 9 avril 2021. Ses effets prendront fin, en principe, le 31 décembre 2021 (avec possibilité d'une prolongation par arrêté royal jusqu'au 30 juin 2022).

4. TELETRAVAIL – REMBOURSEMENTS (FORFAITAIRES) DES FRAIS – CONDITIONS DE L'EXONERATION FISCALE

Circulaire 2021/C/20 du 26 février 2021 relative aux interventions de l'employeur pour le télétravail.

1) Introduction

En juillet 2020, l'administration fiscale publiait une circulaire relative à l'indemnité forfaitaire de télétravail. Celle-ci a suscité de nombreuses incertitudes auprès des employeurs et des travailleurs.

Ce 26 février 2021, l'administration fiscale a publié une nouvelle circulaire (2021/C/20), qui abroge (notamment) la précédente. Cette circulaire aborde plus largement les possibilités de remboursement des frais liés au télétravail.

Dans cette circulaire, l'administration fiscale passe en revue les différents systèmes de remboursement (forfaitaire) de frais liés au télétravail.

L'administration précise certaines conditions à remplir en vue d'une exonération d'impôts et introduit plusieurs nouveautés.

2) Indemnité forfaitaire de bureau

2.1. La condition de « télétravail structurel et régulier »

L'administration fiscale accepte que les employeurs octroient une indemnité forfaitaire de bureau aux travailleurs qui effectuent du télétravail « de manière structurelle et sur base régulière ».

Dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19 et jusqu'à présent, l'indemnité pouvait être octroyée aux travailleurs qui prestaient, au minimum, 5 jours ouvrables par mois de télétravail.

Dorénavant, la condition de « *télétravail structurel et régulier* » implique de prester l'équivalent d'une journée de télétravail par semaine (évaluation sur une base mensuelle). Différentes situations sont ainsi admises :

- Un jour de télétravail par semaine ;
- Une semaine de télétravail par mois (système de rotation) ;
- Deux heures de télétravail par jour ;
- Etc.

Par ailleurs, le paiement de l'indemnité forfaitaire peut être maintenu pendant les « congés annuels ordinaires » du travailleur.

2.2. Nouveau montant maximal (2e trimestre 2021)

L'indemnité forfaitaire s'élève, en principe, à maximum 129,48 EUR par mois (montant en vigueur depuis le 1^{er} avril 2020).

Durant le second trimestre 2021, ce plafond a toutefois été temporairement porté à 144,31 EUR.

A cet égard, il est rappelé que le montant maximum ne doit pas nécessairement être proratisé pour les travailleurs à temps partiel.

2.3. « Frais de bureau » couverts

L'administration fiscale précise les postes supposés être couverts par l'indemnité forfaitaire de bureau.

L'indemnité couvre notamment :

- L'usage d'un espace de bureau dans le logement du travailleur (y compris, la location et les amortissements éventuels de l'espace) ;
- Les fournitures informatiques et d'impression (papier, clé USB, tapis de souris, encre, etc.) ;
- Les fournitures de bureau (dossiers, blocs de cours, stylos à billes, etc.) ;
- Les fournitures de base (eau, électricité et chauffage) ;
- Les frais d'entretien ;
- Les frais d'assurance ;
- Le précompte immobilier ;
- Le café et les rafraichissements.

3) Cumul de l'indemnité forfaitaire avec le remboursement de certains équipements

L'administration admet que l'employeur puisse cumuler l'indemnité forfaitaire de bureau avec le remboursement du prix d'achat de mobilier de bureau et/ou de matériel informatique.

La circulaire énumère, de manière limitative, le mobilier et le matériel concernés. Sont notamment visés : le siège, la table et l'armoire de bureau, la lampe de bureau fonctionnelle, un second écran d'ordinateur, une imprimante et/ou un scanner, un clavier, une souris ou encore un casque téléphonique.

L'employeur peut en rembourser le prix d'achat, en plus de l'indemnité forfaitaire de bureau, si ces équipements :

- Reposent sur des pièces justificatives réelles ;
- Sont nécessaires pour exercer l'activité professionnelle à domicile « *de manière normale* ».

Concernant les modalités de remboursement, l'administration précise que l'employeur peut effectuer le remboursement, soit en une seule fois, soit sur plusieurs années en tenant compte d'une durée d'utilisation normale (précisée dans la circulaire).

Lorsque l'activité professionnelle (ou le télétravail) prend fin avant l'expiration de la durée normale d'utilisation des investissements, et que le travailleur ne doit pas rembourser la valeur résiduelle réelle à l'employeur, cette valeur doit par contre être imposée comme un avantage de toute nature.

4) Cumul de l'indemnité forfaitaire avec la mise à disposition de certains équipements

L'administration accepte que la mise à disposition des équipements énumérés au point 3 ci-dessus puisse être cumulée à l'indemnité forfaitaire et ne donne pas lieu à l'imposition d'un avantage de toute nature pour autant, à nouveau, qu'ils soient « *nécessaires pour exercer de manière normale l'activité professionnelle à domicile* ».

5) Autres interventions forfaitaires admises

L'administration rappelle qu'elle admet un double forfait de 20 EUR/mois pour l'usage professionnel d'un ordinateur privé et d'une connexion internet privée par le travailleur.

En outre, un nouveau forfait est explicitement admis : lorsque le travailleur utilise, à des fins professionnelles, un second écran d'ordinateur, une imprimante et/ou un scanner privés (un ordinateur devant être mis à disposition par l'employeur).

Dans ce cas, l'employeur peut octroyer une indemnité de 5 EUR (par mois et par élément), avec un plafond absolu de 10 EUR, durant une période maximale de 3 ans.

6) Synthèse

Moyennant le respect des conditions visées dans la circulaire, l'employeur peut désormais accorder, de manière cumulative, aux travailleurs qui font du télétravail de manière régulière et structurelle :

- 129,48 EUR/mois pour les frais de bureau (144,31 EUR/mois en avril, mai et juin 2021) ;
- 20 EUR/mois pour l'usage professionnel d'une connexion internet privée ;
- 20 EUR/mois pour l'usage professionnel d'un ordinateur privé OU 5/10 EUR/mois pour l'usage professionnel d'un second écran, d'une imprimante et/ou d'un scanner privés ;
- Le remboursement du prix d'achat ou la mise à disposition gratuite de certains mobiliers de bureau et/ou matériels informatiques, énumérés limitativement.

5. BREXIT – MESURES DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES IMPACTÉES – CHOMAGE TEMPORAIRE POUR RAISONS ÉCONOMIQUES – RÉDUCTION TEMPORAIRE COLLECTIVE DE LA DURÉE DU TRAVAIL – CREDIT-TEMPS DE CRISE – ENTRÉE EN VIGUEUR LE 22 MARS 2021

Loi du 6 mars 2020 visant à maintenir l'emploi après le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, M.B., 4 avril 2020.

1) Introduction

La loi du 6 mars 2020 contient diverses mesures de soutien à destination des employeurs qui rencontrent des difficultés économiques en raison du Brexit.

Ces mesures sont les suivantes :

- La réduction temporaire collective de la durée du travail ;
- Le recours au crédit-temps ;
- Le chômage temporaire pour raisons économiques.

Nous les synthétisons ci-dessous, ainsi que leurs champ et conditions d'application.

2) Les entreprises concernées

La loi concerne les « *employeurs en difficultés économiques en raison du Brexit* », à savoir les entreprises qui subissent une réduction d'au moins 5% de leur chiffre d'affaires, de leur production ou de leurs commandes en raison du Brexit.

Chaque employeur doit préalablement demander à la Direction de l'accompagnement des entreprises en difficulté de la direction générale Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et concertation sociale, la reconnaissance du statut d'employeur en difficulté en raison du BREXIT.

Cette demande se fait par le biais d'un formulaire disponible sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS)¹.

Par ailleurs, pour l'application de ces mesures, les entreprises doivent être liées :

- Par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire compétente ;
- A défaut d'une telle convention collective de travail sectorielle :
 - Pour les entreprises qui ont une délégation syndicale : par une convention collective de travail d'entreprise ;
 - Pour les entreprises sans délégation syndicale :

¹ Ce formulaire est accessible via le lien suivant : [formulaire de demande de reconnaissance - SPF Emploi](#).

- Par une demande de reconnaissance comme employeur en difficulté approuvée par SPF ETCS ;
- Par une convention collective de travail d'entreprise.

3) La réduction collective temporaire de la durée du travail

3.1. Principe et instauration

L'entreprise peut instaurer une réduction temporaire de la durée du travail d'1/4 ou d'1/5 pour tout le personnel, ou pour une certaine catégorie de travailleurs. Cette réduction de la durée du travail peut s'accompagner de l'instauration de la semaine de 4 jours.

L'instauration de la réduction collective du temps de travail s'opère :

- Par la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise ;
- En l'absence de délégation syndicale : par une modification du règlement de travail.

3.2. Réduction de cotisations sociales patronales

L'employeur qui instaure cette réduction collective peut bénéficier, à certaines conditions, d'une réduction groupe-cible des cotisations sociales patronales.

Le montant de cette réduction varie selon que la durée du travail est réduite d'1/4 ou d'1/5, et selon que l'employeur instaure (ou non) en même temps la semaine de 4 jours.

Le but étant de réduire de manière temporaire les coûts pour l'employeur, la réduction de la durée du travail est couplée à une perte salariale.

Toutefois, la réduction groupe-cible ne peut être attribuée que si au moins les 3/4 de cette réduction des cotisations patronales sont destinés à compléter la rémunération des travailleurs. Ce complément obligatoire constitue de la rémunération sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont dues.

Les différents montants de la réduction groupe-cible et de la compensation se présentent comme suit :

Situation	Montant de la réduction groupe-cible	Montant de la compensation salariale
Durée du travail réduite d'1/5	600 EUR / trimestre	150 EUR / mois
Durée du travail réduite d'1/4	750 EUR / trimestre	187,5 EUR / mois
Durée du travail réduite d'1/5 + instauration de la semaine de 4 jours	1.000 EUR / trimestre	250 EUR / mois
Durée du travail réduite d'1/4 + instauration de la semaine de 4 jours	1.150 EUR / trimestre	287,5 EUR / mois

4) La réduction individuelle du temps de travail (crédit-temps de crise)

L'entreprise peut proposer à tout travailleur occupé à temps plein, ou à $\frac{3}{4}$ temps, de réduire ses prestations de travail d' $\frac{1}{5}$ ou à mi-temps pour une période de 1 à 6 mois.

La période de réduction des prestations de travail dans le cadre du crédit-temps Brexit :

- Doit se situer entièrement dans la période de reconnaissance comme employeur subissant des difficultés économiques en raison du Brexit ;
- Ne vient pas en déduction de la période maximale de crédit-temps ordinaire à laquelle le travailleur a droit selon le régime ordinaire du crédit-temps.

L'accord relatif à la réduction du temps de travail doit faire l'objet d'une convention signée par le travailleur et l'employeur.

Durant la période de réduction des prestations de travail dans le cadre du crédit-temps de crise, le travailleur a droit à une allocation à charge de l'ONEm, dont le montant est identique à l'allocation octroyée dans le cadre du crédit-temps ordinaire.

Notons enfin qu'en cas de licenciement durant la période de crédit-temps de crise, l'éventuelle indemnité compensatoire de préavis doit être calculée sur base de la rémunération non-diminuée.

5) Le chômage temporaire pour raisons économiques

Durant la période de reconnaissance, l'employeur peut placer ses travailleurs au chômage temporaire pour raisons économiques, selon les modalités suivantes :

- Les **ouvriers** peuvent être placés au chômage temporaire pour raisons économiques :
 - A temps plein, pour une durée maximale de 8 semaines ;
 - A temps partiel, pour une durée maximale de 6 mois ;
- Les **employés** peuvent être placés au chômage temporaire pour raisons économiques :
 - A temps plein pour une durée maximale de 8 semaines ;
 - A temps partiel, pour une durée maximale de 13 semaines.

Pour chaque jour de chômage, l'employeur est tenu de payer aux ouvriers et employés un supplément aux allocations de chômage, dont le montant minimum s'élève à 5,63 EUR.

Le paiement de ce supplément peut être mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail sectorielle rendue obligatoire par le Roi.



6) Entrée en vigueur et durée des mesures

Les mesures précitées sont en vigueur du 22 mars 2021 au 21 mars 2022.

6. PROPOSITION DE DIRECTIVE EUROPEENNE – EGALITE DES REMUNERATIONS ENTRE HOMMES ET FEMMES – TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS

Proposition de directive UE 2021/0050 du 4 mars 2021 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution.

1) Contexte

Le droit à l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur entre hommes et femmes est l'un des principes fondateurs de l'Union européenne consacrés par le traité de Rome. Ce droit figure actuellement à l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

L'obligation de garantir l'égalité de rémunération est énoncée dans la directive 2006/54/CE relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, complétée en 2014 par une recommandation de la Commission sur la transparence des rémunérations.

En droit belge, plusieurs instruments régissent la matière, parmi lesquels :

- La CCT n° 25 relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins ;
- La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ;
- La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

Malgré ce cadre juridique, le principe de l'égalité de rémunération n'est encore pleinement appliqué ni respecté au sein de l'Union européenne, l'écart salarial entre hommes et femmes continuant à se situer aux alentours de 14 %. En vue de lutter contre ces écarts, la Commission européenne a présenté une nouvelle proposition de directive contenant diverses mesures visant à renforcer l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes.

2) Mesures envisagées

Nous synthétisons ci-dessous les mesures susceptibles de représenter des nouveautés dans l'arsenal juridique belge.

2.1. Transparence des rémunérations

Le manque de transparence est l'un des principaux obstacles à l'application du principe d'égalité de rémunération. La proposition de directive prévoit plusieurs mesures visant à renforcer la transparence salariale, parmi lesquelles :

- *Au stade du recrutement :*
 - L'obligation pour l'employeur de communiquer, avant l'entretien d'embauche, des informations sur le niveau ou la fourchette de rémunération, sans que le candidat ou la candidate ne doive en faire la demande ;
 - L'interdiction pour l'employeur de demander oralement ou par écrit les antécédents de la personne en matière de rémunération ;

- *Pendant la relation de travail :*
 - Le droit pour les travailleurs d'obtenir des informations sur leur niveau de rémunération et les niveaux de rémunération moyens des travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur ;
 - L'obligation pour l'employeur de mettre à disposition de ses travailleurs des informations relatives aux critères utilisés pour déterminer les niveaux de rémunération et la progression de carrière au sein de l'entreprise ;

- *Pour les entreprises comptant plus de 250 travailleurs :*
 - L'obligation pour l'employeur de publier annuellement une série de données relatives notamment à l'écart de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins de l'entreprise ;
 - L'obligation pour l'employeur d'effectuer une évaluation conjointe des rémunérations, en coopération avec les représentants des travailleurs, s'il ressort des données publiées que l'écart de rémunération est d'au moins 5 % et que l'employeur n'est pas en mesure de justifier cette différence par des facteurs objectifs et non sexistes.

2.2. Nouveau régime de sanctions

La proposition de directive prévoit également que les États membres devront déterminer un régime de sanctions « *effectives, proportionnées et dissuasives* ».

Si la directive est adoptée, les États devront veiller à ce que des amendes soient infligées en cas de manquement aux droits et obligations liés à l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur. Ces amendes devront avoir « *un effet dissuasif réel* ».

Enfin, en cas de manquements répétés, les États-membres devront prévoir des sanctions spécifiques telles que la suppression d'avantages publics ou l'exclusion d'incitations financières.

3) Prochaines étapes

Cette proposition de directive doit maintenant être soumise à l'approbation du Parlement européen et du Conseil. Si cette proposition est adoptée, les États membres auront deux ans pour la transposer en droit interne. La Commission évaluera ensuite la mise en œuvre et les effets concrets de cette directive, huit ans après son entrée en vigueur.

7. NORME SALARIALE – ACCORD GOUVERNEMENTAL 2021-2022 – PRIME CORONA

Remarque préliminaire importante :

Les textes réglementaires n'ont, à ce jour, pas encore été publiés. Les informations ci-dessous sont donc communiquées sous réserve des textes officiels.

1) La norme salariale pour la période 2021-2022

L'objectif de la norme salariale est de préserver la compétitivité des entreprises belges, en évitant que le coût salarial moyen par travailleur n'augmente plus rapidement en Belgique que dans les pays voisins (Pays-Bas, France et Allemagne).

La norme salariale fixe un cadre aux négociations interprofessionnelles sur les salaires qui ont lieu tous les deux ans. Elle s'applique aux employeurs et travailleurs du secteur privé ainsi qu'aux entreprises publiques autonomes.

Après l'abandon des négociations par les organisations syndicales, le gouvernement fédéral est intervenu et a fixé la norme maximale pour l'augmentation des coûts salariaux. Ainsi la norme salariale a été fixée à 0,4 % pour la période 2021-2022. Cette hausse s'ajoute aux indexations et aux éventuelles augmentations barémiques.

Au niveau de l'entreprise, le coût salarial moyen par travailleur ne pourra donc augmenter de plus que 0,4% durant la période 2021-2022.

Notons que les mesures prises dans le cadre de la crise du Covid 19 (indemnisation du télétravail obligatoire, primes sectorielles corona, congé de vaccination, etc.) ne sont pas prises en compte pour le calcul de la marge salariale.

2) La prime unique « Corona »

Depuis le début des négociations du nouvel accord-interprofessionnel, les syndicats ont fortement critiqué la législation sur la norme salariale qui ne laissait finalement que très peu de marge pour négocier des augmentations salariales.

Au vu du contexte économique précaire, les employeurs ont toutefois voulu éviter des augmentations structurelles au-delà de la norme salariale de 0,4%.

Par le biais de la nouvelle prime unique « Corona », le gouvernement fédéral a maintenant créé un cadre général, permettant aux entreprises qui ont obtenu de bons résultats d'octroyer, au-delà de la norme salariale, une prime unique sous la forme de chèques consommation.

A l'heure actuelle et sous réserve de plus amples précisions gouvernementales :

- Le montant maximum de la prime s'élève à 500 EUR nets sur lequel une cotisation patronale de sécurité sociale de 16,5 % sera due.

Le coût employeur maximal de la prime s'élèvera donc à 582,5 EUR.

- La prime sera accordée par le biais de chèques consommations. Ces chèques pourront être utilisés dans un plus grand nombre de commerces que le chèque consommation octroyé en 2020. La liste des commerces concernés est encore inconnue.
- Les entreprises qui le souhaitent devront allouer cette prime avant la fin de l'année 2021.

En principe, l'octroi de cette nouvelle prime devrait être négocié au niveau de l'entreprise afin d'éviter que des entreprises en souffrance, actives au sein d'un secteur prospère, ne soient contraintes d'accorder une prime sectorielle. Il existe toutefois un débat sur ce point, dès lors que le banc syndical estime que l'octroi de cette prime pourrait également être négocié au niveau sectoriel. Cette approche pourrait en effet garantir une application plus large, également dans des entreprises sans présence syndicale.

3) Les suites

Il appartient maintenant aux partenaires sociaux de continuer leurs négociations sur base de cette proposition du gouvernement.

Pour l'instant il est préférable que les entreprises attendent les suites des négociations interprofessionnelles et, le cas échéant, sectorielles, avant d'octroyer des augmentations salariales ou la prime unique Corona.

2. Jurisprudence

Table des matières

1.	<p>AFFAIRE « LUXLEAKS » – LANCEUR D'ALERTE – DIVULGATION DE DOCUMENTS FISCAUX – CONDAMNATION A UNE AMENDE PAR UNE JURIDICTION NATIONALE – VIOLATION DU DROIT À LA LIBERTE D'EXPRESSION (NON)</p> <p>Cour Eur. D.H., 11 mai 2021, req. n° 21884/18, Halet c. Luxembourg.</p>
2.	<p>PLURALITE DE CONTRATS DE TRAVAIL CONCLUS AVEC UN MEME EMPLOYEUR – PERIODE MINIMALE DE REPOS JOURNALIER – APPLICATION A TOUS LES CONTRATS DANS LEUR ENSEMBLE</p> <p>CJUE, 17 mars 2021, C-585/19, Academia de Studii c. OI POCU MEN.</p>
3.	<p>TEMPS DE TRAVAIL – PERIODES DE GARDE – CRITERES A PRENDRE EN COMPTE</p> <p>CJUE, 9 mars 2021, C-580/19, RJ c. Stadt Offenbach am Main. CJUE, 9 mars 2021, C-344/19, D.J. c. Radiotelevizija Slovenija.</p>
4.	<p>LICENCIEMENT – PROPOS A CARACTERE RACISTE A L'EGARD D'UN COLLEGUE – MESSAGERIE INSTANTANEE FACEBOOK – VIOLATION DE LA VIE PRIVÉE (NON) – MOTIF GRAVE (OUI)</p> <p>Cour trav. Liège, div. Namur, 20 mai 2021, R.G. n° 2020/AN/42, <i>inédit</i>.</p>
5.	<p>PROTECTION DES COMMUNICATIONS ELECTRONIQUES – DIVULGATION DU CONTENU DE LA CONVERSATION A L'EMPLOYEUR – VIOLATION DU DROIT AU RESPECT DE LA VIE PRIVEE (NON)</p> <p>Cour trav. Liège, div. Liège, 26 mars 2021, R.G. n° 2021/AL/5, <i>inédit</i>.</p>
6.	<p>REORGANISATION JUDICIAIRE PAR TRANSFERT SOUS AUTORITE DE JUSTICE – CHOIX DES TRAVAILLEURS REPRIS PAR LE CESSIONNAIRE – MOTIVATION DE LA DECISION</p> <p>Cour trav. Anvers, div. Hasselt, 24 mars 2021, R.G. n° 2016/AH/191, http://www.rechtbanken-tribunaux.be/.</p>
7.	<p>LICENCIEMENT – SIMULATION D'UNE CRISE D'EPILEPSIE – MOTIF GRAVE (OUI)</p> <p>Cour trav. Bruxelles, 11 janvier 2021, R.G. n° 2017/AB/594, <i>inédit</i>.</p>
8.	<p>DIFFERENCES SALARIALES – CRITERE OBJECTIF DE DISTINCTION : DIPLOME – DISCRIMINATION (NON)</p> <p>Cour trav. Liège, div. Namur, 22 avril 2021, R.G. n° 2020/AN/A, <i>inédit</i>.</p>
9.	<p>HANDICAP – REFUS D'AMENAGEMENTS RAISONNABLES – LICENCIEMENT DISCRIMINATOIRE – CUMUL D'INDEMNITES (NON)</p>

	Cour trav. Liège, div. Namur, 18 mars 2021, R.G. n° 17/1299/A, <i>inédit</i> .
10.	<p>POLITIQUE DE NEUTRALITE – INTERDICTION DE PORT DU VOILE – DISCRIMINATION SUR BASE DES CONVICTIONS RELIGIEUSE ET DU SEXE (OUI)</p> <p>Prés. Trib. trav. Bruxelles, 3 mai 2021, RG n° 19/1755/A, <i>inédit</i> (non définitif).</p>
11.	<p>SANCTION DISCIPLINAIRE – RESOLUTION JUDICIAIRE DU CONTRAT (NON) – EXERCICE D’UNE ACTIVITE PROFESIONNELLE DURANT L’INCAPACITE DE TRAVAIL – LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE (OUI)</p> <p>Trib. trav. Brabant wallon, div. Nivelles, 11 février 2021, R.G. n° 19/592/A et R.G. n° 19/995/A, <i>inédit</i> (non définitif).</p>
12.	<p>LICENCIEMENT – FAUTES PROFESSIONNELLES – FAIT D’OUTREPASSER SES COMPETENCES – MOTIF GRAVE (OUI)</p> <p>Trib. trav. Bruxelles, 30 novembre 2020, R.G. n° 19/2890/A, <i>inédit</i> (définitif).</p>
13.	<p>AUTORITE DE PROTECTION DES DONNEES – MESSAGES PUBLIES SUR LES RESEAUX SOCIAUX – TRAITEMENT PAR L’EMPLOYEUR – LICEITE</p> <p>Autorité de protection des données, décision 06/2021 du 28 janvier 2021.</p>
14.	<p>AUTORITE DE PROTECTION DES DONNES – TRAITEMENT DE DONNEES SENSIBLES (APPARTENANCE SYNDICALE) – LICEITE – CONDITIONS</p> <p>Autorité de protection des données, décision 72/2020 du 9 novembre 2020.</p>

1. AFFAIRE « LUXLEAKS » – LANCEUR D'ALERTE – DIVULGATION DE DOCUMENTS FISCAUX – CONDAMNATION A UNE AMENDE PAR UNE JURIDICTION NATIONALE – VIOLATION DU DROIT À LA LIBERTE D'EXPRESSION (NON)

Cour Eur. D.H., 11 mai 2021, req. n° 21884/18, Halet c. Luxembourg.

1) Faits

Un travailleur, occupé par une société de conseils basée au Luxembourg, transmet à un journaliste, qui les divulgue, des informations confidentielles de nature fiscale relatives à plusieurs clients de son employeur.

La publicité entourant cette affaire, mieux connue sous le nom de « Luxleaks », ternit l'image de l'entreprise qui décide de porter plainte au pénal contre l'intéressé.

Ce dernier est reconnu coupable, par les juridictions luxembourgeoises, de plusieurs infractions dont celles d'accès frauduleux à un système de traitement ou de transmission automatisé de données, de violation de secrets d'affaires et du secret professionnel. Le travailleur est condamné au paiement d'une amende de 1.000,00 EUR.

Considérant qu'il a subi une atteinte disproportionnée à sa liberté d'expression, l'intéressé porte l'affaire devant la Cour Européenne des Droits de l'Homme.

2) Décision de la Cour

La Cour examine l'existence d'une violation de l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme, qui consacre le droit à la liberté d'expression.

La Cour commence par relever que la condamnation du travailleur constitue bien une *ingérence* dans son droit à la liberté d'expression. Cette ingérence, poursuit la Cour :

- *Est « prévue par la loi »* : le travailleur a été condamné pour avoir commis plusieurs délits prévus par le code pénal luxembourgeois ;
- *Poursuit « un but légitime »*, à savoir la protection d'informations confidentielles et la sauvegarde de la réputation de l'employeur.

Reste à examiner la question de savoir si cette ingérence était « *nécessaire dans une société démocratique* ». Dans ce cadre, la Cour examine si l'intéressé peut bénéficier de la protection attachée aux lanceurs d'alerte, dégagée par sa jurisprudence².

Selon la Cour, l'intéressé peut *a priori* être considéré comme un lanceur d'alerte au sens de sa jurisprudence. Deux critères³ font toutefois défaut en l'espèce :

² Rappelons, à cet égard, que la directive (UE) 2019/1937 relative aux lanceurs d'alerte, qui vise à protéger les lanceurs d'alerte qui dénoncent des infractions au droit de l'Union européenne dans divers domaines, ne devra être transposée par les États-membres que pour le 17 décembre 2021 au plus tard.

³ Critères dégagés par la Cour dans sa jurisprudence *Guja c. Moldova* relative à la protection des lanceurs d'alerte.

- *D'une part, la mise en balance de l'intérêt public d'obtenir l'information avec le dommage causé à l'employeur par la divulgation*

La Cour estime que les juridictions nationales ont correctement opéré une mise en balance des intérêts respectifs en présence. En effet :

Les informations divulguées par le travailleur présentaient un intérêt limité, puisqu'elles portaient sur de simples déclarations fiscales d'entreprises et ne permettaient pas d'illustrer la pratique litigieuse en jeu dans cette affaire « Luxleaks », relative à l'attitude de l'administration fiscale à l'égard de ces entreprises. La pratique en question avait en effet déjà été divulguée par un autre travailleur de l'entreprise (qui, lui, a été acquitté).

Les divulgations du travailleur ne présentaient donc pas un intérêt suffisant pour pondérer le préjudice subi par l'entreprise, résultant de l'atteinte à sa réputation et de la perte de confiance de ses clients quant au dispositif de sécurité au sein de l'entreprise.

- *D'autre part, le caractère proportionné de la sanction*

Enfin, la Cour pointe que la sanction infligée au travailleur (une amende de 1.000,00 EUR) est relativement modérée et ne produit pas un effet réellement dissuasif sur l'exercice de la liberté d'expression.

En conclusion, compte tenu de la marge d'appréciation dont disposent les États en la matière, la Cour conclut que les juridictions internes ont ménagé un juste équilibre entre d'une part, la nécessité de préserver les droits de l'employeur et d'autre part, la nécessité de préserver la liberté d'expression. Il n'y a donc pas de violation de l'article 10 de la Convention.

Que retenir ?

En cas de divulgation illicite d'informations confidentielles susceptibles de présenter un intérêt général, le travailleur ne peut bénéficier de la protection attachée aux lanceurs d'alerte qu'à certaines conditions.

Parmi celles-ci, les informations divulguées doivent présenter un intérêt public suffisant que pour contrebalancer le préjudice subi par l'employeur du fait de la divulgation.

2. PLURALITE DE CONTRATS DE TRAVAIL CONCLUS AVEC UN MEME EMPLOYEUR – PERIODE MINIMALE DE REPOS JOURNALIER – APPLICATION A TOUS LES CONTRATS DANS LEUR ENSEMBLE

CJUE, 17 mars 2021, C-585/19, Academia de Studii c. OI POCU MEN.

1) Les faits

Dans le cadre de deux projets de recherche différents, des chercheurs sont liés par deux contrats de travail conclus avec le même employeur, une université roumaine. Au total, le temps de travail des chercheurs dans le cadre de ces deux contrats dépasse 13 heures par jour.

Un tribunal roumain se penche sur la question de savoir si un tel régime de travail est conforme à la directive européenne sur le temps de travail, qui exige un repos minimum de 11 heures consécutives par période de 24 heures.

Dans ce cadre, la juridiction nationale pose une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne : lorsqu'un travailleur a conclu avec un même employeur plusieurs contrats de travail, la période minimale de repos journalier de 11 heures s'applique-t-elle à ces contrats pris dans leur ensemble ou à chacun de ces contrats pris séparément ?

2) L'arrêt de la Cour de justice

Selon la Cour, la durée minimale du repos journalier de 11 heures doit être examinée par travailleur, indépendamment du nombre de contrats de travail qu'il a conclus avec son employeur. Cette interprétation se déduit tant du texte de la directive que la *ratio legis* de celle-ci :

- Le texte accorde ce droit à « *tout travailleur* » et non « *dans le cadre de chaque contrat de travail* » ;
- L'objectif de la directive est d'assurer un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. La division d'un même emploi en plusieurs contrats de travail pourrait contourner cet objectif.

La Cour ne se prononce toutefois pas sur la situation où un travailleur est lié par plusieurs contrats de travail conclus avec des employeurs différents. A l'exception des jeunes salariés (article 30, 3° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail), les réglementations européenne et belge n'abordent pas la notion de « temps de travail » dans l'hypothèse d'une pluralité d'employeurs.

Les préoccupations centrales à l'origine de la directive européenne sur le temps de travail sont la santé et la sécurité des travailleurs. Dans ces circonstances, il est probable que la Cour de justice parvienne à une conclusion similaire à celle du présent arrêt, dans l'hypothèse de plusieurs contrats de travail conclus avec différents employeurs.



Que retenir ?

Lorsqu'un travailleur est lié à un employeur par plus d'un contrat de travail, la durée minimale de repos journalier de 11 heures consécutives par période de 24 heures s'applique à ces contrats dans leur ensemble, et non à chacun de ces contrats pris séparément.

3. TEMPS DE TRAVAIL – PERIODES DE GARDE – CRITERES A PRENDRE EN COMPTE

CJUE, 9 mars 2021, C-580/19, RJ c. Stadt Offenbach am Main.

CJUE, 9 mars 2021, C-344/19, D.J. c. Radiotelevizija Slovenija.

1) Les faits

En 2018, dans le très médiatisé arrêt Matzak, la Cour de justice s'est prononcée sur une période de garde durant laquelle les travailleurs devaient être présents sur leur lieu de travail dans un délai de 8 minutes. Selon la Cour, un temps de réaction aussi court constituait une restriction à ce point importante de la vie privée du travailleur que l'ensemble de la période de garde devait être considérée comme du temps de travail.

Dans deux arrêts du 9 mars 2021, la Cour de justice précise les critères qui sont pertinents (ou non) pour déterminer si une période de garde constitue du temps de travail.

La première affaire concerne un pompier allemand qui doit effectuer 10 à 15 périodes de garde par an. Au cours de celles-ci, le pompier doit être joignable par téléphone et, si nécessaire, pouvoir rejoindre les limites de sa ville dans un délai de 20 minutes, en vue d'y effectuer une intervention physique.

La seconde affaire concerne un technicien slovène qui doit assurer la permanence d'un centre de transmission pour la télévision, pendant plusieurs jours consécutifs. Le centre étant situé au sommet d'une montagne reculée, un logement de fonction est mis à sa disposition sur le lieu de travail. Pendant ses services de garde, le technicien peut quitter le centre mais doit pouvoir retourner, si nécessaire, à son poste de travail dans un délai d'une heure.

2) Les arrêts de la Cour de justice

Contrairement à l'affaire Matzak, la Cour ne se prononce pas expressément sur la qualification de la période de garde comme temps de travail ou temps de repos.

D'après la Cour, les juridictions nationales ne peuvent considérer qu'une période de garde constitue du temps de travail que si les contraintes imposées par l'employeur ont pour effet de limiter considérablement le temps libre du travailleur.

A cet égard, la Cour fournit les lignes directrices suivantes :

- Éléments pertinents :

Le délai de réaction, le nombre moyen d'interventions au cours des périodes de garde et la durée moyenne d'une intervention sont des éléments pertinents pour évaluer si le temps libre du travailleur est fortement impacté.

Concernant le délai d'intervention, il faut tenir compte des autres contraintes imposées au travailleur ainsi que des éventuelles facilités qui lui sont accordées. Par exemple, le fait que le pompier doive toujours être muni de son équipement constitue une contrainte supplémentaire.

En revanche, le fait qu'il dispose d'une voiture de service (dans laquelle il peut laisser son équipement) ou qu'il bénéficie de certains droits ou priorités dans la circulation sont des facilités qui confèrent au travailleur davantage de liberté.

- Éléments non-pertinents :

A l'inverse, les difficultés organisationnelles engendrées par une période de garde ne sont pas pertinentes. Ainsi, le fait qu'un travailleur habite loin de son lieu de travail habituel et ne puisse donc pas rester chez lui pendant ses gardes est la conséquence d'un choix personnel, et non d'une décision de l'employeur.

Les restrictions qui sont liées à la nature particulière du lieu de travail ne sont pas non plus pertinentes. Ainsi, le fait que le technicien slovène ne puisse pas réellement quitter son lieu de travail pendant sa garde, au vu du manque de loisirs au sommet de la montagne, n'équivaut pas à une présence obligatoire d'un travailleur en raison d'un délai d'intervention très court.

Que retenir ?

Par ces deux arrêts, la Cour de justice rappelle que les juridictions nationales doivent toujours effectuer une analyse concrète des circonstances de l'espèce pour vérifier si une période de garde impacte considérablement le temps libre du travailleur. Ce n'est qu'en cas de restriction significative du temps libre que la période de garde constitue du temps de travail.

En revanche, les difficultés organisationnelles qui résultent de choix personnels du travailleur (comme, par exemple, la distance entre le domicile et le lieu de travail) ou qui sont inhérentes à la fonction (par exemple, un lieu de travail éloigné) ne constituent pas des critères pertinents.

4. LICENCIEMENT – PROPOS A CARACTERE RACISTE A L'EGARD D'UN COLLEGUE – MESSAGERIE INSTANTANEE FACEBOOK – VIOLATION DE LA VIE PRIVÉE (NON) – MOTIF GRAVE (OUI)

Cour trav. Liège, div. Namur, 20 mai 2021, R.G. n° 2020/AN/42, *inédit*.

1) Les faits

Une aide-soignante travaille, depuis près de trente ans, au sein d'un hôpital.

Dans le cadre d'une conversation avec l'une de ses collègues de travail, via la messagerie instantanée *Messenger*, l'aide-soignante tient, à plusieurs reprises, des propos racistes et dénigrants à l'encontre d'un de ses collègues.

La travailleuse tient, notamment, les propos suivants :

- « *Prévois une main de banane pour quand tu écolas ton singe...tu auras plus facile pour l'appivoiser...* » ;
- « *N'oublie pas banane et cacahuète...pour récompense* » ;
- « *Alors quoi de neuf avec ton singe ?* ».

La destinataire des messages, profondément choquée par les propos tenus par sa collègue, se confie à sa supérieure hiérarchique.

Après une enquête interne, confirmant que la travailleuse est coutumière de tels faits, et la remontée de l'information jusqu'à la direction, l'aide-soignante est convoquée et entendue par le directeur du personnel et le directeur de l'hôpital. Lors de cet entretien, accompagnée par un délégué syndical, la travailleuse reconnaît avoir écrit les messages mais en conteste le caractère raciste.

A l'issue de l'audition, l'hôpital licencie la travailleuse pour motif grave.

2) Décision de la Cour du travail

En première instance, le Tribunal estime que l'utilisation par l'employeur des messages échangés entre les deux travailleuses via *Messenger* est contraire au droit au respect de la vie privée et déclare, en conséquence, le licenciement pour motif grave non fondé.

En appel, la Cour du travail de Liège, division Namur, réforme le jugement, considérant que la preuve est recevable et le licenciement pour motif grave fondé.

- Concernant la recevabilité de la preuve

Au terme d'une analyse complète, la Cour conclut à l'absence de violation de :

- L'article 8 de la CEDH et du droit au respect de la vie privée, dans la mesure où :

- C'est la destinataire des messages qui a remis volontairement les échanges à son employeur ;
 - Il n'y a eu aucun acte d'ingérence ou de contrôle de la part de l'employeur ;
 - L'aide-soignante ne pouvait raisonnablement s'attendre à la protection de ses échanges dès lors qu'elle discutait avec une collègue de ses conditions et relations au travail, en utilisant des propos choquants et dénigrants à l'encontre d'un autre collègue.
- L'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques, dans la mesure où la protection des communications électroniques n'est pas opposable au destinataire des messages.
 - La loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel (applicable au moment des faits), dans la mesure où :
 - L'employeur n'a pas « collecté » de données à caractère personnel ;
 - Sanctionner un travailleur qui dénigre un collègue auprès d'un autre collègue de travail, par des propos racistes, constitue un intérêt légitime dans le chef de l'employeur, qui doit veiller au respect de ses travailleurs et de sa clientèle.
 - Concernant la gravité de la faute

La Cour considère que les propos de la travailleuse, réduisant l'un de ses collègues au statut de singe, n'ont rien d'humoristique (comme tentait de le soutenir la travailleuse) mais sont, au contraire, racistes, haineux et avilissants.

En outre, la travailleuse ne peut invoquer son droit à la liberté d'expression pour tenter de justifier son comportement. En tant que travailleur, celle-ci a une obligation de loyauté envers son employeur et de respect à l'égard de ses collègues, qui limitent sa liberté d'expression.

En l'espèce, les manquements de la travailleuse sont d'autant plus graves que :

- Les propos racistes sont répétés, la travailleuse ayant déjà eu par le passé plusieurs propos et comportements racistes sur son lieu de travail ;
- Ces propos n'ont pas été prononcés sous le coup de la colère ou de l'exaspération ;
- Ces propos sont contraires aux valeurs prônées par l'employeur, à savoir le respect, l'empathie et l'humanité, qui constituent des valeurs indispensables au bon fonctionnement de tout établissement de soins.

A la lumière de ces éléments, la Cour déclare le licenciement pour motif grave fondé.

Que retenir ?

Un employeur peut prendre connaissance, de manière régulière, de messages échangés entre un ou plusieurs travailleurs, via des messageries instantanées, lorsque le contenu des échanges est porté à sa connaissance par l'un des destinataires de la conversation et que ce contenu porte sur des conditions ou relations de travail.

Le fait pour un travailleur de tenir des propos racistes et dénigrants à l'encontre d'un collègue de travail peut constituer un motif grave de licenciement. Une telle faute est d'autant plus grave lorsqu'elle survient dans un établissement des soins, dont le bon fonctionnement repose sur des valeurs telles que le respect, l'empathie et l'humanité.

5. PROTECTION DES COMMUNICATIONS ELECTRONIQUES – DIVULGATION DU CONTENU DE LA CONVERSATION A L'EMPLOYEUR – VIOLATION DU DROIT AU RESPECT DE LA VIE PRIVÉE (NON)

Cour trav. Liège, div. Liège, 26 mars 2021, R.G. n° 2021/AL/5, *inédit*.

1) Les faits

Un travailleur bénéficie d'une protection contre le licenciement du chef de sa candidature aux élections sociales de 2020 (pour le conseil d'entreprise et le CPPT).

Le travailleur échange des messages avec plusieurs collègues sur la plateforme *Messenger* du réseau social *Facebook*. Dans le cadre de cet échange, le travailleur écrit au sujet de son supérieur hiérarchique : « *je vais le balafre de l'autre côté le nain* ». Il fait référence à la petite taille et à la cicatrice figurant déjà sur la moitié du visage du supérieur hiérarchique.

Un destinataire du message divulgue ensuite le contenu de la conversation litigieuse au supérieur hiérarchique visé par les insultes. Ce dernier en informe la direction de l'entreprise.

Eu égard au contenu de la conversation et au passé disciplinaire du travailleur, l'employeur entame la procédure judiciaire d'autorisation préalable du licenciement pour motif grave.

Par jugement, le Tribunal du travail ne reconnaît pas le motif grave invoqué par l'employeur et ne l'autorise pas à licencier le travailleur.

L'employeur interjette appel de ce jugement devant la Cour du travail.

2) La décision de la Cour du travail

Le travailleur ne conteste pas le contenu des messages qu'il a envoyés. Il estime toutefois qu'en faisant usage de messages échangés entre membres d'un groupe privé, l'employeur contrevient au droit au respect de sa vie privée.

En l'espèce, la Cour constate que les messages litigieux échangés via *Messenger* sont couverts par l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques. Cette disposition interdit à une personne non autorisée de prendre intentionnellement connaissance d'une communication électronique qui ne lui est pas destinée personnellement.

Ceci étant, relève la Cour, le secret des communications ne peut être opposé au destinataire ou à l'auteur du message. Aucune disposition ne s'oppose à ce qu'un destinataire produise, à des fins de preuve, une communication reçue de manière régulière.

En l'espèce, le message litigieux a été porté à la connaissance de l'employeur par un membre de la conversation *Messenger*. L'employeur a donc pris connaissance de ce message de manière régulière, légitime et sans intention frauduleuse.

Par ailleurs, la Cour relève que le travailleur n'a pas donné à sa communication une portée confidentielle. Dans cette hypothèse, l'accord du destinataire suffit pour permettre à un tiers de prendre connaissance de cette communication.

La Cour en conclut à l'absence de violation du secret des communications électroniques.

Même si elle n'aborde pas explicitement la question de la violation du droit au respect de la vie privée au regard de l'article 8 de la CEDH et de l'article 22 de la Constitution belge, la Cour admet la recevabilité du message comme moyen de preuve.

Sur le fond, la Cour qualifie les faits reprochés au travailleur d'« *intrinsèquement fautifs* ». Elle relève toutefois les éléments suivants :

- Le message a été envoyé sur le ton de la plaisanterie ;
- L'on ne peut attendre d'ouvriers de production qu'ils aient un langage correct ou une politesse de tous les instants ;
- Le supérieur hiérarchique visé par le message litigieux se permettait des familiarités et appelait l'expéditeur du message (d'origine étrangère) « *le gitan* ».

Dans ces circonstances, conclut la Cour, le comportement reproché n'est pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail et ne constitue pas un motif grave de licenciement.

Que retenir ?

Lorsque l'employeur prend connaissance de messages échangés entre travailleurs de manière « involontaire », par exemple lorsque l'un des destinataires lui en communique spontanément le contenu, cette prise de connaissance peut être considérée comme régulière et légitime.

La preuve ainsi obtenue peut alors être produite en justice.

6. REORGANISATION JUDICIAIRE PAR TRANSFERT SOUS AUTORITE DE JUSTICE – CHOIX DES TRAVAILLEURS REPRIS PAR LE CESSIONNAIRE – MOTIVATION DE LA DECISION

Cour trav. Anvers, div. Hasselt, 24 mars 2021, R.G. n° 2016/AH/191, <http://www.rechtbanken-tribunaux.be/>.

1) Les faits

Dans le cadre d'une réorganisation judiciaire, une entreprise en difficulté transfère ses activités et ses actifs à une autre entreprise. Cette dernière ne reprend pas l'ensemble du personnel, sur la base des dispositions laissant au candidat-repreneur le choix de décider quels travailleurs il souhaite reprendre.

Une employée non-reprise, ayant donc été licenciée à la suite de la faillite de son employeur, conteste son licenciement.

Cette affaire est portée devant la Cour du travail d'Hasselt. A cette occasion, elle interroge la Cour de Justice de l'Union Européenne. Cette dernière parvient à la conclusion que la réglementation belge n'est pas conforme à la législation européenne en matière de transfert d'entreprises (Directive 2001/23/CE).

Suite à cet arrêt, l'affaire revient devant la Cour du travail d'Hasselt, qui examine si la travailleuse licenciée pouvait prétendre à des dommages et intérêts du fait de la non-conformité de la transposition en droit belge de la directive européenne.

2) Décision de la Cour du travail d'Hasselt

Dans l'arrêt en question, seule la responsabilité de l'État belge est mise en cause, la travailleuse ayant entre-temps renoncé à l'action introduite à l'encontre du cessionnaire.

Se référant à l'enseignement de la juridiction européenne, la Cour souligne tout d'abord que la réglementation belge viole le droit européen :

- **Non pas** car elle offre au cessionnaire le droit d'opérer un choix quant aux travailleurs repris, sur la base de « motifs économiques, techniques ou organisationnels » ;
- **Mais parce que** le cessionnaire n'est pas légalement tenu de motiver préalablement ce choix. Selon la Cour de justice, en l'absence d'une telle obligation de motivation, les droits des travailleurs ne sont pas suffisamment garantis.

Cependant, poursuit la Cour du travail, la travailleuse ne démontre pas que le cessionnaire l'aurait certainement reprise si la législation belge lui avait offert les garanties suffisantes pour la défense de ses droits.

La Cour rejette donc sa demande, relative à l'octroi de dommages et intérêts correspondant à l'indemnité compensatoire de préavis. S'agissant uniquement de « la perte d'une chance » de conserver son emploi, l'État belge n'est finalement condamné qu'au paiement de 1.000,00 EUR à titre de dommages et intérêts, évalués *ex aequo et bono*.



Que retenir ?

En cas de transfert d'une entreprise sous autorité de justice, le cessionnaire peut encore opérer un choix parmi les travailleurs qu'il souhaite reprendre, pour autant que ce choix puisse être justifié par des motifs économiques, techniques ou organisationnels, étrangers au transfert d'entreprise.

7. LICENCIEMENT – SIMULATION D’UNE CRISE D’ÉPILEPSIE – MOTIF GRAVE (OUI)

Cour trav. Bruxelles, 11 janvier 2021, R.G. n° 2017/AB/594, inédit.

1) Les faits

Les faits se déroulent dans un restaurant. Un serveur et le tenancier sont en conflit, notamment au sujet du paiement d’heures supplémentaires. En plein « coup de feu », le serveur sort de la cuisine et se dirige vers la salle. Il est soudainement pris d’une crise de convulsions. Le tenancier suspend le service afin de secourir le serveur.

Un médecin présent dans le restaurant intervient et ausculte le serveur. Il en conclut rapidement à un simulacre de crise de convulsions, le travailleur ne présentant aucun symptôme de l’épilepsie.

Les services de secours sont appelés et confirment le diagnostic du médecin. Le travailleur continue toutefois à feindre une crise de convulsions.

Constatant l’impossibilité de faire entendre raison au travailleur, l’employeur requiert l’intervention de la police. Le travailleur fait mine de reprendre ses esprits à l’arrivée de la police. Il formule alors plusieurs griefs à l’encontre de l’employeur afin de justifier son comportement.

Le travailleur est finalement sorti du restaurant par la police.

L’employeur licencie le travailleur pour motif grave. Le Tribunal du travail reconnaît le motif grave et déboute le travailleur de sa demande de paiement d’une indemnité compensatoire de préavis.

Le travailleur interjette appel de ce jugement devant la Cour du travail.

2) La décision de la Cour du travail

Selon la Cour du travail, il ressort des examens du médecin et des ambulanciers que le travailleur a feint une crise d’épilepsie.

Selon la Cour du travail, ce comportement délibéré contrevient à l’obligation générale de bonne foi et de loyauté qui s’impose au travailleur, de même qu’à l’obligation d’exécuter son travail avec soin, probité et conscience.

La Cour estime donc que le travailleur a commis une faute grave. La gravité de cette faute est renforcée par le fait que cet incident est survenu en plein « coup de feu » et qu’il a perduré malgré l’intervention du médecin et des ambulanciers.

La Cour du travail confirme la décision du Tribunal du travail et déboute le travailleur de sa demande de paiement d’une indemnité compensatoire de préavis.



Que retenir ?

Le fait pour un travailleur de feindre une crise d'épilepsie durant son service et de persister dans ce simulacre, malgré l'intervention de services de secours, contrevient gravement à ses obligations contractuelles élémentaires.

Ce comportement peut constituer un motif grave de licenciement.

8. DIFFERENCES SALARIALES – CRITERE OBJECTIF DE DISTINCTION (DIPLOME) – DISCRIMINATION (NON)

Cour trav. Liège, div. Namur, 22 avril 2021, R.G. n° 2020/AN/A, inédit.

1) Les faits

Par le passé, la profession de technologue en imagerie médicale n'était pas réglementée. Actuellement, comme l'ensemble des professions paramédicales, elle peut uniquement être exercée par des travailleurs qui ont obtenu un agrément. Pour l'obtention de l'agrément, plusieurs conditions doivent être réunies, notamment la détention d'un baccalauréat.

La réglementation a néanmoins prévu une dérogation « pour droits acquis », pour les travailleurs qui posaient des actes de technologue en imagerie médicale depuis au moins trois ans avant le 27 août 2015.

Dans l'affaire soumise à la Cour du travail de Liège, un hôpital occupe un travailleur en tant que technologue en imagerie médicale. Ce travailleur ne dispose ni de l'agrément requis, ni d'un baccalauréat. Il a toutefois bénéficié de la dérogation pour droits acquis.

Au sein de la commission paritaire des établissements et services de santé, la convention collective de travail sectorielle applicable répartit le personnel technique et paramédical et lie les conditions d'accès de chaque grade à la détention d'un diplôme. En particulier, la convention collective de travail distingue les travailleurs porteurs d'un graduat – aujourd'hui, baccalauréat – (échelle de traitement 1.55-1.61-1.77), des travailleurs porteurs d'un diplôme de l'enseignement technique secondaire supérieur (échelle de traitement 1.43-1.55).

En l'espèce, le travailleur étant titulaire d'un diplôme de l'enseignement technique secondaire supérieur (et non d'un graduat), l'hôpital lui a attribué l'échelle de traitement 1.43-1.55. En revanche, les technologues en imagerie médicale titulaires de l'agrément bénéficient de l'échelle de traitement 1.55-1.61-1.77 dans la mesure où ils sont titulaires d'un baccalauréat.

Le travailleur réclame à l'hôpital une revalorisation barémique. Il estime pouvoir prétendre au barème 1.55-1.61-1.77, aux motifs qu'il exerçait les mêmes fonctions que les technologues en imagerie médicale diplômés et a d'ailleurs obtenu une dérogation à l'obligation d'agrément.

2) La décision de la Cour du travail

Selon la Cour, lorsque les échelles de traitement (barèmes de rémunération) sont déterminées sur la base des aptitudes du travailleur, la fonction exercée par le travailleur (et non son diplôme) est déterminante. En revanche, si l'échelle de traitement repose explicitement sur la détention d'un diplôme, le travailleur peut prétendre à l'échelle de traitement uniquement s'il dispose effectivement de ce diplôme.

En l'espèce, le travailleur est titulaire d'un diplôme de l'enseignement technique secondaire supérieur et non d'un baccalauréat.

L'octroi d'une dérogation à l'obligation d'agrément n'entraîne pas la reconnaissance d'un diplôme dans le chef du travailleur. Ces conditions d'agrément sont, en effet, relatives aux conditions d'exercice de la profession, mais ne concernent pas la réglementation des relations de travail. Si l'hôpital peut assimiler la dérogation à la détention du diplôme, il n'en a aucune obligation.

Sur la base des dispositions de la convention collective de travail sectorielle, le travailleur, titulaire d'un diplôme de l'enseignement technique secondaire supérieur, peut donc uniquement prétendre à l'échelle de traitement 1.43-1.55.

Dans un second temps, la Cour examine s'il existe une discrimination, au niveau de la rémunération, entre les technologues en imagerie médicale diplômés et les technologues en imagerie médicale disposant d'une dérogation à l'obligation d'agrément.

Selon la Cour, les technologues en imagerie médicale qui disposent d'un baccalauréat et ceux qui ne détiennent pas de diplôme mais bénéficient d'une dérogation, ne sont pas dans une situation comparable.

En effet, une convention collective de travail peut prévoir des avantages pour des catégories de travailleurs objectivement définies ou les refuser à certaines d'entre elles pour autant que la différence de traitement ne soit pas abusive. Selon la Cour, il n'est pas déraisonnable d'exiger la détention d'un diplôme dans le cadre d'une différenciation salariale et ce, même si les fonctions sont exercées de façon identique.

La Cour du travail en conclut à l'absence de discrimination.

Que retenir ?

Lorsque les barèmes de rémunération sont déterminés sur la base des aptitudes du travailleur, la fonction exercée par le travailleur (et non son diplôme) est déterminante.

En revanche, si le barème repose explicitement sur la détention d'un diplôme, le travailleur peut prétendre à la rémunération correspondante uniquement s'il dispose effectivement de ce diplôme.

L'attribution d'un barème de rémunération différent sur base du diplôme dont est titulaire le travailleur n'est pas discriminatoire, dans la mesure où il n'est pas déraisonnable d'exiger la détention d'un diplôme dans le cadre d'une différenciation salariale et ce, même si les fonctions sont exercées de façon identique.

9. HANDICAP – REFUS D'AMENAGEMENTS RAISONNABLES – LICENCIEMENT DISCRIMINATOIRE – CUMUL D'INDEMNITES (NON)

Cour trav. Liège, div. Namur, 18 mars 2021, R.G. n° 17/1299/A, *inédit*.

1) Les faits

La travailleuse est occupée en tant qu'experte-statisticienne auprès d'un employeur public. Elle connaît plusieurs périodes d'incapacité de travail de longue durée. La travailleuse souffre en effet d'endométriose et a d'ailleurs été reconnue comme personne handicapée par le SPF Sécurité sociale.

La travailleuse demande, à deux reprises, à son employeur de reprendre le travail dans le cadre d'un mi-temps médical, tout en limitant ses déplacements professionnels. L'employeur refuse ces demandes.

En parallèle, l'employeur informe la travailleuse que dans le cadre d'une restructuration, il envisage de supprimer sa fonction d'experte-statisticienne et de remplacer celle-ci par une fonction d'expert. La travailleuse refuse cette modification, dans la mesure où la fonction d'expert augmenterait ses déplacements alors que son état de santé requiert une fonction sédentaire.

Malgré la demande du conseiller en prévention-médecin du travail (« CPMT »), l'employeur ne lui transmet pas la description de la nouvelle fonction de la travailleuse. Le CPMT déclare néanmoins la travailleuse apte au travail, mais recommande qu'elle soit affectée à un poste sédentaire et à mi-temps.

L'employeur décide de licencier la travailleuse au motif que la nouvelle fonction d'expert n'est pas compatible avec son état de santé.

La travailleuse introduit une procédure judiciaire à l'encontre de son employeur. Elle réclame notamment le paiement d'une indemnité pour refus d'aménagements raisonnables et une indemnité pour licenciement discriminatoire. En première instance, le Tribunal du travail condamne l'employeur à une indemnité unique équivalente à 6 mois de rémunération du chef de refus d'aménagements raisonnables et de licenciement discriminatoire. L'employeur interjette appel de ce jugement.

2) La décision de la Cour du travail

- Refus d'aménagements raisonnables

Dans un premier temps, la Cour confirme que la travailleuse souffre d'un handicap au sens de la jurisprudence européenne. Elle pointe les éléments suivants : la travailleuse est atteinte d'endométriose, elle a été reconnue comme personne handicapée par le SPF Sécurité sociale et a subi, dans le cadre de sa maladie, différentes périodes d'incapacité de travail.

Les recommandations du CPMT (affectation à un poste sédentaire et diminution du régime de travail) constituent des aménagements raisonnables selon la Cour, en ce qu'ils sont appropriés et ne représentent pas une charge disproportionnée pour l'employeur.

La travailleuse a demandé à l'employeur de mettre en place ces aménagements raisonnables, ce qu'il a refusé de faire en invoquant les raisons suivantes : l'ancienne fonction de la travailleuse a disparu et la nouvelle implique de nombreux déplacements.

Cette justification ne convainc pas la Cour du travail, qui estime que l'employeur n'établit que les aménagements auraient constitué une charge disproportionnée en termes d'organisation ou financiers.

- Licenciement discriminatoire

Selon la Cour, la travailleuse démontre à suffisance des indices d'une discrimination sur base du handicap.

Elle pointe en particulier le motif du licenciement. En invoquant le fait que la fonction de la travailleuse (experte-statisticienne) a évolué et qu'elle ne répondrait pas aux exigences de la nouvelle fonction dès lors que celle-ci n'est plus sédentaire, l'employeur a opéré une distinction directe sur base du handicap.

Il appartient donc à l'employeur de démontrer l'absence de discrimination, et plus particulièrement le but légitime du licenciement et le fait que les moyens de réaliser ce but étaient appropriés, nécessaires et justifiés par des *exigences professionnelles essentielles et déterminantes*.

Si un changement d'organisation constitue un but légitime, l'employeur ne démontre pas, en revanche, que la nouvelle fonction devait nécessairement être exercée dans le cadre d'un temps plein et de façon mobile. Autrement dit, l'employeur n'établit pas l'existence d'exigences professionnelles essentielles et déterminantes justifiant le licenciement.

En conséquence, la Cour qualifie le licenciement de discriminatoire.

- Indemnisation

Si le refus d'aménagements raisonnables et le licenciement discriminatoire constituent deux actes différents, la Cour considère toutefois que les préjudices qui en découlent ainsi que les causes de discrimination sont identiques.

Par ailleurs, la condamnation de l'employeur à une double indemnité de 6 mois de rémunération constituerait une sanction disproportionnée.

C'est pourquoi la Cour décide de limiter la condamnation à une seule indemnité de 6 mois de rémunération.

Que retenir ?

Le travailleur atteint d'un handicap peut solliciter auprès de son employeur des aménagements raisonnables. Ceux-ci peuvent, par exemple, prendre la forme d'un aménagement de l'horaire de travail ou du régime de travail.



L'employeur doit, en principe, accepter les aménagements raisonnables sollicités par le travailleur, à moins qu'il ne puisse démontrer que ceux-ci constituent une charge disproportionnée en termes d'organisation et/ou financiers.

Si cette preuve n'est pas rapportée, le refus d'aménagements raisonnables est constitutif de discrimination dont le travailleur peut réclamer l'indemnisation.

10. POLITIQUE DE NEUTRALITE – INTERDICTION DE PORT DU VOILE – DISCRIMINATION SUR BASE DES CONVICTIONS RELIGIEUSE ET DU SEXE (OUI)

Prés. Trib. trav. Bruxelles, 3 mai 2021, RG n° 19/1755/A, *inédit* (non définitif).

1) Les faits

Une candidate postule successivement à deux emplois au sein du service RH de la STIB par l'entremise d'agences de placement. Elle est de confession musulmane et porte le foulard islamique.

Dans les deux procédures, il lui est indiqué que le port du foulard est interdit conformément au « policy-règlement de travail » de la STIB, ce à quoi la candidate a répondu qu'elle était disposée à porter un léger turban. Aucune suite ne sera donnée à ses candidatures.

Après un signalement et plusieurs tentatives de règlement amiable, UNIA saisit la présidente du Tribunal du travail de Bruxelles d'une action en cessation fondée sur l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, à laquelle se joignent la candidate évincée et la Ligue des droits humains.

Dans ce cadre, les demanderesse sollicitent du Tribunal qu'il constate l'existence d'une discrimination à l'embauche fondée à la fois sur les convictions religieuses et sur le sexe de la candidate, mettant en avant que la politique de neutralité exclusive mise en place par la STIB a pour conséquence d'exclure principalement des femmes de confession musulmane. Elles demandent qu'il soit fait injonction à la STIB de mettre un terme à cette discrimination et l'octroi, en faveur de la candidate évincée, d'une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération pour chacune des candidatures refusées.

2) Décision du Tribunal du travail de Bruxelles

Le Tribunal commence par se pencher sur l'existence d'une discrimination basée sur la conviction religieuse de l'intéressée. Il constate qu'il existe, dans le dossier, suffisamment d'éléments permettant de présumer que ses candidatures n'avaient pas été retenues en raison de son refus d'ôter son voile, plusieurs échanges étant intervenus sur ce thème entre les représentants de la STIB et ceux des agences de placement.

Suivant la jurisprudence *Achbita*, l'interdiction faite aux travailleurs, dans le cadre d'une politique générale de neutralité, de porter tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses ne constitue pas une discrimination directe des travailleuses de confession musulmane dès lors que la disposition s'applique à tous les travailleurs de manière indifférenciée et ne vise pas une religion en particulier. En l'espèce, le Tribunal note cependant que la STIB se défendait d'avoir refusé de prendre en considération les candidatures de la demanderesse en raison de la politique de neutralité inscrite dans son règlement de travail. De ce fait, le Tribunal estime que le refus d'embauche ne saurait être mis en lien avec la politique de neutralité mise en place par la STIB. Ayant cependant constaté l'existence d'éléments permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur la conviction religieuse de la candidate, le Tribunal conclut que cette discrimination présumée doit dès lors être considérée comme une discrimination directe.

La présomption d'existence d'une discrimination directe impose à l'employeur de démontrer, s'il entend la renverser, que l'interdiction de port du voile notifiée à la candidate constituait, en raison de la nature de l'activité professionnelle projetée ou des conditions de son exercice, une exigence professionnelle essentielle ou déterminante. En l'espèce, le Tribunal juge que la STIB échoue dans cette démonstration. Il considère, quoi qu'il en soit, que la politique de neutralité exclusive mise en place au sein de la STIB est disproportionnée et va d'ailleurs à l'encontre de l'objectif de diversité prôné par l'ordonnance du 4 septembre 2008 précitée et présenté par la STIB comme une de ses « valeurs-clé ».

Dans un deuxième temps, le Tribunal va analyser la question de la discrimination sur la base du sexe. Le Tribunal constate que si l'interdiction des signes convictionnels ne vise pas directement un sexe en particulier, 95 % des dossiers traités par Unia entre 2017 et 2020 en la matière concernent néanmoins le foulard islamique et donc les femmes. Pour le Tribunal, la mise en œuvre de la politique de neutralité a pour conséquence indirecte l'exclusion *de facto* des femmes faisant partie de ce groupe spécifique et constitue, à ce titre, une discrimination indirecte basée sur le genre.

En conséquence, le Tribunal conclut que les refus d'engagement de la demanderesse constituent à la fois une discrimination directe sur la base de ses convictions religieuses et une discrimination indirecte sur la base de son sexe. Il ordonne à la STIB de cesser de fonder sa politique d'emploi sur un principe de neutralité exclusive interdisant de manière générale, à l'ensemble des membres du personnel, le port de tout signe convictionnel. Il condamne, enfin, la STIB à verser à la candidate évincée une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération pour chacune des deux candidatures refusées.

Que retenir ?

La décision commentée condamne l'interdiction généralisée faite au personnel de la STIB du port de signes convictionnels, estimant que la politique de neutralité mise en place constitue une discrimination intersectionnelle basée tant sur les convictions religieuses que sur le sexe.

Elle se démarque fortement de la jurisprudence dominante en jugeant que l'interdiction du port du voile a constitué en l'espèce une discrimination directe. Lorsque l'employeur a mis en place une politique de neutralité, les juridictions envisagent généralement la situation sous l'angle de la discrimination indirecte et reconnaissent la légitimité d'une interdiction du port de signes convictionnels adoptée dans ce cadre, du moins à l'égard des travailleurs en contact avec le public.

L'octroi d'une indemnité pour chacune des candidatures refusées constitue, par ailleurs, une sanction particulièrement sévère.

Il faut, à notre sens, être prudents avant de dégager un enseignement de cette décision dans la mesure où elle s'inscrit dans un cadre réglementaire spécifique, prônant la mise en place d'une politique de diversité au sein de la fonction publique régionale bruxelloise.

11. SANCTION DISCIPLINAIRE – RESOLUTION JUDICIAIRE DU CONTRAT (NON) – EXERCICE D'UNE ACTIVITE PROFESIONNELLE DURANT L'INCAPACITE DE TRAVAIL – LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE (OUI)

Trib. trav. Brabant wallon, div. Nivelles, 11 février 2021, R.G. n° 19/592/A et R.G. n° 19/995/A, inédit (non définitif).

1) Les faits

Une assistance sociale travaille au sein d'une ASBL dont la mission consiste à venir en aide aux auteurs d'infractions pénales ainsi qu'aux victimes et à leurs proches. La travailleuse est chargée d'assurer le suivi des dossiers sociaux et administratifs des bénéficiaires.

Un après-midi, ayant accumulé un retard conséquent dans le suivi des dossiers, la travailleuse charge dans son véhicule l'ensemble des dossiers confidentiels des bénéficiaires (une cinquantaine au total). Le lendemain, la travailleuse remet un certificat médical pour une dizaine de jours. Afin de pouvoir assurer la continuité du suivi des bénéficiaires, l'ASBL met en demeure la travailleuse de restituer sans délai les dossiers emportés en dehors des locaux, sans aucune autorisation.

Quelques jours plus tard, l'assistance sociale restitue les dossiers. Suite aux faits précités et à la découverte d'autres manquements dans le chef de la travailleuse, l'employeur lui notifie une mise à pied de cinq jours, sans paiement de sa rémunération.

Estimant la sanction disciplinaire illicite et être victime d'un harcèlement de la part de son employeur, la travailleuse dépose une première requête devant le Tribunal en vue de solliciter la résolution judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

Depuis le jour où elle a emporté les dossiers, la travailleuse est en incapacité de travail. Quelques semaines après le dépôt de la requête, l'employeur apprend de la part de plusieurs membres du personnel que l'assistance sociale exercerait une activité parallèle de thérapeute durant ses heures habituelles de travail pour l'ASBL.

L'employeur mandate alors un détective privé qui, aux termes de son rapport, confirme les rumeurs. Un huissier de justice dresse également un procès-verbal constatant que la travailleuse lui a fixé un rendez-vous pour une thérapie durant son horaire de travail habituel.

Dès le lendemain, l'employeur licencie la travailleuse pour motif grave. L'assistance sociale dépose alors une seconde requête devant le Tribunal en vue de contester ce licenciement.

2) Décision du Tribunal

Premièrement, le Tribunal déboute la travailleuse de sa *demande de résolution judiciaire*.

L'employeur n'a, selon le Tribunal, commis aucun manquement contractuel suffisamment grave justifiant la résolution judiciaire du contrat de travail. Le Tribunal estime notamment que :

- Conformément à la réglementation, la sanction disciplinaire figure bien dans le règlement de travail. Cette sanction est proportionnée à la faute commise, à savoir le fait de s'être emparée d'une cinquantaine de dossiers confidentiels sans autorisation et en s'abstenant de les restituer immédiatement ;
- Aucun élément ne permet de démontrer que la travailleuse aurait subi un quelconque harcèlement moral de la part de son employeur.

Concernant le *licenciement pour motif grave*, la travailleuse soutenait que son incapacité de travail était due à un burn-out et au harcèlement dont elle était victime de la part de son employeur et que, partant, celle-ci ne l'empêchait pas d'exercer une activité similaire dans un autre cadre de travail.

A cet argument, le Tribunal répond qu'il n'est pas plausible qu'un travailleur en incapacité de travail pour cause de burn-out puisse exercer une quelconque activité professionnelle, et *a fortiori* une activité de thérapeute spécialisée en thérapie familiale, de couple et de traitement de burn-out.

Le Tribunal relève par ailleurs que :

- L'activité de thérapeute exercée durant l'incapacité de travail est analogue à celle effectuée dans le cadre du contrat de travail ;
- Au vu de son ampleur, l'activité permet de douter de la réalité de son incapacité de travail, d'autant plus que le médecin-conseil de la mutuelle l'avait autorisée à exercer cette activité uniquement durant des périodes particulièrement limitées (ne correspondant pas aux constatations réalisées par le détective et l'huissier de justice).

Ces éléments sont, selon le Tribunal, révélateurs d'une absence de réalité de l'incapacité de travail.

En conséquence, le Tribunal confirme le licenciement pour motif grave et déboute la travailleuse de sa demande d'indemnité compensatoire de préavis.

Que retenir ?

Le fait pour un travailleur d'exercer une activité parallèle durant une période d'incapacité de travail peut constituer un motif grave de licenciement, lorsque l'exercice de cette activité est révélateur de l'absence de réalité de l'incapacité de travail, au regard notamment de l'ampleur et du caractère similaire de cette activité par rapport à celle exécutée dans le cadre du contrat de travail.

Le fait que l'incapacité de travail soit due à un burn-out n'implique pas nécessairement que le travailleur soit apte à exercer une autre activité, même similaire, dans un autre environnement de travail. Cette question fait toutefois l'objet d'une importante controverse en jurisprudence.

12. LICENCIEMENT – FAUTES PROFESSIONNELLES – FAIT D’OUTREPASSER SES COMPETENCES – MOTIF GRAVE (OUI)

Trib. trav. Bruxelles, 30 novembre 2020, R.G. n° 19/2890/A, inédit (définitif).

1) Les faits

Une travailleuse est engagée, en tant qu’infirmière, dans un centre d’hébergement médicalisé.

A plusieurs reprises, l’intéressée commet des erreurs dans la préparation et l’administration de médicaments. Malgré plusieurs avertissements oraux et écrits, l’employeur ne constate aucune amélioration ni remise en question dans le chef de l’infirmière.

L’employeur décide alors d’attribuer une autre fonction à la travailleuse, celle d’aide-soignante, n’impliquant plus de préparer et administrer de médicaments aux patients (ce qui lui est expressément rappelé). La travailleuse accepte cette modification de fonction.

Malgré les instructions de son employeur, lors de son premier jour de travail en tant qu’aide-soignante, la travailleuse :

- Prépare une injection d’insuline à l’attention d’une patiente diabétique ;
- Modifie, sans ordre médical, le traitement prescrit à cette même patiente, en lui octroyant une dose d’insuline plus importante que celle prescrite (et potentiellement mortelle).

Suite à cet incident, l’employeur licencie l’aide-soignante pour motif grave.

2) Décision du Tribunal

Le Tribunal rappelle que des fautes professionnelles peuvent constituer un motif grave de licenciement lorsque :

- Elles ont été commises intentionnellement ou avec une intention de nuire ;
- Elles constituent une négligence délibérée ou une insubordination.

En l’espèce, le Tribunal constate que malgré les instructions claires qui lui ont été données, la travailleuse a outrepassé ses nouvelles compétences d’aide-soignante en :

- Préparant un médicament à l’attention d’une patiente ;
- Modifiant, sans instruction médicale, le traitement prescrit à celle-ci.

Ces actes, constitutifs d’insubordination, sont d’autant plus graves que :

- La patiente présentait un retard mental, mentionné dans son dossier médical ;
- Ils ont mis en danger la santé de la patiente ;

- La travailleuse avait déjà reçu des avertissements pour des fautes professionnelles similaires, ayant d'ailleurs mené à sa réaffectation.

A la lumière de ces éléments, le Tribunal juge le licenciement pour motif grave fondé.

Que retenir ?

Le fait pour un travailleur de poser des actes qui outrepassent ses compétences peut, selon les circonstances du cas d'espèce, constituer un motif grave de licenciement.

Une telle faute professionnelle est jugée avec d'autant plus de sévérité lorsqu'elle survient dans le domaine des soins de santé – où la sphère d'intervention de chaque profession médicale est strictement réglementée – et lorsqu'elle met en danger la vie d'autrui.

13. AUTORITE DE PROTECTION DES DONNEES – MESSAGES PUBLIES SUR LES RESEAUX SOCIAUX – TRAITEMENT PAR L'EMPLOYEUR – LICEITE

Autorité de protection des données, décision 06/2021 du 28 janvier 2021.

1) Les faits

Un fonctionnaire fait l'objet d'une procédure disciplinaire. Son dossier contient, entre autres, la copie de messages publiés sur les réseaux sociaux. Ces messages sont en contrariété avec le principe de neutralité applicable chez son employeur dès lors qu'ils stigmatisent, notamment, les personnes d'origine étrangère et les réfugiés. La violation présumée du principe de neutralité est, de fait, le motif de la procédure disciplinaire.

Au terme de l'enquête, l'employeur inflige au travailleur une sanction disciplinaire, qui conduit à un refus de promotion.

Le travailleur introduit une plainte devant l'Autorité de protection des données (« APD »). Il estime que son droit au respect de la vie privée n'a pas été respecté et que l'employeur a traité de manière illicite ses données à caractère personnel.

2) La décision de l'APD

Se référant à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, l'APD estime que le droit au respect de la vie privée se réduit à mesure qu'un individu donne, lui-même, une certaine publicité à ce qui relève de sa vie privée. C'est notamment le cas lorsqu'un travailleur poste des messages sur les réseaux sociaux et qu'il s'exprime publiquement. Dans cette hypothèse, le travailleur doit raisonnablement s'attendre à ce qu'un tiers (son employeur, par exemple) puisse prendre connaissance de ces messages.

En l'espèce, l'utilisation de tels messages, par l'employeur, était justifiée dès lors qu'elle s'inscrivait dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Ce traitement de données est licite, selon l'APD, car il est nécessaire à l'exécution du contrat de travail (soit une base de licéité visée à l'article 6.1. b) du RGPD).

En conséquence, l'autorité de contrôle classe la plainte sans suite.

Que retenir ?

Si l'employeur entend consulter et utiliser des informations publiées par un travailleur sur les réseaux sociaux, il doit notamment être attentif à la finalité qu'il poursuit et à la licéité du traitement.

Dans la décision commentée, l'autorité de protection des données confirme que l'utilisation de telles informations peut, notamment, se justifier dans le cadre d'une procédure disciplinaire.



Rappelons, pour autant, que l'employeur doit veiller au respect des autres principes inscrits dans le RGPD lorsqu'il traite les données à caractère personnel des travailleurs, notamment en s'assurant d'une communication transparente et d'une information préalable adéquate à leur égard.

14. AUTORITE DE PROTECTION DES DONNES – TRAITEMENT DE DONNEES SENSIBLES (APPARTENANCE SYNDICALE) – LICEITE – CONDITIONS

Autorité de protection des données, décision 72/2020 du 9 novembre 2020.

1) Les faits

Un employeur retient, sur la rémunération de travailleurs, un montant correspondant à leur cotisation syndicale, pour le reverser ensuite au syndicat concerné. Cette retenue se fonde sur un accord (oral) conclu entre l'employeur et l'organisation syndicale.

Un travailleur, affilié auprès d'un autre syndicat, conteste cette pratique, jugeant qu'il s'agit d'un traitement illicite de données à caractère personnel, au regard du RGPD. Il porte plainte auprès de l'Autorité de protection des données (« APD »).

2) La décision de l'APD

En principe, il est interdit de traiter des données concernant l'appartenance syndicale des travailleurs, sauf à respecter des conditions strictes.

En premier lieu, l'APD rappelle qu'il s'agit de données « sensibles », dont le traitement ne peut reposer que sur des **fondements légaux** spécifiques. Par exception, l'employeur peut ainsi traiter de telles données avec le « consentement explicite » des travailleurs concernés. Dans ce cas, il doit démontrer que le consentement :

- **A été donné « librement »** : en l'espèce, l'APD juge que cette condition est remplie. L'employeur ne retire aucun avantage de l'accord ou du refus du travailleur sur le prélèvement visé. Le travailleur est dès lors en mesure de décider librement, sans crainte de représailles de l'employeur ;
- **Est « explicite » et « spécifique »** : en l'espèce, l'APD juge également que cette condition est remplie. L'employeur a fait signer, par chaque travailleur, un mandat individuel autorisant le prélèvement ;
- **Est « éclairé »** : en l'espèce, l'APD juge, par contre, que cette condition n'est pas remplie. L'employeur s'est notamment abstenu d'informer les travailleurs de leur droit de retirer leur consentement à tout moment.

Ensuite, l'employeur doit être attentif à la **finalité du traitement** et à sa communication aux travailleurs. En l'espèce, la finalité poursuivie n'a pas été explicitée en temps utile aux travailleurs, conduisant à un manque de transparence. Il ne suffit pas de communiquer cette finalité uniquement au moment où le travailleur reçoit le mandat, autorisant le prélèvement.

En définitive, l'employeur a méconnu le RGPD sur deux points : le consentement des travailleurs n'est pas « éclairé » et la finalité du traitement n'est pas suffisamment explicite.

Aucune sanction n'est toutefois prononcée à charge de l'employeur, l'APD retenant :

- i) La cessation de la pratique litigieuse ;
- ii) L'absence de volonté délibérée de contourner la législation ; et
- iii) L'attitude de l'employeur qui a sollicité et, finalement, suivi l'avis de son délégué à la protection des données.

Accessoirement, relevons que l'APD ne se prononce pas, bien entendu, sur la légalité de la retenue au regard de la loi sur la protection de la rémunération.

Que retenir ?

En principe, le traitement de données révélant les convictions syndicales d'un travailleur est interdit par le RGPD.

Pour que ce traitement soit licite, l'employeur peut exceptionnellement se fonder sur le consentement explicite des travailleurs. A cette fin, l'employeur doit s'assurer que le consentement soit donné en parfaite connaissance de cause, impliquant notamment d'informer le travailleur sur (i) la possibilité de retirer son consentement à tout moment et (ii) sur la finalité poursuivie.