# guide pratique du travail

2019

Filip Tilleman – Avocat
Tilleman Van Hoogenbemt

Le vademecum de l'employé/l'ouvrier sous contrat à durée indéterminée, déterminée, intérimaire

19e édition

randstad

human forward.

Filip Tilleman
Guide pratique du travail 2019

Droits d'auteur: Randstad Belgium NV/SA
Access Building
Avenue Charles Quint 586 bte 8
1082 Berchem–Sainte–Agathe

Date de publication: 19/04/2019
Maquette de couverture: Jo Van Herck

Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite et/ou publiée sous quelle que forme que ce soit par procédé électronique ou tout autre procédé, y compris par des systèmes automatisés d'informations, sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur, à l'exception de courts extraits qui ne pourront être repris qu'en tant que citation.

No part of this book may be reproduced in any form by any electronic or mechanical means, including information storage or retrieval devices or systems, without prior written permission from the publisher, except that brief passages may be quoted for review.

# table des matières.


## première partie
## choix préliminaires. 21

### 01 faire appel à un indépendant ou engager un salarié? 22

un choix délicat 23
01 la collaboration indépendante sur la sellette 23
02 le critère déterminant 24
03 la loi–programme du 27 décembre 2006 24
A. point de départ: la qualification 24
B. les possibilités limitées de requalification 25
a. régime général: estimation sur la base de critères généraux et spécifiques 25
b. les critères généraux 25
01 la volonté des parties 25
02 la libre organisation du temps de travail 26
03 la liberté d'organisation du travail 26
04 la possibilité de contrôle hiérarchique 26
c. à titre d'illustration: indices matériels 27
01 la dépendance économique 27
02 la présence obligatoire aux réunions 27
03 l'octroi d'une rémunération fixe 27
04 la mise à disposition d'une voiture de société 27
05 l'obligation de justifier les absences pour cause de maladie 27
06 la mise à disposition d'un bureau personnel 28
07 travailler avec du matériel du donneur d'ordre 28
08 avoir exercé par le passé une même activité comme employé 28
09 la facturation des prestations 28
10 l'emploi de papier à lettres en son nom propre 28
11 l'acceptation libre de travaux d'autres donneurs d'ordre 28
12 la liberté de faire appel à des sous–traitants ou à son propre personnel pour l'exécution du travail 29
13 la liberté de refuser des travaux 29
d. les critères spécifiques 29
e. pour certains secteurs: la présomption relative à la nature de la collaboration 29
04 quels sont les garde–fous? 31
05 quelles sont les conséquences d'une requalification forcée? 31
06 conclusion 32

02 choisir entre l'engagement définitif de personnel ou le louage provisoire du personnel d'un autre employeur. 34

01 la mise à disposition prohibée 35
A. exposé sommaire 35
B. l'interdiction de la mise à disposition est maintenue 36
C. le critère déterminant: la délégation de l'autorité de l'employeur 36
02 les sanctions 38
A. les sanctions de droit civil 38
B. les sanctions pénales 39
C. amendes administratives 39
D. conclusion 39
03 le travail intérimaire 40
A. introduction 40
II. surcroît temporaire de travail 43
II. surcroît temporaire de travail 43
III. travail exceptionnel 43
IV. insertion 45
V. prestations artistiques/trajet de mise au travail 46

03 choisir des travailleurs des autres États membres de l'Union européenne. 48

l'attrait des autres États membres 49
01 libre circulation des travailleurs à partir et à destination des nouveaux États membres 49
02 déclaration obligatoire Limosa 49
A. qui est soumis à la déclaration obligatoire? 50
salariés détachés 50
indépendants 50
B. qui est exonéré de la déclaration obligatoire? 51
C. quand, comment et par qui la déclaration doit–elle être effectuée? 52
D. contenu de la déclaration Limosa 53
E. occupation régulière en Belgique 53
F. désignation d'une personne de liaison 54
G. les documents sociaux 54
03 législation applicable en matière de sécurité sociale 56
A. principe général 56
B. exceptions au principe général 57
a. détachement 57
b. travailler dans deux États 57
04 droit du travail 58
A. droit du travail applicable 58
B. règles applicables en cas de détachement 60

# deuxième partie
# le début de la relation de travail. 63

## 01 recrutement et sélection de travailleurs. 64


01 première étape: la publication des emplois vacants 65
- A. interdiction de discrimination entre hommes et femmes 65
- B. interdiction de discrimination raciale 65
- C. interdiction de discrimination d'âge 66
- D. conclusion 66

02 deuxième étape: la candidature 67
- A. existe–t–il des limites aux questions? 67
- B. quels sont les droits et les devoirs du candidat lorsqu'il fournit ces données? 67
  - a. existe–t–il une obligation d'information spontanée? 67
  - b. existe–t–il un droit au silence? 67
  - c. existe–t–il un droit au mensonge? 68
  - d. l'employeur peut–il obtenir des informations sur le candidat auprès d'autres personnes? 68
- C. quelles sont les obligations de l'entreprise concernant le traitement des données personnelles du candidat? 69
- D. vérifications des antécédents 70
- E. le travail à l'essai 70


## 02 le contrat de travail 72


01 le contrat de travail écrit constitue la règle 73

02 les types de contrat de travail 73
- A. contrat de travail à durée déterminée 74
  - a. définition 74
  - b. exigence d'un écrit 74
  - c. les contrats de travail successifs à durée déterminée 74
  - d. la poursuite du contrat de travail à durée déterminée après l'expiration du délai 75
  - e. clause d'essai 75
  - f. suspension 75
  - g. interdiction de discrimination 76
  - h. conclusion 76
- B. contrat de travail pour un travail nettement défini 76
  - a. définition 76
  - b. les conditions de forme 77
  - c. contrats de travail successifs pour un travail nettement défini 77
  - d. interdiction de discrimination 77
- C. contrat de travail à temps partiel 78
  - a. définition 78
  - b. conditions de forme 78
  - c. sanction 78
  - d. l'ampleur du travail à temps partiel 79
    - i) la règle du tiers 79
      exceptions 79
      sanctions 79
    - ii) a règle des 3 heures 80
      exceptions 80
      sanctions 80

b. conditions de publicité 80
i) publication des horaires de travail 80
conservation d'une copie du contrat de travail à temps partiel 80
régime de travail cyclique 80
horaires de travail variables 80
ii) dérogations à l'horaire de travail
iii) sanctions en cas de non–respect des exigences de publication 82
a. les horaires de travail ne sont pas publiés 82
b. principe de l'égalité de traitement 82
c. priorité lors de l'obtention d'un autre emploi 82
travailleurs concernés 83
règles de priorité pour les travailleurs à temps partiel 83
quand la cotisation de responsabilisation est–elle due? 83
montant de la cotisation de responsabilisation 83
durée de la sanction 84
D. le travail étudiant 84
a. introduction 84
b. le contrat de travail de l'étudiant 85
contenu du contrat de travail 85
la cessation du contrat d'étudiant 86
cessation pendant la période d'essai 86
cessation après la période d'essai 86
cessation en cas de maladie ou d'accident 86
cessation à titre de sanction pour non–respect de formalités 86
quelle rémunération l'étudiant a–t–il droit? 87
la durée du travail (Loi de Travail) 88
c. la sécurité sociale de l'étudiant 88
la rémunération de l'étudiant est–elle soumise au paiement de cotisations de sécurité sociale? 88
allocations familiales / paquet croissance 89
d. aspects fiscaux 90
la rémunération de l'étudiant est–elle soumise à la retenue du précompte professionnel? 90
quand l'étudiant reste–t–il une personne à charge? 90
E. le travail à domicile et le télétravail 91
a. le travailleur à domicile 91
b. le télétravailleur 92
c. le télétravail occasionnel 93
d. protection des télétravailleurs en cas d'accident de travail (de la route dans le cadre du travail) 94
03 l'emploi des langues 94
A. quelle langue pour quel travailleur? 95
B. quelles relations sociales? 95
C. les régions linguistiques 96
D. la langue applicable 96
les communes de la périphérie bruxelloise 96
les communes de la frontière linguistique 96
E. les sanctions 97
a. décret linguistique flamand 97
b. décret linguistique wallon 97
c. coi sur l'emploi des langues en matière administrative 97
F. la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union européenne et le Décret linguistique néerlandais 98
G. conclusions pratiques et résumé 99

04 un contrat de travail signé a–t–il encore de la valeur ou peut–on ne pas en tenir compte? 100
A. introduction 100
B. le point de départ: quand y a–t–il contrat de travail? 100
C. quelle est la sanction si le travailleur concerné ne se présente pas? 101
D. peut–on demander des dommages et intérêts en plus de l'indemnité de rupture due? 101
E. le candidat « repentant » peut–il signifier un délai de préavis? 102
F. à quelle sanction s'expose un employeur qui ne souhaite plus engager un travailleur? 102
G. flexi–jobs 103
1. introduction 103
2. champ d'application 103
3. conditions 103
4. formalités 103
4.1 contrat–cadre 104
4.2 le contrat de travail flexi–job 104
5. dimona FLX 104
6. le flexi–salaire 104

03 les clauses spécifiques. 106

01 la clause d'essai 107
A. définition de la clause d'essai 107
B. exceptions 107
02 la clause de non–concurrence 108
A. généralités 108
B. la clause de non–concurrence « ordinaire » 109
C. la clause de non–concurrence dérogatoire 110
D. la clause de non–concurrence du représentant de commerce 111
E. la renonciation à une clause de non–concurrence valide 112
F. exemple 112
G. intérêt de la clause de non–concurrence comme technique de rétention 113
03 la clause d'écolage 114
A. définition 114
B. intérêt de la clause d'écolage comme technique de rétention 114
C. champ d'application et conditions 114
a. Champ d'application 114
b. conditions de forme 115
c. conditions de contenu 115
d. durée de validité de la clause 115
e. montant du remboursement à charge du travailleur 115
f. non–application de la clause 116
D. qu'en est–il du diplôme? 116
E. remarque générale 116
F. Modèle de clause d'écolage 117
03 accord relatif au délai de préavis 118

## 04 le règlement de travail


introduction 121
01 mentions obligatoires et facultatives 122
A. Les mentions obligatoires 122
a. l'horaire de travail des travailleurs (à temps partiel) 123
b. les jours fériés légaux 124
c. les droits et devoirs du personnel de surveillance 124
d. les sanctions disciplinaires 124
e. politique préventive en matière d'alcool et de drogues 125
la première phase (obligatoire) 125
la deuxième phase (facultative) 126
f. règles concernant la détermination des délais et des indemnités de préavis 127
g. aspects psychosociaux 127
B. modalités d'accès des équipements sociaux 128
C. les mentions facultatives 128
02 introduction et modification du règlement de travail 130
A. les entreprises avec conseil d'entreprise 131
B. les entreprises sans conseil d'entreprise 132
03 particularités 133
A. formalités lors de l'introduction ou de la modification du règlement de travail 133
B. télétravail et/ou travail à domicile 134
C. travailleur protégé contre le licenciement en raison de la formulation d'une remarque lors de la rédaction du règlement de travail 135

## troisième partie
## pendant la durée du contrat de travail. 137

### 01 la rémunération. 138


01 quelques principes généraux en matière de salaire 139
A. introduction 139
B. comment le salaire est–il fixé? 139
C. la norme salariale 140
D. les retenues sur salaire 141
02 les chèques–repas 142
A. l'avantage des chèques–repas doit être octroyé aux travailleurs en vertu d'une CCT ou d'un contrat individuel écrit 142
B. le nombre de chèques–repas octroyés 143
a. qu'en est–il des travailleurs à temps partiel? 143
b. qu'en est–il des travailleurs sous un régime de travail à temps partiel selon des horaires variables? 143
c. le problème de l'octroi forfaitaire 143
C. la distribution mensuelle 144
D. remise des chèques–repas au nom du travailleur 144
E. validité des chèques–repas 144
F. montant de l'intervention de l'employeur et du travailleur 145
G. conditions en termes de remplacement ou de cumul 145
H. conditions d'utilisation des chèques–repas électroniques 145
03 l'usage privé de la voiture de société 146
A. introduction 146
B. la voiture de société pendant la durée du contrat de travail 146
a. que se passe–t–il en cas de maladie du travailleur? 146
b. et pendant les vacances? 147
c. l'employeur peut–il reprendre unilatéralement la voiture ou en baisser la catégorie? 147
d. statut de la voiture de société sur le plan de la sécurité sociale 147
e. statut fiscal de la voiture de société 148
f. au terme du contrat de travail 149
le délai de préavis 149
résiliation immédiate moyennant paiement d'une indemnité de préavis 149
La question cruciale est alors: comment évaluer cet avantage? 149
problème pratique 149
g. allocation de mobilité 150
procédure 150
conditions 150
conséquences pour les déplacements domicile–lieu de travail 150
montant de l'allocation de mobilité 151
traitement social et fiscal 151
durée de l'octroi 151
h. budget de mobilité 152

04 les frais propres à l'employeur 152
A. sécurité sociale 153
a. principe 153
b. conditions pour l'exclusion de la notion de salaire 153
B. la qualification fiscale 155
C. la charge de la preuve dans le cadre du travail intérimaire 156
D. avantage de toute nature pour les outils ICT 157
E. déplacements de service à l'étranger 157
05 cadeaux et chèques–cadeaux 158
06 chèques–culture et chèques–sport 159
07 écochèques 160
08 primes d'ancienneté et autres primes 162
09 bonus PC 162
10 prime bénéficiaire 163
11 avantages non récurrents liés aux résultats (bonus salarial) 165
1. objectifs 165
2. procédure d'introduction d'avantages non récurrents liés aux résultats 165
3. traitement social et fiscal 168
4. l'e–bonus 168

02 la durée du travail. 170

introduction 171
01 champ d'application de la loi sur le travail 171
02 la notion de durée du travail 173
03 les limites de la durée du travail 174
A. la durée de travail minimale 174
B. la durée de travail maximale 175
04 dérogations aux limites maximales légales et conventionnelles 175
A. dérogations dans des cas bien définis 175
B. petite flexibilité 177
C. nouveaux régimes de travail (grande flexibilité) 178
05 le repos compensatoire 179
A. la période de référence au cours de laquelle le congé compensatoire doit être accordé 179
B. modalités du congé compensatoire 180
C. dispense de repos compensatoire 180
D. la limite interne 180
06 le paiement d'un sursalaire 181
A. règle générale 181
B. montant et base de calcul du sursalaire 181
a. règle générale 182
b. exceptions 182
c. conversion du sursalaire en repos compensatoire 182
07 repos et pauses 183
A. pauses pendant les prestations 183
B. repos entre deux prestations 183
C. 35 heures de repos successives 183

08 travail faisable et maniable 184
A. annualisation de la durée du travail 184
B. 100 heures supplémentaires volontaires et payées 185
C. extension du régime plus minus conto 185
D. epargne-carrière 185
E. horaires de travail flottants 186
F. don de congés conventionnels 187
09 heures supplémentaires dans l'horeca 188
1. heures supplémentaires pour cause de nécessité imprévue ou pour cause de surcroît extraordinaire de travail (heures supplémentaires nettes) 188
2. heures supplémentaires volontaires 188

03 le repos. 190

01 le repos dominical 191
A. principe 191
B. exceptions 191
C. dérogations 191
D. le repos compensatoire 192
E. la rémunération 193
02 les jours fériés 193
A. introduction 193
a. règle générale 193
b. cas particuliers 193
remplacement des jours fériés 193
les travailleurs à temps partiel 194
le travail un jour férié 194
le salaire les jours fériés 195
03 vacances annuelles 197
A. description 197
B. la durée des vacances annuelles 197
a. ouvriers 198
b. employés 198
c. travailleurs à temps partiel 198
C. la prise des vacances annuelles 199
a. aucun transfert 199
b. fixation collective de la période de vacances 199
c. fixation individuelle des jours de vacances 199
D. le pécule de vacances 200
a. ouvriers 200
b. employés 200
E. les vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'une activité de salarié 201
a. pour quels travailleurs? 201
une période d'amorçage de 3 mois 202
il faut avoir épuisé tous ses droits dans le régime ordinaire des vacances annuelles 202
b. la durée des vacances supplémentaires 202
c. le pécule de vacances pour les vacances supplémentaires 202
d. les vacances supplémentaires ne peuvent pas être reportées 203

F. vacances jeunes et vacances seniors 203
a. vacances jeunes 203
b. vacances seniors 203
c. combinaison des vacances jeunes et des vacances seniors avec les vacances supplémentaires 203
04 petit chômage 204
05 congés pour raison impérieuse 206
06 placement familial 207

04 absence pour cause de maladie 208

introduction 209
01 l'absence légitime d'un travailleur pour cause de maladie 209
A. les obligations du travailleur 209
a. devoir d'avertissement 209
b. certificat médical 210
B. les obligations de l'employeur 210
C. les droits de l'employeur 211
a. droit de contrôle 211
b. le droit de licencier un travailleur 212
c. constatation de la force majeure en raison d'une incapacité de travail définitive 212
D. trajet de réintégration 213
a. introduction 213
b. lancement d'un trajet de réintégration – trois possibilités 213
c. evaluation de réintégration par le conseiller en prévention-médecin du travail 213
d. recours contre l'évaluation de réintégration 214
e. etablissement d'un plan de réintégration 215
f. adaptation ou cessation du plan de réintégration 215
g. politique de réintégration collective 216
h. sécurité juridique dans la relation de travail 216
i. contrats de remplacement 217
02 l'absence illégitime 218
A. introduction 218
B. moyens d'action 218
a. sanctions disciplinaires ou avertissements 218
b. retenue sur salaire 218
c. licenciement simple moyennant le versement d'une indemnité de rupture 219
d. licenciement pour faute grave 219
refus de se soumettre à l'examen de contrôle pratiqué par un médecin désigné par l'employeur 219
constats contradictoires par le médecin-contrôleur et le médecin traitant 220
la falsification des certificats médicaux 220
l'exercice d'activités sportives pendant une période d'incapacité de travail 220
l'exercice d'une autre activité professionnelle pendant l'incapacité de travail 220
notification ou remise tardive du certificat médical 221
03 arrivée tardive 221
A. sanctions disciplinaires ou avertissements 221
B. retenue sur salaire 222
C. licenciement simple moyennant le paiement d'une indemnité de rupture 222
D. licenciement pour faute grave 222

## 05 responsabilité du travailleur. 224

introduction 225
01 principe de base: le travailleur n'est pas responsable 226
02 exceptions 227
A. en cas de fraude 227
B. en cas de faute lourde 227
C. en cas de faute légère survenant de manière plutôt habituelle que fortuite chez le travailleur (répétition d'une faute légère) 227
03 quelques questions pratiques 228
A. peut-on déroger contractuellement au principe de base? 228
B. les amendes 228
C. outils de travail 228

## 06 le bien-être du travailleur. 229

01 protection contre les risques psychosociaux au travail 230
02 déclaration de principe et définitions 231
03 intervenants 234
A. les travailleurs et les membres de la ligne hiérarchique 234
B. la personne de confiance 235
C. le conseiller en prévention des aspects psychosociaux (CPAP) 236
D. médecin du travail 237
E. comité de prévention et de protection au travail (CPPT) 237
04 mesures de prévention 238
A. analyse des risques globale et générale 238
B. analyse spécifique des risques 239
C. information du personnel et formation 240
D. support psychologique 240
E. désignation et missions du conseiller en prévention et de la personne de confiance 241
F. adaptation du règlement de travail 241
G. obligations spécifiques des employeurs dont les travailleurs entrent en contact avec le public 241
05 moyens d'action en présence d'un risque psychosocial 242
A. la procédure interne 242
B. phases préalables à une demande d'intervention psychosociale 243
C. l'intervention psychosociale informelle 243
D. la demande d'intervention psychosociale formelle 244
a. phase 1 244
b. phase 2 245
c. phase 3 246
d. phase 4 247
e. phase 5 247
E. procédure externe 248
F. direction du Contrôle du Bien-être au travail 248
G. procédure judiciaire 248
H. procédure en matière de droit du travail 249
a. action en cessation 249
b. demande de dommages et intérêts 250
I. protection contre le licenciement 251
J. champ d'application personnel protection contre le licenciement 251

K. champ d'application matériel protection contre le licenciement 252
L. durée de la protection 252
M. sanctions 253
06 condamnation pénale 254
07 le stress au travail 255
A. introduction 255
B. obligations de l'employeur 255
a. obligations générales 255
b. concertation 255
c. information des travailleurs 255
d. formation des travailleurs 256
e. bligations des travailleurs 256
08 interdiction de discrimination 256
A. critères protégés 257
B. champ d'application 257
a. les conditions d'accès à un travail salarié ou à une occupation d'indépendant, en ce compris les critères de sélection et de nomination 257
b. chances de promotion 258
c. emploi et conditions de travail, rémunération comprise 258
d. licenciement 258
C. les formes de discrimination prohibées 259
a. discrimination directe 259
b. discrimination indirecte 259
c. incitation à la discrimination 260
d. absence d'aménagements raisonnables pour des personnes handicapées 260
e. harcèlement 260
f. discrimination associative 260
D. justification de la différence de traitement 261
a. justification de la différence de traitement directe 261
b. justification de la différence de traitement indirecte 261
c. action positive 262
i) qui peut établir des plans d'action positive? 262
ii) quelles informations le plan d'action positive doit-il contenir? 262
iii) comment le plan d'action positive doit-il être établi? 262
d. différences de traitement imposées par la législation 263
E. la charge de la preuve 263
F. l'appareil des sanctions 264
a. la sanction de la nullité 264
b. une indemnisation 264
c. action en cessation 264
d. protection contre le licenciement ou d'autres mesures préjudiciables 265
e. sanctions pénales 265
f. affichage 265
g. conclusion pratique 265

07 déstresser crédit-temps et congés thématiques. 266

introduction 267
01 crédit-temps, diminution de carrière et fins de carrière: 267
A. le champ d'application 268
B. trois formes 268
a. crédit-temps sans motif 268
b. crédit-temps avec motif 268
le droit au crédit-temps 268
c. fins de carrière 269
le droit au crédit-temps 269
le droit à des allocations de crédit-temps pour les emplois de fin de carrière 270
d. dispositions communes 271
C. procédure 271
a. la procédure de demande auprès de l'employeur 271
b. la procédure de demande auprès de l'ONEM 272
c. report de l'exercice du droit 272
d. retrait ou modification 273
e. mécanisme de préférence et de planification – seuil des 5% 273
comment le seuil des 5% est-il calculé? 273
quand applique-t-on le seuil des 5%? 274
comment fonctionne le mécanisme de préférence et de planification? 275
D. garanties 275
02 les congés thématiques 276
A. introduction 276
B. congé pour soins palliatifs 276
a. définition 276
b. forme 276
c. formalités, début et durée 276
d. allocation 277
e. protection contre le licenciement 277
C. congé pour l'assistance ou les soins procurés à un membre de la famille gravement malade 277
a. définition 277
b. forme 278
c. durée en pratique 278
d. procédure 278
e. allocation 279
f. règles particulières en cas d'hospitalisation d'un enfant mineur gravement malade 279
g. protection contre le licenciement 279
D. congé parental 280
a. définition 280
b. conditions d'ancienneté 280
c. procédure 280
d. forme 280
e. report 281
f. allocation 282
g. adaptation de l'horaire de travail 282
h. protection contre le licenciement 282
E. la procédure de demande d'un congé thématique auprès de l'ONEM 283

## 08 suspension en temps de crise: le chômage temporaire. 284

01 principe 285
02 règles générales 285
03 types 286
A. généralités 286
B. chômage temporaire pour force majeure 286
C. chômage temporaire pour fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles 288
D. chômage temporaire pour accident technique 289
E. chômage temporaire pour intempéries 291
F. chômage temporaire par manque de travail pour causes économiques (chômage économique) 293
a. introduction 293
b. régime du chômage économique pour les ouvriers 293
c. employés 296
G. chômage temporaire pour grève ou lock-out 299

## 09 modification des conditions de travail. 300

01 la modification unilatérale des conditions de travail 301
A. principe 301
B. modification substantielle d'une condition de travail essentielle 301
a. le salaire 302
b. le lieu de travail 302
c. le régime de travail 302
d. la fonction et la nature du travail 302
C. possibilités de réaction 303

## 10 transfert d'entreprise. 305

01 transfert en vertu d'une convention 306
A. qui est protégé? 307
B. comment les travailleurs sont-ils protégés? 307
a. le transfert n'est pas un motif de licenciement 307
b. les conditions de travail 307
c. dettes existantes 308
C. le sort des organes de concertation après le transfert d'entreprise 308
a. le conseil d'entreprise et le CPPT 308
i) première hypothèse: le cédant et le cessionnaire ont un conseil d'entreprise et/ou un CPPT 308
ii) deuxième hypothèse: seule l'entreprise absorbée a un conseil d'entreprise et/ou un CPPT 308
b. la délégation syndicale 308
02 transfert en cas de reprise d'actif après faillite 309
A. quels travailleurs sont protégés? 309
B. les principes de la CCT n° 32 bis 309
a. le libre choix du candidat employeur et du travailleur 309
b. le sort des conditions de travail 309
conditions de travail collectives 310
c. le sort des organes de concertation 310

# quatrième partie
# la cessation du contrat de travail? 311


01 question préliminaire: le travailleur est-il protégé? 312
A. introduction: une problématique essentielle 312
B. aperçu des statuts de protection 312
C. quelques remarques relatives à certains statuts de protection
a. candidats aux élections sociales du conseil d'entreprise et/ou du comité de prévention 316
b. travailleuses enceintes 316
c. conclusion pratique 316
02 cessation du contrat de travail à durée indéterminée par préavis ou rupture 317
A. généralités 317
B. résiliation du contrat de travail 317
a. philosophie du délai de préavis 317
b. exigences de forme 317
c. début et durée du préavis 318
1. partie 1: ancienneté jusqu'au 31 décembre 2013 322
a. ouvriers 322
b. employés 323
rémunération annuelle brute inférieure à 32.254 euros au 31 décembre 2013 323
rémunération annuelle brute supérieure à 32.254 euros au 31 décembre 2013 323
2. partie 2: ancienneté à partir du 1er janvier 2014 324
3. somme des deux parties 324
dérogations et particularités 324
introduction 326
importance du congé de sollicitation des ouvriers 327
quand ce droit au congé de sollicitation commence-t-il? 327
le droit au congé de sollicitation lors du (contre-)préavis donné par le travailleur 327
le droit au congé de sollicitation est-il transférable? 327
comment calcule-t-on la durée du congé de sollicitation? 328
perte du droit au congé de sollicitation en cas de nouvel emploi 328
le travailleur détermine-t-il lui-même ses jours d'absence? 328
le droit au congé de sollicitation s'applique-t-il également au travailleur qui souhaite s'établir comme indépendant? 329
congé de sollicitation lors de la (pré)pension et du RCC? 329
le travailleur à domicile peut-il également bénéficier du droit au congé de sollicitation? 329
outplacement (Reclassement professionnel)? 330
C. rupture du contrat de travail 330
a. exigences de forme 330
b. cessation immédiate du contrat de travail 330
c. évaluation de l'indemnité de préavis 330
d. paiement de l'indemnité de préavis 331
e. dérogations et cas particuliers 331
réduction des prestations de travail 331
sanctions en cas d'abandon d'emploi volontaire 332
f. CCT 109: Motivation du licenciement 332
1. le droit de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement 333
2. le licenciement manifestement déraisonnable 333

03 fin du contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail bien défini par préavis ou rupture 335
A. durée du délai de préavis 335
a. dérogations 335
04 le droit au reclassement professionnel (outplacement) pour les travailleurs âgés 337
A. conditions d'octroi 337
a. régime général de reclassement professionnel (outplacement) 337
b. régime spécifique de reclassement professionnel 338
B. déduction de 4 semaines 338
C. en quoi consiste la procédure de reclassement professionnel? 339
D. le bureau de reclassement professionnel 339
a. exigences de qualité du bureau reclassement professionnel 339
b. en quoi consiste l'offre de reclassement professionnel? 340
E. durée de la procédure de reclassement professionnel 340
F. procédure 341
a. procédure et délais standard 341
b. reclassement en cas de fin du contrat avec préavis 341
c. le reclassement des travailleurs qui doivent le solliciter 342
d. reclassement après la perte d'un nouvel emploi 342
e. le reclassement en cas de contre-préavis 342
f. exigences de forme 342
g. conséquences du refus de la procédure de reclassement 342
G. le principe de bonne foi 343
H. qui paie? 343
I. absence pour recherche d'emploi 343
J. l'employeur ne respecte pas ses obligations 343
a. sanction 343
b. procédure de reclassement par l'ONEM 343
K. le travailleur ne respecte pas ses obligations 344
L. conclusion 345
05 le licenciement pour motif grave 345
A. notion 345
B. les exigences de forme 345
a. licenciement dans les 3 jours ouvrables après connaissance des faits 345
b. notification des motifs 346
c. signature par les personnes compétentes 346
d. sur le fond 346
vol 347
état d'ébriété au travail 347
faute professionnelle 347
insubordination 347
violence à l'égard de collaborateurs 347
faits issus de la vie privée 347
confusion des intérêts 348
faux rapports d'activité 348
diverses formes de tromperie 348
absence au travail 348
concurrence 348
e. preuve 348

06 le droit à une indemnité d'éviction pour les représentants de commerce 349
A. qui peut être considéré comme représentant de commerce? 349
B. qu'est-ce que l'indemnité d'éviction? 350
C. les conditions pour revendiquer une indemnité d'éviction 350
a. avoir exercé le métier de représentant de commerce d'une façon durable et au titre d'activité principale 350
b. ancienneté d'un an au minimum dans la fonction de représentant de commerce 350
c. apport d'une clientèle 351
d. préjudice 352
D. dans quels cas une indemnité d'éviction est-elle due? 352
E. à combien s'élève l'indemnité d'éviction? 352
07 régime de chômage avec complément d'entreprise 353
A. conditions d'âge et d'ancienneté RCC 354
a. le RCC à partir de 62 ans 354
b. le RCC à partir de 60 ans 354
c. le RCC à partir de 59 ans avec une longue carrière 354
d. le RCC à partir de 59 ans avec un métier lourd 354
e. le RCC à partir de 59 ans dans le cadre du travail de nuit/d'un métier lourd/d'un certificat médical dans le secteur de la construction 355
f. le RCC à partir de 58 ans pour les travailleurs handicapés ou les personnes ayant de graves problèmes physiques 355
g. RCC pour les entreprises en difficulté ou en restructuration 355
h. délai de préavis en vue d'un RCC 356
08 le régime canada dry 356
09 cotisation d'activation 357
1. introduction 357
2. champ d'application 357
3. montant de la cotisation 358

## partie 5
## les instances de contrôle. 359

### 01 visite de l'inspection du travail. 360

introduction 361
01 qui sont les services d'inspection? 361
02 les compétences des inspecteurs sociaux 363
A. accès aux lieux de travail 363
B. identification des personnes 364
C. prise de dépositions 364
D. la production de documents 366
E. divers 366
F. communication et demande de renseignements 367
a. communication de renseignements par les inspecteurs sociaux à d'autres administrations 367
b. communication d'autres renseignements à des inspecteurs sociaux par d'autres administrations 367
G. avertissements 367
H. opmaken van een proces-verbaal 368
I. réquisition de la police locale ou fédérale 368
03 pourquoi l'inspection rend-elle visite à l'employeur? 369
04 obstacle à la surveillance? 370
Conclusion 370
05 code pénal social 371

### 02 l'office national de sécurité sociale 372

Les intérêts 373

## sixième partie
## informations pratiques. 375

01 adresses utiles 376
A. travail 376
B. sécurité sociale 377
C. divers 378
D. agences Randstad 379
02 à propos de Randstad 379

# première partie

## choix préliminaires.

# 01 faire appel à un indépendant ou engager un salarié?

# un choix délicat

Lorsqu'une entreprise souhaite faire appel à du personnel supplémentaire, la première question qui se pose est de savoir si elle va sous–traiter une activité déterminée dans le cadre d'une collaboration indépendante (contrat d'entreprise) ou si elle va engager de nouveaux salariés. Il s'agit d'un choix crucial qui appelle une réflexion sérieuse. Avant même de vous en apercevoir, vous pouvez parfaitement basculer dans la problématique du statut de quasi–indépendant, qui voit une relation indépendante requalifiée en contrat de travail. Les conséquences financières peuvent en être considérables.

## 01 la collaboration indépendante sur la sellette

Depuis des années, on assiste à une bataille enragée pour déterminer si le travail d'une personne en particulier relève du statut d'indépendant ou est au contraire un contrat de travail déguisé. Cette discussion traverse tous les secteurs de la vie économique et dans les entreprises, elle peut concerner tous les départements.

Il convient de relever plusieurs décisions judiciaires concernant la problématique du statut de quasi–indépendant. Quelques situations de fait qui, à première vue, seraient prises pour des collaborations indépendantes ont été requalifiées en contrat de travail. Les tribunaux et l'inspection sociale affichent donc une sévérité manifeste face à la collaboration indépendante. Cette évolution est assez remarquable en ce sens que nous vivons précisément à une époque où l'initiative d'une relation de collaboration indépendante ne vient pas tellement du monde économique, mais plutôt de ceux qui souhaitent prêter leurs services.

En effet, de nombreuses personnes choisissent résolument de ne plus travailler que dans le cadre d'une collaboration indépendante. Simultanément, il convient de tenir compte du fait qu'à l'heure actuelle, les individus sont plus à même de se défendre que par le passé et se lancent en toute connaissance de cause dans la vie professionnelle. Internet joue clairement un rôle substantiel dans l'acquisition de ces connaissances. Quiconque, de nos jours, signe un contrat de collaboration indépendante, sait pertinemment que celui–ci présente des différences essentielles par rapport au contrat de travail.

Il est à regretter que certaines décisions judiciaires ou certains contrôles de l'inspection sociale se fondent trop rapidement sur le dogme qu'une collaboration indépendante est par définition suspecte et probablement imposée par le donneur d'ordre. On oublie souvent que le statut des indépendants est, en tout état de cause, un statut légal. Chaque situation doit être appréciée individuellement pour déterminer s'il est question ou non d'un statut de quasi–indépendant.

# 02 le critère déterminant

Afin de savoir s'il s'agit ou non d'un statut de quasi–indépendant, il convient de vérifier l'existence d'un lien de subordination entre le donneur d'ordre et celui qui exécute le travail. En d'autres termes, sommes–nous ou non en présence d'une relation entre travailleur et employeur, est–il question d' une autorité d'employeur qui s'exerce? Le lien de subordination est la caractéristique essentielle du contrat de travail.

Depuis des années, la jurisprudence et la doctrine sont le théâtre d'un débat animé: pour trancher cette question, faut–il tenir compte en premier lieu de la qualification que les parties donnent à leur accord ou au contraire, analyser les différents éléments factuels qui interviennent pendant l'exécution du contrat? Dans la foulée, le choix des éléments factuels qui peuvent conduire à requalifier une collaboration indépendante fait l'objet de discussions homériques. La Loi–programme du 27 décembre 2006 a partiellement mis fin à cette discussion.

# 03 la loi–programme du 27 décembre 2006

## A. point de départ: la qualification

Les parties choisissent en principe librement la nature de leur relation professionnelle. La qualification de la collaboration professionnelle par les parties est donc primordiale. Il faut toutefois donner la priorité à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif de cette collaboration si celle–ci exclut la qualification choisie par les parties. Le législateur a précisé explicitement qu'il voulait, par cet article, formaliser l'arrêt de la Cour de cassation en la matière (Doc. Parl., Chambre, 2006–2007, 51–2773/001,205).

Il est fait référence ici à la jurisprudence fondamentale de la Cour de cassation de 2002–2003 qui a considéré la qualification des parties comme un élément essentiel pour apprécier la situation. Dans plusieurs arrêts, la Cour précise que cette qualification ne peut être écartée que dans des cas exceptionnels, plus précisément si des clauses du contrat contreviennent à l'ordre public, aux bonnes mœurs ou aux lois impératives (Cass. 23 décembre 2002, J.T.T., 2003, 271; Cass. 28 avril 2003, J.T.T., 2003, 261; Cass. 8 décembre 2003, J.T.T., 2004, 122). Bien sûr, pour que le choix des parties joue un rôle dans l'évaluation de la situation, il faut qu'elles l'aient exprimé clairement. Il est donc prudent de préciser par écrit la nature de ce choix.

À notre avis, le contrat entre les parties constitue un élément prédominant lors de l'évaluation. Comment les parties ont–elles elles–mêmes qualifié leur collaboration? Ce critère mérite une place centrale. En définitive, nous savons ce que nous signons et ce à quoi nous nous engageons en le faisant.

Étant donné que la qualification est considérée comme le point de départ, il convient d'attacher un soin tout particulier à la rédaction du contrat de collaboration indépendante. Il faut veiller en premier lieu à le qualifier clairement de contrat de collaboration indépendante (par exemple en précisant explicitement dans le titre qu'il s'agit bien d'un « contrat de collaboration indépendante », en incluant un article dans lequel les parties affirment que le caractère indépendant de la collaboration est un élément essentiel du contrat…). Ensuite, il faut s'assurer de ne pas insérer dans le contrat des clauses qui feraient penser à un contrat de travail (horaires obligatoires, indexation automatique des rémunérations en parallèle avec l'index pour les travailleurs salariés, etc.).

## B. les possibilités limitées de requalification

Seule une requalification de la nature de la collaboration professionnelle est possible:

1. si l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment d'éléments, appréciés incompatibles avec la qualification donnée par les parties à la relation professionnelle (régime général).
2. si la qualification qui est donnée par les parties à la collaboration professionnelle ne correspond pas à la nature supposée de la collaboration professionnelle et que cette supposition n'est pas réfutée (uniquement pour des secteurs bien définis).

### a. régime général: estimation sur la base de critères généraux et spécifiques

Une requalification est possible si l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment d'éléments, appréciés incompatibles avec la qualification donnée par les parties à la relation. Ces éléments sont évalués sur la base des critères généraux et des critères spécifiques s'appliquant éventuellement.

### b. les critères généraux

La loi définit quatre critères généraux qui permettent d'apprécier l'existence ou l'absence d'un lien d'autorité: la volonté des parties, la liberté d'organisation du temps de travail, la liberté d'organisation du travail, et la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique. Ces éléments sont détaillés ci–après et un aperçu de certains indices matériels est fourni à titre d'illustration.

#### 01 la volonté des parties

La volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention est un critère qui permet d'apprécier si nous sommes en présence d'une collaboration indépendante. Cela confirme une fois encore l'importance de la qualification de la collaboration professionnelle par les parties.

### 02 la libre organisation du temps de travail

Il s'agit ici de voir si celui qui fournit les prestations décide lui–même du moment où il effectuera son travail ou s'il doit respecter un horaire de présence qui a été déterminé par l'entreprise.

Ce critère doit être évalué concrètement. Dans certaines situations, l'obligation de présence ne constituera pas en elle–même un indice de l'existence d'un lien de subordination. Ainsi, dans les travaux préparatoires de la loi, l'exemple est donné d'un commerçant qui possède un magasin dans une galerie commerçante n'ouvrant qu'à certaines heures particulières.

On en arrive à la problématique consistant à compléter les fameuses et redoutées fiches de présence. Elle illustre également à merveille comment un élément de fait peut être considéré, selon la situation, comme une indication du lien de subordination ou, au contraire, simplement faire partie d'une collaboration indépendante pure.

En ce qui concerne les fiches de présence, il convient de contrôler quel est le but des parties en imposant cette obligation dans leur rapport contractuel. Si celui–ci est de contrôler l'utilisation exacte du temps par une personne alors qu'elle effectue un travail déterminé, si ce contrôle est systématique et si ces fiches sont comparées à celles d'autres personnes qui effectuent des travaux semblables, il est clair qu'il s'agit de l'expression de l'autorité de l'employeur. Surtout si le temps non facturable doit également figurer sur ces fiches de présence: le temps consacré aux formations, au marketing, aux contacts sociaux, etc. Ces fiches de présence sont alors réellement exploitées comme outil de gestion des ressources humaines.

En revanche, si ces fiches de présence servent exclusivement pour la facturation aux clients, elles ne constituent plus du tout un élément du lien de subordination. Il s'agit en effet d'une réalité commerciale: dans certains secteurs, le temps nécessaire pour effectuer un projet déterminé fait l'objet d'un règlement entre le client et l'entrepreneur. Il est recommandé d'indiquer clairement sur les fiches de présence à quelle fin elles sont utilisées. Par exemple: « uniquement à des fins de facturation ».

### 03 la liberté d'organisation du travail

La liberté ou non d'organiser le travail fait partie des critères généraux permettant de déterminer l'existence ou l'absence d'un lien de subordination.

La description claire des tâches que le cocontractant doit accomplir, l'existence d'instructions précises et des décisions prises par un supérieur hiérarchique sont autant d'indications de la réalité d'un lien de subordination. Dans la mesure où l'indépendant assume cependant une obligation de résultat, des instructions, des obligations et des directives générales peuvent être compatibles avec un contrat d'entrepreneur. De même, des obligations réglementaires ou légales dans le domaine de l'organisation ou du fonctionnement ne peuvent pas être considérées en tant que telles comme des indices de l'existence d'un lien de subordination. Ou encore, des règles de nature déontologique n'empêchent pas que l'activité professionnelle puisse être exercée en qualité d'indépendant.

### 04 la possibilité de contrôle hiérarchique

Quand le contrôle et la surveillance sont caractérisés par le pouvoir de l'une des parties d'imposer à l'autre de vraies sanctions disciplinaires, cela indique un lien de subordination.

C'est le critère général qui est probablement le moins équivoque. Comme les parlementaires l'ont constaté dans leurs travaux préparatoires, les éléments comme la liberté d'organiser son temps et son travail doivent être appréciés en tenant compte de la nature de la situation et doivent donc être, selon le législateur,

relativisés. Ce qui n'est pas le cas du contrôle hiérarchique. Concrètement, dans le cadre d'une collaboration indépendante, il faut donc s'abstenir de réprimandes, d'exigences ou de mises en demeure cinglantes.

### c. à titre d'illustration: indices matériels

Par ailleurs, afin de distinguer la collaboration indépendante du contrat de travail, l'exécution de fait du contrat est souvent examinée par les instances de contrôle. Ainsi, plusieurs éléments factuels sont passés en revue pour déterminer si l'on doit plutôt parler de contrat de travail ou de collaboration indépendante. Plusieurs éléments classiques et leur appréciation dans le régime général sont abordés ci–après. Nous précisons d'emblée que certains éléments qui sont plutôt considérés comme neutres dans le cadre de l'appréciation de la nature de la collaboration dans le régime général, mais qui sont cependant expressément énumérés par la loi, peuvent être déterminants dans le cadre d'une appréciation de la nature de la collaboration dans un secteur pour lequel, dans certains cas bien précis, une présomption de contrat de travail s'applique (voir plus loin).

#### 01 la dépendance économique

Le fait qu'une personne ne travaille, par exemple, que pour un seul client peut, dans certains cas, être une indication supposant un lien de subordination. Cela dit, ce n'est certainement pas toujours le cas. Nous vivons à une époque où de nombreuses personnes travaillent sur la base de projets. Il est parfaitement possible de travailler en tant qu'indépendant pour un donneur d'ordre déterminé, sur un projet défini s'étendant sur plusieurs mois ou même sur plusieurs années.

#### 02 la présence obligatoire aux réunions

Cet élément de fait peut également prêter à discussion. Si ces réunions sont mises à profit pour donner des ordres clairs et non équivoques, ces réunions obligatoires sont l'expression d'un mode d'exercice de l'autorité de l'employeur.

Si ces réunions servent uniquement à échanger, par exemple, des informations techniques, à pouvoir discuter de l'avancement et des problèmes d'un projet, elles ne sont absolument pas l'expression d'un lien de subordination. En effet, même la forme la plus épurée du contrat d'entreprise demande également une communication entre le donneur d'ordre et l'entrepreneur. Comment l'entrepreneur pourrait–il sinon effectuer un travail qui répond aux attentes d'un donneur d'ordre?

#### 03 l'octroi d'une rémunération fixe

Cet élément sera très souvent considéré comme un élément de lien de subordination, parce qu'il fait irrésistiblement penser aux salariés, qui perçoivent leur salaire fixe chaque mois. Pour un indépendant, il faut plutôt s'attendre à ce que les prestations varient constamment en intensité et en ampleur et que la rémunération soit donc fluctuante.

#### 04 la mise à disposition d'une voiture de société

Le terme « voiture de société » suggère indéniablement l'existence d'un contrat de travail. Il est extrêmement peu courant qu'un indépendant reçoive une voiture personnelle de la part de son client.

#### 05 l'obligation de justifier les absences pour cause de maladie

Cette obligation découle incontestablement du contrat de travail. L'article 31 de la loi sur les contrats de travail oblige le travailleur à avertir son employeur de sa maladie et à lui remettre un certificat médical. Ce n'est qu'alors qu'il a droit à un salaire garanti. Dans le même ordre d'idées, continuer à payer un « indépendant » pendant des périodes de maladie est un élément qui indique l'existence d'un contrat de travail.

### 06 la mise à disposition d'un bureau personnel

Dans de nombreuses situations, cet élément indiquera un lien de subordination. Il démontre un attachement très profond à un donneur d'ordre ou une entreprise déterminée. Cela dit, il faut aussi tenir compte du fait que l'exécution de certaines tâches peut exiger la présence du collaborateur indépendant dans les locaux du client. Dans ce contexte, il faudra faire la distinction entre un bureau personnalisé (ce qui est plutôt la situation d'un employé) et un bureau qui n'est attribué à personne en particulier et dont un contractant indépendant peut faire un usage temporaire.

### 07 travailler avec du matériel du donneur d'ordre

À nouveau, la signification de cet élément peut être critiquée en fonction de la spécificité de la situation. La jurisprudence considère cet élément tantôt comme une indication de lien de subordination et tantôt comme un élément neutre.

### 08 avoir exercé par le passé une même activité comme employé

Certains jugements considèrent inévitablement le simple fait d'avoir exécuté par le passé les mêmes tâches à titre de travailleur salarié comme un indice décisif du statut de quasi–indépendant.

Personnellement, nous estimons que cet élément ne peut en soi être considéré comme un élément de subordination. En effet, la nature du travail n'est pas un critère pertinent pour déterminer si l'on a affaire à un contrat de travail ou à un contrat d'entreprise. Car les 2 contrats ont pour objet l'exécution d'un travail par une partie pour une autre. C'est la façon dont le travail est effectué qui permet de les distinguer l'une de l'autre. L'exécutant dispose–t–il de la liberté nécessaire ou se trouve–t–il sous l'autorité stricte de l'employeur? Ou comme la Cour du travail d'Anvers l'exprime: « Des 3 éléments constituants qui forment un contrat de travail, à savoir le travail, le paiement et l'autorité, 2 sont également présents pour une collaboration indépendante: le travail et le paiement. La différence entre les deux contrats réside dans le troisième élément: la relation d'autorité. Un indépendant fournit aussi une prestation de travail, mais il ne le fait pas sous l'autorité de son donneur d'ordre. » (Cour du travail d'Anvers, 22 juin 1995, JTT 1996, 270.)

D'un point de vue pratique, il sera vital de pouvoir démontrer une différence fondamentale de méthodologie, de relation avec le donneur d'ordre entre la première période comme travailleur et la deuxième période comme indépendant.

### 09 la facturation des prestations

Cet élément indique indéniablement une collaboration indépendante. Dans la relation entre employeur et travailleur, la facturation fait totalement défaut. Il est toutefois clair que ce seul élément ne suffit pas à exclure toute discussion.

### 10 l'emploi de papier à lettres en son nom propre

Le fait qu'une personne indique clairement, en effectuant le travail, qu'elle agit en son nom propre est un élément important pour affirmer être en présence d'un indépendant.

### 11 l'acceptation libre de travaux d'autres donneurs d'ordre

Cette circonstance va également entièrement à l'encontre d'une des caractéristiques essentielles du contrat de travail, à savoir le devoir de loyauté du travailleur envers l'employeur. Dans l'application de l'article 17 de la loi sur les contrats de travail, il est en effet généralement admis que « vu le devoir de minutie et de fidélité, vu également la subordination du travailleur à l'autorité de l'employeur, on peut difficilement accepter que la concurrence puisse

être honnête dans le contrat de travail. » (Steyaert, J., De Schrijver, L. et De Ganck, C., Arbeidsovereenkomst, série APR, n° 204)

### 12 la liberté de faire appel à des sous–traitants ou à son propre personnel pour l'exécution du travail

La possibilité de se faire remplacer lors de l'exécution du travail fait fortement pencher la balance vers une collaboration indépendante. La possibilité de remplacement est diamétralement opposée au caractère personnel du contrat de travail. Le contrat de travail implique par définition que le travailleur effectue personnellement les tâches. Un salarié qui n'a pas envie ou qui n'a pas le temps de travailler n'a absolument pas le droit de se faire remplacer par quelqu'un d'autre qu'il désignerait lui–même.

### 13 la liberté de refuser des travaux

Le rapport de subordination est la caractéristique spécifique du contrat de travail. Celui–ci implique que le travailleur doit suivre strictement les ordres de son employeur. En revanche, le fait de pouvoir refuser des travaux et que ce refus soit effectivement accepté par le donneur d'ordre indique que nous avons affaire à un véritable indépendant.

En pratique, on constate que cet élément est très souvent présent dans une relation indépendante déterminée, mais que les parties oublient de l'acter réellement. Ce faisant, on peut difficilement prouver, en cas de discussion avec l'Inspection sociale par exemple, qu'il existe une possibilité effective de refuser des travaux.

## d. les critères spécifiques

Pour permettre une approche sectorielle, la loi prévoit la possibilité d'introduire des critères spécifiques pour certains secteurs ou même certains métiers. Ces critères seront définis dans un Arrêté Royal.

## e. pour certains secteurs: la présomption relative à la nature de la collaboration

Une requalification de la nature de la collaboration professionnelle est possible si la qualification qui est donnée par les parties à la collaboration professionnelle ne correspond pas à la nature présumée de la collaboration professionnelle et que cette présomption n'est pas renversée.

La loi du 25 août 2012 a introduit une présomption relative à la nature de la collaboration professionnelle dans la Loi–programme du 27 décembre 2006. La présomption – qui ne s'applique pas aux collaborations professionnelles familiales – s'applique actuellement uniquement aux collaborations professionnelles existant dans le cadre du secteur de la construction, du gardiennage, du transport de marchandises et/ou de personnes et du secteur du nettoyage, mais elle peut à l'avenir être étendue à d'autres secteurs par Arrêté royal. Ceci a déjà été réalisé dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture (A.R. du 20 juin 2013).

Les collaborations professionnelles dans les secteurs visés sont présumées de manière irréfragable être un contrat de travail lorsqu'il apparaît que plus de la moitié des critères ci–après sont remplis:

- défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, d'un quelconque risque financier ou économique, comme c'est notamment le cas:
  - à défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre, ou,
  - à défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise;
- défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise dans le chef de l'exécutant des travaux;
- défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de tout pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise;
- défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant

la politique des prix de l'entreprise, sauf si les prix sont légalement fixés;
- défaut d'une obligation de résultats concernant le travail convenu;
- la garantie du paiement d'une indemnité fixe quels que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de l'exécutant des travaux;
- ne pas être soi–même l'employeur de personnel recruté personnellement et librement ou ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu;
- ne pas apparaître comme une entreprise vis–à–vis d'autres personnes ou de son cocontractant ou travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant;
- travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou avec du matériel mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant.

Lorsqu'il apparaît par contre que plus de la moitié des critères visés au paragraphe 1er ne sont pas remplis, la collaboration professionnelle est présumée de manière réfutable être un contrat d'indépendant.

Cette présomption est réfutable par toutes voies de droit et notamment sur la base des critères généraux fixés dans la présente loi. Des critères spécifiques qui remplacent ou complètent les critères énumérés ci–dessus peuvent également être définis par Arrêté royal pour les secteurs visés (ce qui s'est passé, par exemple, dans le secteur du gardiennage).

Depuis 2013, des critères spécifiques sont fixés pour les travaux immobiliers ainsi que pour les travaux exécutés au sein des commissions paritaires pour l'agriculture (CP 144) et pour l'horticulture (CP 145). Ces critères font naître une présomption réfutable que le travail est effectué sur la base d'un contrat de travail, s'il s'avère que plus de la moitié de ces critères sont remplis.

Il en a déjà souvent été fait usage: tant les secteurs des travaux immobiliers (A.R. du 7 juin 2013), du gardiennage (A.R. du 29 avril 2013), de l'agriculture et de l'horticulture (A.R. du 20 juin 2013) que le secteur du transport (A.R. du 29 octobre 2013) en font usage à certaines conditions.

# 04 quels sont les garde–fous?

Dans la pratique, la controverse dont fait l'objet la qualification d'une collaboration contractuelle s'enflamme à l'instigation soit de l'Office national de sécurité sociale, soit de l'inspection sociale, soit… de l'indépendant lui–même. Ce dernier opère fréquemment un virage de 180 degrés au terme de la collaboration.

En effet, il est incontestablement plus avantageux d'avoir la qualité de salarié en fin de collaboration, ne fût–ce que pour pouvoir bénéficier d'une indemnité de rupture calculée sur le modèle des salariés ou pour réclamer des droits à la pension plus avantageux.

# 05 quelles sont les conséquences d'une requalification forcée?

La requalification d'une collaboration indépendante en contrat de travail peut entraîner une véritable avalanche de demandes:

- une indemnité de rupture;
- des revendications salariales: en tant qu'indépendant, certaines primes sectorielles n'ont jamais été perçues, et ce, pour des raisons évidentes, et sont soudainement réclamées;
- un pécule de vacances: il est étonnant dans ces différentes revendications salariales que l'« indépendant » puisse remonter de façon illimitée dans le temps pour intenter son action. En effet, il est admis que le non–paiement du pécule de vacances, par exemple, constitue une infraction continue, impliquant concrètement que le travailleur concerné peut réclamer le pécule de vacances pour toutes les prestations fournies dans le passé;
- une indemnité pour jours fériés (ici aussi, on peut remonter de façon illimitée dans le temps);
- des arriérés de treizième mois;
- le paiement des cotisations ONSS sur les indemnités payées (en principe) pendant les 3 dernières années. Il convient de préciser à cet égard que le pseudo–employeur ne devra pas seulement payer les cotisations patronales d'une valeur de +/– 35%, mais aussi les cotisations du salarié de 13,07%, le tout éventuellement majoré d'amendes et d'intérêts de retard. Dans ce contexte, il convient de souligner vivement que les éventuels contrats qui stipuleraient que le paiement des cotisations de sécurité sociale peut ensuite être récupéré chez l'ancien indépendant intervenant en tant que personne physique sont complètement nuls.

# 06 conclusion

La loi–programme du 27 décembre 2006 a institué une instance sociale, un système dans lequel une commission se prononce sur la nature d'une relation de travail après en avoir été saisie par les parties concernées. Cette commission n'a jamais été opérationnelle; cependant, le gouvernement Di Rupo a, dans sa lutte contre la fraude (sociale), institué la Commission administrative de règlement de la relation de travail par la loi du 25 août 2012, ainsi que les A.R. du 11 février 2013 qui en déterminent la composition et le fonctionnement.

Les parties peuvent ainsi soumettre leur relation de travail à cette commission administrative qui prendra une décision contraignante (du moins pour l'ONSS, l'INASTI et les caisses d'assurances sociales pendant une période de trois ans, à la condition de ne pas modifier les conditions de la collaboration) concernant la nature de la relation de travail. Cette question peut être soumise pour autant qu'il y ait une incertitude quant au statut de travailleur ou d'indépendant, d'une part avant toute exécution d'une relation de travail et, d'autre part, elle ne peut être soumise qu'au plus tard un an après le début de l'exécution. En tant qu'indépendant, vous pouvez également jusqu'à un an après le début de cette activité, soumettre cette question par l'intermédiaire de votre caisse d'assurances sociales. Si des critères sectoriels spécifiques sont introduits, la demande doit être soumise dans l'année suivant l'entrée en vigueur de ces critères. Dans le mois suivant l'adoption de la décision, celle–ci peut faire l'objet d'un recours. La décision finale est valable pendant trois ans, à condition que les conditions de la collaboration restent inchangées.

Il ressort clairement de ce qui précède que celui qui souhaite collaborer avec un indépendant doit bien réfléchir. Il est vital d'établir cette collaboration de manière contractuelle en rédigeant une convention marquant nettement l'indépendance. Il ne pourra ainsi n'y avoir aucune discussion sur l'intention réelle des parties d'entamer une collaboration indépendante.

Ensuite, il faut veiller minutieusement à ce que, durant l'exécution du contrat, on ne glisse pas imperceptiblement vers un contrat de travail. Il est important de garder à l'esprit à tout moment de la collaboration – et surtout après plusieurs années – que certains éléments de fait sont incompatibles avec une collaboration indépendante.

Si la collaboration professionnelle a lieu dans le contexte d'un des secteurs pour lesquels la présomption d'un contrat de travail peut s'appliquer, il est par ailleurs d'une importance vitale de garder à l'esprit que la collaboration – si plus de la moitié des critères définis par la loi sont rencontrés – ne peut en principe pas avoir lieu sur une base indépendante, sauf si l'on peut avancer suffisamment d'éléments qui réfutent la présomption d'un contrat de travail.

# 02 choisir entre l'engagement définitif de personnel ou le louage provisoire du personnel d'un autre employeur.

# 01 la mise à disposition prohibée

## A. exposé sommaire

Dans de nombreuses situations quotidiennes, une entreprise fait appel, à titre provisoire ou non, à l'aide et à l'expertise de travailleurs d'une autre entreprise.

Cette demande peut être due au fait qu'en raison du caractère temporaire du travail, on ne souhaite pas engager définitivement de nouveaux travailleurs. Le louage d'autres travailleurs procède généralement du fait que l'expertise en question fait défaut dans l'entreprise même et que cette dernière souhaite délibérément se limiter à son métier de base ou, de cette manière, économiser des frais.

Le louage de cette expertise adopte différentes formes: bodyshopping, outsourcing, détachement, contracting et subcontracting, sous–traitance, prêt, contrats de service, sous–entreprise, mise à disposition, etc. Voilà une série de dénominations qui recouvrent un phénomène de plus en plus exploité ces dernières années. D'un point de vue juridique, toutes ces dénominations peuvent se résumer en un seul et même dénominateur dangereux, en l'occurrence la mise à disposition. Dans nombre de ces situations quotidiennes, on enfreint en effet l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 relative au travail intérimaire, qui interdit la mise à disposition de travailleurs. La violation de cette interdiction a des répercussions importantes, non seulement sur le plan du droit du travail, mais aussi sur le plan pénal. Elle peut également donner lieu à des amendes.

Dans les premières années d'existence de la nouvelle législation, cette interdiction n'a soulevé aucun problème sur le terrain. Dès le début des années 1990, le contrôle de la législation s'est toutefois sérieusement renforcé. À leur grand étonnement, plusieurs entreprises se sont vu dresser des procès–verbaux par l'inspection sociale pour infraction à cette interdiction. L'incrédulité résultait du fait qu'il s'agissait, aux yeux de ces entreprises, de situations quotidiennes et innocentes. Par exemple, qui ne loue pas pendant quelques mois les services d'un spécialiste en informatique ou d'un dessinateur technique?

L'appel à l'assouplissement de cette interdiction impitoyable s'est dès lors fait entendre de plus en plus fort. Finalement, dans le cadre de la loi–programme du 12 août 2000 (M. B. du 31 août 2000), une modification a été apportée à l'article 31, entre–temps tristement célèbre, de la loi du 24 juillet 1987. Dans le contexte de la lutte contre la fraude sociale, la loi–programme du 27 décembre 2012, qui est entrée en vigueur le 10 janvier 2013, a fait brutalement marche arrière en durcissant radicalement l'interdiction de mise à disposition. Il faut alors se demander concrètement si une entreprise qui fait travailler des tiers demeure dans le cadre légal d'un contrat d'entreprise légal ou si, au contraire, elle entre dans le champ d'une mise à disposition prohibée.

## B. l'interdiction de la mise à disposition est maintenue

En vertu de l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987, est interdite l'activité exercée par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs qu'elle a engagés à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux–ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement exclusivement à l'employeur.

On ne peut absolument pas déduire du mot « activité » que le prêt de personnel devrait avoir une certaine substance ou durer un certain temps. Il peut donc être question de mise à disposition prohibée même s'il ne s'agit que d'un seul travailleur détaché ou d'un détachement de très courte durée.

## C. le critère déterminant: la délégation de l'autorité de l'employeur

Dans la pratique, le critère par excellence pour juger s'il est ou non question d'une mise à disposition prohibée est le fait que l'utilisateur exerce une part quelconque de l'autorité de l'employeur sur les travailleurs prêtés.

Il peut être déduit des termes « une part quelconque » qu'il est question d'une mise à disposition interdite lorsque les travailleurs qui sont mis à disposition se trouvent encore en partie sous l'autorité de l'employeur initial et en partie sous l'autorité de l'utilisateur. Il convient de souligner à cet égard que même l'exercice très minime de l'autorité de l'employeur par l'utilisateur suffit aussi pour parler d'une mise à disposition prohibée.

Il est a fortiori question de mise à disposition prohibée si l'utilisateur exerce pleinement l'autorité de l'employeur.

Dans la pratique, l'inspection sociale et le juge chargés de contrôler cette problématique rechercheront des faits qui indiquent l'exercice de l'autorité par l'utilisateur sur les travailleurs qui ont été mis à sa disposition.

Le premier élément que l'inspection sociale et le juge considèrent est le contrat conclu entre celui qui utilise le personnel et celui qui prête le personnel. Il arrive en effet que des contrats parlent même explicitement de la mise à disposition de travailleurs ou de prêt de personnel. Certains contrats parlent même explicitement de la mise à disposition de travailleurs ou de prêt de personnel. Dans d'autres contrats, l'accent est manifestement mis sur des personnes devant fournir des services, si bien qu'il peut en être déduit qu'il s'agit en fait du louage de personnel. Il est évident que, dans de telles situations, la marge de discussion est particulièrement réduite. En effet, les parties ont elles–mêmes qualifié leur rapport juridique comme une mise à disposition prohibée. En cas de véritable contrat d'entreprise, l'objet du contrat est au contraire une tâche à effectuer, quelle que soit la personne qui exécute la tâche.

Les documents complémentaires, comme les bons de commande, les factures ou les feuilles de présence peuvent eux aussi montrer de manière indéniable que l'essence de la relation est une mise à disposition prohibée de personnel (par exemple: des factures mentionnant le nom de la personne X multiplié par le nombre d'heures/homme = ..... euros).

Pour décider s'il est question de mise à disposition prohibée, l'inspection sociale/le tribunal du travail peut également se baser sur le fait que le travailleur porte des vêtements de travail de l'utilisateur. Ce faisant, l'intéressé se profile en effet pleinement comme un travailleur de l'utilisateur.

La signature au bas d'un courriel mentionnant l'utilisateur au lieu du véritable employeur est un autre indice souvent cité, tout comme l'envoi

de courriels au départ d'une adresse de courrier électronique de l'utilisateur.

Ou encore, la reprise de l'intéressé dans l'organigramme de l'entreprise. Ces éléments sont absolument en contradiction avec le fait que l'intéressé ne serait pas un travailleur de l'utilisateur.

Dans bien des cas, la situation de fait sera toutefois déterminante. En effet, il arrive souvent que, dans le contrat, le prêteur ne donne pas à l'utilisateur l'autorisation de diriger les activités de ses travailleurs, mais que l'autorité de l'employeur glisse progressivement ou en partie du prêteur à l'utilisateur. C'est un processus quasiment naturel. Lorsqu'une personne collabore quotidiennement avec un individu au sein de l'entreprise utilisatrice, elle finira par être identifiée comme faisant partie du personnel interne. En définitive, elle sera de plus en plus dirigée par le client comme si elle appartenait à son propre personnel. C'est précisément dans ce contexte des indices de fait que cette nouvelle réglementation interviendra de manière fondamentale.

- Les instructions données par l'utilisateur concernant le respect des prescriptions en matière de bien–être et de sécurité au travail sont permises sans risquer une requalification de la relation en une mise à disposition interdite.
- Toutes les autres instructions à propos des temps de travail ou de repos, de même que celles qui concernent purement le contenu du travail à effectuer, peuvent déboucher sur une requalification en une mise à disposition interdite. Sauf si les quatre conditions cumulatives suivantes sont respectées:
  - il doit exister un contrat écrit entre l'employeur (entrepreneur) et l'utilisateur (le client);
  - ce contrat doit prévoir explicitement et de manière détaillée quelles sont précisément les instructions qui peuvent être données par le tiers aux travailleurs de l'employeur, quel que soit l'objet de ces instructions;
  - ce droit de l'utilisateur (le client) de donner des instructions ne peut porter atteinte en aucune manière à l'autorité dont dispose l'employeur (l'entrepreneur). Ce serait le cas par exemple si un nombre trop élevé de critères de l'autorité d'employeur énumérés ci–dessous devaient être mentionnés comme étant transmis à l'utilisateur (le client):
- le client peut appliquer des sanctions disciplinaires;
- le client organise le planning des vacances des travailleurs de l'entrepreneur;
- le client prend en charge l'administration des absences pour cause de maladie;
- les notes au personnel du client sont aussi transmises au personnel de l'entrepreneur;
  - l'exécution effective du contrat doit correspondre entièrement à ses dispositions expresses. Autrement dit, si d'autres instructions que celles prévues par le contrat sont données par le client, ce fait débouchera sur une requalification.

En outre, la loi–programme prévoit une procédure d'information spécifique pour le client (utilisateur) qui conclut un tel contrat comprenant la délégation du droit de donner des instructions. En pareil cas, il doit informer sans délai son conseil d'entreprise de l'existence d'un tel contrat comme régi par l'Arrêté royal du 17 juillet 2013. Il doit fournir aux membres de son conseil d'entreprise qui en font la demande une copie de la partie du contrat écrit précité et qui précise les instructions pouvant être données par le tiers aux travailleurs de l'employeur. Lorsque l'utilisateur refuse de transmettre cette information, le contrat écrit est censé ne pas exister. Il sera alors question presque automatiquement d'une mise à disposition prohibée.

D'un point de vue pratique, la modification de la loi a donc tout simplement pour effet de mettre l'accent sur d'autres indices de fait, qui pèseront dès lors beaucoup plus lourd que jadis. Dans ce contexte, il ne faut pas oublier qu'il suffit « qu'une partie » seulement de l'autorité de l'employeur soit exercée par l'utilisateur.

# 02 les sanctions

## A. les sanctions de droit civil

- L'utilisateur est censé être lié au travailleur mis à la disposition par un contrat de travail à durée indéterminée depuis le début de l'exécution du travail.

  Il s'agit en effet d'une sanction non négligeable dans la mesure où l'on peut voir croître son effectif de personnel contre son gré. Il est possible que le travailleur concerné ne soit pas satisfait de son nouvel employeur. L'employeur a tenu compte de cette hypothèse et a posé pour principe que le travailleur concerné peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité. Le travailleur ne peut faire usage de ce droit que jusqu'à la date où il ne serait normalement plus mis à la disposition de l'utilisateur. Passé cette date, il devra respecter, comme tout autre travailleur, un délai de préavis lorsqu'il souhaite quitter son nouvel employeur.

  Toutefois, l'employeur initial n'échappe pas simplement aux obligations qui découlent normalement d'un contrat de travail. En effet, l'utilisateur et le prêteur sont solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, salaires, indemnités et avantages qui résultent du nouveau contrat de travail ainsi créé (article 31, § 4, de la loi du 24 juillet 1987).

  Le terme « indemnités » comprend notamment les indemnités de préavis à payer éventuellement.

- Le contrat commercial entre le prêteur et l'utilisateur est entaché de nullité vu sa cause illicite.

  En effet, un contrat a une cause illicite quand celle–ci est prohibée par la loi, quand elle est contraire aux bonnes mœurs ou à l'ordre public (article 1133 du Code civil).

Or, l'interdiction de la mise à disposition précisée de l'article 31 de la loi sur le travail intérimaire est indubitablement d'ordre public.

Ce caractère d'ordre public ressort de la justification de cette législation, notamment la lutte contre le travail clandestin et le fait que l'interdiction soit sanctionnée en droit pénal.

Dans ce contexte, il est important de souligner que l'article 1131 du Code civil stipule que « l'obligation sans cause, ou sur une fausse cause, ou sur une cause illicite, ne peut avoir aucun effet ».

Dans les rapports entre le prêteur et l'utilisateur, la nullité sur la base de la cause illicite a notamment pour effet que le prêteur ne peut réclamer en droit la somme qu'il facturait à l'utilisateur pour les prestations fournies par ses travailleurs. Ainsi, dans la pratique, il est déjà arrivé à plusieurs reprises que des demandes de paiement d'arriérés de factures soient refusées devant un tribunal du commerce du fait que ces factures reposaient sur des prestations fournies par le cadre d'une mise à disposition prohibée.

## B. les sanctions pénales

Conformément au Code pénal social, toute personne qui, en violation de la loi du 24 juillet 1987 relative au travail intérimaire, met un travailleur à disposition en dehors des dispositions applicables au travail intérimaire, sera sanctionnée: non seulement le prêteur, mais également l'utilisateur.

Une amende variant entre 800 € et 8.000 € est prévue pour sanctionner cette infraction. Cette amende sera multipliée par le nombre de travailleurs impliqués.

## C. amendes administratives

Lorsque l'auditeur du travail prend connaissance d'un délit, il peut estimer qu'il n'y a pas lieu d'imposer de poursuites pénales. Dans ce cas, le service des Amendes administratives peut encore infliger une amende administrative dont le montant varie entre 2400 € et 244.000 €. À nouveau, cette amende sera appliquée autant de fois qu'il y a eu de personnes mises à disposition en infraction à la loi.

Tant pour ce qui concerne l'amende pénale que l'amende administrative, la règle générale suivante s'applique: « Le montant total de l'amende ne peut pas représenter plus du centuple de l'amende maximale. »

Par conséquent: amende pénale maximale: 4.800.000 €
Amende administrative maximale: 2.400.000 €

## D. conclusion

Il est incontestable que la loi–programme du 27 décembre 2012 a sensiblement étendu le champ d'application de l'interdiction de la mise à disposition.

En effet, contrairement au passé, le législateur a estimé des instructions factuelles données par le client au personnel de l'employeur peuvent désormais déboucher sur une requalification du contrat d'entreprise en une mise à disposition prohibée.

Il est incontestable que ce fait contribuera à faire entrer nombre de situations quotidiennes rencontrées dans le cadre de contrats d'entreprise dans le champ de la mise à disposition prohibée.

Dans chaque contrat d'entreprise, il faudra rester extrêmement vigilant pour éviter que le louage de personnel n'aboutisse, au bout du compte, à une mise à disposition prohibée. En effet, les conséquences sur le plan civil et pénal sont considérables.

Notez également que l'inspection sociale et le juge ne sont pas les seuls à invoquer l'interdiction afin d'obtenir une décision quant au fond, le travailleur s'y réfère également souvent. Ainsi, il est parfois fort tentant pour un expatrié, employé pendant des années dans la maison–mère pour être ensuite détaché dans la filiale belge, d'alléguer, au terme de la mission, la protection du droit du travail belge sur la base de la loi sur la mise à la disposition prohibée. Il peut ainsi éventuellement obtenir une indemnité de rupture, qui est fondamentalement plus élevée que dans son pays.

Dans ce contexte, un élément non négligeable est que le juge du travail belge tient compte de l'ancienneté acquise à l'étranger pour déterminer l'indemnité de rupture.

Il convient donc toujours de rester vigilant lors du louage de personnel d'un autre employeur, en dehors de l'hypothèse du travail intérimaire.

# 03 le travail intérimaire

## A. introduction

EUne option parfaitement légale pour louer temporairement du personnel consiste à faire appel à du personnel intérimaire.

Il s'agit en fait également d'une forme de mise à disposition. En effet, le point de départ veut que le travailleur soit un travailleur d'un bureau d'intérim et qu'il soit prêté à un utilisateur. Cet utilisateur exerce alors l'autorité journalière sur le personnel intérimaire.

Cette forme de mise à disposition de personnel est autorisée en vertu de la loi du 24 juillet 1987 relative au travail intérimaire. Cette loi énumère de façon limitative les conditions dans lesquelles une entreprise peut ou non faire appel au travail intérimaire.

Depuis le 1er octobre 2016, les contrats de travail intérimaire doivent obligatoirement être signé au plus tard au moment de l'entrée en service. La règle qui stipulait qu'un contrat de travail intérimaire devait être signé au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur du bureau d'intérim a donc été abolie à cette date. Si le contrat de travail intérimaire n'est pas signé à temps, le contrat de travail sera en principe considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée. Dans ce cas, le bureau d'intérim devra respecter les règles générales en vigueur en matière de cessation du contrat de travail à durée indéterminée, s'il souhaite mettre fin au contrat de travail intérimaire. Le personnel intérimaire pourra, par contre, au cas où le contrat de travail n'a pas été signé dans les délais, mettre fin au contrat de travail dans les sept jours qui suivent l'entrée en service, sans paiement d'indemnité ni de prestation de préavis.

Attention, dans certains cas, le mécanisme de sanction susmentionné ne s'applique pas si l'absence de signature du contrat de travail intérimaire (électronique) dans les délais est imputable au personnel intérimaire proprement dit. Le législateur a jugé inopportun de sanctionner l'agence d'intérim dans le cas où le personnel intérimaire ne signe pas un contrat de travail intérimaire (électronique). Le mécanisme de sanction mentionné ne sera dès lors pas d'application si les conditions suivantes sont remplies cumulativement:

- l'intention des deux parties de conclure un contrat de travail a été constatée par écrit;
- l'agence d'intérim a envoyé le contrat de travail électronique au travailleur intérimaire avant le début des prestations mais ce dernier a omis de signer le contrat électronique avec le début des prestations.
- le travailleur intérimaire a entamé ses prestations chez l'utilisateur au moment convenu;
- le bureau d'intérim a fait une déclaration Dimona correcte, ce qui signifie que l'agence d'intérim a déclaré l'entrée en service du travailleur intérimaire au plus tard au moment où le travailleur intérimaire a entamé les prestations chez l'utilisateur.

Lorsque, par contre, un travailleur intérimaire omet de signer un contrat de travail intérimaire papier mais vient quand même se présenter chez l'utilisateur, cela donnera lieu à un contrat de travail à durée indéterminée si les conditions susmentionnées sont remplies cumulativement. Le législateur souhaite de cette manière encourager l'utilisation du contrat de travail intérimaire électronique.

Depuis le 1er octobre 2016, les possibilités de conclure des contrats de travail intérimaire ont été étendues, vu que dans la pratique, il est souvent particulièrement ennuyeux pour un travailleur intérimaire de passer à nouveau à l'agence d'intérim pour signer son contrat de travail intérimaire avant de commencer à travailler chez l'utilisateur. Il a été stipulé par

la loi que le contrat de travail signé par voie électronique est considéré comme un contrat de travail écrit normal, à la condition que la signature électronique se fasse soit par le biais d'une signature/d'un sceau électronique qualifié soit par un autre signature électronique permettant de garantir l'identité des parties, leur accord avec le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat (par exemple grâce à l'utilisation d'un code pin sur un smartphone ou une tablette).

Enfin, avec l'entrée en vigueur de la Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, la possibilité a été prévue de conclure un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée. Le but est que l'intérimaire puisse effectuer des missions d'intérim successives auprès d'un ou plusieurs utilisateurs. Pour les jours où l'intérimaire n'a pas de missions d'intérim, il a droit à un salaire horaire minimum garanti.

Ces contrats intérimaires seront non seulement soumis aux dispositions de la législation relative au travail intérimaire, mais également dans une large mesure aux mêmes règles que celles qui s'appliquent aux contrats de travail à durée indéterminée.

La nouvelle loi stipule qu'un tel contrat de travail intérimaire à durée indéterminée doit être constaté par écrit au plus tard au moment où l'intérimaire entre au service de l'entreprise de travail intérimaire, selon le modèle mis à disposition par la Commission paritaire pour le travail intérimaire. Le contrat doit notamment comporter une description des emplois pour lesquels l'intérimaire peut être engagé et qui correspondent à sa qualification professionnelle.

Le cadre proposé par la loi concernant le travail faisable et maniable doit encore être développé par les partenaires sociaux, si bien qu'actuellement, cette nouvelle possibilité ne peut pas encore être utilisée. Le 16 juillet 2013, l'accord intervenu début 2012 entre les interlocuteurs sociaux concernant la modernisation du travail intérimaire a été converti en CCT N° 108. Cette CCT élargit notamment le cadre légal du travail intérimaire en introduisant un nouveau motif, à savoir « l'insertion ». Outre les raisons déjà existantes et autorisées du travail intérimaire, les entreprises pourront également faire appel à des travailleurs intérimaires pour occuper un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition (cf. ci–dessous au point IV).

Par ailleurs, la CCT n° 108, complétée par la CCT n° 108/2, définit également les conditions dans lesquelles des contrats de travail intérimaire successifs peuvent être conclus. Il convient à cet effet de démontrer la nécessité absolue de flexibilité auprès de l'utilisateur. L'utilisateur en apportera la preuve en démontrant que le volume de travail dépend de facteurs externes, qu'il fluctue fortement ou qu'il est lié à la nature de la tâche. Il convient de respecter l'obligation de fournir des informations et des conseils lors du recours à des contrats de travail intérimaire successifs. Conformément à cette procédure, le comité d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale, est informé de manière détaillée sur le recours à ces contrats journaliers successifs, sur le motif justifiant leur recours, à savoir: besoin de flexibilité et, à la demande des représentants des travailleurs ou du syndicat même, sur le nombre de contrats de travail intérimaire par tranche de contrats journaliers consécutifs. Cette information est communiquée au comité d'entreprise (ou à la délégation syndicale) au début de chaque semestre. Le comité d'entreprise ou la délégation syndicale est consulté chaque année au sujet du recours à ces contrats journaliers consécutifs pour le travail intérimaire et des motifs qui la justifient à l'avenir. En l'absence de délégation syndicale ou de comité d'entreprise dans l'entreprise, le Fonds social est autorisé à fournir les informations ci–dessus aux organisations représentatives des travailleurs pour chaque utilisateur. L'agence d'intérim est obligée de fournir ces informations au Fonds social pour les intérimaires.

Cette CCT a, en outre, fixé clairement les cas dans lesquels il est interdit à un employeur de faire appel à un travailleur intérimaire:

- pour le remplacement d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin;
- en raison d'un surcroît temporaire de travail;
- lors de l'exécution d'un travail exceptionnel;

- en cas de grève ou de lock–out;
- En cas de suspension du contrat de travail des intérimaires fixes pour cause de chômage économique.

Via le nouveau service en ligne Interim@work, l'intérimaire peut vérifier ses relations de travail en tant que intérimaire. On peut vérifier si l'agence d'intérim a fait une déclaration Dimona et si elle s'est acquittée de son obligation légale de déclarer. Il est également possible de vérifier si l'utilisateur indiqué est le bon. Il est possible de s'inscrire via le site de l'Office national de sécurité sociale: www.mysocialsecurity.be.

Voici la liste de ces possibilités.

Depuis le 26 mai 2018, les services publics flamands et les administrations locales peuvent également recourir au travail intérimaire. Toutefois, le motif « d'insertion » ne peut pas être utilisé pour justifier le travail intérimaire dans les services publics en raison d'éventuelles contradictions susceptibles de se produire par rapport au principe de l'égalité d'accès à la fonction publique et au principe de l'égalité en tant que principe de bonne administration. On ne peut exclure que dans certains cas, le déploiement d'intérimaires auprès du gouvernement fédéral soit également rendu possible à l'avenir.

## I. remplacement d'un travailleur permanent

Si vous voulez faire appel à un travailleur intérimaire pour remplacer un travailleur permanent, c'est possible dans deux cas:
– à la suspension du contrat de travail d'un travailleur permanent;
– à la fin du contrat de travail d'un travailleur permanent.

• durée autorisée

a) Dans le cas de la suspension du contrat de travail d'un travailleur permanent:
- pendant la durée de la suspension

b) Dans le cas de la fin du contrat de travail d'un travailleur permanent:

1. en cas de « licenciement pour faute grave » et de « licenciement assorti d'un délai de préavis »
   – jusqu'à une période de 6 mois après la fin du contrat de travail, prolongation possible de 6 mois
2. en cas de licenciement autre qu'un « licenciement pour faute grave » et « un « licenciement assorti d'un délai de préavis »
   – jusqu'à une période de 6 mois après la fin du contrat de travail, prolongation possible d'une durée totale de maximum 6 mois

• procédure à respecter

a) Dans le cas de la suspension du contrat de travail d'un travailleur permanent
- néant

b) Dans le cas de la fin du contrat de travail d'un travailleur permanent:

1. en cas de « licenciement pour faute grave » et de « licenciement assorti d'un délai de préavis »
   – jusqu'à une période de 6 mois après la fin du contrat de travail, prolongation possible de 6 mois
   – pour les entreprises sans délégation syndicale
   - – déclaration au Fonds social pour les intérimaires
   – pour les entreprises avec une délégation syndicale
   – accord préalable de la délégation syndicale
   – dans les 3 jours ouvrables; déclaration à l'Inspection des lois sociales
2. en cas de licenciement autre qu'un « licenciement pour faute grave » et « un « licenciement assorti d'un délai de préavis »
   – jusqu'à une période de 6 mois après la fin du contrat de travail, une prolongation d'une durée totale de maximum 6 mois
   - –Pour les entreprises sans délégation syndicale
     -

- uniquement pour la prolongation: déclaration au Fonds social pour les intérimaires;
- Pour les entreprises avec une délégation syndicale
- Uniquement pour la prolongation
- accord préalable de la délégation syndicale
- dans les 3 jours ouvrables; déclaration à l'Inspection des lois sociales

## II. surcroît temporaire de travail

Si vous souhaitez faire appel à un travailleur intérimaire pour faire face à un surcroît temporaire de travail, vous êtes tenu de respecter les règles suivantes:

- Durée autorisée
- Pour les entreprises sans délégation syndicale
  - 6 mois
  - prolongation d'une période de 6 mois
  - prolongation d'une période de 6 mois
- 

Pour les entreprises avec une délégation syndicale
- durée et prolongation(s) éventuelle(s) à fixer d'un commun accord avec la délégation syndicale

- Procédure à respecter
- Pour les entreprises sans délégation syndicale
  - 6 mois
  - prolongation d'une période de 6 mois;
  - déclaration au Fonds social pour les intérimaires

prolongation d'une période de 6 mois;
- demande de prolongation en mentionnant le motif de la prolongation auprès de la Commission des bons offices, au plus tard le 20 du mois civil au cours duquel le travailleur intérimaire est occupé depuis 10 mois;

prolongation par mois civil;
- accord préalable des organisations de travailleurs représentées au sein de la commission paritaire/CNT (procédure spéciale);
- 

Pour les entreprises avec une délégation syndicale
- accord préalable de la délégation syndicale tant sur le nombre de travailleurs intérimaires que sur la durée;
- dans les 3 jours ouvrables, déclaration à l'Inspection des lois sociales.

## III. travail exceptionnel

Vous pouvez également faire appel à des travailleurs intérimaires pour du travail qui ne fait pas partie des activités habituelles de l'entreprise.

- Durée autorisée
  - inventaires et bilans
- 7 jours (par année civile)
  - Travaux de préparation, fonctionnement et achèvement de foires, salons, congrès, séminaires, manifestations de relations publiques, cortèges, expositions, réceptions, études de marché, enquêtes, élections, promotions spéciales, traductions, déménagements et journées d'étude
  - Déchargement de camions
  - Travaux de secrétariat pour les hommes d'affaires séjournant temporairement en Belgique
  - Travaux pour les ambassades, les consulats et les organismes internationaux
  - Travaux dans le cadre d'un accident survenu ou imminent

– Travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel
– Travaux nécessités par des circonstances urgentes

3 mois

– Travaux exceptionnels dans les services de la Commission européenne en vue de l'exécution de travaux dans les services administratifs et sociaux, ainsi que dans le secteur de la restauration
– maximum 6 mois. Une nouvelle occupation en qualité de travailleur intérimaire ne peut intervenir qu'après une interruption d'au moins un mois. Il peut être dérogé à cette limitation lorsque le travailleur intérimaire participe à un concours organisé par la Commission européenne. En cas d'admission aux épreuves du concours, l'occupation du travailleur intérimaire prendra fin au plus tard 3 mois après la notification des résultats. La durée maximale de 6 mois ne s'applique pas lorsque les travailleurs intérimaires sont embauchés pour des opérations particulières décidées par les instances communautaires, dans le cadre d'un contrat de travail pour un travail nettement défini.
– Travaux en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière
– Travaux dans le cadre de projets de formation, grâce auxquels les travailleurs intérimaires pourront s'insérer plus facilement sur le marché de l'emploi
– Travaux de travailleurs intérimaires dans les projets d'accompagnement dont l'objectif est d'aider les travailleurs, victimes d'un licenciement collectif ou d'une fermeture d'entreprise à trouver une nouvelle relation de travail
– 6 mois, prolongation de 6 mois

• Procédure à respecter ●
Pour toutes les entreprises
– Inventaires et bilans

néant

– Travaux de préparation, fonctionnement et achèvement de foires, salons, congrès, séminaires, manifestations de relations publiques, cortèges, expositions, réceptions, études de marché, enquêtes, élections, promotions spéciales, traductions, déménagements et journées d'étude

néant

– Travaux de secrétariat pour les hommes d'affaires séjournant temporairement en Belgique

néant

– Travaux dans le cadre d'un accident survenu ou imminent

néant

– Travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel

néant

– Travaux nécessités par des circonstances urgentes

néant

– Travaux exceptionnels dans les services de la Commission européenne en vue de l'exécution de travaux dans les services administratifs et sociaux, ainsi que dans le secteur de la restauration

néant

– Travaux pour les ambassades, les consulats et les organismes internationaux
– accord préalable des organisations belges représentatives des travailleurs

Pour les entreprises sans délégation syndicale

– Déchargement de camions

néant

– Travaux en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière
– durée de base autorisée:
– s'adresser préalablement au FOREM ou à ACTIRIS
– déclaration 24 heures au préalable au Contrôle des lois sociales
– déclaration au Fonds social pour les intérimaires
– en cas de prolongation: déclaration au Fonds social pour les intérimaires + s'adresser préalablement au VDAB/ ACTIRIS + déclaration 24 heures au préalable au Contrôle des lois sociales
– Travaux dans le cadre de projets de formation, par lesquels les travailleurs intérimaires pourront s'insérer plus facilement sur le marché de l'emploi
– durée de base autorisée: déclaration au Fonds social pour les intérimaires
– en cas de prolongation: déclaration au Fonds social pour les intérimaires

- Travaux de travailleurs intérimaires dans les projets d'accompagnement dont l'objectif est d'aider les travailleurs, victimes d'un licenciement collectif ou d'une fermeture d'entreprise à trouver une nouvelle relation de travail
- durée de base autorisée: déclaration au Fonds social pour les intérimaires
- en cas de prolongation: déclaration au Fonds social pour les intérimaires

Pour les entreprises avec une délégation syndicale
- Déchargement de camions
- accord préalable de la délégation syndicale
- Travaux en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière
- durée de base autorisée:
- s'adresser préalablement au FOREM ou à ACTIRIS
- accord préalable de la délégation syndicale
- déclaration 24 heures au préalable au Contrôle des lois sociales
- en cas de prolongation: accord préalable de la délégation syndicale + s'adresser préalablement au VDAB/ACTIRIS + déclaration 24 heures au préalable au Contrôle des lois sociales.

- Travaux dans le cadre de projets de formation, par lesquels les travailleurs intérimaires pourront s'insérer plus facilement sur le marché de l'emploi
- durée de base autorisée: accord préalable de la délégation syndicale
- En cas de prolongation: accord préalable de la délégation syndicale
- Travaux de travailleurs intérimaires dans les projets d'accompagnement dont l'objectif est d'aider les travailleurs, victimes d'un licenciement collectif ou d'une fermeture d'entreprise à trouver une nouvelle relation de travail
- durée de base autorisée: accord préalable de la délégation syndicale
- en cas de prolongation: accord préalable de la délégation syndicale

## IV. insertion

Vous avez un poste vacant et souhaitez y pourvoir en recrutant un travailleur intérimaire que vous avez ensuite l'intention d'engager à l'issue d'une évaluation positive? Dans ce cas, vous devez appliquer la règle 3–6–9.

• durée autorisée:
- Vous pouvez tester au maximum 3 travailleurs intérimaires pour l'occupation d'un poste vacant déterminé
- vous pouvez occuper un candidat au maximum 6 mois en qualité de travailleur intérimaire et au minimum 1 semaine (au minimum 1 mois si ce travailleur a renoncé à un emploi fixe)
- vous pouvez tester des travailleurs intérimaires pendant un total de maximum 9 mois pour chaque poste vacant.

remarque:
- Il n'y a pas d'obligation d'engagement du travailleur intérimaire pour l'utilisateur. Si le travailleur intérimaire n'est pas engagé, il a le droit d'en connaître le motif.
- Si le travailleur intérimaire est engagé, il doit l'être sous contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, la durée d'occupation sous le motif « d'insertion » est déduite de la période d'essai.
- Seules les périodes d'activité (à savoir sous contrat) sont prises en compte dans le calcul des 6 ou 9 mois.
- En cas de rupture du contrat par le travailleur intérimaire lui–même ou en cas de licenciement pour motif grave, cette période n'est pas prise en compte pour la durée totale autorisée et le nombre de tentatives.

• procédure à respecter
- Pour les entreprises sans délégation syndicale

néant
- Pour les entreprises avec une délégation syndicale
- déclaration préalable de l'occupation à la délégation syndicale

## V. prestations artistiques/trajet de mise au travail

Vous pouvez également faire appel à des travailleurs intérimaires dans votre organisation pour les motifs suivants:

– projets/œuvres artistiques pour un utilisateur occasionnel

• durée autorisée

● durée des prestations/œuvres artistiques

• procédure à respecter

néant

– trajet de mise au travail agréé par la région dont relève le siège dans lequel le travailleur sera mis au travail

• durée autorisée

● au maximum 2 périodes de 6 mois

• procédure à respecter

● Pour les entreprises sans délégation syndicale

● notification écrite préalable au Fonds social pour les intérimaires en mentionnant:
  – le nom du travailleur intérimaire concerné;
  – la période au cours de laquelle du travail intérimaire sera effectué;
  – l'identification du trajet de mise au travail concerné;
  – le nom, l'adresse et le numéro de la commission paritaire dont relève l'utilisateur.
  – En cas de prolongation de la période de travail intérimaire, il y a lieu d'appliquer à nouveau cette même procédure. Il convient d'envoyer une copie de la notification ci–dessus dans les 3 jours ouvrables du début de la période du travail intérimaire à l'inspecteur–chef de district compétent de la Direction générale du contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, autrement dit à l'Inspection des lois sociales.

Pour les entreprises avec une délégation syndicale notification écrite préalable à la délégation syndicale en mentionnant:

– le nom du travailleur intérimaire concerné;
– la période au cours de laquelle du travail intérimaire sera effectué;
– l'identification du trajet de mise au travail concerné.

● la même procédure doit à nouveau être appliquée lorsque la période de travail intérimaire est prolongée. Une copie de la notification décrite ci–dessus doit être envoyée dans les trois jours ouvrables suivant le début de la période de travail intérimaire à l'inspecteur en chef du district compétent de la Direction générale du Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, autrement dit à l'Inspection des lois sociales.

# 03 choisir des travailleurs des autres États membres de l'Union européenne.

# l'attrait des autres États membres

De nombreuses entreprises se tournent vers d'autres États membres afin d'y louer une certaine expertise. En même temps, de nombreuses filiales sont créées dans ces pays et des travailleurs belges vont aussi y travailler de manière temporaire ou définitive. Eu égard au contexte de l'Union européenne, on se demande ici si la libre circulation des travailleurs est possible sans autre formalité à partir et à destination des autres États membres, et encore si des services peuvent être fournis sans la moindre restriction au–delà des frontières. Aller travailler au–delà des frontières présente aussi des conséquences sur le plan du régime applicable de la sécurité sociale et selon les cas, sur le droit du travail en vigueur.

## 01 libre circulation des travailleurs à partir et à destination des nouveaux États membres

En principe, la libre circulation des travailleurs s'applique au sein de l'UE. Si un employeur belge souhaite embaucher un travailleur ressortissant d'un État membre de l'UE, il est en principe exempté de l'obligation de demander et d'obtenir un permis de travail et/ou une carte de travail, respectivement de demander et d'obtenir un permis combiné (« permis unique »). Le droit de séjour s'étend également à la famille immédiate du travailleur.

## 02 déclaration obligatoire Limosa

Depuis le 1er avril 2007, une déclaration obligatoire Limosa s'applique aux travailleurs, indépendants et aux stagiaires détachés en Belgique. Limosa est l'acronyme de « Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie » (système d'information transfrontalier en vue de la recherche en matière de migration auprès de l'administration sociale). Grâce à cette déclaration préalable, le gouvernement belge conserve une meilleure vision de la présence en Belgique de salariés, d'indépendants et de stagiaires étrangers.

Cette déclaration remplace notamment l'ancienne déclaration de mise à disposition et simplifie les obligations administratives lors du détachement de travailleurs en Belgique.

# A. qui est soumis à la déclaration obligatoire?

## salariés détachés

La déclaration obligatoire Limosa s'applique à tous les salariés qui viennent travailler temporairement ou partiellement en Belgique et qui, en principe, ne sont pas soumis à la sécurité sociale belge.

La définition de « salarié détaché » s'inspire de la définition en droit du travail de la loi du 5 mars 2002 concernant la mise à disposition de travailleurs dans le but de fournir des services, mais couvre un spectre plus large. Il s'agit de travailleurs qui viennent effectuer temporairement en Belgique des prestations de travail contre rémunération et sous l'autorité de leur employeur. Ces travailleurs travaillent habituellement sur le territoire d'un autre pays que la Belgique ou ont été engagées dans un pays autre que la Belgique.

À titre d'exemple: un carreleur roumain au service d'une société roumaine, qui travaille habituellement en Roumaine, vient travailler pendant 3 mois dans un bâtiment en Belgique pour un client belge de son employeur roumain.

attention !
Les frontaliers ne tombent pas sous le coup de l'obligation de déclaration. Un travailleur frontalier est un travailleur qui vit à l'étranger et qui travaille uniquement en Belgique pour un employeur belge ou étranger et pour une durée indéterminée. Cette catégorie de personnes ne répond pas à la définition des travailleurs détachés.

Les travailleurs qui sont régulièrement au service d'un employeur belge sur le territoire de différents pays, comme les représentants de commerce, ne sont pas visés par ces dispositions et ne sont donc pas soumis à l'obligation de déclaration.

Enfin, l'obligation de déclaration s'impose aux employeurs, personne physique ou morale, qui emploie les travailleurs détachés. Il s'agit de tous les employeurs qui détachent des travailleurs en Belgique, indépendamment du pays où ils sont établis.

## indépendants

La déclaration obligatoire s'appliquait aussi aux indépendants et aux stagiaires indépendants qui venaient travailler temporairement ou partiellement en Belgique, sans tenir compte du fait qu'ils étaient soumis ici à la sécurité sociale. Il s'agissait de personnes qui exercent une activité professionnelle, qui ne sont pas liées par un contrat de travail ou par un statut et qui exercent temporairement en Belgique une ou plusieurs activités indépendantes sans résider en permanence dans le pays.

Dans un arrêt du 19 décembre 2012, la Cour européenne de justice a cependant jugé que cette obligation de déclaration constitue un obstacle à la libre circulation des services. Chaque indépendant doit être libre de proposer ses services dans toute l'Europe. À la suite de cet arrêt, un certain nombre de modifications ont été apportées à l'obligation de déclaration Limosa; ces modifications sont entrées en vigueur le 1er juillet 2013; ainsi, une liste raccourcie des données à communiquer a notamment été prévue.

L'obligation de déclaration générale pour les indépendants a également été convertie en une déclaration obligatoire pour les secteurs à risque présentant un risque de fraude supérieur à la moyenne. L'arrêté royal du 21 décembre 2018 a finalement stipulé les secteurs à risque suivants:
1. activités de construction;
2. activités dans le secteur de la viande;
3. activités de nettoyage.

Par conséquent, depuis le 1er janvier 2019, l'obligation de notification est limitée à ces trois secteurs.

## B. qui est exonéré de la déclaration obligatoire?

À cause de la libre circulation des services, certaines catégories de travailleurs sont exclues du régime de la déclaration Limosa. Le plus souvent, l'exonération est liée à la raison pour laquelle une personne se rend en Belgique et à la durée de son séjour dans le pays.

Les catégories suivantes de salariés et d'indépendants détachés sont exonérées de la déclaration obligatoire.

1. Les travailleurs et les indépendants salariés occupés dans le secteur du transport international des personnes ou des marchandises, à moins que ces salariés effectuent des activités de cabotage sur le territoire belge (c'est–à–dire un transport entre 2 lieux en Belgique). Sont concernés, les chauffeurs, pilotes, personnel de cabine, bateliers, etc. Ainsi est exonérée l'entreprise allemande qui va chercher des marchandises en France pour les livrer à un client en Belgique. Mais la même société allemande qui transporte des marchandises de Gand à Bruxelles ne bénéficie pas de cette exonération.
2. Les salariés et indépendants qui sont détachés en Belgique pour l'assemblage initial ou la première installation d'un bien, qui constitue une composante essentielle d'un contrat pour la livraison de marchandises. Cet assemblage initial doit être nécessaire pour la mise en marche du bien fourni et doit être effectué par les travailleurs qualifiés ou spécialisés de l'entreprise qui fournit le bien, quand la durée des travaux visés ne s'élève pas à plus de 8 jours. Cette dérogation ne vaut toutefois pas pour certaines activités dans le secteur de la construction. Il s'agit d'activités portant sur des immeubles par nature ou par incorporation et qui visent la réalisation, la remise en état, l'entretien, la modification ou l'élimination de constructions (notamment les travaux d'excavation, les travaux de terrassement, la construction, le montage et le démontage d'éléments préfabriqués...).
3. Les salariés et indépendants qui sont occupés en qualité de techniciens spécialisés par un employeur établi à l'étranger et qui se rendent en Belgique pour effectuer des travaux d'entretien urgents ou des travaux de réparation urgents à des machines ou des appareils.
   Ces machines ou appareils ont été livrés par leur employeur ou l'indépendant à l'entreprise établie en Belgique au sein de laquelle les réparations ou l'entretien sont effectués. La longueur de leur séjour nécessité par ces activités ne peut dépasser 5 jours par mois calendrier. Par exemple: quand un instrument de mesure d'un laboratoire belge tombe en panne et que l'on fait venir pendant un jour un technicien du fournisseur espagnol de cet appareil, il n'y a pas de déclaration pour ce technicien.
4. Les salariés et indépendants qui viennent en Belgique pour assister à des congrès scientifiques. La dispense vaut pour toute la durée de la présence en Belgique pendant la participation au congrès.
5. Les salariés et indépendants qui viennent en Belgique pour assister à des réunions en cercle restreint (pour autant que leur présence à ces réunions n'excède pas 60 jours maximum par année calendrier, avec un maximum de 20 jours calendrier consécutifs par réunion) n'ont pas d'obligation de déclaration. Le site Limosa donne plusieurs exemples de ces réunions en cercle restreint: négociations contractuelles avec un client, tenue de réunions d'évaluation, réunions stratégiques... Les jours de voyage ou les jours consacrés au tourisme avant ou juste après la réunion ne sont pas pris en compte.
6. Les travailleurs salariés occupés par un pouvoir public, qu'ils soient statutaires ou contractuels.
7. Les travailleurs salariés occupés par une organisation internationale de droit public établie en Belgique et dont le statut est régi par un traité en vigueur. Il s'agit, par exemple, du personnel de l'OTAN, du Comité international de la Croix–Rouge...
8. Les membres d'une délégation diplomatique ou consulaire.
9. Les travailleurs salariés, ayant leur résidence à l'étranger, occupés par un employeur situé à l'étranger et venant en Belgique pour participer à des épreuves sportives

internationales ainsi que les arbitres, accompagnateurs, délégués officiels, membres du personnel et autres personnes accréditées ou agréées par des fédérations sportives nationales ou internationales, pour autant que leur séjour en Belgique nécessité par ces activités, ne dépasse pas la durée de l'épreuve sportive et au maximum, 3 mois par année calendrier. Les sportifs indépendants et leurs accompagnateurs indépendants dont la résidence principale n'est pas en Belgique sont également exonérés de la déclaration à la condition qu'ils ne séjournent pas plus de 3 mois dans le pays.

10. Les artistes de réputation internationale ainsi que leurs accompagnateurs dont la présence est requise en Belgique pour leurs activités, pour autant que leur séjour nécessité par ces activités ne dépasse pas 21 jours par trimestre. Cette exonération s'applique également aux artistes indépendants et à leurs accompagnateurs indépendants qui n'ont pas de résidence principale en Belgique. Par exemple, un peintre français qui expose dans une galerie belge.
11. Les chercheurs et les membres d'une équipe scientifique résidant à l'étranger et occupés par une université ou une institution scientifique établie à l'étranger, qui participent en Belgique à un programme scientifique dans une université d'accueil ou une institution scientifique, pour autant que leur séjour nécessité par ces activités, ne dépasse pas 3 mois par année calendrier.

Une exception est prévue spécifiquement pour les hommes d'affaires indépendants qui se rendent en Belgique pour autant que la durée du séjour nécessité par leurs activités ne dépasse pas 5 jours par mois calendrier. Les administrateurs et les mandataires de société qui se rendent en Belgique pour y assister à des conseils d'administration et des assemblées générales de sociétés sont également exonérés, pour autant que la durée du séjour nécessité par ces activités ne dépasse pas 5 jours par mois calendrier.

## C. quand, comment et par qui la déclaration doit–elle être effectuée?

La déclaration Limosa peut être effectuée par l'employeur, l'indépendant, le salarié ou même le donneur d'ordre belge. Un préposé de l'employeur étranger peut également effectuer la déclaration, par exemple un secrétariat social. Dans tous les cas, la déclaration doit être faite avant que les activités ne commencent réellement sur le territoire belge. La déclaration s'effectue de préférence par la voie électronique sur le site www.limosa.be qui contient également toutes les informations nécessaires sur la déclaration Limosa. Avant de pouvoir effectuer la déclaration, il faut créer un compte. Lorsque l'employeur, son préposé ou son mandataire est dans l'incapacité de faire cette déclaration par voie électronique, ils peuvent l'adresser, par fax ou par courrier à l'Office national de sécurité sociale. Mais dans ce cas, la procédure prendra plus de temps.

Si la déclaration est faite par la voie électronique, un accusé de réception (Limosa–1) peut être imprimé immédiatement.

Si la déclaration est faite par courrier ou par fax, l'ONSS enverra également l'accusé de réception par courrier ou par fax.

Les salariés détachés ou les indépendants sont dans l'obligation de produire cet accusé de réception à l'utilisateur final ou au donneur d'ordre belge. S'ils ne peuvent soumettre aucunLimosa–1, le donneur d'ordre belge est tenu de signaler par voie électronique, avant le début de l'occupation de la personne détachée, les données d'identité des personnes qui ne sont pas à même de présenter l'accusé de réception. Cette déclaration est faite sur le site www.socialsecurity.be; le déclarant reçoit un accusé de réception. S'il s'en abstient, le donneur d'ordre belge peut se voir infliger, avec l'employeur ou l'indépendant, des

sanctions pénales ou administratives de niveau 4 ou de niveau 3 selon la nature de l'infraction. Il est donc très important que le donneur d'ordre belge contrôle l'accusé de réception.

En cas de question ou de problème, il est toujours possible de s'adresser du lundi au vendredi de 7 heures à 20 heures au centre de contact Limosa, au numéro 02 788 51 57.

## D. contenu de la déclaration Limosa

La déclaration des salariés détachés et des indépendants contient les éléments suivants:

1. les données d'identification du salarié ou de l'indépendant: les données personnelles, l'adresse et le numéro d'identification (par exemple, le numéro de registre national) ou, pour l'indépendant, son numéro d'identification national ou le numéro de TVA du pays d'origine. Si l'indépendant dispose d'un numéro d'entreprise ou, dans certaines situations, d'un numéro d'identification auprès de la sécurité sociale, cela suffit;
2. la date de début du détachement en Belgique; il n'y a pas de maximum prévu;
3. la mention indiquant si le travailleur ou l'indépendant accomplit ses activités dans le cadre du détachement dans le secteur de la construction ou non;
4. le lieu où les prestations de travail sont effectuées en Belgique;
5. les données d'identification du client belge ou du donneur d'ordre.

Depuis le 1er octobre 2017, une personne de liaison doit également être mentionnée dans la déclaration Limosa; elle sera la personne de contact vis–à–vis des services d'inspection belges.

Pour les salariés détachés, d'autres éléments spécifiques sont prévus:

1. les données d'identification de l'employeur et de son mandataire si ce dernier effectue la déclaration;
2. l'horaire de travail;
3. les données d'identification et de contact de la personne de liaison;
4. pour les intérimaires, le numéro d'agrément pertinent de l'agence d'intérim étrangère doit être complété;
5. la nature des services doit être transmise;
6. pour les travailleurs d'une entreprise du bâtiment, il faut déclarer si les travailleurs peuvent bénéficier durant leur travail en Belgique d'un régime équivalent au régime belge relatif à l'octroi des timbres fidélité et des timbres intempéries dans le secteur du bâtiment.

Si le détachement dure plus longtemps qu'annoncé, une nouvelle déclaration doit être faite avant l'expiration de la durée initialement mentionnée. Si en définitive, le détachement ne se prolonge pas, la déclaration doit être annulée au plus tard le jour où ce détachement aurait commencé. La procédure à suivre pour cette modification ou cette annulation est identique à celle en vigueur pour la déclaration initiale.

## E. occupation régulière en Belgique

En pratique, il n'est pas toujours possible ni réalisable de faire une déclaration séparée pour chaque prestation qui est effectuée en Belgique.

C'est pour cette raison qu'il est possible de ne faire qu'une seule déclaration (prolongeable) pour les travailleurs salariés détachés ou indépendants détachés qui exercent régulièrement des activités sur le territoire de la Belgique et d'un ou de plusieurs autres pays. Cette déclaration générale est valable pendant 12 mois au maximum.

Cette déclaration simplifiée vise les activités qui sont exercées de façon structurelle dans différents pays dont une partie substantielle en Belgique, en raison de laquelle la personne

concernée est présente en Belgique pour de fréquents courts séjours à caractère professionnel. Pensons par exemple à une société française dont les employés français doivent visiter des clients en France, en Belgique et en Allemagne et qui passent environ 40% de leur temps de travail en Belgique.

La déclaration unique ne s'applique pas à des activités dans le secteur de la construction ou dans le secteur du travail intérimaire. Dans ces secteurs, une déclaration séparée pour toutes les activités doit être effectuée.

La déclaration Limosa unique est valable pour une période de 12 mois au maximum et peut être prolongée chaque fois au terme de cette période pour une période consécutive de 12 mois au maximum.

## F. désignation d'une personne de liaison

Depuis 2002, la Loi relative au détachement (la Loi du 5 mars 2002) a instauré l'obligation de désigner une personne de liaison avec qui les services d'inspection peuvent prendre contact s'ils souhaitent des renseignements sur les travailleurs détachés.

Le rôle spécifique de cette personne de liaison consiste dès lors à tenir à jour les documents sociaux des travailleurs détachés et à les mettre à disposition à la demande de l'inspection.

Depuis octobre 2017, les données de la personne de liaison doivent être transmises aux pouvoirs publics via la déclaration LIMOSA.

Il s'agit des données suivantes:
- les nom, prénom et date de naissance de la personne de liaison (le numéro d'identification auprès de la Sécurité sociale suffit à cet effet);
- la qualité dans laquelle la personne de liaison intervient;
- son adresse physique et électronique ainsi qu'un numéro de téléphone auquel cette personne est joignable.

## G. les documents sociaux

Les employeurs belges ont l'obligation de conserver un certain nombre de documents sociaux, comme le règlement de travail, le compte individuel, le registre du personnel... Sur la base de la législation en matière de détachement, l'employeur étranger qui envoie ici des travailleurs devrait en principe conserver les mêmes documents. Une dérogation a cependant été prévue quand une déclaration Limosa est effectuée.

Les employeurs qui ont fait une déclaration Limosa sont exonérés pendant les 12 premiers mois du détachement de l'obligation de constituer et de conserver un règlement du travail, un registre du personnel et les documents de contrôle pour les travailleurs à temps partiel. Une exonération est encore prévue durant cette même période de douze mois pour plusieurs documents sociaux qui concernent le salaire (compte individuel et fiche de salaire par période de paiement), à la condition que des documents analogues aient été établis en vertu de la législation du pays d'origine. Si l'employeur ne dispose pas de ces documents, il doit établir un compte individuel et une fiche de salaire.

| document | soumis à Limosa | dispensé de Limosa |
|---|---|---|
| Règlement de travail | Dispense pendant 12 mois | Dispense pendant 12 mois |
| Rédaction et conservation contrats à temps partiel | | |
| Publicité horaires contrats à temps partiel et conservation des modifications | | |
| Registre (spécial) du personnel | | |
| Contrat d'occupation d'étudiant | | |
| Contrat d'occupation de travailleurs à domicile | | |
| Convention d'immersion professionnelle | | |
| Contrat de travail à temps partiel | | |
| Registre des présences | | |
| Registre des régimes de temps de travail | | |
| Compte individuel | Dispense pendant 12 mois moyennant présentation d'un document comparable | Dispense |
| Fiche de salaire | Dispense pendant 12 mois | Dispense |

Les documents comparables doivent être tenus à la disposition des services d'inspection et doivent leur être envoyés à leur demande. Les services d'inspection peuvent demander ces documents dans un délai de 1 an après la fin du détachement.

Sous certaines conditions, certaines des catégories exemptées de la déclaration Limosa sont également dispensées de l'obligation de mettre à la disposition des services d'inspection des documents comparables.

# 03 législation applicable en matière de sécurité sociale

## A. principe général

Chaque fois qu'un élément transfrontalier intervient dans le cadre d'une occupation de travail, la question se pose de savoir à quel système de sécurité sociale ressortit la personne concernée.

Lorsqu'il s'agit d'activités qui sont effectuées sur le territoire de l'UE, il faut déterminer la législation de sécurité sociale applicable sur la base du règlement n° 883/2004 et de son règlement d'application 987/2009.

Depuis le 1er mai 2010, le règlement 883/2004 remplace le règlement 1408/71. Une règle transitoire était prévue. Les travailleurs qui étaient déjà soumis à la législation sur la sécurité sociale d'un État membre avant le 1er mai 2010 en vertu du règlement 883/2004 et dont la situation reste inchangée resteront soumis à cette législation pendant dix ans, à moins que le travailleur n'introduise expressément une demande pour être soumis au nouveau Règlement. Par ailleurs, le règlement 1408/71 continue de s'appliquer aux pays de l'EEE (Norvège, Islande et Liechtenstein) jusqu'à ce que le règlement 883/2004 soit rendu applicable à ces pays (règle régissant la transition jusqu'au 1er juin 2022).

Le principe de base lorsque l'on définit la sécurité sociale applicable est que l'on ne peut appliquer la sécurité sociale que d'un seul pays. En principe, il s'agit du pays où le travailleur exerce ses activités, même si ce travailleur réside sur le territoire d'un autre État membre ou que son employeur est situé dans un autre État membre. Un employeur étranger peut donc être obligé de payer des cotisations de sécurité sociale belges sur le salaire de son travailleur qui travaille en Belgique. C'est par exemple le cas pour un travailleur qui est en service dans une entreprise située en France et qui travaille en Belgique. Un Belge qui habite en Belgique et qui va travailler en France est soumis à la sécurité sociale française.

On veut ainsi éviter que, dans le cas d'une occupation internationale, différents régimes de sécurité sociale soient applicables ou, qu'au contraire, aucun système de sécurité sociale ne soit appliqué, avec tous les conflits et toute la confusion susceptibles d'en découler.

## B. exceptions au principe général

### a. détachement

Dans le cas du détachement, le règlement connaît une exception de taille au principe de l'assujettissement à la sécurité sociale du pays de l'occupation. Le détachement implique qu'un travailleur aille effectuer temporairement dans un autre État membre des prestations pour l'employeur auprès duquel il est occupé normalement. Au cours de cette mission temporaire et pour autant qu'il demeure sous l'autorité de l'employeur qui l'a envoyé en détachement, le travailleur reste soumis à la sécurité sociale du pays de l'occupation ordinaire, à condition de ne pas être envoyé pour remplacer un autre travailleur dont le détachement s'est terminé.

La durée prévisible du détachement ne peut dépasser 24 mois.

La même règle s'applique aux indépendants. Pour l'indépendant, la sécurité sociale de l'État membre où il exerce ses activités s'applique. Si cet indépendant va exercer ses activités pour une période de 24 mois maximum dans un autre État membre qu'habituellement, la sécurité sociale de l'État membre où il exerce habituellement son activité s'applique.

### b. travailler dans deux États

Il est possible aussi que des travailleurs soient occupés dans deux États membres. Un travailleur qui est occupé en tant que salarié dans deux ou plusieurs États membres est soumis à la législation du pays dans lequel il réside à condition qu'il y exerce également une part substantielle de ses activités. Pour déterminer si quelqu'un exécute une part substantielle de ses activités dans un état déterminé, il doit au moins y prester 25% de la durée de son temps de travail et/ou y percevoir au moins 25% de son salaire. Si une partie substantielle des activités n'est pas exercée dans l'État de résidence, les règles suivantes s'appliquent:

- Si le travailleur est occupé par un seul employeur: la législation de l'État membre où l'employeur possède son siège principal ou son siège d'exploitation;
- Si le travailleur est occupé par plusieurs employeurs dont le siège central ou le siège d'exploitation se trouve dans le même État membre: la législation de l'État membre dans lequel est situé ce siège;
- Si le travailleur est occupé par plusieurs employeurs qui ont leur siège principal ou leur siège d'exploitation dans deux États membres dont un État est l'État de résidence: la législation de l'autre État que celui de résidence;
- Si le travailleur est occupé par plusieurs employeurs dont au moins deux ont leur siège principal ou leur siège d'exploitation dans différents États membres, mais pas celui où habite le travailleur: la législation de l'État membre où le travailleur réside.

Par exemple, un travailleur qui réside aux Pays–Bas et travaille pour un seul employeur dont le siège principal est situé en Belgique. Il travaille aussi bien en Belgique (3 jours par semaine) qu'aux Pays–Bas (1 jour par semaine) et en Allemagne (1 jour par semaine). Dans ce cas, la sécurité sociale belge s'applique parce que le travailleur n'exerce pas la partie substantielle de ses activités en Belgique et il faut donc regarder l'État membre dans lequel l'employeur possède son siège, aux Pays–Bas en l'occurrence.

Les règles susmentionnées s'appliquent depuis le 28 juin 2012. Si l'application de ces nouvelles dispositions entraînait la soumission à la loi d'un autre État membre que la législation qui était en vigueur avant le 28 juin 2012, le travailleur resterait soumis à la loi qui s'appliquait avant le 28 juin 2012 à condition que rien ne change dans la situation du travailleur et à condition que le travailleur n'ait pas lui–même demandé l'application de la législation sous le Règlement 883/2004. Après 10 années, les règles susmentionnées, qui sont entrées en vigueur le 28 juin 2012, s'appliquent automatiquement.

Ces mêmes principes s'appliquent aux indépendants qui ont des activités professionnelles dans deux États membres ou plus. À celui qui exerce des activités autres que salariées dans deux États membres ou plus, s'applique:

- la législation de l'État membre où il réside, s'il y effectue une part substantielle de ses activités;
- la législation de l'État membre où se trouve le centre d'intérêt de ses activités, s'il ne réside pas dans un des États membres où il exerce une partie substantielle de ses activités.

Pour les salariés qui sont également indépendants dans plusieurs États membres, la législation de l'État membre où il est salarié s'applique. Lorsqu'il est salarié sur le territoire de deux États membres ou plus et qu'il exerce par ailleurs une activité indépendante, la législation s'applique selon les règles développées ci–dessus pour les salariés qui travaillent dans deux États membres ou plus.

Voor werknemers die ook zelfstandige zijn in verschillende lidstaten, is de wetgeving van toepassing van de lidstaat waar hij werknemer is. Wanneer hij werknemer is op het grondgebied van twee of meer lidstaten en daarnaast ook nog een zelfstandige activiteit heeft dan is de wetgeving van toepassing volgens de regels die hierboven uiteengezet zijn voor werknemers die in twee of meer lidstaten werken.

# 04 droit du travail

## A. droit du travail applicable

Dans le cas d'une occupation contenant des éléments transfrontaliers, la question de la législation à appliquer se pose toujours et il faut bien réfléchir à la manière dont l'occupation internationale doit être réglée d'un point de vue contractuel. Une construction bien pensée de l'occupation internationale peut éviter de nombreuses discussions ou contestations concernant le contrat de travail mais aussi et surtout en cas de résiliation de celui–ci.

Dans les cas transfrontaliers, le droit du travail applicable est déterminé par le droit privé international. Pour les contrats conclus entre le 1er janvier 1988 et le 17 décembre 2009, on applique les dispositions de la convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles signée à Rome le 19 juin 1980 (Convention de Rome). La loi applicable aux contrats de travail qui ont été conclus à partir du 17 décembre 2009 est déterminée par le règlement EU n° 593/2008 du 17 juin 2008 relatif à la loi applicable aux obligations contractuelles, également appelé Règlement « Rome I ». Progressivement, la Convention de Rome va donc perdre son importance. Toutefois, les règles pour déterminer la loi applicable sont en grande partie identiques dans le Règlement « Rome I » et dans la Convention de Rome.

D'une manière générale, on applique le principe de l'autonomie de la volonté.

Le contrat est régi par la loi choisie par les parties. Ce choix doit être exprès ou résulter de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause.

Par ce choix, les parties peuvent désigner la loi applicable à la totalité ou à une partie seulement de leur contrat.

Il est, par exemple, tout à fait possible de soumettre une clause de non–concurrence à une autre loi que celle qui régit les autres dispositions d'un contrat de travail. La résiliation du contrat pour manquements ne pourrait par contre pas être soumise à deux systèmes juridiques différents (un pour le travailleur et un pour l'employeur).

Ce choix de la loi ne peut toutefois pas conduire à priver le travailleur des garanties prévues par les dispositions impératives de la loi qui serait applicable au contrat en l'absence d'un tel choix.

Si une clause relative au choix de la loi est reprise dans le contrat de travail, il faut encore vérifier quelle loi aurait été applicable s'il n'y avait eu aucun choix de la loi. Il faut alors appliquer les dispositions impératives de ce système juridique qui protègent le travailleur. De manière logique, cela n'est valable que si ces dispositions offrent une plus grande protection que la protection dont bénéficie le travailleur dans la loi indiquée dans la clause de choix de la loi.

Cela semble concerner une très large catégorie de dispositions, du moins en droit du travail belge. De nombreuses dispositions du droit du travail belge sont en effet impératives et visent la protection du travailleur.

Si les parties n'ont effectué aucun choix de la loi, le contrat de travail est régi par:

- La loi du pays ou le travailleur accomplit habituellement son travail pour l'exécution du contrat, même lorsqu'il est temporairement occupé dans un autre pays. Prenons par exemple le cas d'un travailleur américain qui est détaché par la société mère américaine pour prendre temporairement la direction de la filiale belge. Le droit américain s'appliquera à cette relation juridique. Il se pose toutefois ici le problème de ce que l'on entend par « accomplir habituellement son travail ».
- La loi du pays où se trouve le site qui a pris le travailleur à son service, lorsque celui–ci n'accomplit pas habituellement son travail dans un seul pays. Prenons par exemple le cas d'un travailleur anglais qui est engagé par la filiale belge de la société mère canadienne et qui effectue ses prestations en France, en Belgique, aux Pays–Bas, au Luxembourg et en Espagne. La loi belge s'appliquera normalement à son contrat de travail.

Toutefois, s'il ressort de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, ce sera la loi de cet autre pays qui sera déclaré applicable.

L'application de la loi conformément aux règles décrites ci–dessus peut cependant être encore limitée.

Le juge peut en effet appliquer les dispositions impératives de la loi d'un autre pays avec lequel le cas présente des liens étroits si et pour autant que ces dispositions sont applicables selon la loi de ce pays, quelle que soit la loi régissant le contrat de travail.

Le juge peut également mettre de côté la loi normalement applicable si cette application

## B. règles applicables en cas de détachement

En ce qui concerne l'occupation des travailleurs des autres États membres qui viennent effectuer temporairement des travaux en Belgique dans le cadre de la prestation de services de leur employeur, la directive européenne 96/71 a été transposée en Belgique dans la loi du 5 mars 2002 s'applique également. Elle prévoit que certaines dispositions minimales du droit du travail belge doivent s'appliquer à ces travailleurs étrangers qui exécutent ici des prestations temporaires. L'employeur qui occupe un travailleur détaché en Belgique est donc tenu, pour les prestations de travail qui sont effectuées, de respecter les conditions de travail, de rémunération et d'emploi qui sont prévues par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles sanctionnées pénalement. Étant donné que, à l'exception de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pratiquement toutes les lois sociales sont sanctionnées pénalement et que c'est également le cas pour les contrats de travail collectifs rendus obligatoires, cela signifie que les employeurs qui détachent un travailleur provenant d'un autre pays en Belgique sont tenus de respecter l'ensemble de la législation sociale belge et les conditions de travail en vigueur (salaires minimum, loi relative aux vacances, jours fériés, travail intérimaire, etc.). Le 30 décembre 2016, la loi du 11 décembre 2016 est entrée en vigueur. Cette loi transposait la directive 2014/67 n'ayant rien changé à la directive en matière de détachement, qui est entièrement maintenue.

La directive 2014/67 a pour but d'intensifier la lutte contre le dumping social et la concurrence déloyale via l'emploi de travailleurs étrangers pour lesquels les règles applicables en matière de détachement ne sont pas suivies. En outre, la directive 2014/67 a tenté de mieux protéger les droits des travailleurs détachés.

La Loi du 11 décembre 2016 portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs instaure une protection supplémentaire pour les travailleurs qui sont détachés depuis la Belgique vers un État membre de l'Espace économique européen ou la Suisse. Ces travailleurs ne peuvent subir aucun préjudice lié à l'engagement de procédures judiciaires ou administratives afin de faire valoir leurs droits en tant que travailleurs détachés. Afin de pouvoir délimiter le champ d'application de cette protection, la notion de travailleur détaché a été expliquée dans la loi. Un travailleur détaché est une personne qui, compte tenu des éléments de fait, « accomplit temporairement des prestations de travail en Belgique et qui, soit travaillé habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la Belgique, soit a été engagée dans un pays autre que la Belgique ».

La loi reprend en outre plusieurs éléments de fait qui devraient permettre déterminer si l'entreprise exerce réellement des activités substantielles dans le pays d'origine, afin que les véritables détachements puissent être distingués des détachements qui n'en sont pas parce que l'entreprise, par exemple, a uniquement un siège administratif dans le pays d'origine sans que des activités réelles n'y soient exercées.

En outre, la loi du 11 décembre 2016 portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs impose aux employeurs qui détachent des travailleurs l'obligation de désigner, préalablement aux détachements, une « personne de liaison », à savoir une personne de contact qui sera en relation avec les autorités compétentes et qui devra pouvoir présenter plusieurs documents (au format papier ou électronique) si les autorités le lui demandent (par exemple, le contrat de travail, les renseignements relatifs aux avantages liés à l'emploi, le relevé du temps de travail et les preuves de paiement du salaire du travailleur détaché). En outre, il pourra également être exigé par le biais de la personne de liaison de l'employeur que les documents soient traduits dans l'une des langues nationales ou en anglais. De nouvelles sanctions de niveau 2 ont été introduites dans le Code pénal social pour certaines infractions spécifiques relatives à la désignation de cette personne de liaison. Une sanction de niveau 2 peut par exemple être infligée aux employeurs qui détachent

des travailleurs, mais qui ne transmettent pas les documents demandés aux autorités par l'intermédiaire de leur personne de liaison, ou aux employeurs qui omettent de communiquer aux autorités belges qui est leur personne de liaison en matière de détachement.

Par le biais d'une modification de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, la loi du 11 décembre 2016 portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs instaure également un système de responsabilité solidaire pour le contractant (direct) en cas d'activités dans le domaine de la construction. Selon la loi, le donneur d'ordres qui, pour des activités dans le domaine de la construction, fait appel à un entrepreneur, est solidairement responsable du paiement de la rémunération due au travailleur occupé par cet entrepreneur et correspondant aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice de ce donneur d'ordres. La responsabilité solidaire concerne les futures dettes salariales, sauf quand le responsable solidaire n'a pas fait preuve de la prudence nécessaire. Les règles relatives à la responsabilité solidaire ne s'appliquent pas uniquement aux travailleurs détachés en Belgique dans le secteur de la construction, mais à tous les travailleurs employés en Belgique dans le secteur de la construction.

Enfin, la loi du 11 décembre 2016 instaure une nouvelle section dans le Code pénal social, comprenant un système européen d'exécution transfrontalière de plusieurs sanctions et amendes administratives. Par conséquent, les autorités belges auront la possibilité de percevoir les amendes et sanctions imposées par un autre État membre, et d'en conserver le produit. Les nouvelles règles permettent également aux autorités étrangères de percevoir les montants des amendes et sanctions imposées par la Belgique au profit de leur propre Trésor public.

Une nouvelle directive sur le détachement de travailleurs a été conclue le 28 juin 2018, en particulier la directive (UE) 2018/957 modifiant la directive 96/71/CE relative au détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services.

La nouvelle directive sur le détachement de travailleurs élargit tout d'abord la liste des dispositions essentielles. Les travailleurs détachés peuvent désormais également réclamer les conditions de logement en fonction de l'État membre d'accueil si l'employeur propose un logement, ainsi que les mêmes suppléments ou indemnités applicables aux travailleurs locaux pour les frais de déplacement, de repas et de séjour lorsqu'ils sont loin de la maison pour des raisons professionnelles.

Là où il y avait un « salaire minimum » dans l'ancienne directive sur le détachement des travailleurs, la nouvelle directive sur le détachement des travailleurs stipule désormais que les travailleurs détachés ont droit au même « salaire » que les travailleurs locaux pour le même travail au même endroit. Il appartient à l'État membre d'accueil de déterminer cette notion de rémunération, mais il faut bien comprendre que la notion de rémunération doit contenir tous les éléments obligatoires de la rémunération et ne doit donc pas être limitée au salaire minimum.

Il est également précisé que les suppléments liés aux détachements peuvent être inclus dans la comparaison sauf si ces suppléments concernent des frais réels liés au détachement, tels que les frais de déplacement, de repas et de séjour. L'employeur doit rembourser ces frais conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales applicables à la relation de travail. Si les conditions applicables à la relation de travail n'indiquent pas quelles parties du supplément couvrent les frais et laquelle est le salaire, le supplément complet est supposé couvrir les frais réels liés au détachement.

Toutes les conventions collectives de travail généralement contraignantes dans tous les secteurs doivent également s'appliquer aux travailleurs détachés.

En tout état de cause, les travailleurs détachés ont droit après 12 mois à toutes les conditions de travail obligatoirement applicables selon l'État membre d'accueil, à l'exception des conditions et procédures de conclusion et de résiliation du contrat de travail et des régimes de pension complémentaire. Ce délai peut

être porté à 18 mois par notification motivée. Le principe d'égalité de traitement en matière de travail intérimaire prévu par la directive sur le travail intérimaire s'applique également aux travailleurs détachés conformément à la nouvelle directive sur le détachement de travailleurs.

Enfin, il a été décidé que la directive actuelle sur le détachement de travailleurs continuerait à s'appliquer dans le secteur des transports jusqu'à ce qu'une réglementation spécifique à ce secteur soit fournie au niveau européen.

La Belgique a jusqu'au 30 juillet 2020 pour transposer cette nouvelle directive sur le détachement de travailleurs dans la législation nationale. Ce n'est pas encore fait.

# deuxième partie

## le début de la relation de travail.

# 01 recrutement et sélection de travailleurs.

# 01 première étape: la publication des emplois vacants

Pour attirer les meilleurs candidats, les entreprises publient leurs emplois vacants par le biais de toutes sortes de moyens de communication. Ainsi, elles ne se limitent plus à la publication classique dans un journal, mais offrent aussi la possibilité de naviguer en ligne vers un nouvel emploi. En période de pénurie de main–d'œuvre, les entreprises entreprennent le nécessaire pour attirer l'attention des candidats. La forme et le contenu de ces annonces ne sont presque pas réglementés.

Le législateur a voulu toutefois couper court à toute discrimination, le point culminant étant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination (ci–après: loi anti–discrimination). Cette loi reprend toutes les interdictions énumérées ci–après et renforce

## A. interdiction de discrimination entre hommes et femmes

Il est fondamentalement interdit de faire référence au sexe, directement ou indirectement, dans les offres d'emploi ou les annonces relatives à l'emploi et aux possibilités de poste ou de promotion (article 6 § 2, 1° de la loi du 11 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes).

Pour pouvoir déroger à cette règle stricte, il faut soit avoir affaire à une exigence importante et spécifique (article 13 de la loi de 10 mai 2007), soit trouver une exception spécifique dans la loi. Ainsi, il est par exemple possible de déterminer le sexe d'un acteur ou d'une actrice de théâtre, d'un chanteur ou d'une chanteuse, d'un danseur ou d'une danseuse, en vue d'interpréter un rôle spécifique masculin ou féminin. Une association qui vient en aide aux femmes maltraitées pourrait choisir d'engager uniquement des femmes pour accompagner les femmes traumatisées.

## B. interdiction de discrimination raciale

Il est fondamentalement interdit d'effectuer des discriminations dans des offres d'emploi sur la base de la race, de la couleur de peau, de la descendance, de l'origine ou de la nationalité (loi du 30 juillet 1981 (art.5, § 2, °1) tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie).

## C. interdiction de discrimination d'âge

Auparavant, presque toutes les offres d'emploi mentionnaient une limite d'âge maximale pour les candidats. Afin d'éviter que des personnes d'un certain âge n'aient systématiquement aucune chance de poser leur candidature à un emploi, une interdiction a été instaurée. En vertu de la loi du 13 février 1998, il est interdit de fixer une limite d'âge maximale lors du recrutement de personnel (article 3 de la loi du 13 février 1998 comprenant des dispositions en faveur de l'emploi). Puis, cette loi est remplacée par la loi contre les discriminations du 10 mai 2007.

Tant les références formelles qu'implicites à une limite d'âge sont interdites.

Pour pouvoir encore mentionner une limite d'âge, il faut trouver une mention formelle dans une loi. Ainsi, la législation en matière de conventions de premier emploi fixe certaines limites d'âge spécifiques. Elles peuvent alors être précisées dans une annonce.

attention !
Toute entreprise occupant une moyenne de 20 travailleurs ou plus au cours de l'année civile précédant la publication d'un emploi vacant a l'obligation de mentionner tout emploi vacant à l'office de l'emploi sous–régional local. Cette notification doit avoir lieu au plus tard le jour où l'annonce est publiée dans la presse. Si l'offre d'emploi n'a pas été publiée dans la presse, l'employeur est tenu d'avertir le bureau régional de l'ONEm, et non l'entreprise, de tout emploi vacant depuis au moins 3 jours ouvrables (articles 7 à 9 inclus de l'AR du 5 décembre 1969 relatif à la déclaration des licenciements collectifs et à la notification des emplois vacants).

## D. conclusion

Un employeur peut éviter autant que faire se peut les contestations possibles des critères de sélection utilisés en réfléchissant au préalable en détail aux critères de sélection existants et à la justification sous–jacente de ceux–ci. Cette réflexion doit se faire d'une façon objective et pertinente et doit porter sur le caractère raisonnable et nécessaire de ces critères pour l'emploi.

# 02 deuxième étape: la candidature

## A. existe–t–il des limites aux questions?

Jusqu'où l'entreprise peut–elle aller dans ses questions aux candidats?

Cette problématique ne fait pas l'objet d'une réglementation légale stricte. En vue de respecter la vie privée, on pose ici le principe de pertinence. Les questions posées au candidat doivent être pertinentes pour l'emploi vacant. Il est donc, d'une part, possible que soient posées des questions relevant plutôt du domaine de la vie privée à condition qu'elles soient importantes pour l'emploi à attribuer. D'autre part, on ne peut poser aucune question privée n'ayant rien à voir avec l'emploi. Ces principes devront être contrôlés au cas par cas. Quelles sont les questions autorisées et celles qui ne le sont pas? Il est impossible de donner une réponse générale. Ainsi, demander sa conviction politique à la personne qui pose sa candidature pour un emploi de rédacteur d'un journal ayant une vision idéologique très prononcée est acceptable. Poser cette même question à une candidate au poste de caissière de supermarché est sans pertinence et donc interdit. Il y a également lieu de tenir compte du caractère délicat de certaines informations, quelle que soit la situation (exemples: état de santé, dépendances, état psychologique et nationalité).

## B. quels sont les droits et les devoirs du candidat lorsqu'il fournit ces données?

### a. existe–t–il une obligation d'information spontanée?

La question classique par excellence est celle de savoir si une candidate est obligée de mentionner spontanément qu'elle est enceinte.

Entre les parties qui négocient, comme le candidat et l'employeur potentiel, naît une relation de confiance. Le principe de droit général de la bonne foi nécessite dès lors que l'on doive s'informer l'un l'autre dans certaines limites, même sans y être sollicité.

L'obligation d'information spontanée existe dans les limites suivantes:

- le candidat doit savoir – ou il convient qu'il sache – que l'entreprise attache de l'importance à l'information en question;
- il n'existe pas d'obligation d'information concernant les données dont la partie adverse est ou peut être au courant;
- le candidat doit lui–même être au courant de l'information en question;
- l'information à donner doit être pertinente pour la fonction à pourvoir;
- les informations données ne peuvent pas avoir pour conséquence qu'elles entraînent le non–engagement contraire à la loi.

Il ressort clairement de ce qui précède que l'obligation d'information spontanée en matière de grossesse ne s'appliquera que dans un nombre très limité de cas, par exemple en cas de travail où l'on entre en contact avec des substances dangereuses.

### b. existe–t–il un droit au silence?

Il ressort de ce qui précède qu'un candidat est obligé de répondre fidèlement aux questions du potentiel futur employeur qui sont autorisées et donc pertinentes pour la fonction proposée. Son pendant est le droit au silence en réaction à des

questions non autorisées relevant donc de la vie privée et n'ayant aucun lien avec la fonction à pourvoir.

### c. existe–t–il un droit au mensonge?

Certains auteurs prétendent qu'un candidat pourrait mentir; cela est vrai dans certaines limites strictes.

Frank Hendrickx l'exprime de manière imagée: « Le droit au mensonge est un bouclier, pas une épée et il ne peut être exercé que pour esquiver une violation de la vie privée et si d'autres moyens ne suffisent pas. » (Hendrickx, F., « Privacy en arbeidsrecht », La Charte, 1999). Avec une certaine ironie, on introduit ici le concept de « mensonge blanc ». Il s'agit donc uniquement d'une situation où l'employeur pose des questions absolument inadmissibles et où le candidat peut alors répliquer par des mensonges pour se protéger.

#### attention !

Si les questions posées par le potentiel futur employeur sont pertinentes pour la fonction et que le candidat ment, cela peut donner lieu à:

– aun licenciement pour motif grave, sans paiement d'une quelconque indemnité de rupture au moment où la vérité apparaît plus tard pendant la durée du contrat de travail;

– la dissolution du contrat de travail, demandée par l'employeur pour cause de dol, à nouveau sans paiement d'une quelconque indemnité de rupture.

#### conseils pratiques

- Il est recommandé de déterminer très clairement avant l'entretien de sélection ce qui est fondamental et pertinent pour le nouveau travail. Ces points doivent également être communiqués clairement au candidat. Il est dès lors préférable de poser ces questions et d'y adjoindre leur justification par écrit et que le candidat y réponde également par écrit.

  Ainsi, le candidat ne pourra pas prétendre ultérieurement qu'il ne savait pas et qu'il ne pouvait pas savoir que telle ou telle information était importante pour l'employeur.
- Si le candidat est prié de présenter certains documents (diplôme, certificat de bonnes vie et mœurs, etc.), il est préférable de reporter la signature du contrat jusqu'à la production effective de ces documents. Dans la pratique, il apparaît en effet trop souvent que les hésitations à présenter ces documents signifient que quelque chose n'est pas en ordre. Si le contrat de travail est déjà signé, il peut devenir beaucoup plus difficile d'entreprendre une action.
- Les références peuvent être effectivement contrôlées. Beaucoup de curriculum vitæ mentionnent des personnes pouvant témoigner du passé professionnel du candidat. On prend trop rarement contact avec ces personnes avant d'engager quelqu'un.

### d. l'employeur peut–il obtenir des informations sur le candidat auprès d'autres personnes?

Si l'employeur souhaite obtenir des informations sur le candidat auprès d'autres personnes (par exemple, des employeurs précédents), il ne peut le faire que si cette méthode de collecte d'informations lui est indispensable pendant la procédure de sélection et s'il dispose de l'autorisation du candidat. « Indispensable » signifie que l'employeur ne peut prendre de décision de sélection sans cette information et qu'il ne peut obtenir cette information autrement qu'en questionnant des personnes autres que le candidat. De plus, l'employeur doit toujours informer le candidat lorsqu'il demande des informations à son sujet auprès d'autres personnes, y compris lorsque le candidat a donné son consentement.

Ce consentement doit être facultatif. Ce n'est pas le cas s'il est mis un terme à la procédure de recrutement parce que le candidat refuse toute analyse de ses références. Au final, cela revient en effet à une « obligation de consentement ». Le candidat donne son consentement en signant une déclaration dont il peut clairement comprendre la portée et qui doit contenir au moins un certain nombre de mentions: son identité, l'identité des organisations ou des personnes que l'employeur veut questionner, la nature des données demandées, les motifs

justifiant de se renseigner sur les données et la période d'utilisation du consentement.
Si une personne de référence est spécifiée dans le CV, cela peut être considéré comme un consentement de la part du candidat.
En tout état de cause, l'employeur ne peut pas systématiquement vérifier les informations fournies par le candidat auprès d'autres personnes.

Supposons qu'un curriculum vitae contienne des lacunes claires, l'employeur doit d'abord s'interroger lui–même sur les lacunes flagrantes du parcours de formations et professionnel du candidat. Ce n'est qu'après, lorsque l'explication du candidat ne suffit pas, que l'employeur du candidat peut envisager de collecter des données auprès d'autres personnes ou organisations, si le candidat a été informé au préalable et a donné son consentement.

## C. quelles sont les obligations de l'entreprise concernant le traitement des données personnelles du candidat?

Conformément au RGPD (Règlement général sur la Protection des Données), l'entreprise est tenue, à partir du 25 mai 2018, d'informer le candidat au sujet du traitement des données à caractère personnel du candidat (H/F). En pratique, cela peut être fait en transmettant une dite déclaration de confidentialité (privacy policy) aux candidats.

Cette déclaration de confidentialité doit informer le candidat, notamment, au sujet des catégories de données personnelles traitées par l'entreprise (par exemple, données d'identification, données familiales, données relatives à la carrière professionnelle), des objectifs (par exemple, réaliser le processus de recrutement) et des fondements juridiques (par exemple, consentement) du traitement, des catégories de destinataires auxquels l'entreprise peut transmettre les données personnelles du candidat (par exemple, agence de sélection et de recrutement), des droits du candidat vis–à–vis du traitement des données personnelles (par exemple, le droit de consultation, de correction, d'effacement des données) et des délais de conservation des données personnelles.

### Astuce pratique

En tant qu'employeur, assurez–vous de pouvoir démontrer à tout moment que par le biais de la déclaration de confidentialité vous avez informé le candidat du traitement de ses données personnelles.

## D. vérifications des antécédents

De nos jours, les employeurs souhaitent de plus en plus souvent vérifier les antécédents des candidats à un emploi. Dans le cadre de l'application des principes susmentionnés, les informations obtenues peuvent être considérées comme une atteinte disproportionnée à la vie privée du candidat à l'emploi. En effet, une vérification des antécédents fera fort probablement ressortir une foule d'informations sans intérêt pour la fonction. L'accord explicite du candidat à l'emploi est donc essentiel.
Il y a lieu de faire preuve de la plus grande prudence en la matière; par le passé, se renseigner auprès des personnes de référence indiquées par le candidat à l'emploi s'est même révélé quelque peu risqué.

## E. le travail à l'essai

L'étape de la candidature ne doit pas se limiter à poser des questions, mais peut aussi comprendre un travail à l'essai. Pour les fonctions plus techniques surtout, il est clair que la démonstration de connaissances pratiques est plus parlante que les réponses à un questionnaire.

Il est évident que ce travail à l'essai connaît des limites. Ainsi, la Cour du travail de Liège a statué sur la situation où une entreprise avait fait travailler quelqu'un comme mécanicien « à l'essai » pendant 3 jours pleins. Malgré le fait que le candidat a réparé plusieurs machines avec succès durant ces 3 jours et qu'il a même dû travailler un samedi, il n'a pas été engagé après cet « essai ». Dans son arrêt du 9 septembre 1994, la Cour du travail de Liège a estimé qu'une candidature pouvait comporter la réalisation effective d'un travail. Si le candidat est compétent, il peut même en résulter une certaine productivité, mais cette productivité doit rester accessoire et ne peut jamais être le but en soi. Un tel test doit également être strictement limité dans le temps et ne peut jamais durer plus longtemps que le strict nécessaire pour évaluer les capacités du candidat.

La Cour du travail de Liège a dès lors estimé qu'en l'espèce, l'entreprise avait lourdement enfreint ces principes et qu'il y avait immédiatement contrat de travail effectif. L'entreprise a donc non seulement dû payer le salaire et les heures supplémentaires du candidat abusé, mais aussi une indemnité de rupture.

### conseils pratiques

Avant de faire effectuer un travail à l'essai, il est vivement recommandé de faire signer un document indiquant clairement que l'on va effectuer un test spécifique dans le cadre d'une procédure de recrutement. C'est le meilleur moyen d'éviter toute confusion possible dans le chef du candidat et de l'inspection sociale.

# 02 le contrat de travail.

# 01 le contrat de travail écrit constitue la règle

Le contrat de travail écrit est le couronnement d'une candidature réussie.

attention !
En droit du travail belge, il est parfaitement possible qu'il y ait une relation de travail sans le moindre écrit.

Si quelqu'un exécute certaines prestations de travail sous l'autorité de l'employeur contre un salaire déterminé, le droit du travail s'appliquera d'office, même en l'absence d'un quelconque contrat de travail écrit. Le droit du travail exige toutefois que certaines modalités soient fixées et convenues formellement par écrit pour être d'application. Ainsi, la limitation dans le temps d'un contrat de travail doit être fixée par écrit. Un contrat de travail verbal est dès lors, par définition, de durée indéterminée. De même, il n'y a pas de période d'essai ni de clause de non–concurrence s'il n'y a pas de contrat de travail écrit.

# 02 les types de contrat de travail

Il existe différents types de contrat de travail.

selon la nature du travail fourni:
- contrat de travail pour ouvriers (à savoir pour l'exécution de travail principalement manuel);
- contrat de travail pour employés (à savoir pour l'exécution de travail principalement intellectuel);
- contrat de travail pour représentants de commerce (à savoir quelqu'un qui fait principalement de la prospection de clientèle et conclut aussi des contrats).

selon la durée du contrat de travail:
- contrat de travail à durée indéterminée;
- contrat de travail à durée déterminée;
- contrat de travail pour un travail nettement défini.

Selon l'ampleur de l'emploi:
- contrat de travail à temps plein;
- contrat de travail à temps partiel.

Quelques contrats de travail spécifiques:
- contrat de remplacement (à savoir un contrat de travail conclu en remplacement d'un travailleur fixe dont le contrat de travail est suspendu pour d'autres raisons que le manque de travail, les causes économiques, le mauvais temps, la grève ou le lock–out);
- contrat de travail pour étudiants.

Nous allons ici approfondir certaines formes de contrat qui font, dans la pratique, l'objet de nombreuses discussions.

# A. contrat de travail à durée déterminée

## a. définition

Dans un contrat de travail à durée déterminée, l'employeur et le travailleur conviennent, dès le début, d'une date claire à laquelle le contrat de travail prendra fin d'office, sans le paiement d'une indemnité:

« Les parties conviennent que le travailleur entre en service pour une durée déterminée en date du ..... et que le contrat de travail prendra fin d'office le ..... »

attention !
Certains de ces contrats stipulent qu'il y a possibilité de prolongation. Si on a réellement l'intention de conclure un contrat de travail à durée strictement déterminée, il est vivement déconseillé d'y intégrer une telle clause. En effet, une certaine jurisprudence part du principe que l'on peut déduire de cette simple possibilité de prolongation que l'on se trouve en fait, dès le début, en présence d'un contrat de travail à durée indéterminée. À cause de la possibilité de prolongation, les parties ne savent pas en effet très précisément quand le contrat de travail prendra fin.

Dans le même ordre, il est déconseillé d'insérer dans un contrat de travail à durée déterminée la possibilité d'une résiliation prématurée (en plus de celle déjà prévue par la loi sur les contrats de travail). En effet, c'est à nouveau contraire au principe d'un contrat de travail à durée déterminée, dans lequel les parties conviennent explicitement dès le début d'une date de fin.

## b. exigence d'un écrit

Un contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit, séparément pour chaque travailleur.

Un contrat de travail verbal sera donc toujours à durée indéterminée. Il ne suffit pas non plus que le règlement de travail ou une brochure d'accueil mentionne que l'on est employé dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée doit être signé par le travailleur avant d'effectuer la moindre prestation de travail.

attention !
Il arrive souvent que, pour toutes sortes de raisons pratiques, un contrat de travail ne soit signé qu'après que des prestations de travail ont déjà été fournies. Or, même si les parties ont déjà convenu explicitement qu'il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée, ce contrat de travail sera qualifié d'office comme étant un contrat de travail à durée indéterminée. Obligeant l'employeur à respecter un délai de préavis ou une indemnité de préavis pour pouvoir valablement mettre un terme au contrat de travail.

## c. les contrats de travail successifs à durée déterminée

La règle générale veut qu'une succession de contrats de travail à durée déterminée ne soit pas possible et qu'une telle succession de contrats ait pour conséquence que l'on a affaire à un contrat de travail à durée indéterminée (article 10 de la loi relative aux contrats de travail).

ce principe général connaît deux exceptions.

a) L'employeur prouve que la succession de contrats était justifiée en raison de la nature du travail ou pour une autre raison légitime.

Dans la pratique, cette exception est interprétée de manière très restrictive.

exemple
Ainsi, on a accepté que la succession soit justifiée parce que l'emploi s'inscrivait dans le cadre d'un projet scientifique qui était prolongé et financé par l'État.

exemple
Dans une autre affaire, on a cependant jugé que la situation financière et économique incertaine

d'une entreprise, en l'espèce l'incertitude pesant sur l'octroi de subventions, ne pouvait constituer que dans des cas exceptionnels une cause légale justifiant la conclusion de contrats successifs à durée déterminée.

b) L'article 10 bis de la loi du 3 juillet 1978 permet toutefois de conclure des contrats de travail successifs à durée déterminée sans que la relation de travail soit automatiquement requalifiée en un contrat de travail à durée indéterminée.

Ainsi, il est possible de conclure un maximum de 4 contrats de travail successifs à durée déterminée dont la durée ne peut, chaque fois, être inférieure à 3 mois, sans que la durée totale de ces contrats ne puisse dépasser 2 ans.

exemple: un premier contrat de travail pour une période de 4 mois, immédiatement suivi par 2 contrats de travail de 8 mois chacun et pour finir, un contrat de 4 mois.

Il est possible de conclure des contrats successifs à durée déterminée d'au moins 6 mois sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser 3 ans. Cette dernière possibilité requiert l'autorisation formelle préalable de l'inspecteur–chef de district de l'inspection des lois sociales du lieu où l'entreprise est établie.

conclusion pratique

Sauf dans des circonstances exceptionnelles, il est recommandé de ne recourir qu'aux exceptions de l'article 10 bis, en raison de l'interprétation restrictive de la notion de « cause légale ». Si une « cause légale » est invoquée à tort, le contrat de travail est irrémédiablement converti en contrat de travail à durée indéterminée.

### d. la poursuite du contrat de travail à durée déterminée après l'expiration du délai

Dès que le travailleur continue à effectuer une activité quelconque après l'expiration du délai convenu préalablement, il est censé automatiquement être lié par un contrat de travail à durée indéterminée (article 11 de la loi sur les contrats de travail). Dès lors, il ne pourra pas être mis fin à la relation de travail sans le paiement d'une indemnité de rupture.

en pratique

Pour éviter tout problème dans ce contexte, il est recommandé de confirmer formellement le moment où s'achève le contrat de travail à durée déterminée. Par exemple, en envoyant une lettre au salarié pour entériner une nouvelle fois la fin du contrat.

### e. clause d'essai

La clause d'essai est supprimée dans les contrats de travail qui sont entrés en vigueur à partir du 1er janvier 2014. La clause d'essai qui, en dépit de cette suppression, serait encore incluse dans un contrat de travail, n'aurait dès lors aucun effet.

### f. suspension

Souvent la question se pose de savoir si la suspension de l'exécution du contrat de travail a pour effet la prolongation de la durée initialement prévue du contrat de travail. À cet égard, la réponse est clairement négative. Quand deux parties concluent un contrat de travail d'un an, et si au cours de cette année le travailleur concerné est malade pendant six mois, le terme initial d'un an est maintenu. Le contrat s'achèvera donc de plein droit à la fin de cette année, indépendamment du nombre de jours ou de mois de suspension.

### g. interdiction de discrimination

La loi du 5 juin 2002 prévoit une interdiction de discrimination à l'égard des travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée. Il faut souligner que cette loi ne s'applique pas aux intérimaires ni aux personnes qui sont employées dans le cadre d'un programme de formation, d'insertion au travail ou de recyclage qui bénéficie du soutien des pouvoirs publics.

L'article 4 de ce loi stipule qu'en termes de conditions d'emploi, les travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée ne peuvent être traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives. Lorsque c'est approprié, leurs droits peuvent être déterminés en proportion de la durée du travail.

La détermination de l'ancienneté, pour ce qui concerne les conditions particulières d'emploi, a lieu pour les travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée sur la base des mêmes critères que pour les travailleurs à durée indéterminée, sauf lorsque des périodes d'ancienneté différentes sont justifiées par des raisons objectives.

En outre, l'employeur doit informer ses travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée des postes vacants dans l'entreprise ou l'établissement pour leur assurer la même opportunité qu'aux autres travailleurs d'obtenir un poste vacant (article 5).

### h. conclusion

La plupart des contrats de travail sont des contrats à durée indéterminée. Le législateur part du principe que le contrat de travail à durée indéterminée offre la meilleure protection aux travailleurs. Les conditions de forme strictes qui sont liées aux contrats de travail à durée déterminée doivent être rigoureusement respectées. Dans le cas contraire, le contrat sera présumé avoir été conclu pour une durée indéterminée avec toutes les conséquences qui s'ensuivent.

Un contrat de travail à durée déterminée soigneusement formulé offre à l'employeur l'avantage de la flexibilité. Il faut s'attendre à ce que les contrats de travail à durée déterminée soient souvent utilisés comme des contrats d'essai, à la suite de la suppression de la période d'essai.

## B. contrat de travail pour un travail nettement défini

### a. définition

Le contrat de travail pour un travail nettement défini est celui par lequel un travailleur est uniquement engagé pour l'exécution de la tâche exactement précisée dans le contrat de travail et qui prend automatiquement fin lors de l'achèvement du travail convenu. Le travail doit dès lors être décrit, dans son objet comme dans son ampleur, de telle sorte que les 2 parties puissent exactement constater par la description de la tâche à effectuer quand celle–ci est achevée et quand la relation de travail prend fin.

attention !
La jurisprudence est très pointilleuse sur le fait qu'il doit être possible, lors de la description du travail à accomplir, d'estimer la durée du contrat de travail à partir de la signature du contrat. Sinon, le contrat de travail pour un travail nettement défini devient un contrat de travail à durée indéterminée. C'est ainsi qu'il a été estimé que les descriptions suivantes d'un contrat de travail pour un travail nettement défini étaient insuffisantes:

– « prestation en tant que conseiller en prévention de soutien temporaire lié à un projet pour la réalisation de projets » (Tribunal du travail de Turnhout, 28 avril 2008, Chron. Dr. Soc. 2010, 384);

– « soutien du département graphique et de communication visuelle. Réalisation des schémas graphiques de brochures, de publicités et de stands d'exposition » (Cour du trav. Bruxelles, 22 février 2008, J.T.T. 2008, 455);
– « travail de nettoyage continu d'une usine » (Cour du travail d'Anvers, 18 avril 1991, R.W. 1991–1992, 472);
– « pour traiter les commandes actuellement en cours » (Cour du travail de Liège, 24 avril 1985, J.T.T. 1996, 66).

Lorsqu'il est jugé que la description est insuffisamment précise, le contrat de travail pour un travail nettement défini est irrémédiablement requalifié en contrat de travail à durée indéterminée. Par conséquent, au terme du contrat, une indemnité de rupture devra être payée ou un délai de préavis être respecté.

Dans le prolongement de ce qui précède, la jurisprudence a estimé à plusieurs reprises qu'un contrat de travail nettement défini dont la continuité dépend de la persistance ou non d'un contrat de sous–traitance entre l'employeur sous–traitant et l'entrepreneur principal est en fait un contrat de travail à durée indéterminée (Cour du Travail de Bruxelles 22 février 2008, J.T.T. 2008, 455 et Tribunal du travail de Namur 16 novembre 1992, J.T.T. 1993, 162).

### b. les conditions de forme

Pour la conclusion valable d'un contrat de travail pour un travail nettement défini, il faut que soient remplies les mêmes conditions de forme que pour un contrat de travail à durée déterminée:
– le contrat de travail doit être établi par écrit;
– l'écrit doit être rédigé pour chaque travailleur séparément;
– l'écrit doit être rédigé au plus tard au moment où le travailleur entre en service.

Si ces conditions ne sont pas remplies, les parties sont censées être liées par un contrat de travail à durée indéterminée.

### c. contrats de travail successifs pour un travail nettement défini

En ce qui concerne les contrats de travail pour un travail nettement défini, il y a également en principe interdiction de conclure des contrats de travail successifs. Les exceptions mentionnées ci–dessus pour le contrat à durée déterminée et à interpréter de façon très restrictive (preuve à apporter par l'employeur d'une justification à cause de la nature du travail ou pour toute autre motivation légale) valent également pour le contrat pour un travail nettement défini (article 10, 3e alinéa de la loi sur les contrats de travail). Les exceptions prévues à l'article 10 bis de la loi relative aux contrats de travail n'interviennent en revanche pas lors du suivi des contrats de travail pour un travail clairement défini, étant donné que l'on parle uniquement dans le présent article de contrats de travail à durée déterminée.

### d. interdiction de discrimination

Par analogie avec les travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée, les travailleurs sous contrat pour un travail nettement défini ne peuvent être traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

# C. contrat de travail à temps partiel

## a. définition

Il n'existe pas de définition légale du travail à temps partiel. Un des commentaires de la CCT n° 35 du CNT stipule juste qu'il s'agit d'un travail effectué de façon régulière et volontaire pendant une durée plus courte que la durée normale. Dès lors, c'est le nombre d'heures à prester par un travailleur par rapport aux travailleurs sous régime à temps plein qui détermine s'il est question d'un contrat de travail à temps partiel.

## b. conditions de forme

Un contrat de travail à temps partiel doit être établi par écrit pour chaque travailleur séparément et ce, au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution du contrat (article 11 bis de la loi sur les contrats de travail).

Le contrat de travail à temps partiel doit mentionner le régime de travail à temps partiel convenu. S'il s'agit d'un horaire fixe à temps partiel, cet horaire fixe doit également figurer dans le contrat de travail.

Il y a lieu d'entendre par « régime de travail » la durée de travail hebdomadaire (par exemple 30 heures). Le régime de travail peut être fixe ou variable. Il est donc possible que le travailleur à temps partiel preste un même nombre d'heures chaque semaine, mais aussi que le nombre d'heures à prester par semaine varie en respectant une moyenne bien déterminée au cours d'une plus longue période.

L'horaire reprend les jours et les heures auxquels il y a lieu de travailler. Il peut être fixe ou variable.. Ce n'est que s'il s'agit d'un horaire de travail fixe que cela doit être indiqué dans le contrat de travail. Même s'il s'agit d'un cycle d'horaires fixes, le contrat de travail doit indiquer le déroulement du cycle. De plus, s'il s'agit d'un cycle étalé sur plus d'une semaine, il doit être possible de déterminer à tout moment le début du cycle.

Depuis le 1er octobre 2017, tous les régimes de travail et horaires à temps partiel possibles applicables dans l'entreprise ne devront plus être mentionnés dans le règlement de travail. Les régimes de travail et horaires à temps partiels devront toutefois pouvoir être intégrés dans le temps de travail fixé dans le règlement de travail. Il est en effet interdit d'employer une personne selon des heures non incluses dans le temps de travail repris dans le règlement de travail.

Pour les horaires à temps partiel, il suffit que les règlement de travail définisse le cadre. Le règlement de travail doit contenir les indications obligatoires suivantes:

- la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées;
- les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être effectuées;
- la durée du travail journalière minimale et maximale;
- en cas de durée du travail variable, la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale;
- la manière et le délai de notification de l'horaire.

Les employeurs qui utilisent déjà les horaires à temps partiel variables avant le 1er octobre 2017 doivent adapter le règlement de travail aux nouvelles dispositions pour le 1er avril 2018.

## c. sanction

Si une seule de ces conditions de forme n'est pas respectée ou si le contrat a été conclu tardivement, les travailleurs à temps partiel peuvent faire fi du régime de travail convenu dans le contrat de travail et choisir le régime de travail qui leur semble le plus favorable dans l'entreprise. Pour ce choix, le travailleur à temps partiel peut se baser sur les horaires de travail définis dans le règlement de travail ou repris dans les documents sociaux (registre du personnel et comptes individuels).
Ici aussi, on souligne l'importance de faire signer le contrat de travail en temps utile.

### d. l'ampleur du travail à temps partiel

#### i) la règle du tiers

La durée de travail hebdomadaire du travailleur à temps partiel ne peut être inférieure à un tiers du temps de travail hebdomadaire des travailleurs employés à temps plein appartenant à la même catégorie de fonction dans l'entreprise. À défaut de point de comparaison dans la même catégorie, il faut respecter la durée de travail applicable dans le même secteur économique.

#### exceptions

La durée de travail hebdomadaire minimale ne s'applique pas (A.R. du 21 décembre 1992 déterminant les dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel):

- aux employeurs et travailleurs du secteur public exclus du champ d'application de la loi sur les CCT (notamment les personnes au service de l'État, des provinces ou des communes, les membres du personnel subsidié par l'État ou au service des établissements subsidiés de l'enseignement libre, etc.);
- aux travailleurs qui, sur la base du caractère éphémère ou accessoire de leur emploi, sont exclus du champ d'application du régime de sécurité sociale des travailleurs (exemples: les ouvriers saisonniers, certains artistes, les étudiants occupés un nombre limité de jours);
- aux travailleurs et employeurs liés par un contrat de travail qui détermine des prestations journalières minimales de 4 heures et qui satisfait en même temps aux conditions suivantes:
  - les prestations convenues dans le contrat de travail doivent être accomplies selon un horaire de travail mentionné dans le contrat de travail et dans le règlement de travail;
  - le contrat de travail stipule que des prestations supplémentaires sont exclues, sauf lorsqu'elles précèdent ou suivent directement les prestations reprises dans le contrat de travail;
  - le contrat de travail stipule que les prestations accomplies au–delà des limites fixées dans le contrat de travail donnent droit à une majoration de salaire, telle que définie dans la loi sur le travail pour les heures supplémentaires;
  - une copie du contrat de travail doit être envoyée au service de l'inspection des lois sociales, compétent pour le lieu de travail où le travailleur est occupé principalement.
- aux ouvriers/employés dans le cadre d'un horaire fixe, dont le travail consiste exclusivement à nettoyer les locaux dans lesquels leur employeur est logé à des fins professionnelles.

Des dérogations à la limite du tiers peuvent également être autorisées par CCT au niveau sectoriel.

Ces CCT ont notamment été conclues au sein des CP 118 (industrie alimentaire), CP 121 (entreprises de nettoyage), CP 145 (horticulture), CP 202 (commerce de détail alimentaire), CP 200 (CP auxiliaire pour employés), CP 311 (commerces de gros et de détail), CP 322 (agences d'intérim).

L'employeur ne peut invoquer les exceptions stipulées dans l'A.R. En l'absence de CCT prévoyant une dérogation pour son secteur d'activité, il a la possibilité de conclure une CCT au niveau de son entreprise en y dérogeant à la règle du tiers. Cette CCT doit préalablement être approuvée par la Commission paritaire.

#### sanction

Lorsque le contrat de travail à temps partiel fixe des prestations inférieures à la limite d'un tiers et qu'aucune exception n'est d'application, le travailleur concerné a droit au salaire sur la base du temps de travail hebdomadaire minimal égal à un tiers du temps de travail hebdomadaire du travailleur employé à temps plein.

### ii) a règle des 3 heures

Chaque période de travail doit comprendre au minimum 3 heures. Il doit s'agir d'une période de travail ininterrompue. Seule une courte pause est admise.

#### exceptions

La règle des 3 heures ne s'applique pas aux employeurs et aux travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi sur le travail. L'A.R. du 18 juin 1990 prévoit, en outre, une exception pour les catégories suivantes de travailleurs:

- les employeurs et les travailleurs exclus du champ d'application de la loi sur les CCT (notamment les personnes employées par l'État, les provinces et les communes, les membres du personnel employés par les institutions subsidiées de l'enseignement libre...);
- les travailleurs exclus du champ d'application du règlement de la sécurité sociale des salariés à cause de la brièveté ou du caractère accessoire de leur emploi;
- les travailleurs occupés dans le cadre d'un horaire fixe et dont le travail est constitué exclusivement par le nettoyage de locaux utilisés par leur employeur à des fins professionnelles;
- les chômeurs qui effectuent des activités dans le cadre de la réglementation des agences locales pour l'emploi.

Enfin, il est également possible de s'écarter de la règle des 3 heures par le biais d'une CCT conclue au niveau de l'entreprise ou au niveau sectoriel. Contrairement à la règle du tiers, l'autorisation de la commission paritaire n'est pas requise pour la CCT conclue au niveau de l'entreprise prévoyant une dérogation à la règle des 3 heures.

#### sanction

Contrairement à la règle du tiers, il n'est pas prévu, en cas de non–respect de cette règle, que l'employeur soit tenu de payer le salaire sur la base du temps de travail minimum défini par la loi.

Puisque la règle des 3 heures est inscrite dans la loi sur le travail, des sanctions pénales ou des amendes administratives peuvent être infligées sur la base du Code pénal social. Ces amendes étant multipliées par le nombre de travailleurs concernés.

## b. conditions de publicité

### i) publication des horaires de travail

#### conservation d'une copie du contrat de travail à temps partiel

Une copie du contrat de travail à temps partiel doit être conservée au lieu où le règlement de travail peut être consulté. Il est également possible qu'un extrait de ce contrat de travail soit conservé avec les horaires de travail, l'identité des travailleurs à temps partiel auxquels il s'applique, ainsi que la signature des travailleurs concernés et celle de l'employeur.

Il est également possible de sauvegarder électroniquement ces contrats de travail ou des extraits.

#### régime de travail cyclique

Lorsque le régime de travail du travailleur à temps partiel est organisé selon un cycle, à savoir une succession d'horaires de travail journaliers dans un ordre fixe déterminé par le règlement de travail et étalé sur plus d'une semaine, il faut pouvoir déterminer à tout moment quand le cycle commence.

#### horaires de travail variables

L'horaire de travail est variable lorsque le contrat de travail à temps partiel détermine le temps de travail hebdomadaire sans indiquer au préalable avec précision les jours et/ou les heures de l'horaire parce qu'ils/elles varient constamment.

Dans un cas semblable, les horaires journaliers doivent être communiqués au moins 5 jours ouvrables à l'avance aux travailleurs concernés.. Le délai de 5 jours ouvrables peut être modifié par une CCT

conclue en commission paritaire et rendue obligatoire par arrêté royal.

Ces avis doivent être conservés pendant un an, à compter du jour où l'horaire de travail cesse d'être en vigueur.

Il suffit que la notification des horaires au travailleur se déroule de manière fiable, appropriée et accessible. La notification doit toujours se faire par écrit, mais plus par affichage d'un message.

Le délai actuel de 5 jours dans lequel les travailleurs doivent être informés de l'horaire peut être réduit à un minimum de 1 jour ouvrable via une CCT déclarée généralement contraignante. Le message de notification des horaires aux travailleurs ou une copie de ce message doit être conservé(e) à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, pour la période durant laquelle l'horaire est en vigueur. À partir du jour où l'horaire n'est plus en vigueur, ce document doit encore être conservé pendant un an.

### ii) dérogations à l'horaire de travail normal à temps partiel

L'employeur qui emploie des travailleurs à temps partiel doit disposer d'un document reprenant toutes les dérogations aux horaires fixes, cycliques et variables. Chaque fois qu'il est dérogé aux horaires de travail, cela doit être indiqué dans ce document à côté du nom et du prénom du travailleur et de la date de la dérogation. Les mentions obligatoires sont:

- l'heure de début et de fin du travail, lorsque les prestations se terminent après ou commencent avant le moment défini dans l'horaire et ce, au début et à la fin des prestations;
- le début des prestations, leur fin et les pauses de repos en remplacement de prestations effectuées en dehors des horaires et ce, au moment où ces prestations commencent ou finissent, au début de chaque pause de repos;
- la signature du travailleur en regard de toutes les mentions énumérées ici;
- au moins une fois par semaine la signature de l'employeur.

Ce document reprenant les dérogations n'est toutefois pas nécessaire, lorsque l'employeur dispose:

- d'un autre moyen de contrôle ou d'un document fixé par A.R. sur proposition de la commission paritaire;
- d'un registre reprenant l'heure exacte à laquelle le travailleur débute et termine le travail et le début et la fin des pauses;
- d'un système électronique d'enregistrement des heures de prestation, tel qu'une pointeuse, à condition qu'une feuille reprenant les mêmes mentions que celles qui doivent figurer dans le document des dérogations soit imprimée au moins une fois par semaine.

Les documents (sous quelle que forme que ce soit) doivent être conservés jusqu'à 5 ans après la fin du mois qui suit le trimestre de la dernière mention obligatoire.

Depuis le 1er octobre 2017, l'employeur a l'obligation d'enregistrer ces dérogations dans un document ou de les tenir à jour via un système de suivi du temps consultable. Le système de suivi du temps doit satisfaire aux conditions suivantes:

- Le système doit comprendre les données suivantes des travailleurs concernés:
  - l'identité;
  - le début, la fin et les pauses du travailleur concerné, au moment où les prestations et les pauses commencent et se terminent;
  - la période sur laquelle portent ces données.
- Le système de suivi du temps doit contenir les données durant la période concernée et doit être accessible pour les travailleurs et l'inspection.
- Les données enregistrées doivent être conservées de la manière prévue par la loi.
- La délégation syndicale doit être en mesure d'exercer ses compétences concernant le système de suivi du temps proprement dit et l'enregistrement des données.

### iii) sanctions en cas de non–respect des exigences de publication

#### a. les horaires de travail ne sont pas publiés

En cas de non–respect des dispositions en matière de publication des horaires à temps partiel et d'enregistrement des dérogations, ces infractions au Code pénal social peuvent être punies d'une sanction pénale ou d'une amende administrative de niveau 3, voire de niveau 4, si l'employeur a déjà reçu un avertissement de l'inspection sociale.
Ces sanctions et amendes sont multipliées par le nombre de travailleurs concernés.

Outre les sanctions prévues par le Code pénal social, il y a également présomption de prestations de travail à temps plein du chef des travailleurs à temps partiel permettant ainsi à l'ONSS de réclamer des cotisations de sécurité sociale sur une rémunération à temps plein de ces travailleurs et non sur une rémunération à temps partiel.

Il s'agit d'une présomption réfutable, consacrée légalement tant à l'article 171 de la loi–programme du 22 décembre 1989 qu'à l'article 22ter de la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale.

L'employeur peut donc apporter la preuve que le travailleur concerné n'a pas travaillé à temps plein.

Cette présomption ne porte pas sur le contrat entre l'employeur et le travailleur occupé à mi–temps. L'objectif est d'assurer un meilleur contrôle du travail à temps partiel en vue de prévenir et de réprimer le travail au noir. La présomption réfragable est établie au profit des institutions et des fonctionnaires chargés de ce contrôle (l'ONSS et les services d'inspection sociale). Un travailleur ne peut pas lui–même l'invoquer et devra donc prouver qu'il a effectivement presté un horaire à temps plein, s'il souhaite recevoir des arriérés de salaire (Cass. 4 octobre 1999, J.T.T. 2000, 156).

attention !
L'Office national de sécurité sociale fait souvent appel aux suppositions susmentionnées et prélève des cotisations comme si le travailleur avait fourni des prestations de travail à temps plein. Le non–respect de l'obligation d'affichage des horaires ou celle de conserver sur le lieu de travail une copie écrite du contrat de travail peut coûter très cher à l'employeur.

#### b. principe de l'égalité de traitement

Les travailleurs à temps partiel ne peuvent pas être traités moins favorablement que les travailleurs à temps plein en ce qui concerne leurs conditions de travail au seul motif qu'ils travaillent seulement à temps partiel, sauf si la différence de traitement est justifiée par des raisons objectives.

#### c. priorité lors de l'obtention d'un autre emploi

Le travailleur à temps partiel peut introduire une demande écrite auprès de son employeur pour obtenir un emploi à temps plein ou un autre emploi à temps partiel lui octroyant ainsi un nouveau régime de travail dont le temps de travail hebdomadaire est supérieur à celui du régime de travail à temps partiel dans lequel il travaille déjà. L'employeur doit accuser réception par écrit de la demande introduite par le travailleur. Cet accusé de réception doit mentionner explicitement que le dépôt de la demande entraîne l'obligation de publication des emplois vacants pour l'employeur. L'employeur doit conserver la demande et une copie de l'accusé de réception.

L'employeur est dès lors obligé de communiquer par écrit à ce travailleur tout emploi vacant à temps plein ou à temps partiel concernant la même fonction que celle que le travailleur exerce déjà et pour laquelle il possède les qualifications requises. S'il a introduit une demande à cet effet, le travailleur à temps partiel doit obtenir en priorité un emploi à temps plein ou à temps partiel déclaré vacant

par l'employeur et concernant la même fonction que celle qu'il exerce déjà et pour laquelle il possède les qualifications requises.

La cotisation de responsabilisation sanctionne le non–respect des règles de priorité concernant les travailleurs à temps partiel En instaurant une cotisation de responsabilisation, le Gouvernement veut inciter les employeurs à octroyer en priorité le travail disponible dans l'entreprise à des travailleurs à temps partiel avec maintien des droits qui bénéficient d'une allocation de garantie de revenus (Loi–programme du 25 décembre 2017). Les employeurs qui n'octroient pas en priorité les postes vacants à leurs travailleurs à temps partiel avec une allocation de garantie de revenus sont sanctionnés, pour les contrats de travail conclus depuis le 1er janvier 2018, par une cotisation de responsabilisation.

### travailleurs concernés

La cotisation de responsabilisation est possible pour les contrats de travail:

- conclus à partir du 1er janvier 2018;
- prévoyant une occupation partielle avec maintien des droits;
- dans lesquels le travailleur à temps partiel involontaire, pour les heures d'inactivité, a droit à une allocation de garantie de revenus à charge de l'ONEM.

La cotisation de responsabilisation ne s'applique donc pas aux contrats à temps partiel conclus avant le 1er janvier 2018.
De même, la cotisation de responsabilisation s'applique uniquement en cas de travailleurs à temps partiel involontaires, de travailleurs à temps partiel avec maintien des droits qui bénéficient d'une allocation de garantie de revenus. La cotisation ne s'applique pas en cas de travailleurs à temps partiel volontaires.

### règles de priorité pour les travailleurs à temps partiel

L'employeur a l'obligation de proposer en priorité les heures de travail vacantes aux travailleurs à temps partiel. Cette obligation n'est pas neuve (Loi–programme du 22 décembre 1989) et se déroule essentiellement comme ceci:

1. Le travailleur à temps partiel transmet à l'employeur une demande écrite d'emploi à temps plein ou d'emploi à temps partiel dont la durée de travail hebdomadaire est plus élevée.
2. Dans une confirmation écrite de la réception, l'employeur s'engage à proposer au travailleur concerné tout emploi vacant correspondant à sa fonction actuelle et pour lequel il possède les qualifications requises.
3. Ensuite, l'employeur a l'obligation de communiquer par écrit au travailleur à temps partiel tout emploi à temps plein/temps partiel qui correspond à sa fonction actuelle et pour lequel il possède les qualifications requises.
4. Un poste vacant approprié est confié en priorité au travailleur à temps partiel, si bien que celui–ci obtient un emploi à temps plein ou un emploi à temps partiel dont la durée du travail hebdomadaire est plus élevée.

Il doit donc s'agir de la même fonction, indépendamment du lieu de travail et des conditions de travail.

### quand la cotisation de responsabilisation est–elle due?

L'employeur qui ne respecte pas cette règle de priorité vis–à–vis d'un travailleur à temps partiel avec allocation de garantie de revenus est sanctionné via la cotisation de responsabilisation.
Il convient donc pour l'employeur de toujours conserver toutes les preuves démontrant qu'il a proposé en priorité les heures de travail vacantes à des travailleurs à temps partiel.
Dans deux cas, la cotisation de responsabilisation n'est pas due:

- Aucune heure supplémentaire n'était disponible dans la fonction du travailleur à temps partiel pendant une année à dater de la première demande d'obtention de l'allocation de garantie de revenus auprès de l'ONEM.
- L'employeur attribue les heures complémentaires à un autre travailleur parce qu'elles tombent dans l'horaire actuel du travailleur à temps partiel.

### montant de la cotisation de responsabilisation

La cotisation est perçue par l'ONSS via la déclaration dans la dmfa. Il s'agit d'un forfait de 25,00 EUR:

- par travailleur à temps partiel bénéficiant

d'une allocation de garantie de revenus;
– par mois durant lequel ces heures vacantes n'ont pas été proposées à ce travailleur.

La cotisation n'est d'aucune manière convertie au prorata.

durée de la sanction

Cette cotisation de responsabilisation est due à partir du mois au cours duquel il est constaté pour la première fois que les heures complémentaires disponibles n'ont pas été proposées en priorité au travailleur à temps partiel avec allocation de garantie de revenus qui a introduit une demande à cet effet.
La cotisation est due jusqu'à ce que l'employeur ait proposé en priorité les heures complémentaires disponibles à ce travailleur.
Le contrôle se fera sur la base des déclarations ONSS.

## D. le travail étudiant

### a. introduction

Comme le travail étudiant est parafiscalement avantageux pendant certaines périodes de l'année pour les entreprises, de nombreux employeurs font appel à des étudiants durant les mois d'été. La pratique montre toutefois que de nombreuses entreprises perdent de vue les règles fiscales, de droit du travail et de sécurité sociale qui s'appliquent à l'emploi des étudiants. Ces règles sont traitées successivement ci–dessous.

En préambule, il faut remarquer que la notion d'étudiant n'est pas définie dans la loi et peut être interprétée au sens large. En principe, on vise les étudiants qui suivent des études secondaires, des études artistiques, des études supérieures techniques, des études supérieures ou universitaires. La loi n'impose pas de limite d'âge. La qualité d'étudiant est en principe levée lorsque les études sont terminées. Si l'étudiant peut prouver qu'il reprendra (ou continuera) d'autres études, il est possible qu'il soit encore occupé comme étudiant pendant les vacances scolaires qui suivent immédiatement la fin de ses études avec un contrat de travail pour étudiants.

attention !

Certains étudiants ne peuvent être engagés dans les liens d'un contrat d'occupation d'étudiants et doivent être engagées dans le cadre d'un contrat de travail normal:
– les étudiants qui sont depuis plus de 12 mois sans interruption au service du même employeur: ils doivent être considérés comme des salariés normaux et donc, être occupés dans le cadre d'un contrat de travail classique;
– les étudiants inscrits dans une école du soir ou qui suivent un enseignement à horaire réduit (moins de 17 heures par semaine);
– les étudiants qui accomplissent, à titre de stage non rémunéré, des travaux faisant partie de leur programme d'études;
– les étudiants qui sont toujours soumis à l'obligation scolaire et qui ont donc moins de 16 ans (ou moins de 15 ans);
– les étudiants qui, en dehors de l'enseignement à temps partiel qu'ils suivent, sont liés soit par un contrat de stage à temps partiel, soit par un contrat de travail à temps partiel, soit par un contrat d'apprentissage industriel ou par un contrat qui a été reconnu par les Classes moyennes, ou encore, les jeunes qui bénéficient d'allocations de transition au titre d'étudiants à temps partiel.

Les étudiants étrangers, c'est–à–dire ceux qui sont originaires d'un État membre de l'Union européenne ou d'un pays qui appartient à l'Espace économique européen, peuvent également être employés dans le cadre d'un contrat de travail étudiant. Sous certaines conditions, dont la possession d'un permis de séjour valable, les étudiants de pays non membres de l'Espace économique européen peuvent aussi être mis au travail pendant les vacances scolaires ou éventuellement pendant l'année scolaire.

En vertu de l'Arrêté royal du 14 juillet 1995, les étudiants qui suivaient une formation en alternance se voyaient privés de la possibilité de conclure un contrat d'occupation d'étudiants. L'Arrêté royal du 10 juillet 2017 a de nouveau apporté un changement à ce niveau. À partir du 1er juillet 2017, les étudiants qui suivent une formation en alternance peuvent conclure un contrat d'occupation d'étudiants sous les conditions suivantes:

- l'étudiant ne doit pas suivre un enseignement ou une formation ou être présents sur le lieu de travail;
- l'étudiant ne bénéficie ni d'une allocation de chômage, ni d'une allocation d'insertion;
- l'étudiant doit fournir les prestations auprès d'un employeur autre que celui auprès duquel il suit sa formation pratique.

### b. le contrat de travail de l'étudiant

#### contenu du contrat de travail

En principe, le contrat de travail de l'étudiant n'est pas un contrat de travail spécial. Selon la nature du travail qui sera presté, le contrat de travail est un contrat d'employé, d'ouvrier, de représentant de commerce ou de travailleur à domicile. Le contrat peut se rapporter à toute période de l'année (tant pendant l'année scolaire que pendant les vacances scolaires).

Le contrat de travail de l'étudiant doit toutefois comporter certaines dispositions spécifiques telles que ce contrat doit être obligatoirement conclu par écrit, au plus tard au moment où l'étudiant prend ses fonctions:

- l'identité, la date de naissance, le domicile et éventuellement la résidence des parties;
- la date du début et de la fin de l'exécution du contrat;
- le lieu d'exécution du contrat;
- une description concise de la ou des fonctions à exercer;
- la durée du travail journalière et hebdomadaire;
- l'applicabilité de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs;
- la rémunération convenue et, si cela n'a pas pu être établi au préalable, le mode et la base de calcul de la rémunération;
- l'époque du paiement de la rémunération;
- la clause d'essai éventuelle;
- le lieu de logement si l'employeur s'est engagé à loger l'étudiant;
- la commission paritaire compétente;
- l'heure de début et de fin de la journée de travail ordinaire, le moment et la durée des temps de pause, les jours d'interruption régulière du travail;
- l'endroit où on peut atteindre la personne désignée, en application du Règlement général pour la protection du travail (RGPT), pour prêter les premiers soins et la façon dont on peut l'atteindre;
- le lieu où se trouve la trousse de secours exigée par le même règlement;
- le cas échéant, les noms et possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise;
- le cas échéant, les noms et possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du comité de prévention et de protection au travail;
- le cas échéant, les noms et possibilités de contact des membres de la représentation syndicale;
- l'adresse et le numéro de téléphone du (des) service(s) interne et externe de prévention et de protection au travail;
- l'adresse et le numéro de téléphone de l'inspection des lois sociales du district où l'étudiant est employé.

Lorsque les 8 dernières mentions figurent dans le règlement de travail, il suffit d'y faire référence explicitement dans le contrat d'étudiant. L'étudiant doit recevoir une copie de ce règlement de travail le premier jour de travail. Si l'employeur ne le fait pas, il peut être sanctionné pénalement.

Pour les étudiants, l'employeur doit toujours effectuer une déclaration DIMONA, même lorsqu'ils relèvent de catégories exceptionnelles (extras dans l'horeca, travail occasionnel, travailleurs occasionnels dans l'horticulture,...).

L'employeur doit envoyer une copie du contrat d'étudiant et de la preuve que l'étudiant a reçu le règlement de travail dans les 7 jours suivant le début du contrat à l'inspection des lois sociales. Les employeurs qui ont déjà effectué une déclaration DIMONA, sont dispensés de cette obligation.

Les contrats de travail des étudiants sont conservés à l'endroit où les étudiants sont employés. À la fin de l'occupation, l'employeur est obligé de conserver ces contrats pendant encore 5 ans.

Remarque: la période d'essai
Le contrat de travail étudiant peut prévoir une clause d'essai qui doit être clairement précisée. Sa durée minimale est égale à 7 jours calendrier et ne peut dépasser 14 jours calendrier.

### la cessation du contrat d'étudiant

La clause d'essai est supprimée dans les contrats de travail qui sont entrés en vigueur à partir du 1er janvier 2014. La clause d'essai qui, en dépit de cette suppression, serait encore incluse dans un contrat de travail, n'aurait dès lors aucun effet. À cette règle générale, il y a (entre autres) une exception prévue pour les étudiants. Dans ce type de contrat de travail, les 3 premiers jours de travail sont considérés automatiquement comme une période d'essai, sans qu'aucune clause écrite ne soit requise (art. 127 de la loi sur les contrats de travail). Toute clause d'essai ne peut dès lors couvrir qu'une période maximale de 3 jours.

### cessation pendant la période d'essai

Les 3 premiers jours de travail en exécution d'un tel contrat de travail d'étudiant sont considérés comme une période d'essai, durant laquelle chacune des parties pourra mettre fin au contrat sans préavis, ni indemnité (art. 127 de la loi sur les contrats de travail).

### cessation après la période d'essai

S'il est mis fin au contrat de travail d'un étudiant après la période d'essai, les délais de préavis suivants s'appliquent:

| Durée du contrat | Préavis par l'employeur | Préavis par l'étudiant |
|---|---|---|
| jusqu'à un mois | 3 jours calendrier | 1 jour calendrier |
| plus d'un mois | 7 jours calendrier | 3 jours calendrier |

Le délai de préavis commence à courir le lundi qui suit la semaine au cours de laquelle le préavis a été signifié. L'employeur est tenu – tout comme un travailleur ordinaire – de faire signifier le préavis par lettre recommandée ou par exploit d'huissier.

### cessation en cas de maladie ou d'accident

L'employeur peut mettre fin au contrat d'étudiant si celui–ci souffre d'une incapacité de travail de plus de 7 jours calendrier pour cause de maladie ou d'accident. Il doit toutefois payer une indemnité compensatoire de préavis égale à la durée du délai de préavis ou de la partie encore en cours du délai de préavis.

### cessation à titre de sanction pour non–respect de formalités

L'étudiant peut mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité si aucun contrat écrit n'a été rédigé, si ce contrat ne comprend pas toutes les mentions obligatoires, si aucune copie n'a été envoyée à l'inspection des lois sociales ou au cas où les obligations DIMONA n'ont pas été respectées. En revanche, si les formalités précédentes n'ont pas été remplies, l'employeur doit respecter les délais de préavis ordinaires pour un contrat à durée indéterminée.

A. quelle rémunération l'étudiant a-t-il droit?

| Situation au niveau sectoriel | Étudiant < 21 ans | Étudiant > 21 ans |
|---|---|---|
| 1. Il existe une rémunération d'étudiant ou des pourcentages de dégressivité pour les étudiants au niveau sectoriel | Oui: voir le barème (*)<br><br>Non: passez au point 2 | Oui: voir le barème (*)<br><br>Non: passez au point 3 |
| 2. Il existe des pourcentages de dégressivité pour les jeunes au niveau sectoriel | Oui: voir le barème (*)<br><br>Non: passez au point 3 | Sans objet |
| 3. Il existe un barème au niveau sectoriel | Oui: voir le barème (*)<br><br>Non: passez au point 4 | Oui: voir le barème (*)<br><br>Non: passez au point 4 |
| 4. Il existe un SMMG | Oui: cf. le SMMG sectoriel (attention ! examinez les modalités au niveau sectoriel pour savoir s'il s'applique à l'étudiant de moins de 21 ans). Uniquement si l'étudiant est mis au travail sous contrat de travail d'au moins 1 mois. Si l'étudiant est occupé depuis moins de 1 mois, la rémunération est fixée librement.<br><br>Non: passez au point 5 | Oui: il faut appliquer le SMMG sectoriel (attention: respectez la CCT 43). Uniquement si l'étudiant est mis au travail sous contrat de travail d'au moins 1 mois. Si l'étudiant est occupé depuis moins de 1 mois, la rémunération est fixée librement.<br><br>Non: passez au point 5 |
| 5. Il n'existe aucun SMMG | Il y a lieu d'appliquer les pourcentages suivants au SMMG national (CCT50):<br>-20 ans: 94%<br>-19 ans: 88%<br>-18 ans: 82%<br>-17 ans: 76%<br>-16 ans et moins de 16 ans: 70%<br><br>Uniquement si l'étudiant est mis au travail sous contrat de travail d'au moins 1 mois. Si l'étudiant est occupé depuis moins de 1 mois, la rémunération est fixée librement. | Il faut appliquer le SMMG sectoriel. Uniquement si l'étudiant est mis au travail sous contrat de travail d'au moins 1 mois. Si l'étudiant est occupé depuis moins de 1 mois, la rémunération est fixée librement. |

| | | |
|---|---|---|
| 6. L'étudiant travaille depuis moins de 1 mois et il n'y a aucune rémunération (d'étudiant) ou aucun | Rien n'est prévu dans cette situation et la rémunération peut être convenue librement entre l'employeur et l'étudiant. | Rien n'est prévu dans cette situation et la rémunération peut être convenue librement entre l'employeur et l'étudiant. |
| * Vérifier si le Salaire Moyen Mensuel Minimum Garanti (SMMG) applicable est également respecté. | | |

la durée du travail (Loi de Travail)

La règle générale veut que l'étudiant soit soumis aux mêmes règles que les autres travailleurs. La législation contient toutefois quelques dispositions spécifiques s'appliquant aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans. Ainsi, il est notamment stipulé qu'après 4,5 heures de travail, ils doivent avoir une pause de repos d'une demi–heure. S'ils travaillent plus de 6 heures par jour, il faut une pause d'une heure dont une demi–heure doit être prise d'une seule traite. En principe, un étudiant ne peut prester que 8 heures de travail par jour, mais la loi sur le travail prévoit quelques exceptions. D'autres dispositions spécifiques ont été élaborées concernant leur temps de travail, le travail de nuit, le travail supplémentaire, etc.

c. la sécurité sociale de l'étudiant

la rémunération de l'étudiant est–elle soumise au paiement de cotisations de sécurité sociale?

En principe, la sécurité sociale des travailleurs s'applique également aux étudiants. Par conséquent, leur rémunération est soumise au paiement et à la retenue de cotisations de sécurité sociale.

Toutefois, il y a une exception importante avec pour conséquence que la rémunération des étudiants n'est pas soumise au paiement de cotisations de sécurité sociale, mais uniquement à une petite cotisation de solidarité d'un total de 8,13% (dont 5,42% à charge de l'employeur et 2,71% à charge du travailleur). Les deux conditions suivantes doivent être remplies:

– l'étudiant est engagé en vertu d'un contrat de travail d'étudiant
– l'étudiant n'est pas occupé plus de 475 heures pendant une année calendrier (par un ou plusieurs employeurs) pendant des périodes où sa présence n'est pas obligatoire dans les institutions d'enseignement.

Le calcul s'effectue par année calendrier, sans tenir compte du fait que le contrat de travail étudiant dépasse ou non l'année calendrier.

Si la limite des 475 heures de travail d'étudiant est dépassée, l'occupation chez l'employeur où le dépassement se produit est entièrement soumise dès la 476ème heure aux cotisations de l'ONSS. Aucune régularisation rétroactive des cotisations ONSS n'aura lieu, à condition que l'employeur indique dans sa DMFA les jours prestés au–delà des 475 heures comme jours de travail avec des cotisations ONSS normales.

Une loi du 28 juillet 2011 (M.B. 19 août 2011) a introduit une nouvelle disposition prévoyant un système de contrôle plus efficace pour l'ONSS, un site web « Student@Work ». Sur cette base, chaque employeur doit introduire une déclaration Multi–Dimona, dans laquelle le nombre de jours de travail étudiant par trimestre doit être indiqué (www.socialsecurity.be/student). Ainsi, les services de contrôle pourront vérifier réellement l'application de la limite des 475 heures. Point positif: l'employeur pourra ainsi également s'assurer du fait que l'étudiant n'a pas dépassé le total de 475 heures (l'employeur pourra contrôler le solde de jours). Le système selon lequel l'étudiant devait lui–même calculer le nombre de jours prestés appartient donc définitivement au passé. L'employeur était alors tributaire de la bonne foi de l'étudiant.
L'étudiant peut également vérifier via Student@Work combien d'heures il peut encore travailler comme étudiant bénéficiant d'une réduction des cotisations sociales. Cet outil électronique permet à l'étudiant de demander en ligne un certificat pour un futur employeur indiquant le temps qu'il lui reste sur les 475 heures que

l'étudiant peut travailler avec réduction des cotisations sociales.

Hormis l'exception générale de la non–soumission des 475 heures, il existe également des cas spéciaux de non–assujettissement à la retenue des cotisations normales de sécurité sociale:

- le travail occasionnel (il s'agit du travail réalisé pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille et pour autant que ce travail ne comporte pas plus de huit heures par semaine chez un ou plusieurs employeurs, par ex. du babysitting);
- pour un max. de 25 jours par année calendrier: certaines activités dans le secteur socioculturel ou pour des activités sportives (entre autres moniteur de camps de vacances, animateur...) pendant les périodes de vacances scolaires;
- pour max. 25 jours de travail par année calendrier pendant des périodes déterminées: plantation et récolte du houblon et du tabac, et tri et nettoyage de l'osier.

### allocations familiales / paquet croissance

(Pour la Flandre, pour les enfants nés à partir du 1er janvier 2019, les allocations familiales ont été remplacées par le « paquet croissance ».)

On peut naturellement se demander si les allocations familiales sont conservées quand l'étudiant effectue un travail rémunéré (pendant les vacances).

Ce qui est déterminant ici n'est pas le montant gagné par l'étudiant, mais la période au cours de laquelle il a travaillé et le nombre d'heures qui ont été rémunérées au cours d'un trimestre.

Un étudiant conserve le droit aux allocations familiales dans les cas suivants:

- Pendant les vacances d'été (troisième trimestre), l'étudiant qui s'apprête à recommencer les cours peut travailler pendant toutes les vacances (juillet, août et septembre), sans limitations d'heures ni de rémunération.
- Dans le courant de l'année scolaire ou académique (c'est–à–dire pendant le premier, le deuxième et le quatrième trimestre), l'étudiant peut travailler 240 heures au maximum par trimestre. Si l'on dépasse ce plafond trimestriel, on perd le droit aux allocations pour le trimestre entier. Attention ! Toutes les heures rémunérées sont prises en compte pour le calcul des 240 heures. Les heures des jours fériés rémunérés aussi, par exemple.
- L'étudiant qui suit des cours dans l'enseignement à temps partiel conserve le droit aux allocations familiales si les revenus mensuels qu'il tire de son activité rémunérée sont inférieurs à 541,09 euros par mois.

À partir du 1er septembre 2019, le montant maximal passera à 551,89 euros bruts par mois.
À partir du 1er juillet 2017, de nouvelles règles s'appliquent aux revenus provenant du travail étudiant pendant les mois d'été. En juillet, août et septembre, le revenu provenant d'un travail d'étudiant n'est pas repris dans le calcul à condition que:

- l'étudiant travaille sous un contrat étudiant pendant max. 475 heures/an;
- l'étudiant poursuit ses études ou sa formation après les mois d'été.

D'octobre à juin inclus, les revenus provenant du travail des étudiants sont toujours repris dans le calcul. Auparavant, l'étudiant à temps plein était autorisé à gagner un revenu supplémentaire illimité pendant les mois d'été sans perdre ses allocations familiales, tandis que l'étudiant à temps partiel (contrat d'apprentissage ou contrat de formation en alternance) n'était pas autorisé à dépasser la limite de revenus de 541,09 euros par mois afin de conserver son droit aux allocations familiales pour le(s) mois en question.

### attention !

Si l'étudiant ne poursuit pas ses études après les mois d'été, le revenu provenant du contrat d'étudiants est repris dans le calcul.
Les nouvelles règles sont entrées en vigueur avec effet rétroactif à partir du 1er juillet 2017.

Le droit aux allocations familiales expire irrévocablement après le 25e anniversaire, indépendamment du fait que le jeune concerné soit encore étudiant.

### d. aspects fiscaux

#### la rémunération de l'étudiant est–elle soumise à la retenue du précompte professionnel?

En principe, le précompte professionnel doit être retenu sur le salaire d'un étudiant. Aucun précompte professionnel n'est toutefois dû sur les rémunérations versées ou attribuées à des étudiants lorsque les conditions suivantes sont remplies de façon simultanée:

- l'étudiant ne travaille pas plus de 475 heures pendant une année calendrier;
- avec un contrat de travail écrit pour les étudiants;
- et sans qu'aucune cotisation de sécurité sociale ne soit due sur sa rémunération (à l'exception de la cotisation de solidarité).

Si l'étudiant répond à toutes les conditions pour bénéficier de l'exonération des cotisations sociales normales et si aucune cotisation normale n'a effectivement été payée, il ne faut pas retenir de précompte professionnel. Cette règle s'applique à la période de 475 heures dans une année calendrier.

#### quand l'étudiant reste–t–il une personne à charge?

L'étudiant reste fiscalement à charge de ses parents si au 1er janvier de l'année suivant l'année des revenus, il fait partie du ménage, ne reçoit pas de salaires qui constituent des frais professionnels pour les parents et n'a pas obtenu des ressources supérieures à 3270 euros nets (4087,50 euros bruts) imposables par an (montants année de revenus 2018 – exercice d'imposition 2019).

Un enfant d'une personne isolée reste fiscalement à charge s'il ne perçoit pas plus de 4720 euros nets (soit 5990 euros bruts) de ressources imposables (montants année de revenus 2018 – exercice d'imposition 2019). Si l'étudiant est fiscalement considéré comme handicapé et est l'enfant d'un parent isolé, il peut percevoir 5990 euros nets (7487,50 euros bruts) (montants année de revenus 2018 – exercice d'imposition 2019).

En vue de déterminer si les revenus sont inférieurs à ces plafonds, il ne faut pas tenir compte de la première tranche de 2720 euros des rémunérations perçues par des étudiants dans le cadre de l'exécution d'un contrat d'occupation d'étudiant (montant des revenus de l'année 2018 – exercice d'imposition 2019).

Attention, les enfants qui effectuent un travail d'étudiant chez leurs parents, pour lequel les parents déduisent le salaire comme frais professionnels, ne sont plus personnes à charge pour leurs parents, et ce, indépendamment du montant du salaire que les parents ont payé à leur enfant pour ce travail d'étudiant.

# E. le travail à domicile et le télétravail

Dans la recherche d'une plus grande flexibilité et d'un meilleur équilibre entre travail et vie privée, on utilise de plus en plus les possibilités telles que le travail à domicile et le télétravail.

## a. le travailleur à domicile

### définition

On entend par « travailleurs à domicile » les travailleurs (ouvriers ou employés) qui effectuent des prestations contre rémunération sous l'autorité d'un employeur, à leur domicile ou à tout autre endroit désigné par eux, sans qu'ils ne soient sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur. Le travailleur qui n'effectue ses prestations de travail qu'en partie à domicile peut également être considéré comme un travailleur à domicile. Le travailleur à domicile peut avoir le statut d'ouvrier ou d'employé.

### obligations de l'employeur

Si les conditions du travail à domicile le requièrent, l'employeur a l'obligation de mettre à disposition l'aide, les instruments et les matières nécessaires et de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus.

### formalités

Pour chaque travailleur à domicile, un écrit distinct doit être rédigé au plus tard au moment de l'entrée en service; cet écrit doit comprendre plusieurs mentions obligatoires:

- en ce qui concerne l'employeur: les nom, prénoms et la résidence principale ou la raison sociale et le siège social et, le cas échéant, la dénomination sous laquelle l'employeur s'adresse au public;
- en ce qui concerne le travailleur: les nom, prénoms et la résidence principale;
- la rémunération convenue ou, au cas où celle–ci ne peut être déterminée, le mode et la base de calcul de la rémunération;
- le remboursement des frais inhérents au travail à domicile;
- le lieu ou les lieux où le travailleur à domicile a choisi d'exécuter son travail;
- une description succincte du travail convenu;
- le régime de travail et/ou l'horaire convenu et/ou le volume minimal convenu des prestations;
- la commission paritaire compétente.

### sanctions en l'absence de ces formalités

Lorsque ces mentions font défaut dans l'écrit du travailleur à domicile, ce dernier a la possibilité de mettre fin immédiatement au contrat de travail. Une exception à cela: si le montant des frais n'est pas précisé, un montant de 10% de la rémunération est dû au travailleur en guise d'indemnisation des frais liés au télétravail, sauf si le travailleur prouve à l'aide de pièces justificatives que les frais réels sont supérieurs à 10% de la rémunération.

### suspension du contrat de travail pour travailleur à domicile

Outre les mentions spécifiques qui doivent figurer sur le contrat de travail, plusieurs dispositions spécifiques en matière de suspension du contrat de travail sont également applicables. Un travailleur à domicile n'a droit à un salaire journalier garanti en cas d'incapacité de travail que s'il est payé au forfait. Vu l'absence de possibilités de contrôle pour l'employeur chez le travailleur à domicile, le législateur impose également à ce dernier l'obligation d'avertir immédiatement l'employeur en cas d'incapacité de travail et de lui transmettre un certificat médical dans les deux jours.

Il en va de même en cas d'absence pour rechercher un emploi; ici aussi, le salaire ne devra être payé que si le travailleur à domicile est payé au forfait.

### b. le télétravailleur

#### définition

En revanche, les télétravailleurs sont des travailleurs qui effectuent régulièrement et de manière non occasionnelle en dehors des locaux de l'entreprise des activités qui pourraient également être réalisées dans les locaux de l'entreprise, et ce, en utilisant la technologie informatique.

L'essentiel dans cette définition est que le télétravailleur choisit lui–même où il effectue le travail: à son domicile ou à tout autre endroit de son choix. Les travailleurs qui sont employés dans un bureau satellite de l'employeur ne sont pas considérés comme des télétravailleurs.

#### sur une base volontaire

Le télétravail se déroule sur une base volontaire, tant pour le travailleur que pour l'employeur, et la décision de recourir au télétravail peut être prise au début du contrat de travail ou pendant son exécution.

#### formalités

Le télétravail doit faire l'objet d'une convention écrite au plus tard au début du télétravail. Les mentions écrites suivantes doivent obligatoirement être reprises dans la convention:

- la fréquence du télétravail et éventuellement les jours et heures où le télétravail est exécuté et les jours et heures de présence dans l'entreprise;
- les moments et périodes où le télétravailleur doit être joignable et suivant quels moyens (GSM, e–mail, etc.);
- les moments auxquels le télétravailleur peut faire appel à un support technique;
- les modalités de prise en charge par l'employeur des frais liés au télétravail;
- les conditions et modalités de retour au travail dans les locaux de l'employeur, le mode de notification le mode de renouvellement du télétravail;
- le lieu choisi par le télétravailleur pour effectuer le télétravail.

#### sanctions

En guise de sanction pour l'absence d'une telle convention écrite, le télétravailleur a le droit de retourner à ses activités dans les locaux de l'employeur.

#### conditions complémentaires relatives au télétravail

De manière générale, les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits que les travailleurs occupés dans les locaux de l'employeur, mais des conventions de travail individuelles ou collectives complémentaires peuvent être conclues compte tenu des caractéristiques particulières du télétravail.

Le télétravailleur doit obligatoirement être informé des conditions complémentaires en matière de télétravail, comme:

- la description du travail à réaliser dans le cadre du télétravail;
- le département de l'entreprise auquel il est rattaché;
- l'identification de son supérieur immédiat et des autres personnes auxquelles il peut s'adresser pour des questions personnelles ou professionnelles;
- les modalités pour faire un rapport.

#### durée du travail du télétravailleur

En outre, le télétravailleur gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise. Sa charge de travail et ses normes en matière de prestations doivent être comparables à celles des travailleurs occupés dans les locaux de l'employeur. L'employeur est tenu de prendre des mesures pour éviter l'isolement du télétravailleur, par exemple en planifiant des contacts réguliers avec les collègues, etc.

### équipement et pannes

L'employeur doit fournir les équipements nécessaires au télétravailleur, les installer et les entretenir. Si le travailleur utilise son propre équipement, les frais y afférents sont pris en charge par l'employeur. Dans le cas où le télétravailleur utilise son propre équipement, les frais d'installation des programmes informatiques, de fonctionnement et d'entretien, ainsi que le coût d'amortissement de l'équipement, liés au télétravail sont pris en charge par l'employeur. Les frais relatifs à la perte et à l'endommagement de l'équipement utilisé sont également pris en charge par l'employeur. De son côté, le télétravailleur doit prendre soin du matériel mis à sa disposition.

### remarque

Dans la pratique, les télétravailleurs effectueront souvent leur travail depuis leur domicile, si bien que le télétravail présente de nombreuses similitudes avec le travail à domicile. Cependant, les partenaires sociaux ont choisi d'exclure en grande partie les télétravailleurs des dispositions légales relatives au travail à domicile, ce qui peut engendrer une certaine confusion dans la pratique lors de l'utilisation des deux concepts. Il est regrettable que le législateur n'ait pas choisi d'harmoniser les règles relatives au télétravail et au travail à domicile et de supprimer la distinction une fois pour toutes.

## c. le télétravail occasionnel

### principe

Jusqu'il y a peu, le télétravail n'était possible que de manière structurelle sur la base de la législation existante. Via la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, le législateur a choisi d'étendre le régime existant au télétravail occasionnel. Cela signifie que le travailleur pourrait prétendre certains jours au télétravail occasionnel si sa fonction et/ou activité le permet et parce qu'il ne peut effectuer son travail à ces moments spécifiques pour des raisons de force majeure (par exemple, une grève des trains, etc.) ou pour des raisons personnelles (par exemple, personne pour garder les enfants, etc.).
Attention, le travailleur qui doit interrompre les prestations de travail durant son emploi dans le cadre du télétravail (par exemple, pour se rendre chez le médecin, etc.) devra rattraper les heures non prestées le jour même.

### procédure

Le travailleur doit annoncer le télétravail occasionnel dans un délai raisonnable à son employeur. Dans ce cadre, il communique les raisons de sa demande. L'employeur prend ensuite une décision:

1. si l'employeur refuse la demande, il informe dans les plus brefs délais la personne concernée par écrit des motifs de cette décision;
2. si l'employeur autorise le télétravail, des accords spécifiques doivent être fixés entre l'employeur et le travailleur en ce qui concerne la réalisation de ce télétravail, et notamment à propos des éléments suivants:

- la mise à disposition éventuelle de l'équipement nécessaire et du support technique;
- l'éventuelle accessibilité du travailleur durant le télétravail occasionnel;
- la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel.

Il est également possible de fixer un cadre pour la demande du télétravail occasionnel dans une convention collective de travail ou un règlement de travail. Ce cadre doit notamment prévoir les éléments suivants:

- les fonctions et/ou activités dans l'entreprise qui sont compatibles avec le télétravail occasionnel;
- la procédure pour demander et accorder le télétravail occasionnel;
- la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire et du support technique;
- l'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le travail occasionnel;
- la prise en charge éventuelle des frais relatifs au télétravail occasionnel.

### pas un droit

Le télétravail occasionnel n'est pas un droit du travailleur. L'employeur peut refuser la demande du travailleur, mais a l'obligation de motiver ce refus.

### d. protection des télétravailleurs en cas d'accident de travail (de la route dans le cadre du travail)

La législation belge sur les accidents du travail n'était pas adaptée au télétravail. La loi du 21 décembre 2018 portant diverses dispositions en matière sociale, entrée en vigueur le 27 janvier 2019, a comblé cette lacune. Un accident de travail ou de la route dans le cadre du travail subi par un télétravailleur sera désormais plus facilement reconnu et indemnisé dans le cadre du règlement légal sur les accidents de travail. Le champ d'application de la loi sur les accidents de travail est complété par une définition des termes « télétravail » et « télétravailleur », de sorte que les télétravailleurs tant structurels qu'occasionnels bénéficient désormais de la même protection en cas d'accident de travail (de la route dans le cadre du travail).

La présomption légale en faveur du télétravailleur structurel–sur la base de laquelle l'accident du télétravailleur est réputé lui être arrivé par et pendant l'exécution du contrat de travail–a également été étendue au télétravailleur occasionnel. Cette présomption s'applique donc non seulement lorsqu'il existe un contrat écrit (dans lequel figurent le lieu et les heures où le télétravail est effectué), mais également s'ils sont mentionnés dans un autre document autorisant le télétravail. Il peut s'agir, par exemple, d'une convention collective de travail, du règlement de travail, mais également d'un courriel ou d'une lettre.

Enfin, le trajet pris par un télétravailleur de son domicile à l'école ou à la crèche de ses enfants, et inversement, est assimilé au trajet vers le travail, de sorte que le télétravailleur victime d'un accident au cours de ce trajet sera désormais couvert par l'assurance accidents du travail de l'employeur. Le trajet du domicile du télétravailleur au lieu où il prend son repas ou fait ses achats, et inversement, est également assimilé au trajet vers le travail.

# 03 l'emploi des langues

En Belgique, il est d'importance vitale de vérifier soigneusement dans quelle langue le contrat de travail doit être établi. On ne peut pas se laisser guider par le fait que, en raison de certaines politiques, l'entreprise veuille imposer l'anglais, par exemple, au niveau mondial. En effet, les erreurs de langue sont lourdes de conséquences.

L'emploi des langues dans les relations sociales est obligatoirement régi par 3 textes: la loi sur l'emploi des langues en matière administrative du 18 juillet 1966, le décret linguistique néerlandais du 19 juillet 1973 et le décret linguistique français du 30 juin 1982. Le décret linguistique néerlandais et le décret linguistique français sont d'application respectivement dans leur région linguistique, à l'exception des communes à facilités. Dans ces communes et dans la Région de Bruxelles–Capitale, c'est la loi sur l'emploi des langues en matière administrative qui est d'application.

## A. quelle langue pour quel travailleur?

Le critère déterminant pour savoir quel texte légal s'applique est le siège d'exploitation de l'entreprise. En d'autres mots, la région dans laquelle est situé le siège d'exploitation est déterminante dans le choix de la langue.

Le siège d'exploitation peut être décrit comme étant: « tout établissement ou centre d'activité ayant une certaine constance, auquel le personnel est attaché et où ont lieu, en principe, les contacts sociaux entre les 2 parties. Il s'agit généralement de l'endroit où sont donnés les travaux et les instructions au personnel, où sont faites les communications aux travailleurs et où les travailleurs peuvent s'adresser à leur employeur ».

Le lieu où a été conclu le contrat de travail individuel, où est établi le siège social où les travailleurs sont employés est sans importance. Les parties ne peuvent convenir mutuellement, si un travailleur est ou non lié à un siège d'exploitation particulier, car les régimes linguistiques présentent un caractère d'ordre public.

Un problème particulier se pose lorsque l'employeur transfère son siège d'exploitation dans une autre région linguistique pendant la durée de l'emploi. Bien que le contrat de travail ait, par exemple, été valablement rédigé à l'époque en français, il est parfaitement possible que la lettre de licenciement doive être rédigée en néerlandais. La localisation du siège d'exploitation est déterminante à tout moment pour la langue et donc pour la validité du document.

## B. quelles relations sociales?

La langue prescrite par les textes de loi respectifs doit être appliquée dans les contacts sociaux entre l'employeur et le travailleur. Il s'agit du contrat de travail, des plans de primes, des lettres de préavis et du règlement de travail.

C'est l'employeur qui doit respecter la législation sur l'emploi des langues, pas le travailleur. Il reste un doute sur le fait que le décret linguistique néerlandais doive s'appliquer ou non aux travailleurs, mais la majorité de la jurisprudence estime que ce ne doit pas être le cas.

exemple
Récemment, le tribunal du travail d'Anvers a jugé que les e–mails d'une personne qui est l'employeur ou qui en exerce l'autorité tombent dans le champ d'application du décret linguistique néerlandais. En conséquence, ces e–mails ont été frappés de la nullité absolue (voir le chapitre 2.3.E). Selon le même jugement, les e–mails du travailleur à son employeur et les e–mails entre travailleurs ne sont cependant pas soumis au décret linguistique. L'employeur peut donc s'en prévaloir.

Concrètement, cela implique que tous les actes et documents prescrits par les lois et règlements et destinés au personnel doivent être rédigés dans la langue de la région où est situé le siège d'exploitation de l'entreprise de l'employeur.

Le décret linguistique français impose la langue française pour les relations sociales, individuelles et collectives, écrites ou orales.

## C. les régions linguistiques

La Belgique est divisée en 4 régions linguistiques: francophone, néerlandophone, germanophone et Bruxelles–Capitale.

la région de langue française comprend:
les provinces du Brabant wallon, du Hainaut, du Luxembourg et de Namur; la province de Liège, à l'exception des communes situées dans la région de langue allemande.

la région de langue néerlandaise comprend:
les provinces du Brabant flamand, d'Anvers, de Flandre occidentale, de Flandre orientale et du Limbourg.

la région de langue allemande comprend:
les communes d'Amblève, Bullange, Bütgenbach, Crombach, Elsenborn, Eupen, Eynatten, Hauset, Heppenbach, Hergenrath, Kettenis, La Calamine, Lommersweiler, Lontzen, Manderfeld, Meyerode, Neu–Moresnet, Raeren, Recht, Reuland, Rocherath, Saint–Vith, Schoenberg, Thommen et Walhorn.

Bruxelles–Capitale comprend:
Anderlecht, Auderghem, Berchem–Sainte–Agathe, Bruxelles, Etterbeek, Evere, Forest, Ganshoren, Ixelles, Jette, Koekelberg, Molenbeek–Saint–Jean, Saint–Gilles, Saint–Josse–ten–Noode, Schaerbeek, Uccle, Watermael–Boitsfort, Woluwe–Saint–Lambert et Woluwe–Saint–Pierre.

## D. la langue applicable

| Région de langue française | Français (l'utilisation d'une langue au choix est possible) |
|---|---|
| Région de langue néerlandaise | Néerlandais |
| Région de langue allemande | Allemand |
| Bruxelles–Capitale | Français ou néerlandais selon la langue du travailleur |

Toutes les communes de la région linguistique germanophone sont des communes à facilités et bénéficient dès lors d'un statut particulier. D'autres communes bénéficient également d'un statut linguistique particulier:

Dans les 6 communes de la périphérie bruxelloise (Drogenbos, Crainhem, Linkebeek, Rhode–Saint–Genèse, Wemmel, Wezembeek–Oppem), le néerlandais est la langue obligatoire en matière sociale.

• les communes de la périphérie bruxelloise

Dans les 6 communes de la périphérie bruxelloise (Drogenbos, Crainhem, Linkebeek, Rhode–Saint–Genèse, Wemmel, Wezembeek–Oppem), le néerlandais doit être utilisé dans les matières sociales.

• les communes de la frontière linguistique

Dans les communes à facilités situées sur le territoire de la Région wallonne, le français doit être utilisé:
- dans l'arrondissement de Verviers, les communes de Bellevaux–Ligneuville, Bevercé, Faymonville, Malmedy, Robertville et Waimes;
- dans l'arrondissement de Mouscron, les communes de Dottignies, Herseaux, Houthem, Comines, Luingne, Mouscron, Bas–Warneton, Ploegsteert et Comines–Warneton;
- dans l'arrondissement de Soignies, les communes d'Enghien, Petit–Enghien et Marcq;
- dans l'arrondissement d'Ath, la commune de Flobecq.

Dans les communes à facilités suivantes, situées sur le territoire de la Région flamande, il y a lieu de faire usage du néerlandais:

- dans l'arrondissement d'Ypres, les communes de Messines;
- dans l'arrondissement de Courtrai, la commune d'Espierres–Helchin;
- dans l'arrondissement d'Audenaerde, la commune de Renaix;
- dans l'arrondissement de Halle–Vilvoorde, la commune de Biévène;
- dans l'arrondissement de Tongres, les communes de Herstappe, Mouland, Rémersdael, Fouron–le–Comte, Fouron–Saint–Martin, Fouron–Saint–Pierre et Teuven.

## E. les sanctions

### a. décret linguistique flamand

Le non–respect des dispositions du décret linguistique flamand du 19 juillet 1973 entraîne la nullité absolue des actes et/ou des documents.

Ce décret a encore été adapté en 2013 suite à un arrêt de la Cour européenne de Justice (C–202/11, du 16 avril 2013) qui estimait que cette lourde sanction était contraire au principe de la libre circulation des travailleurs. L'obligation d'établir des contrats de travail à caractère transfrontalier exclusivement en néerlandais a également semblé poser problème (cf. ci–après).

exemple
L'employeur ne pourra donc pas invoquer la clause d'essai ou la clause de non–concurrence et le licenciement pour motif grave sera nul.

La nullité ne peut toutefois, en aucun cas, porter préjudice au travailleur. On ne peut, par exemple, invoquer la nullité pour ne pas devoir payer la rémunération convenue.

exemple
Si à la fin d'une relation de travail, une transaction est conclue dans une langue erronée, cette erreur a comme conséquence la nullité absolue. L'employeur ne peut donc l'invoquer. Mais comme la nullité ne peut porter préjudice au travailleur, celui–ci peut se prévaloir de dispositions qui sont avantageuses pour lui.

Quand le juge constate la nullité d'office, le remplacement des pièces concernées est automatiquement ordonné. Ce n'est qu'à partir du jour du remplacement de la pièce que la nullité est levée. Il n'y a donc pas d'effet rétroactif.

En plus de la nullité, il existe la possibilité d'être condamné à une peine de prison et à une amende judiciaire ou administrative.

### b. décret linguistique wallon

Une violation des dispositions du décret linguistique wallon ou flamand entraîne la nullité absolue des actes posés dans la langue erronée. Ici aussi, la version corrigée ne lève la nullité que pour le futur.

### c. coi sur l'emploi des langues en matière administrative

Une violation de la loi sur l'emploi des langues en matière administrative, qui concerne le régime linguistique pour Bruxelles–Capitale, la région de langue allemande, les communes de la périphérie et les communes de la frontière linguistique, a pour effet que les pièces non valides ne sont pas opposables. Il s'agit, en d'autres mots, d'une nullité relative. Pour de tels documents, il existe une possibilité de correction. Le remplacement d'une pièce par une autre rédigée dans la langue correcte a un effet rétroactif jusqu'à la date initiale du document non valide.

# F. la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union européenne et le Décret linguistique néerlandais

Dans un arrêt du 16 avril 2013 (affaire C–202/11), la Cour de justice européenne a estimé que le Décret linguistique néerlandais est contraire à la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union européenne là où il exige que les contrats de travail ayant un caractère transfrontalier soient rédigés uniquement en néerlandais sous peine de nullité absolue. Cette affaire concernait un salarié néerlandais qui avait conclu un contrat de travail en anglais avec une multinationale étrangère. Le contrat contenait une clause précisant le délai de préavis à appliquer en cas de licenciement. Une fois licencié, le salarié a exigé une indemnité plus élevée, en contradiction avec la lettre (en anglais) du contrat de travail qu'il avait signé, sans tenir compte donc de l'accord contractuel. La Cour européenne a donné raison à l'employeur: l'exigence absolue du Décret linguistique néerlandais que cette clause soit écrite en néerlandais est contraire au principe de la libre circulation des travailleurs, en ce sens que cette disposition constitue un obstacle à l'égard des personnes venant d'autres États membres qui voudraient travailler en Belgique.

attention !
Cette décision ne concerne pas les situations où il n'y a pas de franchissement de frontière par le salarié concerné au sein de l'Union européenne. Elle ne porte que sur les travailleurs suivants:

- les travailleurs résidant dans un autre État membre de l'Union européenne ou en Norvège, en Islande ou au Liechtenstein;
- les travailleurs résidant en Belgique, mais uniquement s'ils ont fait usage du droit de libre circulation des travailleurs ou de la liberté d'établissement en vertu du droit européen ou encore les travailleurs qui peuvent invoquer la libre circulation des travailleurs sur la base d'un traité international ou supranational.
- Par rapport à un salarié wallon, lié au siège d'exploitation d'un employeur en Flandre, les relations sociales doivent toujours s'effectuer en néerlandais, sous peine de nullité absolue.
- Pour les ressortissants d'un pays tiers (non membre de l'UE), le Décret linguistique reste d'application: le néerlandais est la langue qui s'appliquera à un Chinois engagé par un employeur dont le siège d'exploitation est situé en Flandre et ceci, sous peine de nullité absolue.

Les mesures d'assouplissement ne portent, en outre, que sur le contrat de travail. Les autres actes et/ou documents doivent toujours être établis en néerlandais pour être opposables au travailleur.

## G. conclusions pratiques et résumé

Ces règles strictes ont beau paraître étranges dans notre société moderne, il est absolument indispensable de veiller à ce que les législations sur l'emploi des langues soient respectées. Même si un travailleur ne parle qu'anglais, les contrats, les lettres et les transactions doivent être rédigés et signés dans la langue correcte. Cette règle s'applique même si le travailleur demande explicitement que son contrat soit écrit en anglais.

On peut éventuellement ajouter une traduction des documents mais il est conseillé d'y mentionner qu'ils ont été « réalisés purement à des fins de traduction ».

Si ce contrat concerne un salarié qui vient travailler en Flandre ou en Wallonie dans un contexte transfrontalier au sein de l'Union européenne, on peut argumenter, depuis l'arrêt de la Cour européenne de justice du 16 avril 2013, qu'un contrat de travail rédigé dans la langue des parties (par exemple en anglais) est valide.

| Siège d'exploitation | Texte légal | Langue obligatoire | Sanction |
|---|---|---|---|
| Région de langue française | Décret linguistique français | Français (+ éventuellement langue supplémentaire) | Nullité absolue. Pas de correction. |
| Région de langue néerlandaise | Décret linguistique néerlandais | Néerlandais | Nullité absolue. Pas de correction. Pas de préjudice pour le travailleur. |
| Région de langue allemande | Loi sur l'emploi des langues en matière administrative | Allemand | Nullité relative. Correction possible. |
| Bruxelles–Capitale | Loi sur l'emploi des langues en matière administrative | Français ou néerlandais selon le choix du travailleur | Nullité relative. Correction possible. |
| Périphérie bruxelloise et communes à facilités de la Région flamande | Loi sur l'emploi des langues en matière administrative | Néerlandais | Nullité relative. Correction possible. |
| Communes à facilités de la Région wallonne | Loi sur l'emploi des langues en matière administrative | Français | Nullité relative. Correction possible. |

# 04 un contrat de travail signé a–t–il encore de la valeur ou peut–on ne pas en tenir compte?

## A. introduction

Dans la pratique, il convient de constater que de plus en plus de candidats signent un contrat de travail au terme de toute une procédure de sélection et d'âpres négociations et signalent peu de temps après qu'ils ne se présenteront pas à la date convenue.
Lorsqu'un candidat reçoit une offre meilleure après la signature du contrat, il n'hésite plus à signer rapidement un autre contrat de travail.
Il y a aussi le vieux phénomène du travailleur qui utilise un contrat signé chez un concurrent comme levier pour obtenir de meilleures conditions chez son employeur.
Sous l'impulsion du monde sportif, où il n'est pas rare que de juteux contrats soient signés simultanément auprès de divers clubs, on a ainsi l'impression que l'on peut simplement ignorer des contrats signés qui n'ont pas encore connu d'exécution.

Par le passé, le candidat pouvait encore prendre ce rêve pour réalité. En effet, il arrivait très rarement que le futur employeur refusé entreprenne des démarches juridiques. On assiste actuellement à un renversement.
En effet, les employeurs investissent beaucoup dans des procédures de sélection professionnelles, ce qui constitue aussi une dépense non négligeable.

En outre, ils commencent à s'armer contre le fait que, de cette manière, de précieuses ressources humaines passent facilement à la concurrence et qu'ils ont souvent de gros problèmes pour trouver un remplaçant équivalent. Enfin, d'aucuns commencent à ressentir la nécessité d'entreprendre des actions pour éviter que n'apparaisse une mentalité qui considère les contrats de travail comme des documents sans aucune valeur.

## B. le point de départ: quand y a–t–il contrat de travail?

On ne peut nier que des problèmes apparaissent parfois dans ce contexte du fait que le candidat ou le futur employeur ne savent pas exactement s'il y a déjà contrat de travail ou non. C'est surtout le cas, dans la phase initiale, lorsqu'aucun contrat de travail entièrement détaillé n'a été signé, mais simplement la lettre de confirmation d'un accord verbal (par exemple: « Nous confirmons par la présente notre agréable entretien de mardi dernier, au cours duquel vous avez été engagé comme comptable à partir du 1er mars prochain au salaire mensuel brut de 2.500,00 euros. Nous vous présenterons avant votre entrée en service un contrat de travail pour signature. »)

Or, comme il est fait acte d'un contrat concernant le salaire, la fonction et le début du contrat, il y a contrat de travail formel. En effet, un contrat de travail est par essence une

convention consensuelle, qui n'est pas liée à toute une série de conditions formelles pour avoir exécution. Dès qu'il y a accord sur les éléments essentiels (rémunération, travail, autorité), il y a contrat de travail valide.

Si le candidat concerné ne se présente pas, il a méconnu un contrat de travail valable. À l'inverse, si le futur employeur refuse d'engager l'intéressé à la date convenue, sous le prétexte qu'aucun contrat de travail entièrement détaillé n'est conclu, il devra en supporter les conséquences juridiques.

## C. quelle est la sanction si le travailleur concerné ne se présente pas?

Si le travailleur ne se présente pas au moment convenu pour le début des prestations de travail, il a rompu illégitimement un contrat de travail valable et il devra payer une indemnité de rupture correspondant à 1 semaine de rémunération, conformément à l'article 37 /2 § 2 de la loi sur les contrats de travail et s'il comptabilise une ancienneté « inférieure à 3 mois ».

Dans ce contexte se pose encore la question de savoir quelle rémunération doit être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture. L'article 39 de la loi sur les contrats de travail stipule qu'il convient de tenir compte de la rémunération en cours. Dans les circonstances données, il faut entendre par rémunération en cours la rémunération convenue entre les parties et qui devrait être payée au moment de l'exécution du contrat (Cour de cassation, 16 novembre 1992, R.W., 1992–1993, 991).

L'indemnité de rupture ne comporte pas seulement la rémunération courante, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat, comme le pécule de vacances et la prime de fin d'année (tribunal du travail de Bruxelles, 23 juin 1998, J.T.T., 1988, 31).

## D. peut–on demander des dommages et intérêts en plus de l'indemnité de rupture due?

Certains employeurs déçus affirment que l'indemnité de rupture qui leur est attribuée est insuffisante, par exemple pour couvrir les frais de recrutement encourus, et exigent dès lors une indemnité plus élevée.

Dans un arrêt du 12 septembre 1973, la Cour de cassation a toutefois déjà estimé que l'indemnité de rupture a également un caractère forfaitaire dans la situation où un contrat de travail est rompu avant le début de son exécution (Cour de cassation, 12 septembre 1973, J.T.T., 1974, 20).

Le caractère forfaitaire de l'indemnité de rupture implique par définition que le dommage réel de l'employeur peut en l'espèce être plus important.

Il est possible que l'employeur puisse exiger des dommages et intérêts supplémentaires sur la base d'un abus du droit de préavis dans le chef du travailleur. Vu justement le caractère forfaitaire de l'indemnité de rupture, cela ne sera possible que dans des circonstances extrêmes: par exemple, si le travailleur ne se présente pas, mais qu'en plus il va chez un concurrent direct avec les plans stratégiques que son nouvel employeur lui a dévoilés

## E. le candidat « repentant » peut–il signifier un délai de préavis?

Il s'agit à première vue d'une question étrange. Nous sommes en effet en présence, d'une part, d'une situation où le contrat de travail ne peut commencer effectivement que beaucoup plus tard et, d'autre part, de la notion de délai de préavis, qui semble quand même impliquer que des prestations de travail seront effectivement fournies.

En la matière, il y a dès lors eu assez bien de dissensions dans la jurisprudence. Finalement, la Cour de cassation a tranché, dans un arrêt du 26 septembre 1994, et affirmé que la loi sur les contrats de travail ne prévoit nulle part qu'un préavis ne peut être donné que lorsque l'exécution du contrat a commencé (Cour de cassation, 26 septembre 1994, J.T.T., 1994, 472). La Cour du travail de Liège a cependant rouvert le débat en posant dans son arrêt du 28 juin 2001 que prester un délai de préavis est impossible avant le début d'exécution d'un contrat de travail (Cour du travail de Liège, 28 juin 2001, R.R.D. 2001, 347).

En ce qui concerne la durée de ce « délai de préavis », les principes exposés ci–dessus de la loi sur les contrats de travail s'appliquent et le travailleur sera tenu de signifier un délai de préavis d'une semaine à l'employeur (conformément à l'article 37/2 § 2 de la loi sur les contrats de travail).

## F. à quelle sanction s'expose un employeur qui ne souhaite plus engager un travailleur?

De son côté, l'employeur peut aussi changer d'avis et ne plus souhaiter débuter le contrat de travail avec le candidat à l'emploi l'ayant déjà signé.

À titre d'exemple: la situation dans laquelle un candidat plus approprié semble également intéressé par une fonction pour laquelle un contrat de travail vient tout juste d'être conclu avec un autre candidat à l'emploi.

Si l'employeur souhaite rompre le contrat de travail avec le travailleur–candidat à l'emploi avant le début du travail, il sera redevable d'une indemnité de préavis correspondant à 2 semaines de rémunération de ce travailleur.

# G. flexi–jobs

## 1. introduction

Les flexi–jobs ont été introduits dans l'Horeca le 1er décembre 2015. Les flexi–jobs font partie d'un plan plus vaste pour l'Horeca comprenant également d'autres mesures et sont destinés à venir en aide à un secteur en souffrance et plus particulièrement à atténuer les inconvénients liés à l'instauration de la caisse blanche.

Depuis le 1er janvier 2018, le système des flexi–jobs a été élargi au commerce de détail et aux pensionnés.

Un flexi–job permet de faire des à–côtés dans un des secteurs concernés pour un salaire fiscalement intéressant.

## 2. champ d'application

Initialement, les flexi–jobs étaient uniquement applicables aux travailleurs et employeurs faisant partie du champ d'application de la commission paritaire 302 (hôtels, restaurants, cafés...).

Depuis le 1er janvier 2018, les flexi–jobs ont été élargis au commerce de détail soumis aux C.P. 118.03, 119, 201, 202, 202.01, 311, 312, 314 (boulangers, bouchers, coiffeurs, supermarchés...). Depuis le 1er janvier 2018, les pensionnés (toute personne bénéficiant d'une pension de retraite, de vieillesse ou de survie) peuvent également exercer un flexi–job.

Les flexi–jobs sont également ouverts au secteur du travail intérimaire, à condition que l'utilisateur relève d'une des commissions paritaires ci–dessus.

## 3. conditions

Un flexi–job est un emploi complémentaire et suppose donc que l'on ait déjà un emploi principal.

Un certain nombre de conditions doivent donc être respectées, tant au trimestre T qu'au trimestre T–3. Le trimestre T est le trimestre au cours duquel le flexi–job est exercé, le trimestre T–3 est le 3e trimestre précédant celui du flexi–job.

Un emploi dans le cadre d'un flexi–job n'est possible que si au trimestre T–3, le travailleur concerné a travaillé auprès d'un ou plusieurs autres employeurs au moins à 4/5e d'un emploi à temps plein d'une personne de référence dans le secteur.

En outre, au trimestre T, le travailleur ne peut pas être sous contrat de travail à 4/5e ou plus auprès de l'employeur pour lequel il exerce le flexi–job. En outre, il ne peut pas se trouver dans une période couverte par une indemnité de rupture ou une indemnité compensatoire de préavis à charge de l'employeur auprès duquel il exerce le flexi–job, ni prester un préavis chez l'employeur auprès duquel il exerce le flexi–job.

## 4. formalités

### 4.1 contrat–cadre

Avant le début de la première occupation dans le cadre d'un contrat de travail flexi–job, le travailleur et l'employeur doivent établir un contrat–cadre écrit reprenant plusieurs indications:

- l'identité des parties;
- la manière dont et le délai préalable dans lequel le contrat de flexi–job doit être proposé par l'employeur au travailleur;
- une description succincte de la ou des fonction(s) exercée(s);
- le flexi–salaire.

Si aucun contrat–cadre n'est conclu ou s'il ne comprend pas toutes les mentions obligatoires, le contrat de travail conclu dans ce cadre ne peut pas être considéré comme un contrat de travail flexi–job.

### 4.2 le contrat de travail flexi–job

Outre le contrat–cadre, l'employeur et le travailleur doivent conclure un contrat de travail par occupation. Un contrat de travail pour un travailleur flexi–job est toujours un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail bien défini, et jamais à durée indéterminée. Le contrat peut être conclu oralement ou par écrit et peut être à temps plein ou à temps partiel. Un flexi–job peut être exercé avec un horaire fixe ou un horaire variable. Le contrat de travail flexi–job relève des règles de la Loi sur les contrats de travail, en dehors des exceptions prévues dans la loi sur les flexi–jobs.

## 5. dimona FLX

Pour un travailleur flexi–job, il faut effectuer une déclaration Dimona 'FLX'.

Lorsqu'il y a un contrat de travail écrit, la déclaration doit se faire par période d'occupation, et au maximum par trimestre. Étant donné qu'il faut vérifier chaque trimestre si les critères de prestation minimaux du trimestre T–3 sont respectés, la déclaration Dimona IN et OUT doit toujours se faire par trimestre.

Lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail oral, il faut effectuer une déclaration Dimona journalière mentionnant les heures de début et de fin.

## 6. le flexi–salaire

Le flexi–salaire est le salaire net que reçoit un travailleur flexi–job pour ses prestations. Le montant est convenu dans le contrat–cadre. C'est un salaire net sur lequel le travailleur ne doit pas payer d'ONSS ni d'impôts. L'employeur doit uniquement payer une cotisation patronale spéciale de 25%.

Dans le cadre d'un flexi–job, le travailleur a droit à un salaire (le brut est égal au net étant donné qu'il n'y a pas de retenues) qui ne peut pas être inférieur à 8,82 EUR par heure (montant non indexé). Avec chaque salaire, un flexi–pécule de vacances de 0,68 EUR par heure (montant non indexé, ce qui fait au total 9,50 EUR par heure) doit également être payé. En raison d'une adaptation découlant d'un dépassement d'index, à partir du 1er septembre 2018, le montant minimal du flexi–salaire horaire s'élève à 9,36 EUR et le flexi–pécule de vacances à 0,72 EUR par heure (au total 10,08 EUR).

Des suppléments éventuels pour travail de nuit ou le dimanche, par exemple, sont également dus selon les dispositions applicables.

# 03 les clauses spécifiques.

# 01 la clause d'essai

## A. définition de la clause d'essai

La clause d'essai a pour but que l'employeur et le travailleur puissent, pendant la période d'essai au début de l'exécution du contrat de travail (ou au début d'une nouvelle fonction), s'assurer que le travailleur convient pour la fonction convenue et/ou que la fonction convenue convient au travailleur.

La loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique a supprimé la clause d'essai dans les contrats de travail qui entrent en vigueur à partir du 1er janvier 2014. La clause d'essai qui, en dépit de cette suppression, serait encore incluse dans un contrat de travail, n'aurait dès lors aucun effet. Par conséquent, en cas de cessation du contrat de travail au cours de cette période d'essai illégale, les délais de préavis normaux devront être respectés.

Pour compenser la suppression de la clause d'essai, les délais de préavis à respecter par l'employeur en cas d'ancienneté inférieure à 6 mois ont été raccourcis à partir du 1er mai 2018. Si un travailleur a une ancienneté inférieure à 3 mois, l'employeur doit respecter un délai de préavis de 1 semaine seulement (et non plus 2 semaines). Pour les travailleurs ayant une ancienneté comprise entre 3 et 6 mois, un délai de préavis de 4 semaines devait être respecté par l'employeur avant le 1er mai 2018. À partir du 1er mai 2018, pour un travailleur ayant une ancienneté de 3 mois à moins de 4 mois, l'employeur doit respecter un délai de préavis de 3 semaines seulement. Pour un travailleur ayant une ancienneté de 4 mois à moins de 5 mois, l'employeur doit tout de même respecter un délai de préavis de 4 semaines. Pour un travailleur ayant 5 mois d'ancienneté à moins de 6 mois d'ancienneté, l'employeur doit enfin respecter un délai de préavis de 5 semaines à partir du 1er mai 2018.

## B. exceptions

Il existe un certain nombre d'exceptions à cette règle générale:

- Travail d'étudiant: dans ce type de contrat de travail, les 3 premiers jours de travail sont considérés automatiquement comme une période d'essai, sans qu'aucune clause écrite ne soit requise (art. 127 de la loi sur les contrats de travail). Il est important de savoir que cette période d'essai ne peut pas être prolongée (par exemple après une incapacité de travail pour cause de maladie, un congé, etc.).
- Travail intérimaire et contrats de travail temporaires: dans ce type de contrat de travail, des clauses d'essai peuvent encore être stipulées; toutefois, leur durée ne peut excéder la moitié de la durée du contrat de travail. En outre, il ne peut y avoir de périodes d'essai consécutives si un intérimaire est occupé via des contrats de travail intérimaire successifs dans la même fonction, au même poste de travail et auprès du même utilisateur. Si aucun règlement contraire n'est adopté par les parties, le principe normal consiste à considérer les 3 premiers jours ouvrables comme une période d'essai (même si rien n'est écrit sur papier) (art. 5 de la loi sur le travail intérimaire du 24 juillet 1987). Les parties peuvent également convenir explicitement qu'il n'y aura pas de période d'essai.

Durant cette période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat de travail sans préavis, ni indemnité.

# 02 la clause de non–concurrence

## A. généralités

En Belgique, le principe de la liberté du travail prévaut. Il va de soi cependant qu'un travailleur ne peut concurrencer son employeur pendant l'exécution du contrat de travail, qu'il s'agisse d'une concurrence loyale ou déloyale. À la fin du contrat de travail, le travailleur sera autorisé en principe à entrer dans une concurrence loyale avec lui. La concurrence déloyale, elle, demeure proscrite après la fin du contrat de travail, conformément à l'article 17 3° de la loi relative aux contrats de travail.

Pour autant qu'une clause de non–concurrence ait été valablement conclue, le droit du travailleur d'exercer une concurrence loyale après la fin du contrat de travail peut être soumis à des limitations.

La clause de non–concurrence est la clause par laquelle le travailleur s'engage, lors de son départ de l'entreprise, à ne pas exercer d'activités semblables, soit en exploitant lui–même une entreprise, soit en entrant au service d'un employeur concurrent. Par cette clause, on veut éviter que le travailleur ait la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée en utilisant pour lui–même ou au bénéfice d'une entreprise concurrente les connaissances propres à cette entreprise qu'il y a acquises.

Le mécanisme de la clause de non–concurrence implique que, lorsqu'une telle clause est reprise dans le contrat de travail d'un travailleur qui quitte son employeur, cet employeur doit lui payer une indemnité forfaitaire à la fin du contrat de travail. Cette indemnisation vise à dédommager le travailleur du préjudice qu'il subit du fait qu'il ne peut exercer aucune activité concurrente durant une certaine période. Si on constate ensuite que l'ancien travailleur a commis une infraction à l'interdiction de concurrence, celui–ci sera tenu de rembourser l'indemnité préalablement payée ainsi qu'un montant équivalent en supplément.

La réglementation juridique de la clause de non–concurrence diffère selon sa nature. La loi établit, en effet, une distinction entre la clause de non–concurrence « ordinaire » et la clause de non–concurrence « dérogatoire ». En outre, la clause de non–concurrence du représentant de commerce est soumise à des règles particulières.

Ce qui suit ne s'applique pas aux clauses de non–concurrence qui sont conclues après la fin du contrat de travail.

## B. la clause de non–concurrence « ordinaire »

L'employeur qui souhaite inclure une clause de non–concurrence dans le contrat de travail d'un ouvrier ou d'un employé doit procéder avec minutie. En effet, la validité d'une clause de non–concurrence est soumise à plusieurs conditions, qu'il convient de respecter strictement. Il arrive trop souvent qu'en pratique, ces clauses ne soient pas valides.

Une clause de non–concurrence implique que:
- le travailleur doit s'engager à ne pas effectuer d'activités concurrentes;
- le travailleur doit avoir la possibilité de causer un préjudice à l'entreprise pour laquelle il travaillait;
- le travailleur doit avoir acquis des connaissances particulières, dans le domaine industriel ou commercial. Ce principe est interprété de manière large dans la jurisprudence.

Si l'une de ces conditions d'existence n'est pas remplie, la clause n'est pas valide. Le non–respect de l'une de ces conditions d'existence peut être invoqué par les deux parties, c'est–à–dire l'employeur et le travailleur.

En fait, une clause de non–concurrence ne peut pas être introduite dans n'importe quel contrat de travail. Les limites salariales suivantes doivent être respectées:
- Si la rémunération annuelle totale du travailleur ne dépasse pas 34.819 euros bruts (montant en vigueur en 2019), on ne peut introduire de clause de non–concurrence dans le contrat de travail.
- Si la rémunération annuelle totale de l'employé se situe entre 34.819 euros bruts et 69.639 euros bruts (montants en vigueur en 2019), la clause ne peut s'appliquer qu'à des catégories de fonctions ou à des fonctions reprises dans la CCT sectorielle. S'il n'y a pas de CCT sectorielle, les catégories de fonctions ou fonctions auxquelles s'applique une clause de non–concurrence sont indiquées dans une CCT conclue au niveau de l'entreprise.
- Si la rémunération annuelle totale de l'employé excède 69.639 euros bruts (montant en vigueur en 2019), on peut reprendre, sans aucune limite, une clause de non–concurrence dans le contrat de travail, à moins que la possibilité en ait été exclue par une CCT sectorielle ou d'entreprise

Il faut préciser ici que la rémunération avec ses composants doit être évaluée et calculée au moment du dernier jour de travail comme le calcul de l'indemnité de licenciement. Lors de la conclusion du contrat de travail, on ne sait donc pas toujours si cette condition sera satisfaite à la fin de la relation. Si l'on souhaite prévoir une clause de non–concurrence, mais si le travailleur ne répond pas au moment de son entrée en service aux conditions, on peut néanmoins l'inclure dans le contrat. En cas d'augmentation de salaire, il est en effet possible que la clause devienne valide au moment de la cessation du contrat.

Pour savoir si une clause de non–concurrence peut être incluse dans un contrat de travail, il faut tenir compte de la limite salariale pour une occupation à temps plein au moment de la fin du contrat de travail, même si le travailleur n'exerce que des prestations à temps plein pour l'employeur à ce moment.

Le non–respect des conditions précitées relatives au salaire annuel du travailleur entraîne la nullité de la clause de non–concurrence. Cette nullité peut toutefois uniquement être revendiquée par le travailleur.

Pour être valable, la clause de non–concurrence doit satisfaire de façon simultanée aux conditions de validité suivantes:
1° Elle doit avoir trait à des activités semblables, c'est–à–dire viser d'une part des activités professionnelles chez un concurrent et d'autre part une fonction semblable à celle qui est exercée chez l'employeur actuel.
2° Elle doit être géographiquement limitée aux endroits où le travailleur peut faire réellement concurrence à l'employeur, vu la nature de l'entreprise et son rayon d'action. En tout cas, la clause ne peut porter plus loin que le territoire belge.
3° La durée de la clause de non–concurrence

ne peut dépasser les 12 mois, à compter du jour où la relation de travail a pris fin.

4° Elle doit prévoir le paiement d'une indemnité compensatoire unique et forfaitaire par l'employeur. Le montant minimal dont l'employeur est redevable à son ancien salarié est égal à la moitié du salaire brut du travailleur correspondant à la durée d'application de l'interdiction de concurrence. Le calcul du salaire annuel sur la base duquel l'indemnité doit être calculée est le même calcul que dans le budget de l'indemnité de préavis. Si, après le versement de l'indemnité forfaitaire compensatoire, le travailleur enfreint néanmoins la clause de non–concurrence et que l'employeur peut également le prouver de manière efficace, il doit payer le montant perçu et un montant équivalent à l'employeur. Il est extrêmement important pour l'employeur de prendre en compte le fait qu'il ne dispose que d'un an après la fin définitive du contrat de travail pour introduire ses requêtes.

5° La clause doit être rédigée dans un écrit (par exemple dans le contrat de travail ou en faisant référence dans le contrat de travail à l'intégralité et à la validité de la clause de non–concurrence reprise dans le règlement de travail).

6° Les conditions de langue doivent être respectées.

Ces conditions sont prescrites à peine de nullité de la clause de non–concurrence. Si une ou plusieurs de ces conditions ne sont pas remplies, la clause de non–concurrence sera donc réputée non écrite.

attention !
La violation de ces conditions de validité ne peut être invoquée que par le travailleur.

En ce qui concerne ces conditions de validité, le travailleur a donc le choix: soit il invoque la nullité de la clause de non–concurrence, il pourra alors aller travailler sans problème chez un concurrent. Il peut aussi décider de respecter néanmoins cette clause de non–concurrence: il pourra alors réclamer l'indemnité compensatoire prévue à son ancien employeur.

Des règles spécifiques s'appliquent toutefois aux conditions linguistiques (voir chapitre 2.3).

Il est également important de noter que, même si la clause de concurrence est conforme aux conditions énumérées ci–dessus, cette clause restera sans effet si le contrat est résilié, soit au cours des six premiers mois de l'exécution du contrat de travail, soit après, par l'employeur sans motif grave ou par le travailleur pour motif grave.

## C. la clause de non–concurrence dérogatoire

Il peut être dérogé à certaines conditions de validité de la clause de non–concurrence esquissées ci–dessus. Cette possibilité revient toutefois aux entreprises:

- qui ont un champ d'action international ou d'importants intérêts économiques, techniques ou financiers sur les marchés internationaux;
- ou qui disposent d'un service propre de recherches.

En outre, on ne peut faire usage de cette dérogation qu'envers les employés occupés dans des fonctions leur permettant d'acquérir, directement ou indirectement, la connaissance de pratiques propres à l'entreprise et dont l'utilisation en dehors de l'entreprise peut être préjudiciable à cette dernière.

Si ces conditions sont remplies, on peut déroger sur 3 plans aux règles qui s'appliquent à la clause de non–concurrence « ordinaire »:

- l'application de la clause peut porter plus loin que le territoire belge (la liste des pays concernés doit faire l'objet d'une liste limitative);
- la durée de l'interdiction de concurrence peut être supérieure à 12 mois (mais ne peut être d'une durée déraisonnable);
- la clause peut aussi produire ses effets s'il

est mis fin au contrat de travail au cours des six premiers mois de l'exécution du contrat de travail par l'employeur sans motif grave à condition que les parties l'aient expressément convenu dans la clause.

La reprise d'une clause de non–concurrence dérogatoire dans le contrat de travail ne signifie donc pas pour autant que toutes les dérogations autorisées précitées s'appliquent automatiquement. Seules les dérogations par rapport auxquelles les parties ont expressément conclu un accord s'appliqueront.

attention !
On ne peut convenir d'aucune clause de non–concurrence dérogatoire avec des ouvriers ou des représentants de commerce.

## D. la clause de non–concurrence du représentant de commerce

La clause de non–concurrence reprise dans le contrat de travail du représentant de commerce est soumise à des conditions de validité spéciales mais ces conditions sont un peu plus souples que pour la clause de non–concurrence pour les ouvriers et les employés.

Tout d'abord, il n'y a qu'une seule limite salariale: si la rémunération annuelle totale ne dépasse pas 34.819 euros bruts (montant en vigueur en 2019), on ne peut convenir d'aucune clause de non–concurrence. Si la rémunération annuelle est supérieure, on peut reprendre une clause de non–concurrence dans le contrat de travail, à condition que la clause se rapporte à des activités semblables, ne soit pas supérieure à 12 mois et se limite à la région dans laquelle le représentant de commerce exerce son activité. La clause doit aussi être couchée par écrit et doit satisfaire aux conditions de langue.

L'indemnité prévue au contrat en cas de violation de la clause de non–concurrence par le représentant de commerce ne peut être supérieure à une somme égale à trois mois de rémunération. L'employeur peut toutefois réclamer une indemnité plus élevée, à condition de prouver l'existence et l'ampleur du dommage réellement subi.

Pour les représentants de commerce, il n'est pas prévu de paiement d'une indemnité unique et forfaitaire compensatoire par l'employeur.

En outre, la clause de concurrence restera sans effet si le contrat est résilié au cours des six premiers mois de la mise en œuvre du contrat de travail par l'employeur sans motif grave ou par le représentant commercial pour motif grave.

La loi stipule encore que l'indemnité forfaitaire due par le représentant de commerce en cas de violation de la clause de non–concurrence ne peut être supérieure à une somme égale à 3 mois de rémunération. L'employeur peut certes réclamer une indemnité plus élevée, mais il doit alors prouver l'existence et l'ampleur de son dommage.

attention !
Quand une clause de non–concurrence est insérée dans le contrat de travail d'un représentant de commerce, il y a présomption que le représentant a apporté une clientèle. Selon la jurisprudence actuelle, cette présomption est faite en faveur du représentant de commerce même si la clause de non–concurrence ne remplit pas les conditions prescrites et est donc en réalité invalide. Ce renversement de la charge de la preuve peut avoir de l'importance si le représentant de commerce réclame une indemnité d'éviction.

## E. la renonciation à une clause de non–concurrence valide

Un employeur peut toujours renoncer à une clause de non–concurrence parfaitement valide qui s'applique à un ouvrier, à un employé ou à un représentant de commerce. Cette renonciation doit s'effectuer dans les 15 jours calendrier qui suivent la date effective de la fin du contrat de travail. D'un point de vue strictement juridique, cette renonciation peut être faite oralement ou par simple lettre. Il est cependant hautement conseillé de la signifier au travailleur par lettre recommandée, afin d'éviter toute discussion sur la réalité de la renonciation. L'employeur porte en effet la charge de la preuve de sa renonciation. Cette preuve peut être apportée par toutes voies de droit.

attention !
Il est essentiel de vérifier à chaque licenciement s'il est indiqué ou non de renoncer à la clause de non–concurrence afin d'entreprendre rapidement, le cas échéant, les actions nécessaires. En effet, si l'employeur n'y renonce pas explicitement pendant le délai imparti, il restera irrémédiablement lié par la clause de non–concurrence. Et cela, même s'il n'avait pas l'intention de la faire jouer. Le simple fait de ne pas avoir payé l'indemnité convenue ne permet pas de déduire que l'employeur a renoncé à la clause de non–concurrence. En omettant de renoncer à la clause de non–concurrence, l'employeur s'expose donc à la pénible obligation de verser jusqu'à 6 mois de rémunération à un ancien salarié dont il ne craint absolument pas la concurrence...

Si l'employeur n'a pas renoncé à la clause de non–concurrence ou ne l'a pas fait dans les délais, l'indemnité prévue est due sans qu'il faille encore vérifier si le travailleur subit ou non un dommage du fait de devoir obligatoirement respecter la clause de non–concurrence.

Pour sa part, un travailleur ne peut pas non plus, tant que l'employeur n'a pas renoncé à la clause de non–concurrence, renoncer valablement à l'indemnité de non–concurrence prévue avant l'expiration du délai de 15 jours après la cessation du contrat de travail.

Lors de la rédaction de la clause de non–concurrence, il est recommandé de s'assurer qu'aucune condition supplémentaire ne soit convenue entre les parties pour renoncer à la clause de non–concurrence. Si, par exemple, l'employeur et le travailleur conviennent dans la clause de non–concurrence que la clause de non–concurrence peut être annulée par écrit dans un délai de 15 jours, l'employeur ne peut y renoncer que par écrit et, si nécessaire, il doit être en mesure de prouver qu'il a renoncé par écrit. Conformément à la jurisprudence applicable, les parties sont donc liées par les accords contractuels qu'elles auraient conclus au sujet du renon.

## F. exemple

La validité d'une clause de non–concurrence ne dépend pas seulement du texte de la clause elle–même, mais aussi d'autres circonstances, comme la rémunération du travailleur. Le texte d'une clause de non–concurrence courante pourrait se présenter comme suit:

À l'issue du contrat de travail et pendant une période de (x)* mois qui suivent son départ, le salarié s'engage à ne pas exercer d'activités similaires, soit pour son propre compte, soit en entrant au service d'un employeur concurrent**.

Cette interdiction de concurrence s'étend à la totalité du territoire belge ***.

L'application de cette clause donne lieu au paiement d'une indemnité forfaitaire de (x/2) mois de salaire par l'employeur, sauf si l'employeur renonce, dans un délai de quinze jours après la cessation du contrat de travail, à l'application de cette clause.

Cette clause est sans effet lorsqu'il est mis fin au contrat de travail au cours des six premiers mois de la mise en œuvre du contrat de travail

par l'employeur sans motif grave ou par le salarié pour motif grave.

Si cette clause est d'application et que l'employeur n'y a pas renoncé, le travailleur doit, en cas de violation de ces dispositions, rembourser à l'employeur l'indemnité et en outre, verser un montant égal à titre de dédommagement. L'employeur se réserve le droit de réclamer un dédommagement plus élevé si les dommages réels ne sont pas couverts entièrement par l'indemnité forfaitaire.

* (x = maximum 12)
** (on peut éventuellement définir les types d'activités prohibées et éventuellement limiter la clause à certains concurrents)
*** (si le travailleur est en mesure de faire concurrence à son employeur sur tout le territoire)

## G. intérêt de la clause de non–concurrence comme technique de rétention

L'expérience apprend qu'une clause de non–concurrence ne donne pas toujours le résultat espéré par l'employeur. En effet, un employeur ne peut reprocher à son ancien travailleur une infraction à la clause de non–concurrence que s'il en fournit la double preuve. Il doit non seulement être prouvé que l'ancien travailleur exerce chez son nouvel employeur au moins des travaux semblables, mais il faut aussi que l'employeur prouve que ce nouvel employeur est un concurrent.

Il est généralement difficile de fournir cette preuve. Le travailleur qui entre au service d'un employeur concurrent en violation de la clause de non–concurrence, sait en effet souvent qu'il viole ses engagements et essaiera, par conséquent, de donner l'impression, au moins au monde extérieur, qu'il exerce chez son nouvel employeur des tâches qui n'ont rien à voir avec les activités qu'il exerçait auparavant.

En outre, la clause de non–concurrence n'est pas vraiment la technique de rétention la plus appropriée, du fait que l'employeur essaie précisément de lier le travailleur en lui prétendant dès le début que, s'il enfreint l'interdiction de concurrence, il devra payer une indemnité considérable. On peut supposer que ce n'est pas particulièrement motivant.

Ce qui précède ne signifie toutefois pas qu'une clause de non–concurrence soit totalement absurde. Il existe probablement des situations dans lesquelles l'employeur a de bonnes raisons d'empêcher le passage de ses travailleurs à la concurrence. Dans de telles situations, la clause n'exerce pas une fonction de rétention, mais bien une fonction préventive, qui permet d'éviter que l'expérience et de précieuses connaissances ne tombent entre les mains de la concurrence.

En outre, dans les 15 jours suivant la fin du contrat de travail, l'employeur peut toujours renoncer à l'application de la clause de non–concurrence. La clause représente alors plutôt une arme psychologique, destinée à empêcher un travailleur de préparer un passage à la concurrence pendant l'exécution du contrat de travail.

# 03 la clause d'écolage

## A. définition

Par clause d'écolage, on entend la clause par laquelle le travailleur, bénéficiant dans le cours de l'exécution de son contrat de travail d'une formation aux frais de l'employeur, s'engage à rembourser à ce dernier une partie des frais de formation en cas de départ de l'entreprise avant l'expiration d'une période convenue.

Auparavant, la validité de la clause d'écolage faisait couler beaucoup d'encre. On avançait, en effet, que la clause d'écolage ne serait pas valable parce qu'elle empêche justement l'exercice du droit du travailleur à donner sa démission. Pour lever cette incertitude juridique, un nouvel article 22 bis a été ajouté à la Loi sur le Contrat du Travail du 3 juillet 1978.

## B. intérêt de la clause d'écolage comme technique de rétention

La pratique montre qu'une clause d'écolage peut rendre de bons services comme technique de rétention, du moins à court terme. En effet, les travailleurs ont moins tendance à envisager de passer chez un nouvel employeur lorsqu'ils prennent conscience que ce passage peut avoir des conséquences financières désagréables.

## C. champ d'application et conditions

### a. Champ d'application

La clause d'écolage peut être prévue dans tout contrat de travail conclu pour une durée indéterminée.

Par CCT conclue au sein de l'organe paritaire compétent et rendue obligatoire par arrêté royal, certaines catégories de travailleurs et de formations peuvent être exclues de l'application de la clause d'écolage.

La clause d'écolage est réputée inexistante et ne peut être appliquée dans les cas suivants:

- lorsque la rémunération annuelle est inférieure à 34.819 euros bruts (montant pour 2019). Toutefois, depuis le 10 novembre 2018, cette condition salariale ne s'applique plus aux travailleurs exerçant un métier en pénurie figurant sur la liste régionale de la région où le travailleur en question est employé. Les listes des métiers en pénurie peuvent être consultées en Flandre via le site web www.vdab.be, pour Bruxelles via le site web iamb.actiris.be et en Wallonie via le site web www.leforem.be.

Si le travailleur exerce l'un de ces métiers, il sera donc possible de conclure valablement une clause d'écolage entre employeur et travailleur, même si le salaire annuel du travailleur est inférieur à 34819 euros bruts (montant pour 2019). Toutes les autres conditions de la clause d'écolage continuent de s'appliquer, même si le travailleur exerce l'un de ces métiers. –

- lorsqu'il ne s'agit pas d'une formation spécifique permettant d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles

pouvant, le cas échéant, être valorisées également en dehors de l'entreprise. Il ne peut donc être question de prévoir une clause d'écolage dans le cadre d'une formation visant à informer un nouvel engagé de la marche courante des affaires dans l'entreprise. En suivant cette formation, le travailleur doit réellement pouvoir améliorer sa position dans le marché du travail;
- lorsque la formation dispensée au travailleur se situe dans le cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice de la profession pour laquelle il a été engagé;
- lorsque la formation n'atteint pas une durée de 80 heures;
- lorsque la valeur de la formation est inférieure au double du salaire minimum garanti, c'est-à-dire 3187,62 euros (1593,81 euros x 2 = montant à partir du 1er septembre 2018).

### b. conditions de forme

La clause d'écolage doit sous peine de nullité être conclue par écrit pour chaque salarié, au plus tard au moment où il commence effectivement sa formation. Il n'est donc pas indispensable que la clause soit prévue dans le contrat de travail au moment de l'engagement du travailleur. Il suffit en effet d'établir la clause par écrit au plus tard au moment où la formation commence.

Il est donc de facto nécessaire pour un employeur de refuser à un travailleur de commencer une formation tant que la clause d'écolage n'a pas été signée.

### c. conditions de contenu

La clause d'écolage doit contenir les éléments suivants:
- la description, la durée et le lieu de la formation;
- les coûts de la formation ou à défaut, s'il n'est pas possible de déterminer ces coûts, les éléments qui permettent de les évaluer. La rémunération due au travailleur concerné dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ainsi que les frais de transport ou de résidence ne peuvent être inclus dans les coûts de la formation;
- la date de début et la date de fin de la période pendant laquelle il sera fait application de la clause d'écolage;
- les frais de la formation à rembourser par le travailleur. Ces montants doivent être dégressifs sur la base de la durée de validité de la clause d'écolage et ne peuvent être supérieurs à certains plafonds (point 3.C.e).

Ces mentions peuvent être modifiées ou complétées par arrêté royal. La loi elle-même ne prévoit pas de sanction précise en cas de non-reprise de ces conditions de contenu.

### d. durée de validité de la clause

La durée de validité de la clause d'écolage ne peut excéder 3 ans. Cette durée doit être fixée par les parties en tenant compte du coût et de la durée de la formation.

Lorsque la formation donne lieu à la délivrance d'une attestation, la date de début de la validité de la clause d'écolage coïncide avec la délivrance de cette attestation. Le fait que la clause ne puisse, dans ce cas, pas être valable pendant la formation elle-même sur la base de la lecture purement légale, n'est justifié d'aucune manière dans les préparations parlementaires. Les différents avis de la théorie du droit confirment dès lors que cette disposition introduit une différence non fondée dans la loi. Si la formation ne donne pas lieu à la délivrance d'une attestation, les parties peuvent décider que la clause coïncide avec le début de la formation.

### e. montant du remboursement à charge du travailleur

Le montant du remboursement dû par le travailleur en cas de non-respect de la période convenue dans la clause d'écolage ne peut excéder:
- 80% des coûts de la formation en cas de départ du travailleur avant le tiers de la période convenue;
- 50% des coûts de la formation en cas de départ du travailleur dans la période comprise entre le tiers et les deux tiers au

plus tard de la période convenue;
- 20% des coûts de la formation en cas de départ du travailleur au–delà des deux tiers de la période convenue.

Toutefois, ce montant ne peut en aucun cas excéder 30% de la rémunération annuelle du travailleur.

Par ailleurs, ce montant concerne les coûts de formations réellement exposés. Il ne peut s'agir d'une sanction disciplinaire contre le travailleur.

Même si l'article 22 bis de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail n'en fait pas mention, il serait utile que les parties se mettent d'accord, dans la clause d'écolage, sur les éventuelles modalités de remboursement des frais de formation dans le cas où le travailleur ne suit pas régulièrement la formation sans raison valable ou qu'il l'interrompt, mais aussi s'il quitte l'entreprise dans le courant de la formation. Ces modalités pourraient cependant tomber sous le coup de l'article 6 de la loi sur les contrats de travail. Cet article très vague interdit globalement toute clause qui conduirait à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.

### f. non–application de la clause

Une clause qui respecte les conditions de forme et de contenu résumées ci–dessus ne pourra cependant pas être invoquée par l'employeur quand il est mis fin au contrat de travail dans les cas suivants:
- lors d'un licenciement normal par l'employeur sans motif grave;
- lors d'une démission du salarié pour motif grave;
- quand le contrat de travail prend fin dans le cadre d'une restructuration, telle que visée par la loi sur le Pacte des générations (selon les travaux parlementaires, il semble que cette troisième hypothèse soit limitée au cas où le travailleur donne sa démission en conséquence d'une restructuration).

## D. qu'en est–il du diplôme?

Le travailleur demeure le détenteur des diplômes ou des certificats qu'il a obtenus dans le cadre de ces formations et il doit disposer de l'original de ces documents ou d'une copie authentifiée par l'instance de formation. Cette règle est d'application que la clause d'écolage soit exercée ou non.

## E. remarque générale

Vu que l'article 22bis de la loi sur les contrats de travail laisse encore plusieurs questions sans réponse, en particulier en ce qui concerne les conséquences en cas de défaut de satisfaction à certaines conditions, il convient d'attendre la justice pour ici compléter ce point. Jusqu'à présent, il n'y a que peu de décisions déjà publiées concernant l'article 22bis de la loi sur les contrats de travail

Selon la jurisprudence actuelle, il ressort de l'article 22bis § 2 et 3 de la loi sur les contrats de travail que si la date de début de la clause d'écolage est déterminée à une date antérieure à la délivrance du certificat de formation, cette date est automatiquement reportée à la date de délivrance du certificat (tribunal du travail Bruxelles 5 juin 2012, Chron. Soc. 2014, afl. 3, 155).

# F. Modèle de clause d'écolage

CLAUSE D'ÉCOLAGE

ENTRE:
Représenté par
Dénommé ci–après « l'employeur »

ET:
Dénommé ci–après « le salarié »

IL EST CONCLU CE QUI SUIT:

## Article 1

L'employeur s'engage à faire suivre à ses frais au salarié les formations spécifiques suivantes dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail:

.....

(description de la nature et de la finalité de la formation).

Les nouvelles connaissances qui seront acquises par le salarié lui permettront

.....

(nouvelles compétences professionnelles qui seront acquises par le salarié grâce à cette formation)

La formation durera au total..... heures/semaines/mois1 et se déroulera à .....

Le prix total2 de cette formation est évalué
– à € .....
OU
– suivant les modalités suivantes ..... (Si le prix ne peut être déterminé dans sa totalité, il y a lieu de reprendre ici les différents éléments du coût permettant d'évaluer la valeur de la formation. Les frais de déplacement ou de séjour ne font pas partie des coûts de la formation, encore moins la rémunération due au salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail).

(1) la formation doit durer au minimum 80 heures
(2) la valeur de la formation doit atteindre au moins 3187,62 euros (depuis le 1er septembre 2018).

## article 2

La présente clause d'écolage est en vigueur à partir ..... (lorsque la formation donne lieu à la délivrance d'une attestation, la date de début de la validité de la clause d'écolage coïncide avec la délivrance de cette attestation. Si ce n'est pas le cas, les deux parties peuvent déterminer elles–mêmes la date de début, par exemple à la signature de la clause d'écolage) et a une durée de validité de ..... (cette durée doit être en relation avec le prix et la durée de la formation elle–même mais ne peut dépasser en aucun cas trois ans).

## article 3

S'il met fin au contrat de travail avant l'échéance de la validité de cette clause ou s'il est licencié pour motif grave dans le même délai, le travailleur s'engage à rembourser à l'employeur une partie du coût de cette formation spécifique à concurrence d'un montant égal à:
– .....% des coûts de la formation si le salarié quitte l'entreprise avant le tiers de la période convenue; (ne peut excéder 80% des coûts réel de la formation);
– .....% des coûts de la formation si le salarié quitte l'entreprise entre le tiers et les deux tiers de la période convenue; (ne peut excéder 50% des coûts réels de la formation);
– .....% des coûts de la formation si le salarié quitte l'entreprise dans la troisième année de la période convenue de trois ans; (ne peut excéder 50% des coûts réels de la formation),

selon les modalités suivantes:

(description du délai de remboursement, fractionnement éventuel du remboursement, mention du numéro de compte...)

Le montant du remboursement ne peut en aucun cas excéder 30% de la rémunération annuelle du salarié.

Article 4

La présente clause d'écolage ne produit aucun effet quand il est mis fin au contrat de travail au cours des six premiers mois d'exécution du contrat de travail par l'employeur sans motif grave.

La présente clause d'écolage ne produit aucun effet non plus quand il est mis fin au contrat de travail, pendant la période d'essai, ou après la période d'essai par le salarié pour motif grave ou en conséquence d'une restructuration comme le prévoit la loi sur le pacte des générations.

Article 5

Le salarié demeure le détenteur des diplômes ou des certificats qu'il a obtenus dans le cadre de ces formations et il doit disposer de l'original de ces documents ou d'une copie authentifiée par l'instance de formation. Cette règle est d'application que la clause d'écolage soit exercée ou non.

Article 6

Les parties conviennent expressément que la présente clause d'écolage fait partie intégrante du contrat de travail conclu entre elles.

Fait le..... à....., en 2 exemplaires, chacune des parties reconnaissant avoir reçu le sien.

L'employeur Le salarié

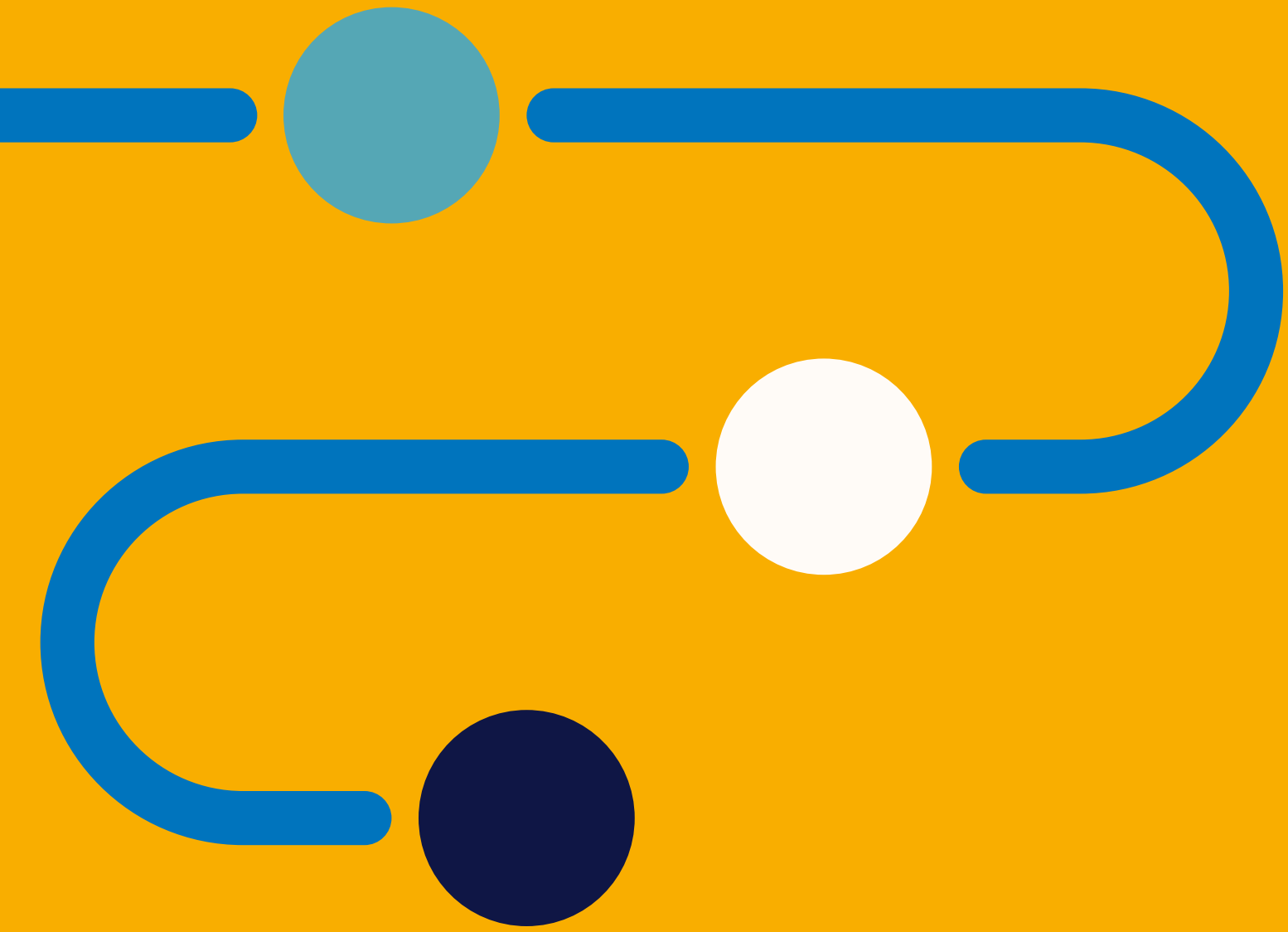
(signature, précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

# 03 accord relatif au délai de préavis

En règle générale, les délais de préavis que l'employé doit respecter pour mettre fin à son contrat de travail sont beaucoup plus courts que les délais que son employeur doit respecter. Pour lier les membres de son personnel à l'entreprise, un employeur pourrait songer à introduire dans le contrat de travail des clauses qui prolongent les délais de préavis à respecter par les employés.

Il est important de se rappeler que les délais de préavis stipulés dans la Loi sur les contrats de travail (art. 37 & s.) ont un caractère obligatoire. En d'autres termes, les parties ne sont pas autorisées à stipuler des délais moins favorables. Les délais prévus par la loi doivent dès lors être respectés. Toute dérogation en faveur du salarié doit être convenue valablement.

# 04 le règlement de travail.



# introduction

Outre le contrat de travail et les conventions collectives de travail au niveau de l'entreprise ou au niveau sectoriel, le règlement de travail est, au niveau de l'entreprise, une importante source de droits et d'obligations pour les travailleurs et les employeurs.

La rédaction, la modification et l'application du règlement de travail sont réglées par la loi du 8 avril 1965 instaurant les règlements de travail (loi sur les règlements de travail). Cette loi et ses arrêtés d'exécution désignent d'abord les personnes devant disposer d'un règlement de travail et règlent ensuite aussi le contenu obligatoire du règlement de travail et la façon dont ce dernier doit être mis en place et modifié.

La loi stipule que chaque employeur (au sens de la loi) doit établir un règlement de travail et que l'employeur et le travailleur sont liés par les dispositions qui y figurent (article 4 de la Loi sur le Contrat du Travail). L'obligation de rédiger un règlement de travail s'applique tant pour les employeurs qui exercent leurs activités sous la forme d'une société que pour les employeurs agissant comme personnes physiques. Même les employeurs qui n'emploient qu'une seule personne sont tenus de rédiger un règlement de travail. Les sociétés étrangères qui ne disposent même que d'un bureau en Belgique et les associations sans but lucratif doivent également disposer d'un règlement de travail si elles occupent du personnel.

Dans la hiérarchie des normes sur le droit du travail, le règlement de travail prime sur le contrat de travail oral et l'usage, mais est inférieur au contrat de travail écrit. Ainsi, l'on peut en principe s'écarter de certaines dispositions du règlement de travail en cas de contrats de travail individuels écrits.

La loi sur les règlements de travail n'oblige pas l'employeur à utiliser le même règlement de travail pour tous les travailleurs. L'article 5 de la loi relative aux règlements de travail offre en effet à l'employeur la possibilité d'établir des règlements de travail séparés pour les différentes catégories de travailleurs et pour les différents départements de l'entreprise. On peut, par conséquent, établir différents règlements de travail pour les ouvriers et les employés à la condition que le principe d'égalité soit respecté et que la différence qui est faite repose sur des critères objectifs et raisonnables (Tribunal du travail Bruxelles, 7 juin 1997, J.T.T. 1997, 325). Par exemple, il est également possible d'élaborer des règlements de travail distincts pour les travailleurs à domicile qui effectuent leur travail depuis leur domicile.

Notre but n'est pas d'énumérer en détail toutes les mentions obligatoires du règlement de travail. Nous nous limiterons à celles qui nécessitent des explications plus détaillées

parce qu'elles peuvent poser des problèmes dans la pratique ou parce que certains aspects de la réglementation sont moins bien connus. Nous examinerons aussi quelles mentions utiles mais facultatives peuvent être intégrées au règlement de travail. Nous décrirons ensuite quelle procédure il convient de respecter lors de l'introduction et de la modification des règlements de travail. Nous aborderons enfin quelques aspects particuliers de la réglementation du règlement de travail.

# 01 mentions obligatoires et facultatives

## A. Les mentions obligatoires

Article 6 et s. de la loi sur les règlements de travail énumère de façon exhaustive les mentions obligatoires qui doivent être reprises dans le règlement de travail.

Si un règlement de travail doit être établi, il doit en tout cas comprendre les mentions obligatoires suivantes:

1 les horaires de travail (y compris à temps partiel) avec la mention du début et de la fin de la journée de travail, l'horaire et la durée des pauses et les jours d'interruption régulière du travail;
2 les modes de mesurage et de contrôle du travail pour déterminer la rémunération;
3 le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération;
4 les noms des membres du conseil d'entreprise;
5 les noms des membres du comité de prévention et de protection au travail;
6 les noms des membres de la délégation syndicale;
7 les comportements qui peuvent entraîner la rupture du contrat de travail pour motif grave;
8 les droits et obligations du personnel de surveillance;
9 les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent;
10 les recours ouverts aux travailleurs concernant les sanctions disciplinaires;
11 les règles de fixation des délais de préavis ou renvoi aux prescriptions légales en la matière;
12 la durée des vacances annuelles, leurs modalités d'attribution ou la référence aux textes légaux les fixant;
13 l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins;
14 l'endroit où se trouve la boîte de secours;
15 les noms des médecins désignés par l'employeur à qui peut s'adresser la victime d'un accident de travail;
16 l'adresse des services régionaux d'inspection compétents;
17 la mention des CCT conclues au sein de l'entreprise;
18 la liste des 10 jours fériés légaux;
19 le régime de pension personnel pour les salariés en l'absence d'organes sociaux;
20 les coordonnées du Fonds de sécurité d'existence;
21 les coordonnées du secrétariat social;
22 les coordonnées du fonds d'allocations familiales;

23 les coordonnées de la caisse de vacances annuelles;
24 les coordonnées de l'assureur contre les accidents du travail;
25 les coordonnées du service externe de Prévention et de protection au travail;
26 le numéro d'affiliation à l'ONSS;
27 le numéro de commission paritaire;
28 l'endroit où est affichée la loi portant sur la Banque carrefour;
29 la mention des jours de repos pour compenser le travail du dimanche;
30 le nom du conseiller en prévention du service interne de Prévention et de protection au travail; et éventuellement le nom des personnes de confiance.
31 le texte complet de la CCT n° 25 concernant l'égalité de rémunération entre hommes et femmes;
32 les mesures contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel;
33 la possibilité de supprimer ou de modifier le crédit–temps en cas d'absence d'organes sociaux;
34 la politique de prévention en matière d'alcool et de drogue conformément à la CCT n° 100 dans l'entreprise;
35 Identité du service d'archivage électronique.
36 les heures et les modalités d'accès des équipements sociaux (par exemple les vestiaires, le réfectoire, les toilettes, ...)
37 l'attestation de consultation régulière du personnel .

Ces mentions obligatoires doivent être reprises dans le règlement de travail pour autant que la nature et l'organisation de l'entreprise l'exigent. Par exemple, si l'on ne travaille pas le dimanche dans l'entreprise, les jours de repos compensatoires à ces dimanches ne doivent pas être inclus dans le règlement.

Si l'employeur devait ne pas avoir inclus certaines informations obligatoires dans le règlement de travail, il peut, conformément à l'article 201 du code pénal social, être passible d'une sanction de niveau 1 (à savoir une amende administrative de 10 euros à 1000 euros) ou d'une sanction de niveau 2 (à savoir une amende administrative de 400 euros à 4000 euros ou une amende administrative de 200 euros à 2000 euros).

Les mentions suivantes méritent plus d'attention:

### a. l'horaire de travail des travailleurs (à temps partiel)

Le règlement de travail doit impérativement mentionner le début et la fin de la journée de travail ordinaire, le moment et la durée des temps de repos et les jours d'interruption régulière du travail (article 6, §1, °1 de la Loi sur les règlements de travail).

Si l'employeur occupe des travailleurs à temps partiel, ces mentions obligatoires doivent être reprises séparément pour chaque régime de travail à temps partiel. Comme la procédure de modification du règlement de travail est peu flexible, il est recommandé de reprendre dans le règlement de travail autant d'horaires de travail à temps partiel que possible. L'inspection des lois sociales est en effet d'avis qu'il n'est pas permis à l'employeur d'annexer des horaires de travail (à temps partiel) et des régimes de travail au règlement de travail sans suivre la procédure de modification du règlement de travail.

La loi sur les règlements de travail offre toutefois une certaine flexibilité en cas de modification temporaire des dispositions du règlement de travail qui règlent le début et la fin de la journée de travail ordinaire et les temps de repos. En cas de modification temporaire de ces dispositions, la procédure de modification du règlement de travail ne doit, en effet, pas être suivie. L'employeur qui souhaite toutefois faire appel à cette dérogation est obligé d'avertir ses travailleurs de cette dérogation au moins 24 heures à l'avance. Cet avis, daté et signé, doit être affiché dans les locaux de l'entreprise et doit mentionner la date d'entrée en vigueur du régime modifié.

Si l'entreprise devait appliquer des horaires flottants conformément à l'article 20ter de la loi sur le travail, le règlement de travail doit également indiquer le début et la fin de la période d'essai, la durée de flottement et la durée des pauses, ainsi que la durée maximale journalière et hebdomadaire du travail, la durée moyenne du travail journalier, le début et la fin de la période pendant laquelle la durée moyenne de travail hebdomadaire doit

être respecté, les règles et les conditions de récupération au cours de la période de référence, ainsi que les sanctions spécifiques éventuelles en cas de non–respect par le travailleur des règles relatives aux horaires flottants. Veuillez noter que l'employeur doit également joindre au contrat de travail une annexe reprenant les règles relatives aux horaires flottants et les énonçant de manière concrète. En outre, cette annexe aux contrats de travail doit faire partie intégrante du règlement de travail, ce qui signifie que la plupart des règles relatives aux horaires flottants devront en fait être incluses deux fois dans le règlement de travail.

### b. les jours fériés légaux

On sait que le règlement de travail doit mentionner les dates des dix jours fériés légaux. Cette obligation n'est pas imposée par la loi sur les règlements de travail, mais par l'article 13, § 1er, de la loi relative aux jours fériés du 4 janvier 1974. Un employeur doit chaque année avant le 15 décembre faire connaître les jours de remplacement des jours fériés qui tombent un dimanche ou un jour férié. Le même article de la loi oblige aussi l'employeur à conserver en annexe du règlement de travail une copie de l'avis affiché dans l'entreprise reprenant les jours de récupération des jours fériés. Cela vaut encore pour l'avis expliquant les règles applicables pour les récupérations attribuées pour cause de travail effectué un jour férié.

### c. les droits et devoirs du personnel de surveillance

Le règlement de travail doit définir les droits et devoirs du personnel de surveillance. On sous–estime souvent l'importance de cette mention. Il est en effet recommandé de reprendre dans le règlement de travail une description détaillée et circonstanciée des mesures de contrôle que l'employeur peut utiliser. Lorsque l'employeur utilise une mesure déterminée non reprise dans le règlement de travail, on risque en effet de considérer la mesure comme illégale. C'est pourquoi il est conseillé de mentionner dans le règlement, par exemple, l'existence d'un contrôle des entrées et des sorties au cours duquel les vêtements et les biens des travailleurs peuvent être fouillés, l'utilisation de caméras et les modes de contrôle sur l'utilisation du réseau Internet et des courriers électroniques.

### d. les sanctions disciplinaires

La plupart des règlements de travail déterminent de manière classique les peines, le montant et l'affectation des amendes et les manques qu'elles punissent. Les règlements de travail contiennent aussi une description de la procédure disciplinaire et notamment du recours que les travailleurs peuvent introduire s'ils souhaitent formuler une plainte ou faire une remarque au sujet des sanctions disciplinaires que l'employeur leur a infligées.

Les sanctions disciplinaires possibles sont, par exemple, la réprimande verbale, l'avertissement écrit et le licenciement (pour motif grave ou non). La dégradation et la mutation semblent moins souhaitables, puisque ces sanctions peuvent être assimilées à une modification unilatérale et substantielle d'une condition de travail essentielle, qui, le cas échéant, peut être considérée comme une rupture de contrat à charge de l'employeur. Tout cela doit être apprécié de manière concrète. Il est manifeste que l'amende est entrée en désuétude en tant que sanction disciplinaire.

En tout cas, il est recommandé d'énumérer toutes les sanctions disciplinaires possibles dans le règlement de travail. L'article 16 de la loi sur les règlements de travail stipule en effet que seules les sanctions définies par ce règlement peuvent être infligées.

attention !
Au point de vue de la procédure disciplinaire, la loi sur les règlements de travail stipule que les sanctions doivent être notifiées par l'employeur au(x) travailleur(s) concerné(s) au plus tard le premier jour ouvrable suivant la constatation de la faute. Cette sanction est prescrite sous peine de nullité. Autrement dit, si la sanction devait ne pas être infligée à temps, le travailleur pourra la faire annuler et elle sera réputée n'avoir jamais été infligée. Conformément à la décision de la Cour de Cassation, l'employeur n'est pas obligé de notifier cette décision par écrit au travailleur

(Cass. 10 octobre 1994, J.T.T. 1995, 227). L'article 17 de la loi relative aux règlements de travail ne prescrit pas, sous peine de nullité, d'exigences de forme qui devraient être suivies lors de la mise au courant d'une sanction. Bien entendu, l'employeur a tout intérêt cependant à informer le travailleur à temps et par écrit de la sanction, puisqu'il incombe à l'employeur de prouver que la sanction a été infligée en temps opportun. La loi oblige aussi l'employeur à inscrire la peine infligée dans un registre reprenant, en plus du nom du travailleur concerné, la date, le motif et la nature de la peine. Si une amende a été infligée, il convient d'en mentionner le montant. Cette inscription au registre doit avoir lieu avant la date du paiement de la rémunération suivante. L'employeur est tenu de présenter le registre aux fonctionnaires compétents (inspection des lois sociales) si ceux–ci le demandent.

Concrètement, un tel « registre » ne devrait pas satisfaire à d'autres exigences ou formalités formelles. L'employeur ne doit donc acheter, par exemple, qu'un cahier qui est intitulé registre des sanctions infligées sur sa page de garde et qui le cas échéant reprend les diverses notifications obligatoires relatives aux sanctions.

Si, entre autres choses, l'employeur n'enregistre pas la sanction disciplinaire imposée pour le prochain paiement ou est incapable de la présenter au moment où les fonctionnaires compétents le demandent, l'employeur peut, conformément à l'article 174 du code pénal social, infliger une sanction de niveau 2 (à savoir une amende pénale de 400 à 4000 euros ou une amende administrative de 200 à 2000 euros). Pour les infractions susmentionnées, l'amende est également multipliée par le nombre de travailleurs concernés, sans que cette amende puisse jamais dépasser cent fois l'amende maximale.

### e. politique préventive en matière d'alcool et de drogues

La CCT n° 100 a été conclue au sein du Conseil national du travail le 1er avril 2009. Cette convention traite de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans les entreprises. Elle a des conséquences sur le contenu du règlement de travail.

Cette CCT nationale s'applique à tous les employeurs et à tous les travailleurs du secteur privé.

La CCT n° 100 est une convention–cadre qui énumère les conditions minimales auxquelles doit répondre une politique préventive en matière d'alcool et de drogues. L'accent est porté sur la prévention de l'abus d'alcool et de drogues dans l'entreprise.

Elle est entrée en vigueur le 1er avril 2009 mais les entreprises avaient jusqu'au 1er avril 2010 pour développer une politique préventive en matière d'alcool et de drogues.

Elle offre notamment aux entreprises la possibilité de réaliser des tests de dépistage d'alcool et de drogues dans l'entreprise. Cependant, même les entreprises qui ne veulent pas autoriser la réalisation de tels tests en leur sein doivent implémenter en partie cette nouvelle réglementation.

La CCT n° 100 comprend deux phases: chaque entreprise est obligée au minimum de mettre en œuvre la première phase, la deuxième étant facultative.

#### la première phase (obligatoire)

La plus grande nouveauté de la CCT n° 100 est d'obliger chaque employeur à introduire une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans son règlement de travail.

Dans cette première phase obligatoire, l'employeur détermine les points de départ et les objectifs de sa politique en matière d'alcool et de drogues, ainsi qu'une déclaration de politique ou d'intention en la matière (article 3, §3). Cette déclaration peut différer d'employeur à employeur. L'employeur dispose de la marge de manœuvre suffisante pour adapter sa politique en la matière à la taille de l'entreprise, à la nature de ses activités et aux risques spécifiques auxquels sont exposés certains groupes de personnes.

Ainsi, les secteurs commerciaux pourront faire l'objet d'une attention particulière, par rapport à la consommation d'alcool liée au travail, au cours des déjeuners d'affaires par exemple. Dans le secteur logistique, une politique particulière peut être menée à l'égard des chauffeurs.

Tous les employeurs sont donc obligés de prendre une initiative et d'au moins déterminer les points de départ de leur politique avant de les traduire en une déclaration d'intention ou de politique qui sera reprise dans le règlement de travail.

La déclaration de politique doit au préalable être communiquée pour avis aux travailleurs (conseil d'entreprise, comité de prévention et de protection au travail), après consultation du service externe de prévention et de protection. L'avis du service externe est également communiqué aux travailleurs. Dans un délai de quinze jours, les travailleurs ont la possibilité de formuler des remarques ou avis à ce sujet au service externe de prévention, qui les communique à son tour à l'employeur. De son côté, l'employeur met à la disposition des travailleurs un registre dans lequel ils peuvent formuler leurs remarques.

Cette déclaration de politique doit ensuite être publiée dans le règlement de travail, sans qu'il soit nécessaire de suivre la procédure ordinaire de modification du règlement de travail. Toutes les entreprises étaient obligées de respecter cette partie de la CCT n° 100 au plus tard le 1er avril 2010.

### la deuxième phase (facultative)

Dans une deuxième phase, uniquement si la réalisation des points de départ et des objectifs définis dans la première phase l'exige, l'employeur peut concrétiser plus avant ces points de départ et objectifs.

En d'autres termes, l'employeur n'est pas tenu de traduire sa politique dans des mesures concrètes: il peut le faire mais uniquement si c'est indispensable pour réaliser cette politique. Voici un bref aperçu des possibilités qui s'offrent à l'employeur dans ce cadre.

L'employeur peut (article 3, § 4 et 5):

1 instituer des règles concernant:
   - la disponibilité (ou non) d'alcool au travail;
   - l'introduction dans l'entreprise d'alcool et de drogues;
   - la consommation d'alcool et de drogues dans le contexte professionnel;

2 déterminer les procédures qui doivent être suivies lors de la constatation d'un dysfonctionnement au travail à la suite d'un abus possible d'alcool ou de drogue ou lors de la constatation d'une infraction aux règles;

3 fixer la méthode de travail et la procédure qui doivent être suivies en cas de constatation d'une incapacité de travailler d'un travailleur, en ce qui concerne le transport de l'intéressé chez lui, son accompagnement et le règlement des dépenses.

Si le fait de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues fait partie de la politique préventive dans l'entreprise, l'employeur doit fixer les règles qui doivent être respectées. Il s'agit plus précisément:
- de la nature des tests qui peuvent être appliqués;
- des groupes cibles de travailleurs qui peuvent être soumis aux tests;
- des procédures qui doivent être suivies lors de l'application de ces tests;
- des personnes compétentes pour appliquer ces tests;
- du moment où des tests peuvent être appliqués;
- des conséquences possibles d'un résultat de test positif.

Les tests de dépistage d'alcool ou de drogues sont uniquement autorisés à des fins de prévention et ne peuvent être appliqués qu'avec l'autorisation de l'intéressé.

Toutes les mesures prévues dans le cadre de la deuxième phase doivent être discutées par le comité de prévention et de protection au travail et par le conseil d'entreprise. En outre, ces dispositions doivent être reprises dans le règlement de travail.

Contrairement à la première phase, les mesures de la deuxième phase doivent être intégrées dans le règlement de travail en suivant la procédure de modification prévue.

### f. règles concernant la détermination des délais et des indemnités de préavis

Depuis le 1er janvier 2014, de nouveaux délais de préavis et indemnités de préavis s'appliquent à tous les travailleurs (ouvriers ou employés).

S'il est fait mention dans le règlement de travail des délais et indemnités de préavis qui doivent être pris en compte, et qu'il n'est pas fait référence à la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978, le règlement de travail doit obligatoirement être adapté aux nouvelles règles de la loi.

Tout règlement de travail doit en effet mentionner les règles relatives à la détermination des délais de préavis ou le renvoi vers les dispositions légales en la matière. Pour appliquer le règlement de travail à ces nouvelles règles de la loi, il n'est pas nécessaire de respecter la procédure de concertation habituelle prévoyant une concertation avec le conseil d'entreprise/les travailleurs (cf. infra). Il est obligatoire de transmettre à chaque travailleur une copie du nouveau règlement de travail. L'employeur veillera à avoir une preuve écrite de la réception par tous les travailleurs du présent règlement de travail adapté. Si une copie du règlement de travail n'a pas été transmise au travailleur, ce règlement ne pourra pas s'appliquer à ce travailleur. Par ailleurs, il est également obligatoire d'avertir la direction du respect des lois sociales (Inspection sociale) de cette modification du règlement de travail.

Afin de ne plus avoir à suivre la procédure susmentionnée à l'avenir, il est absolument approprié que chaque employeur ne se réfère que brièvement et de manière générale dans le règlement de travail aux règles applicables prévues par la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978. Si les règles relatives aux délais et à l'indemnité de préavis devaient être ajustées à nouveau ultérieurement, l'employeur n'aura probablement plus aucune mesure à prendre dans ce cas.

### g. aspects psychosociaux

La nouvelle législation relative à la prévention des risques psychosociaux au travail a été publiée au Moniteur belge le 28 avril 2014 (entrée en vigueur à partir du 1er septembre 2014).

Cette législation prescrit notamment aux employeurs la reprise de certains éléments dans leur règlement de travail, à savoir:
- une déclaration de principe/politique au sein de l'entreprise;
- la procédure en matière de risques psychosociaux;
- les coordonnées de la personne de confiance dans l'entreprise et du conseiller en prévention des aspects psychosociaux ou du service externe de prévention et de protection au travail.

## B. modalités d'accès des équipements sociaux

L'arrêté royal du 10 novembre 2012 fixant les exigences de base générales auxquelles les lieux de travail doivent répondre stipule que les heures et les modalités d'accès aux équipements sociaux doivent être mentionnées dans le règlement de travail, ceci après avis du Comité de prévention et de protection au travail.

Par équipements sociaux, il faut entendre notamment les toilettes, les douches, les lavabos, les vestiaires, les réfectoires et les locaux destinés aux travailleuses enceintes ou à celles qui allaitent leur enfant.

Si ces mentions obligatoires ne sont pas reprises dans le règlement du travail, l'employeur peut se voir infliger une amende pénale de 800 à 8.000 euros ou une amende administrative de 400 à 4.000 euros. Ces sanctions peuvent être aggravées si l'absence de mention entraîne un dommage pour la santé ou un accident du travail.

## C. les mentions facultatives

Le contenu du règlement de travail ne doit pas se limiter strictement aux mentions obligatoires imposées par la législation. La loi sur les règlements de travail stipule en effet que le règlement de travail peut également contenir toutes les autres dispositions sur lesquelles le travailleur et l'employeur ont conclu un accord.

Les mentions facultatives utiles suivantes peuvent être reprises dans le règlement de travail.

- Le règlement de travail peut obliger le travailleur à mettre son employeur directement au courant des modifications de son adresse et de sa situation familiale, par exemple. Ces données sont non seulement importantes pour l'administration des salaires, mais aussi, par exemple, dans le cadre de la procédure de licenciement, la correspondance devant être envoyée à l'adresse exacte du travailleur.
- Le règlement de travail peut également obliger le travailleur à communiquer immédiatement, en cas d'accident, certaines données à l'employeur, comme le lieu de l'accident, l'ampleur et la cause du sinistre. Cette obligation ne s'inscrit pas seulement dans la politique de prévention de l'entreprise, mais elle peut également aider l'employeur à déterminer la responsabilité des personnes impliquées.
- Il est également recommandé de reprendre dans le règlement de travail une disposition qui oblige le travailleur à remettre un certificat médical à l'employeur en cas de maladie ou d'accident, dans un délai défini (par exemple 48 heures) suivant son absence. La loi sur les contrats de travail stipule en effet que le travailleur est seulement tenu de justifier son absence par la remise d'un certificat médical si cette obligation est reprise dans le règlement de travail ou une CCT ou si l'employeur l'en a prié. Si cette obligation est reprise dans le règlement de travail, on peut préciser quelles mentions le certificat doit contenir, comme la durée de l'incapacité de travail, etc.
- Toujours dans ce contexte, un règlement de travail en application de la Loi sur le statut unique (du 26 décembre 2013) peut stipuler que le travailleur en incapacité de travail doit être disponible à son domicile ou en un lieu de résidence communiqué à l'employeur pour une visite du médecin–contrôleur, et ce, pendant une période de temps déterminée (jusqu'à 4 heures consécutives au maximum, entre 7 h et 20 h). Si le travailleur est absent/n'est pas disponible au moment du contrôle éventuel, il perd automatiquement le droit au salaire garanti pour la période précédant ce contrôle.
- Le règlement de travail peut également

inclure les périodes pendant lesquelles le travailleur peut effectuer du télétravail à la demande de l'employeur, et inclure les dispositions convenues, par exemple, sur la manière dont certaines catégories de travailleurs peuvent demander un télétravail occasionnel.
- L'employeur et les travailleurs peuvent également, s'ils le souhaitent, convenir dans le règlement de travail de dispositions concrètes sur la déconnexion et l'utilisation de moyens de communication numériques.

Il arrive de plus en plus souvent qu'à la demande des travailleurs, les règlements de travail mentionnent toutes sortes de procédures à suivre en cas de licenciement. L'exemple classique est la clause qui stipule que, préalablement à un licenciement (pour motif grave), l'employeur doit informer la délégation syndicale ou entendre le travailleur. L'employeur doit en tout cas faire preuve de circonspection face à de telles procédures, qui sont certes initialement reprises dans le règlement de travail avec beaucoup de bonne volonté, mais que l'on perd souvent de vue après un certain temps.

Un arrêt de la Cour du travail d'Anvers du 11 mars 1998 (J.T.T. 1999, 645) en est la preuve. Dans cette cause, qui a été soumise à l'avis de la Cour, un employeur avait licencié un travailleur pour faute grave, sans respecter toutefois la disposition du règlement qui prévoyait que les sanctions disciplinaires, comme le licenciement pour faute grave, ne pouvaient être appliquées qu'après avoir entendu le travailleur concerné. La Cour a estimé que, comme l'employeur n'avait pas entendu le travailleur avant le licenciement, le licenciement pour motif grave était illégal. Le travailleur pouvait donc avoir droit à une indemnité de rupture.

# 02 introduction et modification du règlement de travail

Si un règlement de travail est introduit dans l'entreprise ou si le règlement de travail existant est modifié, il faut en principe suivre une procédure définie par la loi. Ce n'est que dans un certain nombre de cas, décrits dans l'article 14 de la loi sur les règlements de travail, que la procédure ne s'applique pas.

Dans les cas suivants, la procédure de modification ne doit pas être suivie:

- introduction du travail en équipe avec prestations de nuit
- nouveaux régimes de travail
- modification temporaire du début et de la fin de la journée de travail
- application de la petite flexibilité (article 20 de la loi sur le travail)
- modification de l'organisation du service médical, pharmaceutique et d'infirmerie où un travailleur victime d'un accident du travail doit se faire soigner
- nom et adresse de la caisse d'allocations familiales
- nom et adresse de la caisse de vacances annuelles
- nom et adresse de la compagnie d'assurance contre les accidents du travail
- adresse des services d'inspection chargés du contrôle de la législation protégeant les travailleurs
- nom du chef du service de la sécurité, de la santé et de l'embellissement des lieux de travail (=le conseiller en prévention);
- nom des membres du comité de sécurité et de prévention au travail
- nom des membres du comité d'entreprise
- nom des membres de la délégation syndicale
- nom du médecin chargé du service médical, pharmaceutique et d'infirmerie où un travailleur victime d'un accident du travail doit se faire soigner
- nom et adresse du service pharmaceutique ou de l'hôpital où un travailleur victime d'un accident du travail doit se faire soigner
- coordonnées de la personne désignée pour assurer les premiers soins
- endroit où se trouve la boîte de secours
- coordonnées de l'organisation des services médicaux
- jours de remplacement des jours fériés
- durée des vacances annuelles et règles en rapport avec l'attribution de ces vacances ou dates des vacances collectives
- durée des délais de préavis ou renvoi à la législation concernée
- liste des CCT qui sont d'application pour les conditions de travail
- les coordonnées du conseiller en prévention psychosociale (ou son service), les noms des personnes de confiance ou les procédures internes applicables en matière de prévention de la violence, du harcèlement moral et du harcèlement sexuel au travail;
- information liée au contrôle à la sortie
- identité du service d'archivage électronique;

La loi sur les règlements de travail fait une distinction entre les entreprises qui ont un conseil d'entreprise et celles qui n'en ont pas.

## A. les entreprises avec conseil d'entreprise

L'élaboration et la modification du règlement de travail appartiennent aux compétences du conseil d'entreprise. Les membres du conseil d'entreprise ont à cet égard le droit de présenter un projet de règlement ou de modification du règlement existant.

Si un membre du conseil d'entreprise propose un projet de règlement de travail ou de modification du règlement existant, l'employeur doit le communiquer tout d'abord aux autres membres du conseil d'entreprise (y compris aux membres suppléants). L'employeur doit également porter les projets à la connaissance des travailleurs en les affichant à un endroit visible et facilement accessible dans l'entreprise.

Le président du conseil d'entreprise doit ensuite placer le sujet de l'introduction ou de la modification du règlement de travail à l'ordre du jour du conseil. L'assemblée pendant laquelle le conseil d'entreprise doit délibérer sur les projets doit être convoquée au plus tôt dans les 15 jours calendrier et au plus tard dans les 30 jours calendrier suivant la date de l'affichage.

Si le conseil d'entreprise n'arrive pas à un accord sur le projet de règlement de travail ou sur le projet de modification du règlement existant, le président du conseil d'entreprise doit présenter le litige à l'inspection des lois sociales dans les 15 jours suivant le jour de l'assemblée du conseil pendant laquelle l'absence d'accord a été définitivement constatée. L'inspecteur compétent doit alors essayer de concilier les points de vue compétents dans les 30 jours. S'il y réussit, le règlement de travail devient définitif 15 jours après la conciliation, sauf si les parties ont convenu d'un autre délai.

Si la conciliation ne rencontre aucun succès, le litige doit être porté devant la commission paritaire compétente par le président du conseil d'entreprise dans les 15 jours suivant le procès-verbal de non-conciliation. Lors de son assemblée suivante, la commission entreprendra une dernière tentative de conciliation. Si celle-ci échoue, la commission tranchera elle-même le différend. La décision de la commission paritaire n'est réputée valide que si elle obtient au moins 75% des voix émises par les représentants des travailleurs. Cette décision de la commission paritaire est contraignante pour tous les membres du conseil d'entreprise.

Le secrétaire de la commission paritaire notifie la décision de la commission paritaire à l'employeur et à chacun des membres du conseil d'entreprise dans les 8 jours suivant la sentence.
Le règlement de travail entrera en tout cas en vigueur dans les 15 jours suivant la date de l'accord qui a été obtenu au conseil d'entreprise ou après la décision de la commission paritaire, sauf si une autre date d'entrée en vigueur est fixée.

Si aucune majorité ne peut être atteinte au sein de la commission paritaire, le règlement de travail demeure inchangé. La loi ne prévoit aucune solution dans ce cas d'espèce. Une certaine doctrine affirme que dans cette situation, il n'est pas possible de s'adresser au tribunal pour qu'il tranche par rapport au règlement de travail.

## B. les entreprises sans conseil d'entreprise

Si l'entreprise ne dispose pas d'un conseil d'entreprise, l'introduction ou la modification du règlement de travail se fera par une procédure qui exige l'information et la consultation des travailleurs individuels.

L'initiative d'introduire ou de modifier le règlement de travail provient toujours de l'employeur. Comme il n'y a pas de conseil d'entreprise, les travailleurs ne peuvent proposer d'introduire ou de modifier le règlement de travail. L'employeur qui a rédigé un projet de règlement de travail ou de modification du règlement existant doit le porter à la connaissance du personnel en l'affichant.

Ensuite, l'employeur doit tenir un registre à la disposition de ses travailleurs durant un délai de 15 jours à compter de la date d'affichage du projet. Les travailleurs peuvent indiquer dans ce registre leurs remarques concernant le projet. À cet effet, ils peuvent se faire assister par une délégation du personnel ou par une délégation syndicale. Le registre peut être constitué par un simple écrit portant la mention « remarques concernant le projet de règlement de travail ».

Durant ce même délai, les travailleurs (ou leurs représentants) peuvent également envoyer leurs remarques à l'inspection des lois sociales compétente. Bien que la loi impose que ces remarques soient dûment signées par les travailleurs ou leurs représentants et donc qu'elles ne soient pas anonymes, l'inspection ne peut communiquer ces identités à l'employeur.

Dès que le délai de 15 jours a expiré, l'employeur doit envoyer le registre contenant les remarques pour consultation à l'inspection des lois sociales.

Si l'inspection n'a reçu aucune remarque et que le registre ne contient pas d'annotations, le nouveau règlement ou la modification du règlement existant entre en vigueur le quinzième jour suivant le jour de l'affichage. Si, en revanche, l'inspection a reçu des remarques ou si le registre contient des remarques, l'inspection en avertira l'employeur dans les 4 jours. L'employeur doit alors communiquer ces remarques par affichage à ses travailleurs. L'inspection des lois sociales essaiera ensuite de concilier les points de vue des parties dans un délai de 30 jours.

Si on arrive à une conciliation, le nouveau règlement de travail ou le règlement modifié entre en vigueur le 8e jour suivant le jour de la conciliation. Si, en revanche, la conciliation n'aboutit pas, l'inspection enverra un exemplaire du procès–verbal de non–conciliation au président de la commission paritaire compétente. Celle–ci entreprendra une dernière tentative de conciliation au cours de l'assemblée suivante. Si aucune conciliation n'est atteinte, la commission tranchera le litige, la décision n'étant valable que si elle est obtenue à une majorité de 75% au moins des voix émises par chacune des parties.

Si l'entreprise compte moins de 50 travailleurs et ne dispose pas d'une délégation syndicale et que le différend porte sur un régime de durée du travail variable, le procès–verbal doit répondre aux conditions suivantes. Il doit faire mention de:

- motifs allégués par l'employeur justifiant l'introduction du régime de durée du travail variable;
- effets positifs pour l'emploi mentionnés par l'employeur ou pour les périodes de suspension complète de l'exécution du contrat de travail et du régime de travail partiel par manque de travail pour des raisons économiques.
- Le procès–verbal doit également faire mention des remarques des travailleurs qui ont été annotées dans le registre des remarques, qui ont été envoyées directement à l'inspection ou encore qui ont été faites au cours des tentatives de conciliation.

Le secrétaire de la commission paritaire notifie la décision de la commission paritaire à l'employeur dans les 8 jours suivant la sentence.

Le règlement de travail, éventuellement modifié à la suite d'une décision de la commission paritaire, entre en vigueur dans les 15 jours suivant la date de la décision, sauf si une autre date d'entrée en vigueur est fixée.

# 03 particularités

Ici sont abordés plusieurs aspects du règlement de travail qui semblent moins bien connus et qui méritent cependant quelques explications.

## A. formalités lors de l'introduction ou de la modification du règlement de travail

Dès que la procédure d'instauration ou de modification du règlement de travail est terminée, un certain nombre de formalités particulières doivent encore être remplies. Quelle que soit la procédure suivie, le règlement (ou sa modification) doit en tout cas être daté et signé par l'employeur. Si la procédure impliquait l'intervention du conseil d'entreprise, le règlement (ou sa modification) doit en outre être signé par 2 membres au moins du conseil d'entreprise représentant les travailleurs.

En outre, le règlement ou la modification du règlement existant doit comprendre l'attestation que les travailleurs ont été régulièrement consultés. Cette attestation est une déclaration de l'employeur dans laquelle il confirme que les travailleurs ont été consultés suivant la procédure en vigueur. L'employeur a intérêt de faire signer cette attestation par le secrétaire du conseil d'entreprise par exemple, ou par deux représentants des travailleurs du conseil d'entreprise. Cette attestation est une condition de forme obligatoire pour que l'on puisse parler d'un règlement de travail valide.

L'employeur doit donc s'assurer, à chaque phase de la procédure, qu'il a recueilli la preuve que les travailleurs sont d'accord avec la façon dont la procédure est suivie. Au terme de la procédure d'instauration ou de modification, l'employeur doit en outre envoyer une copie du règlement de travail à l'inspection des lois sociales compétente dans les 8 jours suivant l'entrée en vigueur du règlement ou de ses modifications.

La loi prévoit enfin aussi que chaque travailleur doit pouvoir consulter le règlement définitif dans un lieu d'accès facile, à tout moment et sans intermédiaire. L'employeur doit d'ailleurs remettre aussi un exemplaire du règlement de travail à chaque travailleur. Si le travailleur accomplit un travail d'étudiant, l'employeur doit lui faire signer un récépissé.

Si l'employeur ne respecte pas les règles relatives à la publication du règlement de travail, il est passible d'une sanction de niveau 2 conformément à l'article 203 du code pénal social (à savoir une amende de 400 euros à 4000 euros ou une amende administrative de 200 euros à 2.000 euros).

## B. télétravail et/ou travail à domicile

Comme de plus en plus d'employeurs occupent des télétravailleurs ou travailleurs à domicile, il n'est pas sans importance d'examiner quelles en sont les conséquences pour le règlement de travail. On entend par « travailleurs à domicile » les ouvriers et employés qui accomplissent du travail contre salaire sous l'autorité d'un employeur, à leur domicile ou en tout autre endroit choisi par eux, sans être sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur. Le travailleur qui ne fournit ses prestations de travail que partiellement à domicile est également considéré comme un travailleur à domicile. Selon la CCT n°85, les télétravailleurs sont des travailleurs effectuant des activités en utilisant des technologies de l'information. Ces activités pourraient en principe également être effectuées sur le site de l'entreprise, mais sont désormais effectuées par ces travailleurs de manière régulière et non fortuite en dehors du site de l'entreprise.

Le règlement de travail de l'entreprise qui emploie des travailleurs à domicile doit tout d'abord contenir une disposition spéciale. La loi sur les règlements de travail stipule, en effet, qu'en ce qui concerne les travailleurs qui ne sont présents dans les locaux de l'entreprise que pour y prendre des matières premières et tous les autres objets et documents relatifs à leur travail ou pour y apporter le fruit de leur travail ou tout autre document y afférent, la mention du début et de la fin de la journée de travail ordinaire est remplacée par la mention des jours et heures où les locaux sont accessibles.

En outre, un exemplaire du règlement de travail doit être disponible à l'endroit où le travailleur à domicile effectue ses prestations. La loi stipule en effet que l'employeur est obligé de déposer une copie du règlement de travail à chaque endroit où il emploie des travailleurs.

Concrètement, il est peu probable que l'employeur puisse exercer pratiquement tout contrôle sur le fait que le travailleur à domicile conserve ou non une copie du règlement de travail à domicile.

Dans le contrat de travail du travailleur à domicile, l'employeur aurait donc tout intérêt à faire confirmer explicitement à ce travailleur qu'il fera tout ce qui est nécessaire pour que le texte du règlement de travail soit disponible à son domicile. Une autre possibilité de donner à l'employeur plus de certitude quant au respect de son obligation de disposer également d'une copie du règlement de travail disponible sur le lieu de travail des travailleurs à domicile, pourrait par exemple être que l'employeur permette de consulter le règlement de travail via Intranet pour que le règlement de travail soit également consultable à tout moment depuis le domicile du travailleur à domicile.

Ici se pose aussi la question de savoir dans quelle mesure le travailleur à domicile doit être impliqué dans la procédure de modification du règlement de travail. En effet, la loi sur les règlements de travail stipule que l'avis avec indication du lieu où le règlement de travail peut être consulté doit être affiché à un endroit visible et accessible. La même disposition ajoute que les avis et les projets de règlements devant être publiés dans le cadre de la procédure de modification du règlement de travail doivent être affichés au même endroit. Par conséquent, ces avis doivent également être affichés à un endroit visible et accessible pour les travailleurs à domicile. On peut donc admettre que l'affichage doit également se faire au lieu de l'emploi du travailleur à domicile. Ce qui est d'autant plus vrai pour les travailleurs à domicile qui travaillent exclusivement chez eux. Il est conseillé à l'employeur, s'il y a lieu, d'envoyer par courrier recommandé aux travailleurs à domicile un projet de modification du règlement de travail, de les inviter dans le courrier d'accompagnement d'envoyer par courriel éventuellement leurs commentaires sur ce projet de règlement de travail, et par la suite d'envoyer également par courrier recommandé à ces travailleurs de domicile une copie du texte définitivement adopté du règlement du travail révisé.

Conformément à l'article 10 §2 de la loi sur les règlements de travail, le règlement

de travail peut déterminer les périodes pendant lesquelles les travailleurs peuvent ou non exercer le télétravail à la demande de l'employeur. Cependant, il ne s'agit en aucun cas d'une mention obligatoire à inclure dans le règlement de travail. L'employeur pourrait également utiliser le règlement de travail pour se conformer aux diverses obligations en matière d'information énoncées dans la CCT n° 85 sur le télétravail (telles qu'informer les télétravailleurs au sujet des conditions de travail ou au sujet de la politique en matière de sécurité et de santé consécutive à l'utilisation d'écrans, etc.). Étant donné qu'il n'est pas toujours évident pour l'employeur de modifier ultérieurement le règlement de travail, il est toutefois recommandé dans la plupart des cas qu'un employeur respecte ces obligations en matière d'information, par exemple dans une politique et non dans le règlement de travail.

Si l'employeur souhaite introduire le télétravail occasionnel dans l'entreprise, il peut définir un cadre pour ce télétravail occasionnel dans une CCT ou dans le règlement de travail. Cependant, ceci n'est pas une obligation pour l'employeur. Toutefois, si l'employeur fournit un cadre pour ce télétravail occasionnel, ce cadre doit contenir un certain nombre de mentions obligatoires (telles que notamment la liste des fonctions ou activités au sein de l'entreprise pour lesquelles le télétravail occasionnel est possible, la procédure à suivre pour demander et faire approuver le télétravail occasionnel, ...). L'avantage d'établir un tel cadre par l'employeur est qu'en ce qui concerne les modalités du télétravail occasionnel, il est simplement possible de faire référence à ce cadre sans avoir à conclure un accord écrit individuel avec chaque travailleur qui demande un télétravail occasionnel.

## C. travailleur protégé contre le licenciement en raison de la formulation d'une remarque lors de la rédaction du règlement de travail

Conformément à l'article 12quater de la loi relative aux contrats de travail, un travailleur émettant une remarque relative à la rédaction du règlement de travail, dans le cadre de l'introduction de ce que l'on appelle la petite flexibilité ou de la prolongation de la période de référence où la durée de travail hebdomadaire moyenne doit être respectée, dans le registre prévu à cet effet, est protégé contre le licenciement pour une période de 6 mois à dater de la formulation de cette remarque.

Tous les travailleurs qui formulent une remarque relative au projet de règlement de travail ne sont donc pas protégés contre un licenciement (Cour du travail Bruxelles, 18 avril 2006, Chron. Dr. soc. 2007, 25 et tribunal du travail Namur 1er février 2013, J.T.T. 2013, afl. 1154, 166).
Seul un travailleur qui a fait une remarque conformément à l'article 20bis §1 du dernier alinéa de la loi sur le travail ou conformément à l'article 26bis§1, troisième alinéa de la loi sur le travail dans le registre prévu à cet effet, ne peut pas faire l'objet d'un licenciement pendant une période de 6 mois après avoir formulé cette remarque, sauf pour des raisons totalement étrangères à la formulation de cette(ces) remarque(s).

L'employeur doit apporter la preuve en cas de licenciement au cours de la période de protection susmentionnée que les raisons motivant le licenciement sont en effet étrangères à la formulation de cette(ces) remarque(s). Si l'employeur ne parvient pas à fournir ces preuves, il devra payer une indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de salaire, et ce, en sus des indemnités dues en raison de la rupture du contrat de travail.

Toutefois, aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur cette indemnité. L'indemnité sera taxée de la même manière qu'une indemnité de préavis. L'employeur devra donc prendre les mesures nécessaires pour retenir le précompte professionnel sur cette indemnité.

troisième partie

# pendant la durée du contrat de travail.

# 01 la rémunération.

# 01 quelques principes généraux en matière de salaire

## A. introduction

La problématique du salaire occupe une place centrale dans le droit du travail et de la sécurité sociale. Cette matière est particulièrement complexe et est répartie entre différentes législations qui règlent les aspects relatifs au droit du travail, de la sécurité sociale et de la fiscalité de la rémunération. Dans le cadre de ce guide, il est dès lors impossible de faire une analyse complète de toutes les réglementations qui touchent au salaire. Nous allons toutefois donner un aperçu des règles qui s'avèrent importantes en pratique.

## B. comment le salaire est–il fixé?

De nombreux secteurs concluent des CCT pour déterminer le salaire qui doit être octroyé à un travailleur bien défini. Souvent, ces CCT contiennent des classifications de fonctions et le salaire est établi selon l'ancienneté et/ou le nombre d'années d'expérience professionnelle. Dès lors, les premières questions auxquelles il convient de répondre à l'heure de fixer la rémunération sont: à quelle commission paritaire une entreprise ressortit–elle pour ses travailleurs et des CCT stipulant les conditions de travail dont bénéficient les travailleurs ont–elles été conclues au sein d'une commission paritaire?

Il y a trois grands groupes de commissions paritaires: les commissions paritaires compétentes pour les ouvriers, les commissions compétentes pour les employés et les commissions auxquelles ressortissent des entreprises aussi bien pour leurs ouvriers que pour leurs employés. Une entreprise peut donc ressortir à plusieurs commissions paritaires.

La commission paritaire compétente est définie sur la base de l'activité principale de l'entreprise. Les fonctions particulières que les travailleurs individuels exercent ne sont donc pas pertinentes en principe.

Il n'existe pas de procédure précise pour déterminer à quelle commission paritaire ressort une entreprise. Dès lors, l'employeur débutant déterminera lui–même en principe la commission paritaire dont il respectera les CCT. Cette décision peut être remise en question par la suite par l'inspection sociale, par exemple, ou la Direction générale des Relations collectives de travail. L'employeur n'est pas tenu par leurs conclusions.

Dans la pratique, l'absence de procédure spéciale de détermination de la commission paritaire compétente pose de temps en temps des problèmes. Lorsque les services d'inspection par exemple estiment qu'une entreprise ressort à une autre commission paritaire que celle proposée par l'employeur, cette information peut être transmise à l'Office national de sécurité sociale, qui peut décider d'encaisser des cotisations en faveur du Fonds de sécurité d'existence du secteur jugé compétent par l'inspection. En l'absence de procédure spécifique pour trancher ces litiges, des employeurs se voient souvent contraints de payer sous réserve les cotisations réclamées par l'ONSS afin de réclamer ensuite ces cotisations devant le tribunal du travail. La question de savoir à quelle commission

paritaire l'entreprise appartient sera tranchée dans ce cas devant le tribunal.

Les rémunérations peuvent être fixées par des CCT sectorielles, mais aussi dans des conventions collectives de travail conclues au sein même de l'entreprise. Ces CCT sont valables à condition que les rémunérations fixées ne soient pas moins favorables que les rémunérations fixées au niveau de la commission paritaire. Mais, même si une CCT d'entreprise accorde des rémunérations plus avantageuses, il faut encore voir si la CCT d'entreprise est compatible avec les CCT sectorielles.

Si aucune CCT fixant les salaires minimaux à attribuer n'a été conclue, l'employeur ne dispose pas d'une liberté absolue pour déterminer les salaires. Si la commission paritaire n'a pas fixé d'échelles de salaires à appliquer, l'employeur est toutefois tenu de respecter le salaire moyen mensuel minimum garanti (SMMG). Sauf quelques exceptions, ce SMMG s'applique à tous les travailleurs âgés de 21 ans et plus. Un autre SMMG est chaque fois fixé selon l'augmentation de l'âge et de l'ancienneté. Le SMMG est également adapté périodiquement.

| revenu mensuel minimum moyen (montants applicables depuis le 1er septembre 2018) | |
|---|---|
| Travailleurs âgés de 20 ans et plus avec une ancienneté de 12 mois dans l'entreprise | € 1.654,90 |
| Travailleurs âgés de19 ans et plus avec une ancienneté de 6 mois dans l'entreprise | € 1.636,10 |
| Autres travailleurs âgés de 18 ans et plus | € 1.593,81 |
| Travailleurs âgés de 20 ans (94%) | € 1.498,18 |
| Travailleurs âgés de 19 ans (88%) | € 1.402,55 |
| Travailleurs âgés de 18 ans (82%) | € 1.306,92 |
| Travailleurs âgés de 17 ans (76%) | € 1.211,30 |
| Travailleurs de moins de 17 ans (70%) | € 1.115,67 |

## C. la norme salariale

Depuis 1997, les partenaires sociaux fixent tous les deux ans, en vertu de la Loi « norme salariale » du 26 juillet 1996, une marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux (en vue de favoriser l'emploi et de préserver la compétitivité). Cette norme salariale (exprimée en pourcentage) fixe de combien les coûts salariaux moyens peuvent augmenter au maximum durant la période de référence de deux ans. Il s'agit donc d'une moyenne, ce qui signifie que la norme salariale ne doit pas être respectée par l'employeur au niveau individuel, par travailleur individuel, mais au niveau des coûts salariaux moyens par travailleur (= coûts salariaux totaux: nombre d'équivalents temps plein).

L'indexation automatique des salaires et les augmentations barémiques ne sont pas soumises à la norme salariale; elles restent toujours garanties indépendamment de la marge disponible maximale.

La loi « norme salariale » énumère plusieurs composantes salariales qui ne sont pas prises en considération dans le cadre du calcul de la norme salariale (participations bénéficiaires, augmentations de la masse salariale résultant de l'accroissement du nombre de personnes occupées en équivalents temps plein, cotisations versées dans le cadre des régimes de pension et primes uniques d'innovation).

Par ailleurs, les autorités et le SPF Emploi, travail et concertation sociale ont énuméré plusieurs composantes salariales qui – bien que considérées comme faisant partie des coûts salariaux – ne donnent pas lieu à l'application de sanctions si elles entraînent un dépassement de la norme (par exemple,

les régimes existants de salaires variables, le changement de commission paritaire pour cause de modification de l'activité, l'harmonisation des conditions de travail après cession de l'entreprise, les sursalaires).

La norme salariale ne peut pas être dépassée par des conventions au niveau intersectoriel, sectoriel, de l'entreprise ou individuel. L'employeur qui ne respecte pas cette obligation est passible d'une amende administrative de 250 à 5.000 euros).

La pratique nous apprend que l'inspection sociale n'infligeait pas de sanctions aux employeurs qui dépassent la norme salariale.

La Loi « norme salariale » a toutefois été modifiée à partir du 1er janvier 2017 par la Loi du 19 mars 2017 (MB 29 mars 2017, 2e édition). Les adaptations apportées à la Loi « norme salariale » concernent notamment la manière dont la norme salariale est fixée (détermination de la norme salariale par les partenaires sociaux dans l'accord interprofessionnel bisannuel, à formaliser dans une CCT conclue au Conseil national du travail).
Le législateur a également adapté les dispositions relatives à la surveillance. Dans la Loi « norme salariale » adaptée, il est maintenant stipulé que l'amende administrative est imposée conformément aux règles du Code pénal social. L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés, avec un maximum de 100 travailleurs. L'amende peut donc atteindre 500 000 euros au maximum. Il n'y a pas d'application des décimes additionnels.
La Loi « norme salariale » adaptée stipule que les infractions en matière de non–respect de la norme salariale sont détectées et déterminées conformément au Code pénal social.

La prudence est donc de mise. Il faut s'attendre à un contrôle plus sévère par l'inspection sociale. Dans l'Exposé des motifs de la loi qui a adapté la Loi « norme salariale », il est effectivement mentionné que les fonctionnaires chargés du contrôle peuvent se baser sur les données de l'ONSS et les données des comptes annuels de la Banque Nationale, notamment la rubrique 62 relative aux « rémunérations, charges sociales et pensions », pour identifier les entreprises qui se trouvent en infraction. La nouvelle loi prévoit déjà des instruments pour un contrôle plus sévère du respect de la Loi « norme salariale », annoncé par les autorités fédérales.

## D. les retenues sur salaire

On constate dans la pratique que de nombreux employeurs déduisent plus ou moins fréquemment toutes sortes de montants du salaire du travailleur (exemples: notes de frais non payées, dommages à une voiture de société...). À cet égard, on perd souvent de vue que les retenues sur salaire sont en principe interdites (article 23 de la loi relative à la protection de la rémunération). Même si l'employeur est fondé à réclamer les sommes dues, il ne peut appliquer la compensation de dette sur le salaire ou l'indemnité de préavis du travailleur sans autre formalité.

Selon la loi, seules les retenues suivantes sont possibles:
- les retenues découlant de la législation fiscale (par exemple, le précompte professionnel) et de sécurité sociale et de l'application de conventions particulières ou collectives concernant des avantages supplémentaires liés à la sécurité sociale (par exemple, la cotisation du travailleur à l'assurance–groupe);
- les amendes infligées par le règlement du travail (en respectant les limites et conditions en la matière stipulées dans le règlement de travail);

- les indemnités et dommages et intérêts dus à l'employeur par le travailleur, compte tenu de ses limitations de responsabilité, ainsi que le prévoit l'article 18 de la loi sur les contrats de travail (voir ci–dessous);
- les avances de fonds faites par l'employeur;
- la caution fixée pour le respect des obligations du travailleur;
- le salaire versé en trop au travailleur employé selon un horaire flottant lorsque ce travailleur n'a pas rattrapé les heures prestées en moins que la durée moyenne de travail hebdomadaire à la fin de la période de référence ou à la fin du contrat de travail.

Si l'employeur décide, en dehors de ces cas dont la liste est limitative, d'appliquer néanmoins la compensation de dette, le salarié pourra exiger le remboursement de ces sommes.

Conseil pratique:
Il est possible d'appliquer la compensation de dette sur le pécule de vacances puisqu'il n'entre pas dans la définition du salaire telle que la prévoit la Loi relative à la protection de la rémunération.

Sous réserve des retenues mentionnées en premier lieu, il convient d'appliquer les règles suivantes si une retenue peut être effectuée:
- la retenue ne peut être calculée que sur le salaire en espèces, déduction faite des retenues sociales et fiscales;
- le total des retenues ne peut s'élever à plus de 20% du salaire net, sauf:
- si le travailleur s'est rendu coupable de fraude;
- si le travailleur a mis fin de son propre gré au contrat de travail avant d'acquitter ses dettes.

# 02 les chèques–repas

Dans la pratique, il y a surtout discussion pour savoir si les chèques–repas (sous forme papier ou électronique) doivent être, dans le cadre de la problématique des cotisations de sécurité sociale, considérés ou non comme salaire.
En principe, les chèques–repas doivent être considérés comme un salaire et des cotisations de sécurité sociale doivent donc être payées, tant par l'employeur que par le travailleur, sauf si les conditions suivantes sont toutes remplies simultanément.

## A. l'avantage des chèques–repas doit être octroyé aux travailleurs en vertu d'une CCT ou d'un contrat individuel écrit

Les chèques–repas doivent être attribués par une CCT conclue au niveau sectoriel ou de l'entreprise.

L'avantage des chèques–repas peut être également repris dans un contrat individuel (contrat de travail ou annexe au contrat de travail), mais uniquement si aucune CCT ne peut être conclue dans l'entreprise à défaut de délégation syndicale ou si les chèques–repas sont attribués à une catégorie de personnel pour laquelle il n'est pas coutume de fixer les conditions de travail dans des conventions collectives de travail (par exemple, les cadres de certaines entreprises). Si l'octroi des chèques–repas est réglé par contrat

individuel pour un travailleur appartenant à une telle catégorie de personnel, le montant du chèque–repas ne peut toutefois pas dépasser le montant octroyé par CCT au sein de la même entreprise, qui fixe la valeur nominale maximale du chèque–repas.

## B. le nombre de chèques–repas octroyés

Le nombre de chèques–repas octroyés doit être égal au nombre de jours où le travailleur a effectivement fourni des prestations de travail. Cela implique automatiquement qu'aucun chèque–repas ne peut être attribué lorsque le travailleur est en vacances, qu'il est malade ou pour les jours fériés.

On ne soulignera jamais assez l'importance de cette règle. C'est un point qui est très régulièrement contrôlé, notamment par l'inspection sociale. Dans la pratique, trois problèmes se posent concernant l'application de cette règle générale et impitoyable.

### a. qu'en est–il des travailleurs à temps partiel?

Les travailleurs à temps partiel ont droit à un chèque–repas par jour de travail effectif, quel que soit le nombre d'heures prestées ce jour–là.

### b. qu'en est–il des travailleurs sous un régime de travail à temps partiel selon des horaires variables?

Il s'agit des travailleurs qui travaillent en moyenne un certain nombre d'heures par semaine, ce qui implique que leurs prestations de travail peuvent se concentrer sur des jours bien déterminés. Prenons un exemple: quelqu'un travaille 20 heures par semaine, mais concentre ce travail sur 2 jours. Vu la règle générale, le travailleur concerné n'a alors droit qu'à 2 chèques–repas. En revanche, il est parfaitement possible qu'un autre travailleur preste exactement le même nombre d'heures, mais les étale, par exemple, sur 4 jours. Bien que celui–ci travaille également 20 heures par semaine, il recevra 4 chèques–repas.

Pour corriger cette injustice, les entreprises ont la possibilité d'utiliser une formule de comptage alternative. Selon cette formule alternative, le nombre de jours pendant lesquels les prestations de travail sont effectivement fournies est calculé en divisant le nombre total d'heures effectivement prestées du travailleur pendant le trimestre par le nombre normal d'heures de travail par jour dans l'entreprise. Si le résultat de cette opération est un chiffre décimal, il sera arrondi à l'unité supérieure. Si le nombre ainsi obtenu est supérieur au nombre maximal de jours prestables de la personne de référence durant le trimestre, il sera limité à ce dernier montant.

Les entreprises qui souhaitent appliquer ce mode de calcul alternatif doivent l'établir par CCT. Les entreprises n'ayant ni conseil d'entreprise, ni comité de prévention, ni délégation syndicale peuvent inscrire le mode de calcul alternatif dans le règlement de travail. Cette CCT ou ce règlement du travail doivent par ailleurs déterminer le nombre normal d'heures par jour de la personne de référence et le mode de calcul du nombre maximal de jours prestables de la personne de référence durant le trimestre.

### c. le problème de l'octroi forfaitaire

Au lieu de consigner le nombre de jours prestés effectivement par chaque travailleur, de nombreuses entreprises ont l'habitude de partir d'une estimation forfaitaire du nombre de jours de travail par an et d'attribuer en fonction de cela un nombre forfaitaire de chèques–repas au début de l'année. Exemple: une entreprise déterminée estime qu'il y a en moyenne 220 jours de travail et attribue donc 220 chèques–repas. Cela a naturellement pour conséquence que certains travailleurs reçoivent trop de chèques–repas parce qu'ils n'ont pas travaillé 220 jours sur l'année en raison des maladies et/ou des vacances. Et d'un autre côté, il est également possible que d'autres travailleurs reçoivent trop peu de chèques–repas.

Si le travailleur reçoit plus de chèques–repas que le nombre de jours de travail effectivement prestés, ces chèques–repas excédentaires sont considérés comme un salaire. Si le travailleur reçoit moins de chèques–repas que le nombre de jours où il a effectivement fourni des prestations, le montant fictif de l'intervention de l'employeur dans le manque de chèques reçus est considéré comme un salaire sur lequel l'employeur doit payer des cotisations de sécurité sociale.

Le fait d'avoir attribué un nombre excessif ou insuffisant de chèques–repas doit être considéré au terme du premier mois suivant le trimestre auquel les chèques–repas se rapportent.

## C. la distribution mensuelle

Jusqu'il a peu, les chèques–repas sur support papier étaient remis chaque mois, en à une ou plusieurs reprises, au travailleur. Depuis le 1er octobre 2015, les chèques–repas sont également entrés dans l'ère numérique: le système des chèques–repas électroniques dont la valeur est reprise sur une carte de paiement est en vigueur. Depuis le 1er janvier 2015, seulement les chèques–repas électroniques sont employés.

Les chèques–repas électroniques sont crédités chaque mois, en une ou plusieurs fois, sur le compte chèque–repas du travailleur en fonction du nombre de jours de ce mois pendant lesquels le travailleur fournira vraisemblablement des prestations. Ces chèques–repas sont considérés avoir été octroyés au travailleur au moment où le compte chèque–repas de celui–ci a été crédité.

Au plus tard le dernier jour du premier mois qui suit le trimestre, le nombre de chèques–repas est régularisé en fonction du nombre de jours pendant lesquels le travailleur a fourni des prestations durant le trimestre.

## D. remise des chèques–repas au nom du travailleur

Les chèques–repas doivent être délivrés au nom du travailleur. Cette condition est censée être remplie lorsque l'attribution du chèque–repas et les données s'y rapportant (nombre de chèques–repas, montant brut des chèques–repas diminué de la part personnelle du travailleur) apparaissent sur le compte individuel du travailleur.

## E. validité des chèques–repas

Le chèque–repas électronique a une durée de validité limitée à un an, à compter du moment où il est crédité sur le compte. Il ne peut servir qu'à l'achat d'aliments prêts à être consommés.

Lorsqu'un travailleur perd sa carte électronique ou lorsque celle–ci est volée et que, dès lors, il la fait bloquer, la durée de validité des chèques–repas est prolongée de 10 jours.

## F. montant de l'intervention de l'employeur et du travailleur

L'intervention de l'employeur dans le montant du chèque–repas peut s'élever au maximum à 6,91 euros par chèque–repas. L'intervention du travailleur s'élève à 1,09 euro au moins. Les chèques–repas impliquant une intervention de l'employeur de plus de 6,91 euros ou une intervention du travailleur de moins de 1,09 euro ont valeur de salaire.

## G. conditions en termes de remplacement ou de cumul

Le chèque–repas ne peut pas être octroyé en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage, sauf si le chèque–repas a été octroyé en remplacement ou en conversion d'éco–chèques qui ne sont soumis à aucune cotisation de sécurité sociale.

Les chèques–repas ne peuvent pas être cumulés avec l'avantage de repas servis à un prix inférieur au prix coûtant dans le restaurant d'entreprise, sauf si le chèque–repas est intégralement consacré à l'achat de ce repas. Le chèque–repas ne peut pas non plus être cumulé avec une indemnité forfaitaire pour un même repas pour un même jour.

## H. conditions d'utilisation des chèques–repas électroniques

Outre les conditions précitées, les chèques–repas doivent simultanément répondre aux conditions suivantes afin de ne pas être considérés comme de la rémunération:

1. Le nombre de chèques–repas électroniques et le montant brut que cela représente, moins l'intervention personnelle du travailleur, doivent être mentionnés sur la fiche de salaire.
2. Avant l'utilisation des chèques–repas électroniques, le travailleur peut vérifier le solde et la durée de validité des chèques–repas qui lui ont été octroyés et qui n'ont pas encore été utilisés.
3. Les chèques–repas électroniques peuvent uniquement être mis à disposition par une entreprise agréée.
4. L'utilisation des chèques–repas sous forme électronique ne peut engendrer aucun frais pour le travailleur, sauf en cas de vol ou de perte, sous les conditions à prévoir dans la CCT au niveau sectoriel ou de l'entreprise, ou dans le règlement de travail lorsque le choix des chèques–repas électroniques est réglé par une convention écrite individuelle. Dans tous les cas, le coût d'un support de remplacement (carte de paiement) en cas de vol ou de perte ne pourra pas dépasser la valeur nominale d'un chèque–repas.

attention !
Il convient de souligner vivement que le fait de ne pas remplir ne fût–ce qu'une seule des conditions mentionnées ci–dessus a pour effet que le(s) chèque(s)–repas est/sont considéré(s) sur un plan juridique en matière de sécurité sociale comme un salaire et que des cotisations de sécurité sociale doivent être payées sur l'intervention de l'employeur dans le(s) chèque(s).

Bien que nous ayons expliqué ci–dessus sous quelles conditions les chèques–repas bénéficient exceptionnellement d'une exonération des cotisations de sécurité sociale, ces chèques–repas doivent toujours être considérés en droit du travail comme une rémunération. La cotisation patronale dans le chèque est un avantage qui doit dès lors être repris dans la base de calcul d'une indemnité de rupture.

# 03 l'usage privé de la voiture de société

## A. introduction

Il est clair que l'attribution d'une voiture de société et son usage privé constituent un élément important de l'ensemble de la rémunération d'un travailleur. Il est par ailleurs frappant que la voiture de société constitue une donnée très émotionnelle pour un travailleur. Ainsi, on remarque que, quand il y a pléthore d'offres d'emploi et que les travailleurs ont l'embarras du choix, ils optent en majeure partie pour l'employeur qui propose la plus belle voiture de société. Ou encore que, à la fin du contrat de travail, la nervosité augmente au moment où la voiture est rappelée. Nous allons nous pencher brièvement sur quelques situations pratiques relatives à l'usage à titre privé de la voiture de société.

Le principe fondamental est que l'utilisation à titre privé de la voiture de société est considérée comme un salaire ce qui a donc des conséquences sur l'usage de la voiture de société pendant la durée du contrat de travail et au terme du contrat de travail.

## B. la voiture de société pendant la durée du contrat de travail

### a. que se passe–t–il en cas de maladie du travailleur?

Un travailleur malade a–t–il encore le droit de circuler avec sa voiture de société? À cet égard, il faut faire une distinction entre 2 périodes:

- première période: période couverte par le salaire garanti de l'employeur
  Le point de départ est que le travailleur a droit, pendant les trente premiers jours de sa période de maladie, au salaire garanti de son employeur. Comme l'usage à titre privé de la voiture doit être considéré comme un salaire, cela implique automatiquement que le travailleur conserve l'usage à titre privé de la voiture de société pendant cette période.

  Il est parfaitement possible de stipuler clairement au début du contrat de travail, dans une convention séparée, que les parties sont d'accord pour que, en cas de maladie, la voiture de société soit immédiatement restituée. À défaut d'une telle clause formelle, la règle générale s'applique et la voiture de société sera conservée par le travailleur durant cette première période.
- deuxième période: après la période couverte par le salaire garanti

Dans ce cas, le principe est qu'à partir de ce moment, l'employeur n'a plus d'obligation de payer le salaire. Il n'est donc pas non plus obligé de laisser l'usage à titre privé de la voiture de société au travailleur.

### b. et pendant les vacances?

Par principe, le travailleur a droit au paiement de son salaire pendant les jours de vacances. La voiture doit, dès lors, rester à sa disposition pendant les vacances.

### c. l'employeur peut–il reprendre unilatéralement la voiture ou en baisser la catégorie?

L'usage à titre privé de la voiture de société est un salaire et l'employeur ne peut, par conséquent, pas retirer unilatéralement le droit à une voiture de société déjà attribuée.

Une autre chose est l'abaissement de la catégorie de la voiture. Même si la prudence est de mise, l'employeur a en principe le droit de revoir unilatéralement à la baisse la catégorie de la voiture de société. Cet abaissement ne pourra être considéré comme une rupture de contrat dans le chef de l'employeur, sauf dans le cas exceptionnel où une marque spécifique et un type de voiture sont explicitement convenus entre les parties. Il est fort douteux que cela puisse être considéré comme une modification substantielle des conditions de travail.

### d. statut de la voiture de société sur le plan de la sécurité sociale

Lorsqu'un employeur met à la disposition de ses travailleurs, directement ou non, un véhicule qui n'est pas réservé uniquement à des fins professionnelles, le travailleur acquiert un avantage qui est soumis au paiement d'une cotisation de solidarité par l'employeur.

Afin de « rendre plus vert » le régime juridique en matière de sécurité sociale de l'utilisation de la voiture, la cotisation de solidarité (sous la forme d'une cotisation forfaitaire) est liée au taux d'émission de CO2 du véhicule et au type de carburant utilisé. Le nombre de kilomètres, ainsi que l'éventuelle intervention financière payée par le travailleur sont non pertinents.

La cotisation mensuelle, qui ne peut être inférieure à 26,97 euros (montant pour 2019), est fixée forfaitairement comme suit en 2019:

| Véhicules | Formule |
|---|---|
| Essence | $CO_2$ connu:<br>[(Y x € 9) – 768]:<br>12 x 147,73/114,08 |
| Diesel | $CO_2$ inconnu:<br>[(182 x € 9) – 768]:<br>12 x 147,73/114,08 = 93,89 |
| LPG | $CO_2$ connu:<br>[(Y x € 9) – 600]:<br>12 x 147,73/114,08 |
| Electriques | $CO_2$ inconnu:<br>[(165 x € 9) – 600]:<br>12 x 147,73/114,08 = 95,50 |
| | [(Y x € 9) – 990]:<br>12 x 144,97/114,08 |
| | € 26, 97 par mois<br>(= cotisation minimum) |

« Y » représente le taux d'émission de $CO_2$ en grammes par kilomètre, renseigné dans le procès–verbal de conformité de la voiture ou dans la banque de données de la direction de l'immatriculation des véhicules.

À noter que le salarié ne doit pas payer de cotisation sociale sur l'usage privé d'une voiture de société.

### e. statut fiscal de la voiture de société

Lorsqu'un véhicule est mis à la disposition d'un travailleur et que ce dernier peut également l'utiliser à des fins autres que professionnelles, il s'agit d'un avantage en nature, imposable dans le chef du travailleur. Depuis le 1er janvier 2012, cet avantage de toute nature pour l'utilisation privée d'un véhicule mis gratuitement à disposition (sur une base annuelle) est calculé en appliquant un pourcentage de CO2 à 6/7 de la valeur catalogue du véhicule mis gratuitement à disposition. Quelques éclaircissements:

– La valeur catalogue = le prix catalogue du véhicule à l'état neuf lors d'une vente à un particulier, options et taxe sur la valeur ajoutée réellement payée comprises, sans tenir compte des réductions, diminutions, rabais ou ristournes. Plus la voiture vieillit, plus l'avantage imposable de toute nature diminue:

| Période écoulée depuis la première inscription du véhicule (un mois commencé compte pour un mois entier) | Pourcentage de la valeur catalogue à prendre en considération lors du calcul de l'avantage |
|---|---|
| De 0 à 12 mois | 100% |
| De 13 à 24 mois | 94% |
| De 25 à 36 mois | 88% |
| De 37 à 48 mois | 82% |
| De 49 à 60 mois | 76% |
| à partir de 61 mois | 70% |

– Le pourcentage de base CO2 s'élève à 5,5% (émission de référence pour l'année de revenus 2019: 107 g /km pour l'essence, le LPG ou le gaz naturel; 88 g / km pour le diesel). Cette émission de référence est revue chaque année par Arrêté royal (la raison sous–jacente est une diminution prévisible des émissions de CO2 des nouveaux véhicules: ainsi, lors de l'immatriculation de nouveaux véhicules plus écologiques, il sera possible de maintenir l'avantage un niveau aussi élevé. Pour certains véhicules existants, l'estimation de l'avantage pourrait même être plus haute après un an !)
  - Lorsque l'émission du véhicule concerné dépasse l'émission de référence précitée, le pourcentagede base est augmenté de 0,1% par gramme de CO2, avec un maximum de 18%.
  - Lorsque l'émission du véhicule concerné est inférieure à l'émission de référence précitée, le pourcentage de base est réduit de 0,1% par gramme de CO2, avec un maximum de 4%.

Si aucune donnée relative à l'émission de CO2 n'est disponible (auprès de la Direction de l'immatriculation des véhicules), voici les valeurs en vigueur: 205g/km pour les véhicules à essence, LPG ou gaz naturel et 195 g/km pour les moteurs diesel.

– Limite inférieure absolue de l'avantage: € 1.310 par an montant indexé pour la période imposable 2017 – exercice d'imposition 2018); 1.340 euros par an (montant indexé pour l'année de revenus 2018 – année d'imposition 2019);
– Si le travailleur paie une intervention personnelle pour l'utilisation à des fins personnelles d'un véhicule mis gratuitement à disposition, le calcul de l'avantage s'effectue comme expliqué ci–dessus mais le résultat obtenu est diminué de l'intervention personnelle de l'avantage.

Les frais de l'utilisation à des fins privées d'une voiture de société ne sont pas déductibles à 100% en tant que charge salariale dans le chef de l'employeur. Ainsi, 17% de l'avantage de toute nature (selon le calcul ci–dessus) ne sont pas déductibles pour l'employeur dans l'impôt des sociétés, ce qui constituera une « dépense non admise ». Ces dépenses non admises supplémentaires doivent être reprises dans les dépenses non admises créées par la limitation de déductibilité déjà existante des frais de voitures dans le cadre de l'utilisation professionnelle.

Il est important de signaler que depuis le 1er janvier 2017, deux modifications ont été apportées à cette réglementation fiscale. Ces modifications ont pour conséquence que dans

certains cas, l'utilisation privée des voitures de société est à nouveau imposée beaucoup plus lourdement dans le chef de l'employeur.

Tout d'abord, le pourcentage susmentionné de 17% de dépenses non admises est majoré à 40% si l'employeur met une voiture de société à disposition et si les frais de carburant de la voiture de société sont également pris en charge en tout ou en partie par l'employeur. Il va sans dire que cette mesure entraînera dans de très nombreux cas un surcoût considérable pour l'employeur étant donné qu'en Belgique, presque tous les employeurs prennent également en charge les frais de carburant d'une voiture de société mise à disposition. Enfin, depuis le 1er janvier 2017, les dépenses non admises de 40% doivent être calculées sur l'avantage de toute nature avant la déduction des éventuelles contributions personnelles du travailleur, ce qui engendre à nouveau un coût plus élevé pour l'employeur.

### f. au terme du contrat de travail

Nous devons faire ici la distinction entre, d'une part, une résiliation avec la signification d'un délai de préavis et, d'autre part, la résiliation immédiate moyennant le paiement d'une indemnité de préavis.

#### le délai de préavis

Le principe de base est que, pendant le délai de préavis, le contrat de travail et tous ses droits et devoirs persistent; le salaire doit donc être payé, y compris l'usage à titre privé de la voiture de société. Dans la pratique se pose souvent la question de savoir si un travailleur a le droit de conserver la voiture de société pendant un congé au cours duquel il a le droit de chercher un nouvel emploi. La réponse est positive. En effet, un tel congé doit être donné avec maintien du salaire.

#### résiliation immédiate moyennant paiement d'une indemnité de préavis

La résiliation immédiate d'un contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de rupture implique la rupture de toute relation contractuelle entre les parties. Par conséquent, l'obligation pour l'employeur de payer le salaire n'existe plus et l'ex–travailleur doit restituer immédiatement la voiture de société.

Le calcul de l'indemnité de rupture tient compte de l'avantage de l'usage à titre privé de la voiture de société. En effet, le salaire de base annuel qui sert de point de départ pour le calcul de l'indemnité de rupture doit reprendre tous les avantages contractuels possibles, comme l'usage à titre privé de la voiture de société.

#### La question cruciale est alors: comment évaluer cet avantage?

Certains affirment à tort que l'on doit prendre l'évaluation fiscale comme point de départ. La jurisprudence rejette ce point de vue. On n'accepte pas non plus qu'en cas de leasing, on reprenne les frais de leasing dans le salaire de base. En effet, c'est l'avantage dans le chef du travailleur qui compte et non le coût éventuel que cela aurait entraîné dans le chef de l'employeur. Dans la pratique, les tribunaux du travail évaluent l'usage à titre privé de la voiture de société ex aequo et bono. En moyenne, on attribue 325 euros sur base mensuelle.

#### problème pratique

Malgré ce qui précède, il arrive néanmoins très souvent en pratique que, dans le cadre d'un règlement à l'amiable au sujet de l'indemnité de licenciement, l'usage à titre privé de la voiture de société soit encore accordé pendant quelques mois à l'ex–travailleur. Pour de nombreux ex–travailleurs, il s'agit même d'un point très important sur le plan émotionnel. Il convient de souligner vivement qu'il est d'importance capitale que, lorsqu'une telle faveur est accordée, un bon accord soit conclu sur ce point. Cet accord doit notamment stipuler clairement qui peut utiliser la voiture, qui est responsable en cas d'accident, qui est responsable de l'entretien, quelles sont les limites de l'utilisation en termes de distance et quand et comment la voiture devra être restituée. Trop souvent, des discussions sérieuses apparaissent sur ces points par la suite.

### g. allocation de mobilité

Le régime de l'allocation de mobilité (appelé « cash for car ») a pour but d'encourager les travailleurs à moins utiliser la voiture. Un travailleur qui dispose d'une voiture de société qu'il peut également utiliser pour ses déplacements privés peut restituer cette voiture et recevoir en échange une allocation de mobilité de la part de son employeur, qui lui permettra de financer des moyens de transport alternatifs pour ses déplacements domicile–lieu de travail.
Le régime de l'allocation de mobilité a été instauré en mai 2018 par une loi qui est entrée en vigueur avec effet rétroactif au 1er janvier 2018.

#### procédure

Ce régime n'implique aucune obligation pour l'employeur ni pour le travailleur. L'employeur et le travailleur sont entièrement libres d'utiliser l'allocation de mobilité ou non. L'instauration de l'allocation de mobilité relève du pouvoir de décision exclusif de l'employeur. Le travailleur doit demander l'allocation de mobilité par écrit à son employeur. L'employeur doit informer le travailleur par écrit de sa décision. La demande formelle du travailleur et la décision positive de l'employeur d'y accéder constituent une convention dont le contenu fait partie du contrat de travail entre les parties. Cette convention écrite est un document social et doit notamment mentionner le montant de base de l'allocation de mobilité.

#### conditions

L'allocation de mobilité peut uniquement être accordée par un employeur qui a déjà mis des voitures de société à la disposition d'un ou plusieurs travailleurs pendant une période ininterrompue d'au moins 36 mois précédant immédiatement l'instauration de l'allocation de mobilité.

L'allocation de mobilité peut uniquement être octroyée aux travailleurs qui (1) au moment de la demande, disposent d'une voiture de société depuis au moins 3 mois ininterrompus auprès de l'employeur actuel et qui (2) durant les 36 mois précédant la demande, ont disposé d'une voiture de société pendant au moins 12 mois auprès de l'employeur actuel.

#### conséquences pour les déplacements domicile–lieu de travail

L'octroi de l'allocation de mobilité met fin à l'attribution de la voiture de société et aux avantages y afférents (par exemple, carte carburant, assurances, pneus hiver) à partir du premier jour du mois dans lequel l'allocation de mobilité est octroyée.
Les obligations existantes de l'employeur d'octroyer une indemnité de déplacement cessent également à partir de ce moment.
Si une allocation de mobilité est octroyée, l'employeur n'a plus l'obligation d'intervenir dans les déplacements domicile–lieu de travail, indépendamment de la manière dont ils sont effectués (avec une voiture privée, avec les transports en commun, à vélo). L'octroi de l'allocation de mobilité ne peut (en principe) pas être cumulé avec les exonérations fiscales des indemnités domicile–lieu de travail. Si l'employeur décide tout de même d'intervenir dans les frais de ces déplacements, son intervention n'est pas exonérée et est soumise à des cotisations sociales et au précompte professionnel. Cependant, si le travailleur, avant de bénéficier de l'allocation de mobilité et pendant les 3 mois qui précèdent, cumulait déjà un avantage voiture de société avec un avantage déplacements domicile–lieu de travail (abonnement social, vélo, etc.), cette intervention de l'employeur continuera à bénéficier d'un traitement social et fiscal avantageux.

### montant de l'allocation de mobilité

L'allocation de mobilité est un montant mensuel en argent qui est déterminé sur la base de la valeur annuelle de l'avantage d'utilisation de la voiture de société restituée. La valeur de l'avantage d'utilisation est fixée à 20% des 6/7e de la valeur catalogue de la voiture de société restituée, et 24% si le travailleur disposait également d'une carte carburant. Si le travailleur a payé une contribution personnelle pour la voiture de société, cette contribution payée dans le dernier mois précédant la restitution de la voiture de société, convertie sur une base annuelle, est déduite de la valeur de l'avantage d'utilisation de la voiture de société.

### traitement social et fiscal

L'allocation de mobilité qui respecte toutes les conditions n'est pas considérée comme une rémunération pour l'ONSS. Il n'y a donc pas de cotisations sociales ordinaires à payer sur l'allocation de mobilité. Pour toute la période dans laquelle l'allocation de mobilité est octroyée, l'employeur est toutefois tenu de payer sur l'indemnité de mobilité une cotisation de solidarité égale à la cotisation de solidarité (cotisation CO2) due pour la voiture de société au cours du mois qui précède le mois du remplacement de la voiture de société par l'allocation de mobilité.

L'allocation de mobilité est également avantageuse sur le plan fiscal. Pour les travailleurs, l'allocation de mobilité constitue un avantage de toute nature imposable sur lequel un précompte professionnel est retenu, mais limité à 4% des 6/7e de la valeur catalogue de la voiture de société restituée (à diminuer éventuellement de la contribution personnelle du travailleur), avec un maximum de 1.310 EUR (montant indexé pour l'exercice d'imposition 2019). Dans le chef de l'employeur, l'allocation de mobilité est déductible à concurrence de 75%, avec un régime transitoire pour les premières années suivant la restitution de la voiture de société.

### durée de l'octroi

L'allocation de mobilité est attribuée tant que le travailleur n'a plus de voiture de société. Le paiement de l'allocation de mobilité prend fin lorsque le travailleur dispose à nouveau d'une voiture de société ou exerce une nouvelle fonction pour laquelle aucune voiture de société n'a été prévue. L'employeur doit alors à nouveau intervenir dans les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Depuis janvier 2019, les travailleurs qui changent d'emploi peuvent également entrer plus rapidement dans le système d'allocation de mobilité. À cette fin, l'employeur fournira au plus tard à la fin du contrat de travail un document contenant les informations nécessaires à la demande ou au maintien de l'allocation de mobilité.

Les informations suivantes sont communiquées sur ce document: la période au cours de laquelle l'employeur a mis à disposition une voiture de société; la valeur catalogue de cette voiture de société, le type de carburant, les émissions de CO2, la date à laquelle le travailleur a restitué la voiture de société, qu'il ait ou non disposé d'une carte carburant, l'éventuelle contribution propre du travailleur, le cas échéant, le montant de l'allocation de mobilité à la fin du contrat de travail, tous les autres éléments nécessaires à la détermination de l'allocation de mobilité. Le travailleur remet ensuite ce document à son nouvel employeur.

### h. budget de mobilité

Le 28 février 2019, la nouvelle législation sur l'introduction du budget de mobilité a été approuvée à la Chambre des représentants. Un budget de mobilité est le montant que le travailleur reçoit de l'employeur pour compenser le fait qu'il renonce à la voiture de société à laquelle il a droit ou pour compenser le fait qu'il reçoit une voiture de société plus respectueuse de l'environnement et/ou moins chère que celle à laquelle il/elle a droit. Le travailleur reçoit un budget total à consacrer à la mobilité basé sur trois piliers: une voiture de société respectueuse de l'environnement; des moyens de transport alternatifs et durables tels que les transports en commun, les vélos, le covoiturage, etc.; le troisième pilier concerne le montant restant pouvant être versé s'il n'est pas dépensé pour les deux autres piliers. La principale différence avec l'allocation de mobilité réside dans le fait qu'il est possible d'utiliser le budget de mobilité pour une voiture de société (respectueuse de l'environnement) qu'il est possible ensuite de compléter par d'autres options de transport.

Un budget de mobilité peut être accordé aux travailleurs qui disposent d'une voiture de société ou qui y ont droit. Les travailleurs admissibles au budget de mobilité sont les travailleurs qui, en raison d'une promotion ou d'un recrutement, sont inclus dans une catégorie de fonctions pour laquelle une voiture de société est fournie conformément à la politique adoptée par l'employeur en matière de voiture de société. Il appartient à l'employeur de décider quand et dans quelles conditions le budget de mobilité peut être accordé. L'employeur ne peut introduire un tel budget de mobilité que s'il a déjà mis au moins une ou plusieurs voitures de société à la disposition de ses travailleurs au cours d'une période ininterrompue de 36 mois précédant l'introduction du budget de mobilité.

Le projet de loi introduisant le budget de mobilité a déjà été approuvé par la Chambre des représentants et soumis au Roi pour ratification. La loi entre en vigueur le 1er mars 2019.

# 04 les frais propres à l'employeur

La notion de « frais propres à l'employeur » trouve son origine dans une des obligations essentielles de l'employeur, à savoir l'obligation de mettre à la disposition du travailleur les moyens, accessoires et matériels nécessaires à l'exécution du travail. Cette obligation est exprimée à l'article 20, 1°, de la loi relative aux contrats de travail. Les frais qui doivent être engagés pour la mise à disposition de ces matériels et accessoires incombent donc en principe à l'employeur. Il a en effet l'obligation de faire travailler le travailleur de la façon, au moment et au lieu convenus. L'article 20, 1°, de la loi relative aux contrats de travail permet toutefois aux parties de prendre un autre arrangement.

Dans bien des cas, on ne prend pas d'arrangement différent et un certain nombre de frais, comme les frais de transport, de logement ou de repas sont à charge de l'employeur. La question qui se pose le plus souvent dans la pratique est de savoir comment la prise en charge de ces frais doit être traitée par l'employeur au niveau de la sécurité sociale et du point de vue du droit fiscal.

# A. sécurité sociale

## a. principe

La base de calcul des cotisations de sécurité sociale est le salaire des travailleurs (article 14, § 1er, de la loi du 27 juin 1969). Pour déterminer quels montants relèvent de la notion de « salaire », il est fait référence à l'article 2 de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Cet article donne une définition assez vaste de la notion de « salaire » et stipule qu'il comprend le salaire en argent et les avantages estimables en argent auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur du fait de son emploi.

En principe, les montants que l'employeur verse au travailleur en remboursement des frais que le travailleur a supportés en premier lieu en font partie, bien qu'ils aient été à charge de l'employeur. La conclusion est donc, à première vue, que les montants concernés doivent être pris dans la base de calcul pour les cotisations de sécurité sociale.
L'arrêté royal du 28 novembre 1969 contient toutefois une énumération d'un certain nombre d'éléments qui tombent, normalement, sous la notion de salaire, mais qui sont expressément exclus pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Les montants servant de remboursement des frais encourus par le travailleur pour se rendre de son domicile au travail ainsi que les frais qui sont à charge de l'employeur ne sont pas considérés comme salaire (article 19, § 2, 4°, de l'arrêté royal du 27 novembre 1969).

Il est important de savoir ce que l'on entend dans la pratique par « frais propres à l'employeur ». La notion n'est pas tellement claire en soi, ce qui donne lieu à de nombreuses discussions. Les employeurs, pour leur part, éprouvent en effet souvent l'envie de qualifier certains postes comme étant des remboursements de coûts propres à l'employeur, et cela, afin de ne devoir payer aucune cotisation de sécurité sociale sur ces montants. À son tour, l'Office national de sécurité sociale essaie de contester cette qualification et de requalifier les sommes ainsi versées comme un salaire camouflé en vue de pouvoir encaisser autant de cotisations que possible. L'Office national interprète dès lors la notion de « frais propres à l'employeur » de façon extrêmement restrictive.

## b. conditions pour l'exclusion de la notion de salaire

Avant de pouvoir faire appel à l'exclusion de la notion de salaire pour les montants remboursés au travailleur comme frais propres à l'employeur, il faut essentiellement remplir 2 conditions.

– Les frais sont normalement à charge de l'employeur

La première condition est que les frais que l'employeur indemnise au travailleur soient « normalement » supportés par l'employeur. Quels sont les frais qui sont normalement supportés ou non par l'employeur? C'est une pure question de fait.

Il est clair que, plus le lien entre l'exécution du contrat de travail et les frais correspondants est grand, plus on admettra que ces frais sont à charge de l'employeur. On peut en effet affirmer que certains frais sont inhérents à l'exécution du contrat de travail. Pensons notamment aux frais relatifs aux outils et aux vêtements de travail, aux repas que le travailleur consomme lorsqu'il est en déplacement pour l'exécution de son travail et, dans ce cas, éventuellement aux frais de logement. On peut dire que ces frais sont à charge de l'employeur sur la base de l'obligation générale de l'employeur de faire travailler le travailleur et de mettre à sa disposition l'aide, les instruments et les matériaux relatifs à l'accomplissement du travail (article 20, 1°, de la loi relative aux contrats de travail).

Mais dans certains cas, le lien entre les frais en question et l'exécution du contrat de travail est moins clair. La jurisprudence estime en tout cas que les frais ne doivent absolument pas être inhérents à l'exécution du contrat pour qu'ils

se situent en dehors de la notion de salaire aux yeux de la sécurité sociale. Si l'employeur est obligé de supporter les frais en question en vertu d'une source juridique (une loi, une CCT, un contrat de travail individuel ou un usage) et que le travailleur a effectivement supporté certains frais dans le cadre de son emploi, ils se situeront en principe en dehors de la notion de salaire.

En général, on peut affirmer que les frais sont à charge de l'employeur s'ils ne trouvent pas leur origine dans la sphère privée du travailleur (dans le cas contraire, leur prise en charge par l'employeur constituerait un avantage ou un enrichissement pour le travailleur et on parlerait donc de salaire) et qu'il y a un lien entre les frais et l'exécution du contrat de travail.

– Les montants payés au travailleur correspondent aux frais réellement encourus

Cela implique que le travailleur ne peut s'enrichir en raison du paiement des indemnités par l'employeur, car il ne s'agirait alors plus d'un remboursement des frais propres à l'employeur, mais plutôt de procurer un avantage au travailleur en contre–prestation du travail fourni ou du moins, suite à l'exécution du contrat de travail, ce qui constitue un salaire donnant lieu à des cotisations de sécurité sociale.

En général, il y a deux modes possibles de remboursement des frais encourus par le travailleur qui sont à charge de l'employeur. Soit le travailleur sera indemnisé sur la base d'une note de frais qu'il doit présenter périodiquement. Dans ce cas, le travailleur n'est bien sûr indemnisé que des frais réellement exposés et il n'y a généralement aucun problème entre l'employeur et l'Office national de sécurité sociale. Soit l'employeur et le travailleur conviennent du paiement d'une indemnité forfaitaire pour les frais encourus. Celle–ci constituera un montant fixe et, en principe, invariable et sera censée couvrir tous les frais occasionnés, même si ce n'est pas le cas dans la réalité. Il peut arriver que le travailleur engage tantôt moins de frais, tantôt plus.

C'est surtout dans cette dernière hypothèse que des problèmes de qualification se présentent souvent. En aucun cas toutefois, le caractère forfaitaire d'une indemnisation des frais ne peut faire naître la présomption qu'il s'agit d'un salaire. Mais l'employeur qui opte pour les indemnités forfaitaires doit tenir compte d'un certain nombre d'éléments. Le remboursement des frais sur une base forfaitaire sera considéré comme du salaire si ces frais sont également remboursés sur la base de notes de frais (double remboursement).

Par ailleurs, le montant de l'indemnité doit être raisonnablement en rapport avec les frais réels et il ne peut pas leur être substantiellement supérieur (ou inférieur). Ainsi, l'Office national de sécurité sociale accepte par exemple une indemnité forfaitaire jusqu'à 10 euros par jour pour un travailleur à fonction non sédentaire pour les frais supplémentaires occasionnés par l'absence de facilités et de 7,00 euros par jour pour les frais supplémentaires des repas pris à l'extérieur. De manière générale, on peut dire qu'il s'agit de savoir si l'indemnité forfaitaire attribuée correspond ou non aux frais réellement encourus. Le cas échéant, le juge se prononcera toujours au cas par cas, en tenant compte de tous les éléments de fait.

Si un forfait est attribué, l'employeur ne devra pas à chaque fois justifier les frais encourus à l'aide de pièces justificatives, mais il devra disposer d'une justification appropriée pour pouvoir attribuer une indemnité forfaitaire au lieu d'indemniser le travailleur sur la base de ses notes de frais. Le fait que l'on se heurterait à des problèmes pratiques si l'on utilisait des notes de frais (par exemple, en raison de la multitude des montants et de leur importance minime) est un bon argument pour faire valoir l'attribution d'indemnités forfaitaires. Si les frais sont trop nombreux, il devient difficile d'analyser chacun des postes de dépense séparément. Dans ce cas, l'utilité économique de l'indemnisation des frais est totalement perdue et un forfait se justifie. Il en est ainsi,

par exemple, de l'indemnisation des frais de séjour, de déplacement et de repas d'un représentant de commerce qui, vu la nature de son travail, se déplace beaucoup. On retiendra toutefois à tout moment comme critère le fait que l'indemnité doit correspondre aux frais réellement encourus. Ainsi, il sera par exemple très dangereux de continuer à payer l'indemnité pour repas sans interruption lorsque le travailleur est en vacances. Dans ce cas, la requalification comme salaire s'imposera.

L'indemnité forfaitaire ne peut être calculée au hasard. Elle doit être déterminée sur la base de critères sérieux et concordants, de telle sorte qu'on puisse supposer qu'elle correspond approximativement au montant des frais réels. On prend souvent comme base les montants que les pouvoirs publics versent à leurs fonctionnaires pour les frais de déplacement et de repas lors de voyages dans le pays.

La qualification des indemnisations par l'administration fiscale influencera fortement le jugement du juge sur le plan de la sécurité sociale. Toutefois, les tribunaux du travail ne sont pas liés par la qualification de l'administration fiscale et peuvent donc y déroger.

En cas de contestation de la réalité des frais à charge de l'employeur, l'employeur doit prouver la réalité de ces frais au moyen de documents probants ou, quand cela n'est pas possible, par tout autre moyen de preuve admis par le droit commun, à l'exception du serment.

En l'absence d'éléments probants fournis par l'employeur, l'Office national de sécurité sociale peut, sur proposition des services d'inspection compétents qui ont auditionné l'employeur, effectuer d'office une déclaration supplémentaire, compte tenu de toutes les informations utiles dont il dispose.

## B. la qualification fiscale

Sur le plan fiscal, les « frais propres de l'employeur » tombent en dehors de la base imposable des revenus (article 31, deuxième alinéa, 1°, du Code des impôts sur les revenus) et, sous certaines conditions, ils sont déductibles pour l'employeur comme frais professionnels (article 49 du Code des impôts sur les revenus). Il est dès lors également important de savoir ce que l'administration fiscale entend par cette notion.

Ici aussi, les montants qui sont obtenus « même par hasard, du chef de ou à l'occasion de l'activité professionnelle en remboursement de frais propres de l'employeur » doivent répondre à deux conditions pour être exemptés d'impôts dans le chef du travailleur.

Les montants en question doivent, tout comme en droit de la sécurité sociale, être normalement à charge de l'employeur. Il convient de remarquer à cet égard que, d'un point de vue fiscal, les frais de déplacement entre le domicile et le lieu du travail sont à charge du travailleur et ne peuvent dès lors être attribués au travailleur sans être imposables alors que, dans le droit de sécurité sociale, ces mêmes frais ne sont pas considérés non plus comme des frais propres à l'employeurs mais sont pourtant exclus de la notion de salaire. Les frais de déplacement des travailleurs détachés de et en Belgique sont, en règle générale, à charge de l'employeur et peuvent donc être remboursés au travailleur exonérés d'impôts. Sur le plan fiscal, il s'agit aussi en principe de savoir à charge de qui ces frais tombent et il convient d'apprécier au cas par cas.

Les frais remboursés doivent en outre être en rapport raisonnable avec les frais réellement encourus. Dans le cas contraire, il s'agira d'un salaire et il y a donc lieu de l'imposer. C'est en particulier très important si l'on adopte le système d'indemnisation forfaitaire des frais. La différence par rapport au droit de sécurité sociale est que, selon la jurisprudence de la

Cour de cassation, la charge de la preuve est ici censée incomber à l'administration et non à l'employeur (Cour de cassation 30 octobre 1986, Bull. Bel., 1988, 136). La Cour estime donc que le législateur a inséré une présomption légale de non–imposabilité par rapport au remboursement des frais propres à l'employeur. La présomption est certes réfutable, si bien que l'administration peut fournir la preuve du contraire. Cela peut avoir lieu par tous les moyens, présomptions de fait y comprises. Le fait, par exemple, que l'employeur ne puisse produire aucune pièce justificative comptable des prétendus frais ou que, en plus de la perception d'une indemnisation forfaitaire des frais, le travailleur puisse introduire des notes de frais relatives aux mêmes frais, constituera une telle présomption de fait.

Les montants des indemnités des frais ne peuvent pas non plus être déterminés au hasard. Ils doivent reposer sur des normes sérieuses et concordantes. Comme indemnité kilométrique, l'administration accepte par exemple 0,3460 euro par kilomètre pour la période du 1er juillet 2017 au 30 juin 2018. Pour un repas consommé par le travailleur en déplacement (ouvrier ou employé, à l'exception des cadres et membres de la direction), on peut, selon l'administration, imputer à certaines conditions 16,73 euros (= montant à partir du 1er septembre 2017).

En tout cas, l'employeur fait bien de conserver un dossier comprenant les notes de frais et autres pièces justificatives pour l'administration fiscale. On peut éventuellement conclure aussi un accord global avec l'administration fiscale, ce qui est un peu plus difficile avec l'ONSS.

## C. la charge de la preuve dans le cadre du travail intérimaire

Depuis le 1er janvier 2000, l'ONSS attribue la charge de la preuve pour les indemnités de frais à l'employeur.

Dans le cas du travail intérimaire, lorsque l'intérimaire encourt des frais dans le cadre de son occupation chez et parfois à la demande de l'utilisateur, la charge de la preuve des indemnités de frais revient encore toujours à l'agence d'intérim en tant qu'employeur juridique de l'intérimaire.

Étant donné que l'agence d'intérim n'est pas toujours capable de vérifier effectivement le caractère professionnel des déplacements, le nombre de kilomètres parcourus, les indemnités forfaitaires accordées à la demande de l'utilisateur, il sera toujours conseillé de prendre des accords clairs entre l'agence d'intérim et l'utilisateur sur les justificatifs et déclarations à présenter. Cela vaut tant en cas de contrôles ONSS que fiscaux.

## D. avantage de toute nature pour les outils ICT

Si un employeur met des outils IT à la disposition d'un travailleur et s'il en autorise l'usage privé, un avantage de toute nature doit être déclaré dans le chef du travailleur. Aucun avantage en nature ne doit être déclaré si seul l'usage professionnel de ces outils IT mis à disposition par l'employeur est autorisé.

Le montant de l'avantage en nature doit être estimé forfaitairement comme suit et diffère selon la nature de l'outil IT:

- PC ou ordinateur portable: 6 € par mois par appareil
- ablette: 3 € par mois par appareil
- GSM ou Smartphone: 3 € par mois par appareil
- Abonnement téléphonique: 4 € par mois
- Connexion Internet fixe ou mobile: 5 € par mois indépendamment du nombre d'outils IT

Dans le cas où plusieurs appareils sont mis à disposition simultanément par l'employeur, un cumul de forfaits doit être appliqué.

Les connexions Internet fixes ou mobiles mises à disposition constituent une exception à cette règle. Un seul avantage en nature de 5 € par mois est pris en compte pour ces connexions fixes ou mobiles, et ce, indépendamment du nombre d'outils IT qui les utilisent.

Si l'employeur a mis en place un système permettant d'établir une distinction entre l'usage privé et l'usage professionnel de l'outil IT, par exemple via un système « split bill », les forfaits ci–dessus ne doivent pas être appliqués.

## E. déplacements de service à l'étranger

Modification des montants journaliers en cas de déplacements de service

Les frais consentis par un travailleur durant un séjour professionnel à l'étranger de maximum 30 jours calendrier peuvent être remboursés sous la forme d'une indemnité forfaitaire journalière (non imposable). Cette indemnité est censée couvrir les frais des repas et petites dépenses.

Ces indemnités forfaitaires sont considérées comme un coût propre à l'employeur et ne sont pas imposables si l'indemnité n'est pas supérieure à 37,18 € par jour. Aucune pièce justificative ne doit être présentée à ce propos.

Un montant supérieur peut être octroyé s'il est justifié par les circonstances, propres au pays où la mission est effectuée.

Cette indemnité forfaitaire est également acceptée comme frais propres à l'employeur dans la mesure où elle ne dépasse pas les « indemnités de séjour forfaitaires journalières » fixées par pays dans la « liste des pays », octroyées par les pouvoirs publics à leurs fonctionnaires pour les frais de déplacement et de repas durant des déplacements de service à l'étranger.

# 05 cadeaux et chèques–cadeaux

Les cadeaux qui sont accordés par l'employeur sont en principe (sauf s'ils concernent de véritables libéralités accordées en raison d'événements exceptionnels et qui n'ont pas de lien direct avec la relation de travail) considérés comme de la rémunération, étant donné qu'il s'agit d'avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit en raison de son engagement.

Certains cadeaux en nature, en espèces ou chèques–cadeaux ne sont toutefois pas considérés dans le cadre de la sécurité sociale, si certaines conditions sont respectées, comme une rémunération sur laquelle sont dues des cotisations de sécurité sociale:

- les cadeaux en nature , en espèce ou sous la forme de chèques–cadeaux ont une valeur maximale de 40,00 euros par travailleur et par an, majorée de 40,00 euros par an pour chaque enfant à charge de ce travailleur, et sont accordés à l'occasion de la Saint–Nicolas, de la Noël ou du Nouvel An (le cadeau ou le chèque ne peut pas être offert pour chacun de ces événements);
- les cadeaux en espèces ou sous la forme de chèques–cadeaux remis au travailleur à la suite d'une distinction honorifique, pour un montant maximum de 120,00 euros par an par travailleur;
- les cadeaux en espèces ou sous la forme de chèques–cadeaux remis à un travailleur à l'occasion de sa mise à la retraite, pour autant qu'ils n'excèdent pas une somme de 40,00 euros par année de service complète où le travailleur a été au service de l'employeur et à condition que le cadeau représente un montant de 120,00 euros au minimum et de 1000,00 euros au maximum.

Si des chèques–cadeaux sont utilisés, ils peuvent être échangés uniquement auprès des entreprises qui ont conclu au préalable un accord avec l'émetteur de ces chèques. En outre, les chèques doivent avoir une durée de validité limitée et ne peuvent être payés en espèces au bénéficiaire.

Si la valeur des cadeaux et des chèques dépasse les limites précitées, des cotisations de sécurité sociale seront calculées sur la valeur totale.

Sur le plan fiscal, les chèques–cadeaux constituent en principe, à l'instar de tous les cadeaux en nature ou sous la forme de bons de paiement, des avantages en nature imposables et des dépenses professionnelles déductibles dans le chef de l'employeur. L'administration fiscale accepte toutefois que les cadeaux en nature, en espèces ou sous la forme de bons de paiement soient exonérés d'impôts à titre d'avantage social dans le chef du travailleur et soient déductibles à titre de frais professionnels pour l'employeur, s'il est satisfait aux conditions suivantes:

- tous les membres du personnel doivent recevoir le même avantage;
- l'attribution doit se faire à l'occasion:
  - d'un(e) ou de plusieurs fêtes ou événements annuels (tels que la Noël, le Nouvel An, la Saint–Nicolas), d'une fête habituelle du saint patron dans un secteur d'activité déterminé, d'un anniversaire, etc.;
  - de la remise d'une distinction honorifique;
  - de la mise à la retraite ou d'une prépension complète;
- le montant total pouvant être accordé ne peut pas excéder:
  - 35.00 euros par an et par travailleur si le cadeau est accordé à l'occasion d'un ou de plusieurs fêtes ou événements annuels (par exemple à l'occasion de la Saint–Nicolas ou d'une autre fête qui poursuit

la même finalité sociale). Une somme supplémentaire de 35,00 euros au maximum par an peut être accordée pour chaque enfant à charge du travailleur. Par conséquent, un travailleur ayant 3 enfants peut recevoir 4 fois au cours d'une même année un cadeau exonéré d'impôts de 35,00 euros: 3 pour ses enfants à la Saint–Nicolas ou à la Saint–Martin ou à leur anniversaire et un pour lui–même à la fête du saint patron, à son anniversaire, à la Noël ou au Nouvel An;
- 105,00 euros par an et par travailleur si le cadeau est accordé à l'occasion d'une distinction honorifique;
- 35,00 euros par année de service complète que le travailleur est au service de l'employeur qui accorde le cadeau, avec toutefois un minimum de 105,00 euros si le cadeau est accordé à l'occasion de la mise à la retraite ou d'une prépension complète;

– les chèques–cadeaux peuvent être échangés uniquement auprès des entreprises qui ont conclu au préalable un accord avec l'émetteur des bons. En outre, les chèques doivent avoir une durée de validité limitée et ne peuvent pas être payés en espèces au bénéficiaire.

# 06 chèques–culture et chèques–sport

Si les conditions suivantes sont remplies simultanément, les chèques–culture et les chèques–sport ne seront pas considérés comme une rémunération en droit de la sécurité sociale et ne seront donc soumis à aucune cotisation sociale.

– Le chèque n'est pas ou n'a pas été octroyé pour remplacer la rémunération, les primes, les avantages de toute nature ou toute autre indemnité ou constituer un complément aux avantages qui précèdent;
– L'octroi est prévu dans une convention écrite collective ou individuelle pour autant que l'employeur octroie les chèques à tous les travailleurs ou à une catégorie de travailleurs;
– Les chèques doivent être délivrés au nom du travailleur. Cette condition est supposée respectée si l'attribution des chèques et les données qui s'y rapportent (nombre de chèques–sport/culture, montant du chèque–sport/culture) sont mentionnées sur le compte individuel du travailleur;
– Il est clairement indiqué sur le chèque que la durée de validité est limitée à 15 mois, en l'espèce du 1er juillet de l'année au 30 septembre de l'année suivante. Ils ne peuvent être échangés qu'auprès d'opérateurs culturels qui sont reconnus ou subventionnés par l'autorité compétente ou auprès d'associations sportives pour lesquelles il existe une fédération, reconnue ou subventionnée pour les Communautés ou appartenant à une des fédérations nationales de hockey, boxe, football et golf;
– Le montant total des chèques–sport/culture octroyés par l'employeur ne peut dépasser 100 euros par travailleur par an;
– Les chèques ne peuvent être échangés partiellement ou totalement en espèces.

Sur le plan fiscal, les chèques–sport/culture sont exonérés d'impôts dans le chef du travailleur et sont déductibles à titre de frais professionnels dans le chef de l'employeur, si les conditions suivantes sont respectées de manière cumulative:

– le chèque n'est pas ou n'a pas été octroyé en remplacement de la rémunération, de primes, d'avantages de toute nature ou de toute autre indemnité;
– l'octroi est prévu dans une convention

écrite collective ou individuelle à condition que dans une entreprise employant des travailleurs on applique pour les chefs d'entreprise la même règle que pour les travailleurs;
- le chèque doit être délivré au nom du travailleur ou du chef d'entreprise;
- il est clairement indiqué sur le chèque de sa durée de validité est limitée à 15 mois, en l'espèce du 1er juillet de l'année au 30 septembre de l'année suivante;
- le montant dotal des chèques–sport/culture octroyés par l'employeur ne peut pas dépasser 100 euros par travailleur par an;
- les chèques–sport/culture ne sont échangeables ni partiellement, ni totalement en espèces.

# 07 écochèques

Si les conditions suivantes sont remplies simultanément, les éco–chèques ne sont pas considérés comme rémunération en droit de la sécurité sociale et ils ne sont soumis à aucune cotisation de sécurité sociale:
- le chèque n'est pas ou n'a pas été octroyé en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage (sauf si l'éco–chèque a été octroyé en remplacement ou en conversion de chèques–repas qui ne sont soumis à aucune cotisation de sécurité sociale);
- l'octroi de l'éco–chèque doit être prévu dans une CCT au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. Si une telle convention ne peut être conclue à défaut de délégation syndicale ou lorsqu'il s'agit d'une catégorie de personnel qui habituellement n'est pas visée par une telle convention, l'octroi peut être régi par une convention individuelle. Cette convention doit être écrite et le montant de l'éco–chèque ne peut être supérieur à celui prévu par convention collective dans la même entreprise;
- la CCT ou la convention individuelle mentionne la valeur nominale maximum de l'éco–chèque d'un montant de 10,00 euros par éco–chèque, ainsi que la fréquence de l'octroi des éco–chèques pendant une année civile;
- l'éco–chèque est délivré au nom du travailleur. Cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives (nombre d'éco–chèques, montant de l'éco–chèque) sont mentionnés au compte individuel du travailleur;
- l'éco–chèque mentionne clairement que sa validité est limitée à 24 mois à partir de la date de sa mise à disposition au travailleur et qu'il ne peut être utilisé que pour l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la CCT n° 98 conclue au sein du Conseil national du travail;
- les éco–chèques ne sont échangeables ni partiellement, ni totalement en espèces;
- le montant total des éco–chèques octroyés par l'employeur ne peut dépasser 250,00 euros par travailleur.

Un certain nombre de conditions supplémentaires s'appliquent aux éco–chèques sous forme électronique:
- Le nombre d'éco–chèques et le montant brut de ces éco–chèques doivent être indiqués sur la fiche de salaire;
- Le choix d'octroyer les éco–chèques sous forme électronique doit être régi par une convention collective de travail, éventuellement dans le cadre d'une convention collective sectorielle. Si cela s'avère impossible, en l'absence de délégation syndicale, ou s'il s'agit d'une catégorie du personnel pour laquelle il n'est pas d'usage que ces avantages soient prévus par une telle convention collective de travail, il convient d'établir un accord écrit individuel. Pour le secteur du travail intérimaire, le choix peut être organisé dans le cadre d'une convention collective sectorielle préalable.

- Pour utiliser les éco–chèques sous forme électronique, le travailleur doit pouvoir vérifier le solde et la période de validité des éco–chèques qui lui ont été attribués et qui n'ont pas encore été utilisés;
- Les éco–chèques sous forme électronique ne peuvent être mis à disposition que par un éditeur reconnu;
- L'utilisation des éco–chèques ne peut entraîner aucun coût pour les travailleurs, sauf en cas de perte ou de vol. En cas de perte ou de vol, des frais peuvent être facturés, conformément aux conditions stipulées dans la convention collective de travail au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise ou, à défaut, dans l'accord individuel relatif aux éco–chèques électroniques. Les coûts pour le support de remplacement ne peuvent dépasser la valeur d'un chèque–repas, pour les entreprises qui octroient tant des chèques–repas électroniques que des éco–chèques éélectroniques.
- Si l'entreprise n'accorde pas de chèques–repas électroniques, le coût du support de remplacement ne peut dépasser 5 euros.

Sur le plan fiscal, les éco–chèques sont uniquement exonérés d'impôts dans le chef du travailleur et déductibles en tant que frais professionnels si les conditions suivantes sont simultanément respectées:

- le chèque n'est pas ou n'a pas été octroyé en remplacement de la rémunération, de primes, d'avantages de toute nature ou de toute autre indemnité;
- l'octroi est prévu dans une convention écrite collective ou individuelle à condition que dans une entreprise employant des travailleurs on applique pour les chefs d'entreprise la même règle que pour les travailleurs;
- la CCT ou la convention individuelle mentionne la valeur nominale maximum de l'éco–chèque d'un montant de 10,00 euros par éco–chèque, ainsi que la fréquence de l'octroi des éco–chèques pendant une année civile;
- le chèque doit être délivré au nom du travailleur ou du chef d'entreprise;
- le chèque mentionne clairement que sa validité est limitée à 24 mois à partir de la date de sa mise à disposition au travailleur et qu'il ne peut être utilisé que pour l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la CCT n° 98 conclue au sein du Conseil national du travail;
- le montant total des éco–chèques octroyés par l'employeur ne peut pas dépasser 250 euros par travailleur par an;
- les éco–chèques ne sont échangeables ni partiellement, ni totalement en espèces.

Bien que nous ayons expliqué ci–dessus sous quelles conditions les éco–chèques bénéficient exceptionnellement d'une exonération des cotisations de sécurité sociale, ces éco–chèques doivent toujours être considérés en droit du travail comme une rémunération. L'éco–chèque est un avantage qui doit dès lors être repris dans la base de calcul d'une indemnité de licenciement.

# 08 primes d'ancienneté et autres primes

L'Office national de sécurité sociale accepte à titre exceptionnel que les primes accordées par un employeur à ses travailleurs soient exonérées du paiement des cotisations de sécurité sociale si la prime peut être considérée comme une véritable libéralité. Il ne sera question de libéralité que si l'employeur accorde spontanément la prime à la suite d'un événement spécial survenu dans l'entreprise (par exemple, 50 ans d'existence) ou dans la vie privée du travailleur (par exemple, importants dégâts causés par un incendie à la maison du travailleur). Une autre condition est que, dans l'entreprise, l'octroi de ces avantages ne soit pas une tradition, que le travailleur ne puisse pas exercer de droit sur cette prime (par exemple, sur la base d'une CCT, d'une convention ou d'un usage) et qu'il n'y ait pas de rapport direct avec la relation de travail.

# 09 bonus PC

Afin de favoriser l'utilisation des nouvelles technologies et la formation de réseaux d'information, le législateur a entrepris les actions nécessaires pour prévoir un traitement fiscal et social favorable pour l'intervention éventuelle des employeurs dans l'acquisition par les travailleurs de matériel informatique à des fins privées (achat d'un ordinateur avec, le cas échéant, les périphériques, la connexion et l'abonnement à Internet).

Sous réserve de certaines conditions (valables depuis le 1er janvier 2009), l'intervention financière de l'employeur pourra être considérée comme un avantage social qui sera exonéré de l'impôt sur le revenu dans le chef du travailleur (et déductible en tant que frais professionnels dans le chef de l'employeur).

- le matériel informatique doit être à l'état neuf;
- l'employeur ne peut être à aucun moment avoir été propriétaire du matériel informatique;
- la rémunération brute imposable annuelle du salarié concerné ne peut dépasser 33.170 euros en 2017.

En ce qui concerne l'achat d'un P.C. et des périphériques, l'exonération n'est accordée qu'une seule fois par tranche de trois exercices imposables.

L'exonération est limitée aux interventions qui ne dépassent pas 880 euros (montant en vigueur pour l'année de revenus 2017 – exercice d'imposition 2018) par exercice imposable.

La réglementation concernée en matière de sécurité sociale voit pour l'instant les choses tout à fait différemment. Le SPF Affaires sociales a toutefois confirmé vouloir exonérer l'intervention de l'employeur des cotisations de sécurité sociale de la même manière que sur le plan fiscal. L'ONSS a confirmé que les employeurs qui, dans le cadre de leur intervention, s'adaptent aux règles du droit fiscal ne seront pas non plus redevables de cotisations de sécurité sociale sur cette intervention.

# 10 prime bénéficiaire

La loi du 25 décembre 2017 a instauré un système de primes bénéficiaires. Par ce nouveau système de primes bénéficiaires, le gouvernement souhaitait renforcer le pouvoir d'achat des travailleurs.

Une prime bénéficiaire est une prime en espèces qui est accordée lorsque la société (où le groupe dont elle fait partie) souhaite octroyer une partie ou la totalité du bénéfice d'un exercice comptable à ses travailleurs.

L'octroi de la prime bénéficiaire n'est donc pas lié à la réalisation d'objectifs collectifs; elle dépend uniquement de la réalisation de bénéfices durant l'exercice comptable.

La prime bénéficiaire doit être octroyée à tous les travailleurs de l'entreprise. Elle prend la forme d'une prime identique ou d'une prime catégorisée.

Une prime bénéficiaire identique est une prime bénéficiaire dont le montant est égal pour tous les travailleurs ou dont le montant correspond à un pourcentage égal de la rémunération de tous les travailleurs. Depuis début 2019, il existe deux types de primes bénéficiaires identiques: la prime bénéficiaire pour laquelle le montant est identique pour tous les travailleurs et la prime bénéficiaire pour laquelle le montant correspond à un pourcentage égal du salaire des travailleurs.

La décision d'octroyer une prime bénéficiaire identique doit être prise par l'assemblée générale ordinaire ou extraordinaire à la majorité simple des voix. Le procès–verbal de l'assemblée générale lors de laquelle la décision d'octroyer la prime bénéficiaire identique est prise doit au moins contenir les mentions suivantes:

- le montant identique de la prime bénéficiaire ou le pourcentage identique de la rémunération qui est attribué aux travailleurs;
- le mode de calcul de la rémunération sur laquelle le pourcentage est fixé si une telle option est prise;
- les règles d'attribution qui sont prises en compte dans le cas où une condition d'ancienneté est prévue. On ne peut prévoir qu'une ancienneté d'un an au maximum. Si le travailleur a été employé sur la base de contrats successifs, l'ancienneté requise est calculée en tenant compte de tous les contrats successifs;
- le mode de calcul prorata temporis des prestations réelles au cours du dernier exercice, si l'employeur choisit d'appliquer le principe du prorata. L'application au prorata avec une prime bénéficiaire identique n'est autorisée que pour les primes bénéficiaires où un même montant est accordé à tous les travailleurs, et ce afin d'éviter toute duplication possible du principe du prorata temporis.
- si l'employeur y consent, la disposition stipulant que la prime bénéficiaire catégorisée n'est pas attribuée au travailleur qui a quitté l'entreprise au cours du dernier exercice soit en raison d'un licenciement pour motif grave, soit en cas de démission du travailleur même, sauf en cas de motif grave dans le chef de l'employeur.

L'employeur doit informer le travailleur quant à la décision d'octroi d'une prime bénéficiaire identique.

Une prime bénéficiaire catégorisée est une prime bénéficiaire qui octroie un montant en espèces à tous les travailleurs, fixé selon une clé de répartition qui est appliquée sur la base de critères objectifs (par exemple l'ancienneté, le grade, la fonction, le niveau barémique, le niveau de rémunération ou le niveau de formation).

Attention: l'application de critères objectifs ne peut pas entraîner une différenciation supérieure à un rapport compris entre 1 et 10. Par exemple: si le montant le plus bas de la prime bénéficiaire catégorisée s'élève à 500 euros, le montant le plus élevé de la prime bénéficiaire catégorisée ne peut pas dépasser 5.000 euros.

Une prime bénéficiaire catégorisée doit être octroyée par le biais d'une convention collective spécifique, qui doit ensuite être déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail en vue de son enregistrement. Lorsqu'il n'existe pas de délégation syndicale dans l'entreprise, l'octroi de la prime bénéficiaire catégorisée peut se faire, selon le choix de l'employeur, soit par le biais d'une convention collective de travail, soit par le biais d'un acte d'adhésion.

La convention collective de travail ou l'acte d'adhésion contient au moins les mentions suivantes:

- les critères objectifs et la clé de répartition appliquée afin de déterminer par catégorie le montant de la prime bénéficiaire catégorisée;
- la confirmation que l'instauration de la prime bénéficiaire catégorisée ne va pas de pair avec une diminution de l'emploi, calculée en équivalents temps plein;
- les règles d'attribution qui sont prises en compte dans le cas où une condition d'ancienneté est prévue. On ne peut prévoir qu'une ancienneté d'un an au maximum. Si le travailleur a été employé sur la base de contrats successifs, l'ancienneté requise est calculée en tenant compte de tous les contrats successifs;
- le mode de calcul prorata temporis des prestations réelles au cours du dernier exercice, si l'employeur choisit d'appliquer le principe du prorata.
- si l'employeur y consent, la disposition stipulant que la prime bénéficiaire catégorisée n'est pas attribuée au travailleur qui a quitté l'entreprise au cours du dernier exercice soit en raison d'un licenciement pour motif grave, soit en cas de démission du travailleur même, sauf en cas de motif grave dans le chef de l'employeur.

Depuis le début de 2019, l'employeur est obligé, lors du calcul de la prime bénéficiaire (identique et catégorisée), d'assimiler un certain nombre de périodes de suspension du contrat de travail à un travail réel. Cela inclut, entre autres, les vacances annuelles, le congé de maternité, les périodes de salaire garanti pour incapacité de travail, etc.).

Lors de l'instauration de la prime bénéficiaire catégorisée, le CE ou, à défaut de CE, le CPPT ou, à défaut de CPPT, la délégation syndicale doit être informé(e) à propos de la relation entre la prime bénéficiaire catégorisée, l'évolution de l'emploi et la politique de l'entreprise en la matière.

La prime bénéficiaire ne peut pas être instaurée dans le but de remplacer ou de convertir des rémunérations, primes, avantages en nature ou généralement quelconques, soumis aux cotisations sociales ou non, prévus dans des conventions individuelles ou collectives.

Le montant total des participations au bénéfice, octroyé aux travailleurs en guise de prime bénéficiaire, ne peut pas, à la clôture de l'exercice comptable en question, dépasser la limite de 30% de la masse salariale brute totale.

Ce nouveau système est entré en vigueur le 1er janvier 2018, étant entendu que la prime bénéficiaire ne peut être octroyée que sur la base du bénéfice de l'exercice comptable clôturé au plus tôt le 30 septembre 2017.

Un traitement social et fiscal favorable a également été prévu. Dans le chef du travailleur, la prime bénéficiaire est soumise à une cotisation de solidarité de 13,07% et à une taxe de 7%. L'employeur n'est redevable d'aucune cotisation patronale. La prime bénéficiaire n'est pas déductible dans le cadre de l'impôt des sociétés.

# 11 avantages non récurrents liés aux résultats (bonus salarial)

La CCT n° 90 du Conseil national du travail et la loi du 21 décembre 2007 ont introduit la possibilité d'accorder des avantages non récurrents liés aux résultats.
Les avantages non récurrents liés aux résultats constituent un système de bonus selon lequel l'employeur peut accorder un bonus à ses travailleurs ou à un groupe de travailleurs bien défini s'ils atteignent des objectifs collectifs, objectivement mesurables et vérifiables.

Ces bonus bénéficient d'un traitement fiscal et parafiscal spécial et donc plus favorable que les bonus ordinaires.

La CCT n° 90 s'applique à tous les travailleurs liés par un contrat de travail et, par extension, également aux personnes qui travaillent sous une autorité autre que sous un contrat de travail. Cela inclut notamment les stagiaires, les personnes recrutées dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, etc. Les travailleurs indépendants sont exclus du champ d'application.

La CCT s'applique à tous les employeurs relevant du champ d'application de la loi sur les CCT, ce qui signifie que le secteur public est encore largement exclu du champ d'application. Toutefois, les employeurs qui ont annoncé un licenciement collectif avec la fermeture de l'entreprise au sens de la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 ne peuvent pas bénéficier 'un bonus CCT 90.

### 1. objectifs

Pour pouvoir parler d'un avantage non récurrent lié aux résultats dans le contexte de la CCT n° 90, il faut qu'il y ait:

- un avantage collectif: il s'agit d'un avantage accordé à un groupe de travailleurs, à tous les travailleurs de l'entreprise ou à un groupe d'entreprises. Il n'est donc pas possible d'accorder un tel avantage à un travailleur spécifique. Les critères de sélection pour le groupe de travailleurs doivent toujours être basés sur des critères objectifs. Par exemple, il ne peut y avoir aucune discrimination (en fonction de la couleur de la peau, de l'état de santé actuel ou futur, etc.) entre les travailleurs admissibles à une telle faveur.
- Les objectifs fixés par le plan doivent être transparents, clairs, mesurables et vérifiables. Ils doivent également être incertains au moment de l'établissement du plan de bonus.
- les objectifs doivent également être collectifs et ne doivent donc pas être basés sur les prestations individuelles d'un travailleur.
  Quelques exemples pourraient être: l'augmentation des marges des ventes, l'amélioration de la convivialité envers la clientèle, l'augmentation des présences, etc.

### 2. procédure d'introduction d'avantages non récurrents liés aux résultats

Pour que le bonus salarial tombe sous le régime fiscal et parafiscal favorable, il convient de suivre une procédure spécifique.
Si rien n'a été déterminé au niveau paritaire en ce qui concerne ces avantages, c'est l'employeur qui prend l'initiative de mettre en place le bonus salarial. La commission paritaire peut également prendre l'initiative de publier une CCT.

Si l'employeur opte pour la mise en place d'un système d'avantages non récurrents liés aux résultats, ceux–ci doivent être soit introduits par CCT, soit via un acte d'adhésion. Par CCT si une représentation syndicale est présente, par acte d'adhésion s'il n'y a pas de délégation syndicale ou pour les travailleurs qui ne sont pas représentés par une délégation syndicale.

### 2.1 introduction par CCT

Si les avantages non récurrents liés aux résultats sont introduits par CCT, il convient d'utiliser le modèle obligatoire disponible sur le site web du SPF ETCS. La CCT doit être conclue conformément aux règles normales en vigueur, être accompagnée d'un plan d'adhésion et être déposée au greffe de la Direction générale des Relations collectives de Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.
Le plan d'octroi détermine au moins les informations suivantes:

1° l'entreprise, le groupe d'entreprises ou le groupe bien défini de travailleurs pour lequel l'avantage non lié aux résultats est introduit et le nombre de travailleurs concernés par celui–ci lors de l'établissement du plan d'octroi;

2° les objectifs objectivement mesurables/vérifiables, transparents et clairement définis auxquels le bonus salarial est lié. Veuillez noter que ces objectifs doivent être incertains, ce qui signifie qu'au moment de l'établissement du plan, il n'est pas certain qu'ils seront atteints;

3° la période de référence. La période de référence est la période au cours de laquelle les travailleurs doivent atteindre les objectifs fixés. La CCT ou l'acte d'adhésion doit être déposé au greffe du SPF ETCS avant l'expiration d'un tiers de la période de référence. Ce tiers est calculé à partir du dépôt de la CCT au greffe. Si vous souhaitez introduire un bonus CCT 90, la CCT ou l'acte d'adhésion doit donc être déposé à temps. Par exemple, si la période de référence est une année civile, la CCT ou l'acte d'adhésion doit être déposé au plus tard le 30 avril de cette année–là. Cette exigence visait à garantir le caractère incertain de l'objectif.

4° une méthode de suivi et de contrôle permettant de vérifier si les objectifs ont été atteints;

5° une procédure applicable en cas de contestation;

6° les avantages qui peuvent être octroyés dans le cadre du plan. Entendez ici le montant du bonus. L'importance du bonus ne doit pas être la même pour tous les travailleurs (attention à la discrimination) et peut également varier en fonction de la réalisation de l'objectif fixé.

7° la méthode de calcul de ces avantages. Le plan doit contenir tous les éléments de calcul permettant de déterminer la part de chaque travailleur dans le bonus collectif. Le bonus doit être calculé indépendamment des évaluations, des réalisations et des résultats individuels. Tant pour les travailleurs qui ont été employés pendant toute la période de référence que pour ceux qui ne l'ont pas été pendant toute la période de référence, le calcul est effectué au moins prorata temporis des prestations réelles de travail au cours de cette période dans l'entreprise ou dans le groupe de travailleurs bien défini .
Il n'est pas permis de subordonner le paiement du bonus à la condition que le travailleur soit réellement présent dans l'entreprise à une date précise. Les périodes suivantes sont assimilées à des périodes de prestations réelles de travail

- périodes de congé de maternité;
- les jours de fermeture de l'entreprise en raison de congés annuels ainsi que les jours de congés annuels du travailleur en dehors de cette période;
- les jours fériés légaux et les jours de remplacement des jours fériés légaux.

En outre, l'employeur est également libre d'assimiler les autres suspensions du contrat de travail à des prestations réelles de travail (par exemple, crédit–temps, jours de maladie, congés sans solde, etc.).
8° le moment et le mode de paiement;
En plus de ces mentions obligatoires, il est possible de mentionner quelques informations facultatives. Par exemple, il est possible de prévoir une clause permettant de modifier le niveau des objectifs à atteindre. Une telle clause est généralement utilisée lorsqu'il s'agit d'une CCT d'une durée indéterminée. Il

est aussi vivement recommandé d'exclure l'effet de la CCT dans le contrat de travail individuel et de déterminer que la CCT soit introduite sous la condition suspensive de l'approbation par le SPF ETCS.

### 2.2 introduction par acte d'adhésion

L'introduction par acte d'adhésion se déroule selon une procédure distincte. L'acte d'adhésion doit être établi conformément au modèle présenté sur le site web du SPF ETCS et doit comporter quelques mentions obligatoires (durée de validité, date d'entrée en vigueur, données de l'entreprise, etc.). L'acte d'adhésion doit également être accompagné d'un plan d'adhésion, qui contient aussi les informations obligatoires susmentionnées. Après l'établissement de l'acte d'adhésion et du plan d'adhésion par l'employeur, il convient de respecter quelques obligations en matière d'information.

Premièrement, l'acte d'adhésion et le plan d'adhésion qui l'accompagne doivent être notifiés aux travailleurs concernés, après quoi ils ont la possibilité de formuler leurs commentaires. L'acte d'adhésion et le plan d'adhésion doivent être remis à chaque travailleur concerné. Après cette notification, l'employeur tiendra un registre à disposition pendant 15 jours dans lequel les travailleurs peuvent consigner leurs commentaires. Durant cette même période de 15 jours, les travailleurs qui ont des commentaires peuvent également les adresser directement au Contrôle des lois sociales. Le nom de ces travailleurs ne peut être divulgué.

Si aucun commentaire n'est formulé au plus tard le 15e jour après la notification, la première partie de la procédure est terminée. Si des commentaires sont consignés dans le registre, l'employeur en informe le fonctionnaire compétent. Si le fonctionnaire compétent reçoit des commentaires, il en informe l'employeur dans les 4 jours suivant l'expiration du délai susmentionné. Il en informe aussi la Direction générale du Contrôle des lois sociales. Puis, le fonctionnaire compétent agit en tant que médiateur dans le but de réconcilier les deux parties. Il bénéficie d'un délai de 30 jours à cette fin. S'il y parvient, on passe à la phase 2. S'il échoue, le dossier est transmis à la commission paritaire compétente, qui effectue une dernière tentative de conciliation. Si la commission paritaire échoue, elle tranchera finalement le différend elle-même. La commission paritaire ne peut prendre une décision valable que si elle a obtenu au moins 75 % des voix exprimées par chacune des parties. La décision de la commission paritaire est notifiée à l'employeur dans un délai de 8 jours. Dans la seconde phase de la procédure, l'acte d'adhésion (ainsi que le plan d'adhésion et éventuellement la procédure existante en cours de révision) est déposé auprès du service des Relations collectives de Travail du SPF ETCS. L'employeur en informe à nouveau ses travailleurs. Le greffier transmet ces documents à la commission paritaire compétente pour un contrôle formel et marginal. Le contrôle formel consiste à vérifier si toutes les mentions obligatoires ont été incluses dans l'acte d'adhésion (conformément au modèle figurant à l'annexe 2 de la CCT n° 90), si les mentions obligatoires ont été incluses dans le plan d'adhésion, si les règles relatives à l'octroi au prorata ont été respectées et si, en cas de révision d'un système existant, si le système existant a été ajouté au dossier. Le contrôle marginal porte sur le contenu du système de bonus introduit. Il consiste notamment à vérifier qu'il n'y a pas de conflit avec les lois sur la discrimination, que les objectifs (sont-ils clairement définis, transparents et mesurables/définissables et vérifiables?), ainsi que les règles de calcul (quelle clé de répartition est utilisée?).

La commission paritaire prend une décision dans les deux mois. Si la décision est positive, la procédure est terminée et les travailleurs sont informés par l'employeur. Si la commission paritaire ne parvient pas à une décision, le dossier est à nouveau soumis au fonctionnaire compétent du SPF ETCS. Le fonctionnaire compétent du SPF

ETCS effectuera alors le contrôle formel et marginal. Soit il approuve l'acte d'adhésion et le plan d'adhésion, soit il rejette le plan. Dès approbation, l'employeur est informé et il informe à nouveau les travailleurs. Si le fonctionnaire compétent rejette le plan, il doit informer l'employeur des motifs. L'employeur peut remédier à ces lacunes ponctuelles et remettre un acte corrigé et un plan d'adhésion au fonctionnaire compétent dans un délai d'un mois à partir de la notification de la décision. Le fonctionnaire compétent réexaminera alors le dossier et prendra une nouvelle décision. Si le fonctionnaire compétent ne prend pas de nouvelle décision, l'acte est réputé approuvé.

### 3. traitement social et fiscal

Si les obligations légales ont été remplies, ce bonus non récurrent lié aux résultats est soumis à une cotisation spéciale de sécurité sociale de 13,07% avec un plafond de base de 3383 euros (montant pour 2019) par année civile et par travailleur. L'employeur doit une cotisation de solidarité de 33%, qui est déductible à titre de dépenses professionnelles.

En outre, ce bonus non récurrent lié aux résultats est exonéré d'impôts pour un montant maximal de 2941 euros (montant pour 2019). Cela concerne le bonus de salaire brut maximum correspondant aux montants de l'ONSS moins la cotisation spéciale.
En cas de dépassement des montants–limites, le montant de l'excédent est considéré comme un salaire et cet excédent est entièrement soumis aux cotisations sociales et aux impôts.
En tout état de cause, l'employeur remet aux travailleurs concernés une fiche d'information à la fin de la période de référence, dans laquelle doivent figurer au moins les mentions obligatoires imposées par la CCT.

### 4. l'e–bonus

Par la nouvelle CCT n° 90/3, le Conseil national du travail ouvre la porte à une simplification de la procédure ci–dessus en définissant un cadre pour l'introduction dudit e–bonus. Cette nouvelle CCT fournit un cadre pour l'établissement d'un acte d'adhésion électronique et d'une CCT électronique. Il sera possible d'utiliser un modèle électronique de l'acte d'adhésion et un modèle électronique de la CCT dans laquelle, par exemple, les données de l'entreprise seront saisies automatiquement. L'intention est de travailler avec des documents dits intelligents qui guident l'employeur pour remplir le formulaire et qui se bloqueraient si l'employeur saisit des informations incorrectes. En outre, il sera aussi possible de signer ces documents électroniquement.

L'intention à long terme est de créer une plateforme numérique de concertation sociale dans le cadre d'un projet de modernisation plus global de la Direction générale des Relations collectives de Travail du SPF ETCS. L'intention est ensuite d'intégrer les e–bonus (actes d'adhésion et les CCT) dans ce nouveau système.

# 02 la durée du travail.

## introduction

L'une des matières les plus complexes du droit du travail est probablement la réglementation de la durée du travail. Cette réglementation est principalement reprise dans la loi sur le travail du 16 mars 1971 et quelques lois autonomes telles que la loi du 17 mars 1987 sur les nouveaux règlements de travail. En outre, quelques CCT, conclues au sein du Conseil national du travail, sont également d'application. L'employeur qui souhaite vérifier comment la durée du travail peut être organisée dans son entreprise fera bien de consulter aussi les CCT conclues au niveau du secteur auquel son entreprise appartient, puisque ces CCT ne déterminent pas seulement les limites à respecter, mais peuvent lui donner une marge de manœuvre pour organiser la durée du travail de façon flexible, mais légale.

# 01 champ d'application de la loi sur le travail

Comme la durée du travail est essentiellement réglée par la loi sur le travail, il est en premier lieu important de voir à quelles personnes s'applique cette loi (ou ses dispositions qui règlent la durée du travail). C'est pourquoi il faut contrôler au cas par cas si la durée du travail d'un travailleur déterminé ou d'une catégorie de travailleurs est réglée par cette loi.

C'est pourquoi il y a toujours lieu de vérifier au cas par cas si un certain travailleur relève effectivement de la loi sur le travail.
La loi sur le travail est applicable à toutes les personnes qui effectuent un travail sous une certaine autorité dans le cadre d'un contrat de travail. Il s'agit ici de travailleurs, d'étudiants, d'employés de maison, de sportifs professionnels et de personnes avec:

- un contrat pour bateliers;
- une convention de premier emploi;
- une convention d'immersion professionnelle;
- un contrat d'apprentissage des Classes moyennes;
- un contrat d'apprentissage industriel;
- un contrat d'emploi dans le cadre des titres–services;
- etc.

Toutes les dispositions de la loi sur le travail ne sont toutefois pas applicables à tous les travailleurs sans distinction. Ainsi, les personnes suivantes:

- les personnes actives dans une entreprise familiale (soit une entreprise où généralement seuls des parents, des alliés ou des enfants adoptifs travaillent sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur);
- le personnel navigant des entreprises de pêche;
- les travailleurs à domicile
- les médecins, vétérinaires, dentistes, médecins–spécialistes en formation et les étudiants–stagiaires qui se préparent au métier de médecin, vétérinaire et dentiste,

pour autant qu'ils travaillent sous l'autorité d'un employeur;
– le personnel navigant employé au transport aérien

sont exclues des dispositions en matière de:
– repos dominical;
– temps de travail;
– travail de nuit;
– respect des horaires;
– temps de repos;
– pauses.

Les employés de maison, les représentants de commerce et les travailleurs ayant une fonction dirigeante ou un poste de confiance sont exclus des dispositions en matière de:
– durée de travail;
– travail de nuit;
– respect des horaires;
– temps de repos;
– pauses.

Pour ces personnes, les dispositions en matière de repos dominical sont donc bien en vigueur.

Un arrêté royal du 10 février 1965 spécifie quels travailleurs appartiennent à la catégorie des personnes exerçant une fonction dirigeante ou un poste de confiance. Ces personnes à fonction dirigeante et/ou poste de confiance y sont énumérées pour les secteurs des entreprises minières, de l'industrie de la céramique, de l'industrie métallurgique et verrière, les hôtels, les restaurants et les débits de boisson, l'industrie de l'électricité, les banques et la flotte marchande. Il est en outre intéressant de noter que cet arrêté royal qualifie aussi, pour tous les secteurs économiques, les personnes suivantes comme travailleurs ayant une fonction dirigeante ou un poste de confiance:

- les directeurs, sous–directeurs, capitaines maritimes ainsi que les personnes exerçant réellement une autorité et portant la responsabilité de la totalité de l'entreprise ou d'un département important de celle–ci. La jurisprudence nous indique qu'un manager d'un restaurant de la chaîne Pizza Hut avait une fonction de dirigeant;
- les secrétaires privées, ainsi qu'une sténodactylo liée au service de l'employeur, du directeur ou sous–directeur;
- les personnes qui, en raison de leur responsabilité, peuvent lier la société vis–à–vis de tiers: la jurisprudence a déjà estimé qu'un secrétaire syndical et un comptable en chef relèvent de cette définition;
- les responsables de filiales ayant ou non du personnel sous leurs ordres;
- les ingénieurs et les membres du personnel technique, pour autant que leur présence personnelle soit nécessaire pour la sécurité des travailleurs et le fonctionnement sûr de l'entreprise;
- les personnes chargées de missions de contrôle ou d'inspection qui doivent s'effectuer, entièrement ou partiellement, en dehors des heures de travail normales;
- les contremaîtres et les conducteurs de travaux pour autant qu'ils puissent être assimilés aux contremaîtres;
- les chefs de fabrication et d'atelier qui exercent une autorité réelle et qui assument des responsabilités;
- les maîtres de magasin des entreprises de l'industrie et de commerce, pour autant qu'ils soient responsables des stocks, de l'inventaire et du personnel sous leur autorité directe et permanente;
- les gardiens de maison d'entreprise commerciale ou industrielle (concierges);
- etc.

L'A.R. du 10 février 1965 mentionne encore des fonctions tout à fait surannées ou rares (comme les écuyers ou les métiers de la mine). Bien que l'A.R. doive être interprété – en principe – de manière restrictive, la plupart des cours et tribunaux prennent cependant, à juste titre, en considération des fonctions analogues. Il est toutefois bien clair qu'il s'agit du principe des fonctions de confiance et non de fonctions énumérées nominativement. Les informaticiens ne sont pas repris dans l'A.R. mais une certaine jurisprudence assimile le chef d'un département informatique au chef d'un département mécanographique étant repris dans l'A R.

# 02 la notion de durée du travail

Une fois que l'on a déterminé qu'un travailleur relève du champ d'application de la réglementation de la durée du travail, on peut examiner de quelle façon son régime de travail peut être organisé. Des questions surgissent: quelles sont les durées de travail minimale et maximale? Comment la durée du travail peut-elle être organisée de façon flexible?

Dans quelles circonstances peut-on employer du personnel en dehors des horaires de travail? Et d'autres questions encore.

Avant de pouvoir répondre à ces questions, il convient toutefois d'examiner ce que l'on entend exactement par « durée du travail ».

On entend par « durée de travail » le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur. On considère ainsi notamment comme entrant dans la durée de travail:
- le temps pour aller d'un chantier à un autre;
- le temps pendant lequel le travail est expliqué au travailleur;
- le temps pendant lequel le travailleur attend les clients sur le lieu de travail;
- le temps que le travailleur passe pour aller de son domicile chez le client.

La durée de travail ne correspond pas toujours à l'exécution effective d'un travail. La jurisprudence a déjà estimé que quand un travailleur est présent dans l'entreprise et n'effectue aucun travail, le temps pendant lequel il attend de recevoir une tâche de la part de son employeur et pendant lequel il ne peut s'occuper de ses affaires personnelles doit être considéré comme faisant partie de la durée du travail.

N'est, en revanche, pas considéré comme entrant dans la durée de travail:
- le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail;
- le temps pour entrer et sortir de l'entreprise;
- les pauses et le temps dont peuvent disposer les travailleurs en toute liberté.

Les problèmes liés à la notion de durée du travail se posent souvent quant aux services de garde sur le lieu de travail ou à domicile. La jurisprudence est majoritairement d'accord pour estimer que tout le temps passé par un travailleur qui doit être présent sur son lieu de travail dans l'attente d'un appel possible, qui ne peut disposer librement de son temps et qui est éloigné de son environnement familial et social doit être considéré comme faisant partie de la durée du travail, même si le travailleur dort pendant son service de garde et qu'il ne reçoit aucun appel.

Les services de garde à domicile sont généralement approchés en fonction du degré de liberté dont dispose encore le travailleur pendant ce service. Ainsi, une juridiction a jugé que les jours où un travailleur pouvait se déplacer librement en Belgique avec comme seule obligation de rester accessible par sémaphone pour effectuer d'éventuelles réparations et comme seule contrainte de ne pas partir à l'étranger ne pouvaient être comptés dans la durée du travail. Seules les heures pendant lesquelles des prestations réelles doivent être effectuées entrent en ligne de compte. Par contre, une autre juridiction a estimé qu'un travailleur qui est de garde à domicile mais qui doit parvenir au travail dans les 15 minutes qui suivent un appel se trouve bien pendant toute la période à la disposition de son employeur. Il faut donc examiner chaque cas individuel pour déterminer dans quelle mesure la liberté du travailleur est restreinte en raison de son service de garde.

Pour les services de garde à domicile ou sur le lieu de travail, il est important aussi de consulter les CCT sectorielles. Plusieurs secteurs déterminent explicitement comment le service de garde doit être qualifié et rémunéré.

Un autre sujet de discussion qui se présente souvent est la qualification du temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. Il est établi que ce déplacement ne fait

pas partie de la durée du travail. La plupart du temps, on en juge autrement quand le travailleur ne se rend pas dans un lieu de travail fixe mais qu'il part de chez lui pour visiter différents clients. Dans ce cas, le déplacement du domicile vers le premier client est généralement considéré comme faisant partie de la durée du travail. Dans certains secteurs, le temps de déplacement vers des chantiers différents n'est pas considéré comme entrant dans la durée du travail mais est compensé par une indemnité de mobilité (construction, nettoyage, électriciens...).

Plusieurs législations prévoient en outre l'équivalence de périodes non travaillées avec la durée du travail. Ainsi, les réunions du conseil d'entreprise et du comité de prévention et de protection au travail sont considérées comme du temps de travail et doivent être rémunérées comme tel, même si ces réunions ont lieu en dehors des heures de travail. Mais les déplacements d'une réunion à l'autre ne font pas partie de la durée du travail. Le temps consacré à un congé éducatif rémunéré est également assimilé à un temps de travail.

Dans certains secteurs, des CCT déterminent conventionnellement comment il convient de comprendre la durée de travail (comité paritaire 140) et la navigation intérieure (commission paritaire 139).

# 03 les limites de la durée du travail

## A. la durée de travail minimale

La durée de toute prestation ne peut être inférieure à 3 heures consécutives, éventuellement interrompues par une pause. Cette obligation va donc plus loin qu'un minimum de 3 heures par jour. Dans une journée, il peut y avoir en effet plusieurs périodes de travail qui doivent toutes respecter cette durée minimale de 3 heures, à l'exception d'une interruption pour une pause normale. Par exemple, un horaire qui impose de travailler entre 9 et 11 heures et entre 14 et 16 heures ne répond pas au minimum exigé. Cette règle connaît cependant des exceptions dans certains secteurs, comme l'horeca et le secteur des soins. On peut aussi y déroger par une CCT conclue au niveau de l'entreprise. Si la règle des 3 heures n'est pas respectée, l'employeur peut encourir des amendes financières d'ordre pénal ou administratif.

La durée hebdomadaire minimale du travail d'un travailleur à temps partiel ne peut être inférieure en principe à un tiers du temps de travail d'un travailleur à temps plein de la même catégorie occupé dans la même entreprise. Si un tel travailleur à temps plein n'est pas présent dans l'entreprise, la durée du travail à temps plein du secteur est utilisée comme référence. Cette limite minimale connaît aussi des exceptions prévues par des arrêtés royaux et des CCT sectorielles. Ceci est explicité plus en détail dans le chapitre consacré au contrat de travail à temps partiel.

## B. la durée de travail maximale

La durée de travail hebdomadaire moyenne maximale pour un travailleur à temps plein est de 38 heures par semaine depuis le 1er janvier 2003. Dans les secteurs ou les entreprises où la durée du travail dépassait encore 38 heures par semaine, la semaine des 38 heures pouvait être introduite avant le 1er janvier 2003:

- par une CCT sectorielle ou au niveau de l'entreprise;
- en l'absence de CCT, par le règlement du travail.

Les modalités de la diminution du temps de travail peuvent différer:

- soit la durée effective du travail est de 38 heures;
- soit la durée effective du travail est supérieure à 38 heures mais des jours de compensation sont attribués pour atteindre la moyenne de 38 heures;
- soit une combinaison des deux précédentes possibilités.

La durée de travail quotidienne est limitée à 8 heures. La limite maximale de 8 heures par jour connaît 2 exceptions.

- La durée quotidienne du travail peut être portée à 10 heures par jour pour le travailleur dont le lieu de travail est tellement éloigné de son domicile et de sa résidence qu'il doit s'absenter de chez lui pendant plus de 14 heures (calculées sur la base de l'horaire des transports publics). La limite hebdomadaire maximale doit toutefois être respectée.
- La durée de travail peut être portée à 9 heures lorsque le travailleur dispose, en plus du jour de repos hebdomadaire (le plus souvent le dimanche), d'au moins un demi-jour de repos par semaine. La durée du travail hebdomadaire maximale doit être respectée. Dans la plupart des entreprises qui appliquent la semaine de 5 jours, la limite quotidienne du travail est donc de 9 heures.

# 04 dérogations aux limites maximales légales et conventionnelles

## A. dérogations dans des cas bien définis

Dans la pratique, il n'est pas toujours possible de respecter les limites maximales de durée du travail décrites ci-dessus, vu que des circonstances imprévues peuvent nécessiter que les limites soient dépassées ou que le processus de production suppose que les travailleurs prestent plus que les 38 heures maximum par semaine pendant certaines périodes. C'est pourquoi on peut, dans certains cas, déroger aux limites de durée du travail. C'est uniquement dans les cas prévus par la loi que ce dépassement de la durée normale du travail est autorisé. Ces cas sont résumés dans ce tableau.

| cas | conditions d'application |
|---|---|
| 1. Travail en équipes successives | Néant |
| 2. Travaux ne pouvant être interrompus | Néant |
| 3. Travail dans lequel les limites normales ne peuvent être appliquées | Dans les secteurs, entreprises ou services définis par arrêté royal |
| 4. Travail préparatoire ou postérieur à effectuer en dehors du temps de production | Cas définis par arrêté royal |
| 5. Travail de transport, de chargement et de déchargement | Cas définis par arrêté royal |
| 6. Travaux qui ne peuvent être décrits clairement de par leur nature | Cas définis par arrêté royal |
| 7. Nécessité imprévue | Moyennant accord ou information préalable de la délégation syndicale et information à l'inspection |
| 8. Accroissement exceptionnel de travail | Autorisation de l'inspection et accord de la délégation syndicale |
| 9. Exécution de travaux pour le compte de tiers pour remédier à un accident menaçant ou survenu | Néant |
| 10. Exécution de travaux urgents sur des machines ou du matériel pour le compte de tiers | Néant |
| 11. Exécution de travaux dans l'entreprise pour remédier à un accident menaçant ou survenu | Néant |
| 12. Exécution de travaux urgents sur des machines ou du matériel dans l'entreprise | Néant |
| 13. Travaux de bilan ou d'inventaire | Aucun dépassement pendant plus de 7 jours calendrier par an |

1) Le dépassement est autorisé si la durée moyenne du travail de 38 heures par semaine (ou une limite plus basse établie par CCT) est respectée au cours de la période de référence applicable allant d'un trimestre à un an au maximum (pour plus de détails sur la période de référence d'un trimestre et sur son éventuelle prolongation, lire plus loin à la rubrique 'Le repos compensatoire').
   Respect de la limite interne: dans le courant d'un trimestre, la durée totale du travail presté ne peut dépasser de plus de 143 heures la durée moyenne de travail sans accorder immédiatement un repos compensatoire. Cette limite de 143 heures peut être augmentée par une CCT généralement contraignante.
2) Les limites de 12 et 50 heures peuvent être dépassées pour les travaux dans l'entreprise ou pour le compte de tiers qui doivent parer à un accident menaçant ou survenu ou lorsque des travaux urgents doivent être effectués sur des machines ou du matériel.
3) La limite de 50 heures peut être dépassée s'il y a autorisation par arrêté royal (secteurs ou entreprises où la limite ne peut être appliquée).
4) Au-delà de la moyenne de 40 heures par trimestre (ou limite plus basse établie par CCT), ainsi qu'au-delà de l'horaire normal établi dans le règlement de travail.
5) Ou une autre limite définie par CCT.
6) La durée hebdomadaire peut être prolongée jusqu'à 56 heures si les prestations sont réparties sur 7 jours par semaines à raison de 8 heures par jour.
7) La limite des 91 heures peut être portée à 130 ou 143 heures au maximum.

| modalités | durée maximale par jour | durée maximale par semaine | sursalaire dû par jour | sursalaire dû par semaine | les horaires du règlement de travail peuvent-ils être dépassés? |
|---|---|---|---|---|---|
| (1) | 12 h (2) ou 8 h (6) | 50 h (2) ou 56 h (6) | 12 h | 50 h ou 56 h (4) | Non |
| (1) | 11 h | 50 h (3) | 11 h | 50 h (4) | Non |
| (1) | 11 h | 50 h (3) | 9 h | 40 h (5) | Non |
| (1) | 11 h | 50 h (3) | 9 h | 40 h (5) | Non |
| (1) | 11 h | 50 h (3) | 9 h | 40 h (5) | Oui |
| (1) | 11 h | 50 h (3) | 9 h | 40 h (5) | Oui |
| (1) | 11 h | 50 h (3) | 9 h | 40 h (5) | Oui |
| (1) | 11 h | 50 h (3) | 9 h | 40 h (5) | Oui |
| (1) | - | - | 9 h | 40 h (5) | Non |
| (1) | - | - | 9 h | 40 h (5) | Oui |
| Dépassement autorisé sans repos compensatoire | - | - | 9 h | 40 h (5) | Oui |
| Dépassement autorisé sans repos compensatoire | - | - | 9 h | 40 h (5) | Oui |
| Octroi de repos compensatoire dans les 13 semaines | 11 h | 50 h (3) | 9 h | 40 h (5) | Oui |
| Toekenning inhaalrust binnen 13 weken | 11 u | 50 u (3) | 9 u | 40 u (5) | Oui |

## B. petite flexibilité

Le système de la petite flexibilité, fondé sur l'article 20bis de la loi sur le travail, prévoit la possibilité d'absorber des pointes d'activité temporaires en introduisant des horaires intensifs qui sont compensés par des horaires réduits quand il y a moins de travail. Ce système présente l'avantage que pendant les périodes de pointe, les limites normales de la durée du travail peuvent être dépassées, sans qu'un sursalaire ne soit dû, à la condition

que l'on reste dans les limites du système. L'employeur peut en outre facilement passer de l'horaire normal à l'horaire alternatif (intensif et réduit) sans devoir adapter le règlement de travail.

Lorsque l'employeur souhaite remplacer l'horaire normal par un horaire de pic ou un horaire réduit, il doit en faire part aux travailleurs au moins 7 jours à l'avance en affichant un message dans les locaux de l'entreprise. Ce message doit comporter des mentions obligatoires (date, signature employeur, période pendant laquelle les horaires alternatifs sont d'application) et il doit être conservé pendant 6 mois à partir de la fin de la période de référence.

Les limites de la petite flexibilité sont les suivantes:

- 2 heures au-dessus ou en dessous de la limite quotidienne de l'horaire normal, sans que la limite des 9 heures par jour ne puisse être franchie;
- 5 heures au-dessus ou en dessous de la limite hebdomadaire de l'horaire normal, sans que la limite des 45 heures par semaine ne puisse être franchie.

Une CCT sectorielle peut prévoir d'autres déviations maximales.

En tout état de cause, la durée du travail hebdomadaire moyenne normale doit toujours être respectée au cours d'une période de référence. Avant l'entrée en vigueur de la Loi du 5 mars 2017, cette période s'élevait à un trimestre au minimum et pouvait être prolongée. Sur la base de la nouvelle législation concernant le travail faisable et maniable, la période de référence peut être allongée jusqu'à une période standard d'une année civile ou une autre période de douze mois successifs. Un régime transitoire a été prévu, selon lequel les CCT existantes conclues et déposées au plus tard le 31 décembre 2016 ainsi que les dispositions reprises au plus tard le 31 décembre 2016 dans les règlements de travail restent en vigueur.

La petite flexibilité peut être introduite par une CCT ou par le règlement du travail en l'absence de CCT. La CCT ou le règlement du travail doivent contenir plusieurs mentions obligatoires. En outre, les horaires normaux, les horaires intensifs et réduits doivent être inclus dans le règlement du travail.

## C. nouveaux régimes de travail (grande flexibilité)

Il est possible que les dérogations décrites ci-dessus ne puissent être appliquées dans une entreprise qui a besoin d'une grande flexibilité. C'est pourquoi la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail, en association avec la CCT n°42 du 2 juin 1987, permet de déroger à:

- l'interdiction du travail de nuit;
- l'interdiction du travail dominical;
- la limitation de la durée du travail à condition que la durée quotidienne du travail ne dépasse pas 12 heures.

En raison des possibilités de changement, la grande flexibilité est souvent utilisée pour introduire des équipes du week-end, aussi appelées équipes-relais.

La législation prescrit donc seulement une limite journalière de 12 heures (pas de limite hebdomadaire; attention toutefois que les dispositions en matière de repos journalier et hebdomadaire soient respectées). Les réglementations sectorielles prévoient toutefois une limite journalière moins élevée, comme c'est par exemple le cas dans la CP 200.

La réglementation des nouveaux régimes de travail est trop vaste pour être discutée complètement dans cet ouvrage. On peut toutefois attirer l'attention sur le fait que l'introduction d'un nouveau régime de travail est soumise au respect d'une certaine procédure, dans laquelle l'employeur doit

transmettre au préalable des informations précises aux représentants du personnel dans l'entreprise (le conseil d'entreprise, en son absence la délégation syndicale, et en son absence l'ensemble du personnel). En outre, des négociations concernant les nouveaux régimes doivent d'abord avoir eu lieu au niveau sectoriel et avoir débouché ou non sur une CCT sectorielle avant que l'on puisse appliquer le nouveau règlement de travail au niveau de l'entreprise.

Au niveau de l'entreprise, le nouveau règlement de travail doit être introduit par une CCT s'il y a une délégation syndicale et en l'absence de délégation syndicale, par une procédure à suivre, similaire à celle appliquée pour la modification du règlement de travail. En concluant la CCT de l'entreprise ou en suivant une autre procédure en l'absence de délégation syndicale, les nouveaux horaires sont automatiquement mentionnés dans le règlement de travail. Pour ce faire, il ne faut plus suivre la procédure spécifique de modification du règlement de travail. Le principe en vigueur est que les employeurs qui souhaitent introduire un nouveau régime de travail dans leur entreprise doivent faire appel aux travailleurs ayant un contrat de travail d'une durée indéterminée. Les travailleurs ayant un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ne peuvent être employés dans un nouveau régime de travail que si ces contrats sont habituels dans l'entreprise et pour cette catégorie de travailleurs. En outre, seuls des volontaires peuvent en principe être employés dans un nouveau régime de travail. Ce volontarisme n'est toutefois plus requis si le nouveau régime de travail a trait à une entreprise complète ou à un service complet.

La législation sur les nouveaux régimes de travail prévoit en outre plusieurs méthodes de calcul du salaire des jours fériés et du salaire pour les jours de petit chômage.

# 05 le repos compensatoire

## A. la période de référence au cours de laquelle le congé compensatoire doit être accordé

En principe, la durée hebdomadaire moyenne de travail doit être respectée par trimestre. Quand on dépasse la limite normale de la durée du travail, un repos compensatoire doit donc être accordé en temps voulu, si l'on veut que le total des heures prestées à la fin du trimestre corresponde à un nombre moyen d'heures par semaine. Cette période de référence du trimestre peut être prolongée au maximum d'un an, par arrêté royal, par CCT ou à défaut, par le règlement du travail.

C'est ce que l'on appelle l'annualisation de la durée du travail. Si la période de référence est prolongée par une CCT, il n'est pas nécessaire d'adapter les articles du règlement de travail en suivant la procédure de modification normalement prévue. La disposition de la CCT qui prolonge la période de référence modifie automatiquement le règlement de travail dès que la CCT est déposée au greffe du service des relations collectives de travail du SPF ETCS.

## B. modalités du congé compensatoire

Le repos compensatoire doit correspondre à un jour pendant lequel le travailleur aurait normalement dû travailler et ne peut donc coïncider avec un jour de suspension du contrat de travail (vacances, maladie...), ni avec un dimanche, un jour férié, ou un jour de repos compensatoire pour avoir travaillé pendant un jour férié.

En principe, ce repos compensatoire doit être attribué à la fin de la période de référence. Dans certains cas cependant, ce repos peut être pris plus tard. Dans le cas d'un surcroît exceptionnel de travail, quand ce surcroît se produit à la fin de la période de référence, le repos compensatoire peut être pris dans les trois mois qui suivent la fin de la période de référence. Dans ce cas, il est en effet impossible d'accorder ce repos avant la fin de la période de référence.

## C. dispense de repos compensatoire

En cas de prestations effectuées pour faire face à un accident qui s'est produit ou qui menace de le faire, ou en cas d'intervention urgente sur des machines ou du matériel à l'intérieur de l'entreprise, l'employeur est dispensé d'accorder un repos compensatoire.

## D. la limite interne

Lors d'un dépassement des limites normales de la durée du travail dans le cas d'un surcroît exceptionnel de travail et dans le cas d'une nécessité imprévue, le travailleur a le choix de récupérer ou non les heures supplémentaires prestées. Il doit exprimer son choix de ne pas prendre ce repos compensatoire avant la fin de la période de paiement au cours de laquelle les prestations ont été effectuées. Le choix repose sur le travailleur, pas sur l'employeur. Les heures supplémentaires donnent lieu au paiement d'une rémunération, c'est-à-dire le salaire normal et le sursalaire (donc, paiement de 150% ou de 200%). Le salarié ne peut choisir cette option qu'à raison de 91 heures supplémentaires par année calendrier. Les autres heures supplémentaires donnent lieu à l'application classique du sursalaire et du repos compensatoire.
Comme c'est le cas pour la limite interne, ce plafond de 91 heures peut être augmenté en deux phases: dans une première phase, jusqu'à 130 heures au maximum ensuite, au cours d'une deuxième phase, jusqu'à 143 heures.

L'augmentation du nombre d'heures s'effectue en respectant la même procédure que pour l'augmentation de la limite interne.

Dans une première phase, l'augmentation à 130 heures est décidée par une CCT conclue en commission paritaire. Cette CCT détermine plus précisément les règles et les conditions de cette augmentation. Elle peut déléguer la décision de cette augmentation en tout ou en partie à l'entreprise.
À défaut d'une telle CCT avant le 1er avril 2014, une procédure peut être suivie au niveau de l'entreprise pour augmenter la limite interne. Cette procédure dépend du fait qu'une délégation syndicale soit présente ou non dans l'entreprise.

Si une délégation syndicale est présente, l'augmentation à 130 heures doit être enregistrée dans une CCT conclue avec toutes les délégations des syndicats représentatifs. Cette CCT modifie automatiquement le règlement de travail. S'il n'y a pas de délégation

syndicale, l'augmentation peut également être incluse dans une CCT qui modifiera également automatiquement le règlement de travail (dans ce cas, il faut se mettre en contact avec un syndicat externe puisqu'une CCT exige la signature d'au moins un secrétaire syndical) ou cette augmentation peut encore être introduite en respectant la procédure de modification du règlement de travail.

Dans une deuxième phase, la limite interne peut être étendue à 143 heures au maximum. Cela ne peut se faire que par le biais d'une CCT conclue au sein de la commission paritaire qui détermine plus précisément les règles et les conditions de cette augmentation. Cette CCT peut déléguer la décision de cette augmentation en tout ou en partie à un accord conclu au sein de l'entreprise.

# 06 le paiement d'un sursalaire

## A. règle générale

Un dépassement de la limite journalière ou hebdomadaire de la durée du travail donne droit au paiement d'un sursalaire. Les heures supplémentaires prestées de façon illégitime donnent également droit à un sursalaire.

attention !
Le sursalaire n'est pas seulement dû par l'employeur qui a fait prester les heures supplémentaires, mais aussi par l'employeur qui laisse prester des heures supplémentaires sans le demander explicitement. C'est toutefois le travailleur qui doit prouver l'existence et l'ampleur des heures supplémentaires. Il peut le faire par tous les moyens de droit, en ce compris la preuve testimoniale. C'est aussi au travailleur qu'il incombe de prouver que les heures supplémentaires ont été prestées à la demande ou avec l'approbation de l'employeur, mais la doctrine estime qu'une approbation tacite de l'employeur est suffisante. Il est donc conseillé de développer par exemple une procédure où le travailleur doit d'abord demander l'autorisation pour pouvoir prester des heures supplémentaires. Si le travailleur preste néanmoins des heures supplémentaires sans autorisation, il incombe à l'employeur de réagir en vue d'éviter le paiement d'un sursalaire.

## B. montant et base de calcul du sursalaire

Pour le calcul du sursalaire, deux tarifs s'appliquent:
- un supplément général de 50% pour toutes les heures supplémentaires prestées en semaine (samedi compris);
- un supplément spécial de 100% pour les heures supplémentaires prestées les dimanches et jours fériés ou les jours de remplacement des jours fériés.

Ces suppléments sont les minimums légaux. Des suppléments plus importants peuvent être fixés par une CCT ou par contrat.

Le sursalaire est calculé sur le salaire ordinaire, à savoir le salaire horaire moyen qui a été ou doit être payé pour le jour ou la semaine où ont été prestées les heures supplémentaires donnant lieu au paiement du sursalaire. À cet égard, il convient de tenir compte de toutes sortes de primes ayant directement trait au salaire et qui sont payées ensemble au terme de chaque délai de paiement.

# C. calcul du sursalaire

## a. règle générale

Toute prestation de travail qui a été fournie au-delà des limites de la durée du travail (le cas échéant, les limites plus basses fixées par une CCT) donne droit à un sursalaire.

Le dépassement de la limite journalière et celui de la limite hebdomadaire donnent droit au sursalaire. Lorsque tant la limite journalière que la limite hebdomadaire ont été dépassées, le travailleur n'a droit qu'à un seul supplément pour heures supplémentaires (c'est-à-dire le plus avantageux pour le salarié).

### Exemple

| horaire | | prestées | sursalaire |
|---|---|---|---|
| lu | 8 | 10 | limite journalière dépassée de 1 heure |
| ma | 8 | 9 | limite journalière non dépassée |
| me | 8 | 10 | limite journalière dépassée de 1 heure |
| je | 8 | 8 | limite journalière non dépassée |
| ve | 8 | 10 | limite journalière dépassée de 1 heure |
| | 40 | 47 | limite hebdomadaire dépassée de 7 heures |

Un dépassement total de 3 heures est permis par jour et un dépassement de 7 heures par semaine. Dans ce cas, le travailleur a droit à un sursalaire de 7 heures.

## b. exceptions

Un régime différent s'applique à la détermination du droit au sursalaire dans les cas suivants:

- travail sur chantiers éloignés;
- travail en équipes successives;
- continuité pour des raisons techniques;
- travail auquel les limites normales de la durée du travail ne peuvent s'appliquer;
- entreprises de la construction;
- petite flexibilité et nouveaux régimes de travail.

Dans ces cas, le sursalaire ne doit pas être payé lorsque le travail est effectué en respectant les conditions et les limites s'appliquant aux cas dérogatoires.

## c. conversion du sursalaire en repos compensatoire

Sur la base d'une CCT sectorielle ou au niveau de l'entreprise, le sursalaire dû avec supplément de 50 ou de 100% peut être converti en repos compensatoire rémunéré. Dans le cadre de cette CCT, chaque heure supplémentaire donnant droit à un supplément de 50% doit être convertie en minimum une demi-heure de repos compensatoire. Chaque heure supplémentaire donnant droit à un supplément de 100% doit être convertie en minimum une heure de repos compensatoire.

# 07 repos et pauses

## A. pauses pendant les prestations

Les salariés ne peuvent travailler plus de 6 heures sans interruption. En cas de dépassement, une pause de 15 minutes doit être accordée. Les dispositions sectorielles ou au niveau de l'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables pour les travailleurs.

Pour les travailleurs jeunes, des pauses plus longues sont prévues. Également pour les femmes qui allaitent ou dans le cas de chaleur ou de froid exagéré, il existe des dispositions spécifiques en matière de pauses.

En principe, les temps de pause sont fixés dans le règlement du travail. Il peut uniquement être fait exception à la règle des pauses dans le cas d'une activité nécessaire pour prévenir un accident imminent.

## B. repos entre deux prestations

La règle générale accorde 11 heures de repos continu par tranche de 24 heures.

On peut y faire exception dans les cas suivants:
- travail nécessaire pour prévenir un accident imminent;
- travail urgent à des machines ou du matériel;
- nécessité imprévue;
- travaux caractérisés par des périodes de travail coupées (comme par exemple dans l'horeca ou le secteur des soins);
- le travail en continu et le travail en équipes successives, mais uniquement dans le cas d'un changement d'équipe;
- dans les cas visés dans la CCT déclarée généralement contraignante (il ne peut donc pas être fait exception à l'obligation de 11 heures de repos dans une CCT au niveau de l'entreprise).

## C. 35 heures de repos successives

Dans chaque période de 7 jours, le travailleur doit au moins bénéficier d'un repos minimum de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoute les 11 heures de repos consécutives.

Pour être en règle, il faut prévoir une fois tous les sept jours, entre deux prestations de travail, une période de repos de minimum 35 heures consécutives, où au moins une journée de repos de 24 heures tombe dans la période allant du lundi minuit au dimanche à minuit, avec consécutivement 11 heures de repos qui tombent si possible la semaine suivante.

l'horaire suivant est donc possible:

| | |
|---|---|
| Lu | / |
| Ma | 8h30 -12h et 12h30 – 17h |
| Me | 8h30 -12h et 12h30 – 17h |
| Je | 8h30 -12h et 12h30 – 17h |
| Ve | 8h30 -12h et 12h30 – 17h |
| Sa | 8h30 -12h et 12h30 – 17h |
| Di | / |

Il peut être fait exception à l'obligation des 35 heures de repos consécutives dans les mêmes cas que pour les 11 heures de repos consécutives:

- travail nécessaire pour prévenir un accident imminent;
- travail urgent à des machines ou du matériel;
- nécessité imprévue;
- travaux caractérisés par des périodes de travail coupées (comme par exemple dans l'horeca ou le secteur des soins);
- le travail en continu et le travail en équipes successives, mais uniquement dans le cas d'un changement d'équipe;
- dans les cas visés dans la CCT déclarée généralement contraignante (il ne peut donc pas être fait exception à l'obligation des 35 heures de repos dans une CCT au niveau de l'entreprise).

# 08 travail faisable et maniable

Afin de répondre aux défis engendrés par l'évolution rapide de notre société, le ministre de l'Emploi Kris Peeters a introduit début 2017 un projet de loi au parlement en vue d'améliorer les conditions de travail des travailleurs pendant toute la durée de leur carrière. Cela a débouché sur la Loi concernant le travail faisable et maniable, qui a été approuvée par le parlement le 5 mars 2017. Cette loi offre plusieurs nouvelles possibilités permettant aux travailleurs de mieux gérer leur temps de travail, leur autonomie et l'organisation de leur travail.

La Loi concernant le travail faisable et maniable comprend notamment des mesures relatives à la durée du travail (par exemple, horaires flexibles, heures supplémentaires volontaires, la limite interne d'heures supplémentaires, extension du plus minus conto, horaires flottants), de nouvelles règles en matière de travail à temps partiel et de congés (par exemple, don de congés conventionnels, épargne-carrière, modification du congé palliatif). Cette loi a également modifié les règles en matière de travail intérimaire, de télétravail occasionnel, de réforme des réductions groupe-cible et d'e-commerce. Plusieurs des nouveaux sujets de la loi sont exposés brièvement dans ce guide pratique.

## A. annualisation de la durée du travail

Depuis un certain temps, les entreprises ont la possibilité de faire appel à la « petite flexibilité » pour réagir aux fluctuations dans l'entreprise. Par cette mesure, il est possible de dépasser les plafonds de durée du travail à condition que la durée du travail hebdomadaire moyenne soit respectée sur une période de référence. Avec l'instauration de la Loi du 5 mars 2017, cette période de référence est augmentée jusqu'à une période standard d'un an ou 12 mois consécutifs.

Les possibilités existantes de déroger aux plafonds de la durée du travail normale restent toutefois inchangées: il est autorisé de déroger de 2 heures au-dessus ou en dessous de l'horaire journalier normal et de 5 heures au-dessus ou en dessous de l'horaire hebdomadaire. En outre, on peut prester 9 heures par jour et 45 heures par semaine au maximum. Vous trouverez de plus amples informations à propos de ce sujet dans le chapitre « petite flexibilité ».

## B. 100 heures supplémentaires volontaires et payées

La Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable prévoit la possibilité de prester au maximum 100 heures supplémentaires volontaires. Le 27 mars 2019, conformément au projet d'Accord interprofessionnel 2019-2020, une CCT serait conclue au sein du CNT, qui porterait le nombre maximal d'heures supplémentaires volontaires à 120 heures. La prestation d'heures supplémentaires volontaires se fait à la demande de l'employeur et le travailleur doit accepter cette demande pour une période renouvelable de 6 mois.

La prestation de ces heures supplémentaires donne droit au paiement du salaire au tarif de sursalaire normal, à savoir 50% sur les heures supplémentaires prestées durant la semaine et 100% pour les heures supplémentaires prestées les dimanches et jours fériés. Aucun repos compensatoire ne doit être octroyé. Les 25 premières heures supplémentaires (ou 60 en cas de majoration par une CCT sectorielle) ne sont pas incluses dans le calcul de la limite interne d'heures supplémentaires. Un travailleur ne peut pas travailler plus de 11 heures par jour et 50 heures par semaine en application des dispositions relatives aux heures supplémentaires volontaires.

Par une CCT déclarée généralement contraignante, le nombre maximum d'heures supplémentaires volontaires à prester peut être majoré à 360 heures par année civile.

## C. extension du régime plus minus conto

Les entreprises du secteur automobile peuvent instaurer aujourd'hui un régime de travail flexible via le système du plus minus conto. Cela implique que les heures de travail peuvent être dépassées jusqu'à un maximum de 10 heures par jour et 48 heures par semaine. La période de référence dans laquelle la durée hebdomadaire moyenne du travail doit être respectée peut être prolongée jusqu'à 6 mois au maximum. Moyennant le respect de ces limites légales, l'employeur ne doit pas payer de sursalaire. La Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable étend la possibilité de faire appel au régime plus minus conto à l'ensemble du secteur privé

## D. epargne-carrière

L'épargne-carrière permet aux travailleurs d'épargner des jours de congé. Il peut être décidé par secteur d'appliquer cette option au niveau de l'entreprise ou au niveau sectoriel.

Loi du 5 mars 2017 crée pour les travailleurs la possibilité de faire une épargne-carrière. De cette manière, le travailleur reçoit la possibilité d'épargner du « temps » afin de pouvoir l'utiliser à un autre moment à choisir librement par lui. Tous les jours de congé ne peuvent pas être épargnés; il s'agit ici exclusivement d'heures supplémentaires libres, de jours de congé conventionnels qui peuvent être pris librement, d'heures supplémentaires que l'on a la possibilité de récupérer ou pas et dans le cadre des horaires de travail flottants: les heures prestées en plus de la durée hebdomadaire moyenne du travail et qui peuvent être transférées à la fin de la période de référence.

Au terme de l'engagement, le travailleur a droit au paiement complet de son temps épargné.

Avant que cette possibilité puisse être utilisée, il faut d'abord qu'une CCT soit élaborée au niveau sectoriel pour fixer le cadre de cette épargne-carrière. Cette CCT doit également reprendre

plusieurs critères obligatoires:
- les périodes de temps qui peuvent être épargnées;
- les périodes dans lesquelles l'épargne peut avoir lieu;
- la gestion et les garanties pour les travailleurs;
- le sort de l'épargne en cas de liquidation éventuelle de l'entreprise;
- la manière dont les travailleurs peuvent épargner du temps;
- l'estimation de l'épargne.

L'employeur peut choisir de gérer lui-même le système ou de confier la gestion à une institution externe. Si l'employeur choisit de gérer lui-même le système d'épargne-carrière, il doit prévoir les garanties de paiement nécessaires.

Pour l'instant, seule la possibilité d'épargner du « temps » a été créée; le but est d'étendre cette possibilité à l'épargne de primes telles que la prime de fin d'année, par exemple.

L'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions était initialement prévue le 1er août 2017, mais a été reportée au 1er février 2018 par Arrêté royal Dans certains secteurs tels que le prêt-à-porter et la confection, on a déjà commencé à élaborer quelque chose à ce sujet, et les employeurs individuels peuvent aussi déjà s'y mettre.

## E. horaires de travail flottants

Dans les horaires de travail flottants, on travaille avec des plages fixes lors desquelles le travailleur doit obligatoirement être présent et à la disposition de l'employeur, et des plages mobiles dans lesquelles le travailleur a la possibilité de choisir lui-même le début, la fin et les pauses de la journée de travail. Dans une période de référence, la durée hebdomadaire moyenne du travail doit être respectée.

Bien que de nombreuses entreprises utilisent déjà un système d'horaires flottants, il n'existait jusqu'il y a quelques mois aucun cadre légal à cet effet. Depuis toujours, l'inspection mène une politique de tolérance.

Avec l'instauration de la Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, cette politique de tolérance est légalisée. À partir de la nouvelle loi, les horaires flottants sont possibles pour les contrats de travail à temps plein et à temps partiel.

L'instauration des horaires flottants peut se faire via le règlement de travail ou dans une CCT qui doit reprendre plusieurs mentions légales comme la durée hebdomadaire moyenne du travail dans une période de référence, les plages fixes et les plages mobiles ou le nombre d'heures pouvant être prestées au-dessus ou en dessous de la durée hebdomadaire moyenne du travail. Certaines données doivent également être reprises dans le règlement de travail.

L'employeur doit prévoir un système obligatoire de suivi du temps accessible aux travailleurs et aux services d'inspection, afin que les heures prestées puissent être tenues à jour. Ce système d'enregistrement du temps doit répondre à différentes conditions; par exemple, l'identité du travailleur et la durée des prestations journalières doivent être enregistrées.

Le travailleur conserve le droit à son salaire ordinaire pour la prestation d'une durée hebdomadaire moyenne du travail. Si le travailleur a presté trop peu d'heures durant la période de référence, l'employeur peut déduire ces heures. Les heures prestées en trop ne sont pas payées, sauf si elles ont été prestées à la demande de l'employeur.

Les entreprises qui disposaient déjà d'horaires flottants avaient jusqu'au 30 juin 2017 pour

formaliser leur propre régime. Ce régime devait obligatoirement être repris dans une CCT déposée au plus tard le 30 juin 2017 ou dans le règlement de travail signé avant le 30 juin 2017.

## F. don de congés conventionnels

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi concernant le travail faisable et maniable le 1er février 2017, il est possible de donner un congé conventionnel à un collègue qui en a besoin pour soigner son enfant malade ou un enfant qui a été victime d'un accident particulièrement grave. Cette possibilité peut uniquement être utilisée si l'enfant est âgé de moins de 21 ans et si une présence permanente et des soins absolument nécessaires sont indispensables. Si l'employeur le demande, le travailleur doit prouver l'état particulièrement grave de son enfant à l'aide d'un certificat médical établi par le médecin traitant.

Lorsqu'il a déjà pris tous ses jours de congé, le travailleur qui souhaite faire appel à ce nouveau régime doit en informer l'employeur. C'est alors à l'employeur, s'il accepte la demande, d'informer les collègues à propos de la demande de don de congés conventionnels et du nombre de jours de congé souhaités. Les collègues peuvent donner ces jours de congé conventionnels de manière volontaire et totalement anonyme.

Cette règle s'applique uniquement au secteur privé et doit être activée au niveau sectoriel. Si aucune convention n'a été conclue en commission paritaire dans les six mois suivant l'introduction de la demande, le don peut être réglé au niveau de l'entreprise par la conclusion d'une convention collective de travail ou (s'il n'y a pas de syndicat) dans le règlement de travail.

# 09 heures supplémentaires dans l'horeca

Lorsqu'un travailleur dépasse les limites de durée du travail journalières et hebdomadaires normales, il est question d'heures supplémentaires. La prestation d'heures supplémentaires est uniquement autorisée dans les cas prévus par la loi. Les heures supplémentaires donnent droit à un sursalaire de 50% ou 100% (si les heures supplémentaires sont prestées le dimanche ou un jour férié).

Dans l'Horeca, certaines heures supplémentaires sont soumises à un régime distinct.

## 1. heures supplémentaires pour cause de nécessité imprévue ou pour cause de surcroît extraordinaire de travail (heures supplémentaires nettes)

Pour certaines heures supplémentaires dans l'Horeca, aucun sursalaire n'est dû et aucun repos compensatoire ne doit être accordé.

La dispense est limitée à:
- 300 heures par an pour les employeurs qui n'utilisent pas la caisse blanche;
- 360 heures par an pour les employeurs qui utilisent la caisse blanche.
  143 heures au maximum par période de quatre mois peuvent ne pas être récupérées.

La dispense de sursalaire ne s'applique toutefois qu'aux heures supplémentaires prestées dans le cadre:
- d'un surcroît extraordinaire de travail, ou
- d'une nécessité imprévue.

La législation ne déroge pas aux conditions d'application de ces heures supplémentaires. Elles peuvent uniquement être prestées dans ces cas et seulement si la procédure prévue par la loi a été suivie:
- En cas de surcroît extraordinaire de travail: autorisation de la Direction générale Contrôle des lois sociales; affichage de l'horaire de travail modifié dans les locaux de l'entreprise au moins 24 heures à l'avance; notification au VDAB, au FOREM ou à ACTIRIS dans les 3 jours suivant la fin de la période de paie du nombre et de la catégorie professionnelle des travailleurs concernés, ainsi que de la proportion de ces heures supplémentaires par rapport aux heures normales.
- En cas de nécessité imprévue: notification au Contrôle des lois sociales des heures supplémentaires prestées.

Dans les seuls cas où c'est autorisé selon les conditions de la loi (imprévu, extraordinaire et procédure suivie), ces heures supplémentaires peuvent bénéficier du régime de faveur selon lequel l'employeur ne doit payer aucun sursalaire et les heures ne doivent pas être récupérées.

Bien que le système semble souple, il ne l'est pas en réalité. Les périodes d'affluence en été, par exemple, ne relèvent pas de cette définition car elles ne sont pas imprévues.

## 2. heures supplémentaires volontaires

Dans l'Horeca, il est également possible de faire appel aux 100 heures supplémentaires volontaires instaurées par la loi concernant le travail faisable et maniable.

Depuis le 15 février 2018, le nombre d'heures supplémentaires volontaires pour l'Horeca a été majoré à 360 heures par année calendrier, à condition que l'employeur utilise une caisse blanche. En outre, pour l'Horeca, il s'agit d'heures supplémentaires nettes sur lesquelles aucune cotisation sociale et aucun précompte professionnel ne s'appliquent.

Il existe donc actuellement deux possibilités:

- heures supplémentaires pour surcroît extraordinaire de travail ou pour nécessité imprévue: il s'agit ici d'heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou d'une nécessité imprévue ET que le travailleur choisit de ne pas récupérer, mais de se faire payer;
- heures supplémentaires volontaires.

Les dispenses au niveau de la sécurité sociale, de la fiscalité et du sursalaire ne seront toutefois applicables que pour un total de 360 de ces heures par année calendrier. En d'autres termes, aucun cumul entre les deux types d'heures supplémentaires n'est possible au niveau de la dispense d'ONSS et de précompte professionnel.

Vous trouverez un aperçu pratique ci-dessous.

| Heures supplémentaires nettes dans l'Horeca | | | |
|---|---|---|---|
| Vous êtes employeur sans SCE | | Vous êtes employeur avec SCE | |
| Heures supplémentaires nettes surcroît extraordinaire de travail ou nécessité imprévue | Heures supplémen-taires nettes volontairess | Heures supplémentaires nettes surcroît extraordinaire de travail ou nécessité imprévue | Heures supplémentaires nettes volontaires |
| Oui,<br>possible | Non,<br>impossible | Oui,<br>possible | Oui,<br>possible |
| Max. 300 heures supplémentaires nettes/année cal. | / | Max. 360 heures supplémentaires nettes/année cal.<br>(pas de cumul) | Max. 360 heures supplémentaires nettes/année cal.<br>(pas de cumul) |
| Max. 300 heures supplémentaires nettes:<br>-pas de sursalaire<br>-pas d'ONSS<br>-pas de PP | / | Max. 360 heures supplémentaires nettes:<br>-pas de sursalaire<br>-pas d'ONSS<br>-pas de PP | Max. 360 heures supplémentaires nettes:<br>-pas de sursalaire<br>-pas d'ONSS<br>-pas de PP |
| Aucun cumul possible | / | Oui, cumul jusqu'à 720 heures supplémentaires, mais dispense d'ONSS et PP limitée à 360 heures supplémentaires nettes | Oui, cumul jusqu'à 720 heures supplémentaires, mais dispense d'ONSS et PP limitée à 360 heures supplémentaires nettes |
| Notification à l'inspection sociale | / | Notification à l'inspection sociale | Aucune notification requise |
| Aucun contrat avec l'employé requis | / | Aucun contrat avec l'employé requis | Contrat avec l'employé requis, à chaque fois pour des périodes de 6 mois |

# 03 le repos.

# 01 le repos dominical

## A. principe

Il est, en principe, interdit d'employer des travailleurs le dimanche, à partir du samedi minuit jusqu'au dimanche minuit.

## B. exceptions

Il existe toutefois de nombreuses exceptions à cette règle générale du repos dominical. L'interdiction de travailler le dimanche n'est notamment pas d'application pour:

- les médecins, les dentistes...;
- le personnel navigant du secteur des transports maritime et aérien et du secteur de la pêche;
- les travailleurs à domicile;
- les personnes occupées dans une entreprise familiale;
- les personnes occupées dans un établissement d'enseignement;
- etc.

## C. dérogations

Outre ces exceptions générales, il existe aussi des dérogations pour certains types de travaux qui ne peuvent être effectués que le dimanche.

- Dans la mesure où l'exploitation normale de l'entreprise ne permet pas d'effectuer le travail un autre jour de la semaine, on peut notamment le dimanche:
  - nettoyer, réparer et entretenir;
  - exercer la surveillance des espaces d'entreprise;
  - effectuer un travail pour éviter un accident;
  - etc.
- Dans certains secteurs économiques, on peut aussi travailler normalement le dimanche. C'est le cas dans les
  - entreprises de presse;
  - les agences de voyages;
  - les entreprises photographiques et cinématographiques;
  - les hôtels, les terrains de camping...;
  - les restaurants;
  - etc.
- Pour les personnes employées dans le secteur de la distribution, un régime séparé a été élaboré selon lequel les travailleurs de certaines branches de la distribution peuvent toujours travailler le dimanche et les travailleurs d'autres branches ne peuvent travailler que certains dimanches.

remarques

Les entreprises de certaines branches commerciales, comme l'alimentation, la fleuristerie, la coiffure, etc., sont légalement obligées de respecter un jour de repos hebdomadaire. Si on peut y travailler le dimanche selon le régime ci-dessus, de telles entreprises doivent naturellement prévoir un autre jour de repos hebdomadaire.

- Dans les petits commerces et les salons de coiffure situés dans les stations balnéaires, les stations de cure d'air et les centres touristiques, les travailleurs peuvent être employés le dimanche, à condition que le travail du dimanche de chaque travailleur ne dépasse pas 39 dimanche par année civile.

- Du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2019, pour les services de logistique et d'assistance liés au commerce électronique de biens meubles (e-commerce), le travail du dimanche peut être introduit en modifiant le règlement de travail ou en concluant une CCT modifiant les dispositions du règlement de travail sans avoir à suivre la procédure de modification du règlement de travail. Lorsque le règlement de travail modifié est soumis au Contrôle des lois sociales, l'employeur doit mentionner que cette dérogation a été appliquée. Si à partir du 1er janvier 2020, l'employeur souhaite conserver le règlement de travail introduit sur la base de cette dérogation, il doit conclure une convention collective de travail à cet effet, qui perpétue le règlement de travail introduit.

- Les entreprises saisonnières peuvent également travailler le dimanche après en avoir averti l'inspection sociale. Cette possibilité n'existe toutefois que pour 4 dimanches successifs.

- Le travail en équipes est autorisé le dimanche à condition que le travail soit interrompu une fois par semaine pour une période de 24 heures successives, dont 18 doivent tomber un dimanche.

- Les jeunes travailleurs, âgés de plus de 15 ans et de moins de 18 ans, ont également droit, en plus du repos dominical, à un jour de repos supplémentaire qui doit tomber soit un samedi soit un lundi. Les jeunes travailleurs doivent donc obtenir 2 jours de repos successifs par semaine.

Ce principe connaît aussi de nombreuses exceptions. Cependant, lorsque l'exploitation normale de l'entreprise ne permet pas de travailler pendant la semaine, les jeunes travailleurs ne peuvent être occupés le dimanche, le jour de repos supplémentaire ou un jour férié, sauf:

- pour effectuer un travail urgent sur des machines et matériels;
- pour faire face à un accident survenu ou menaçant;
- pour effectuer un travail dû à des circonstances imprévues.

Outre les exceptions mentionnées, les jeunes travailleurs peuvent aussi travailler les dimanches, jours fériés et pendant les vacances comme acteur ou figurant, dans une boulangerie, dans un hôtel, dans un salon de coiffure, etc.

Quelles que soient les dérogations à cette interdiction générale, les jeunes travailleurs ne peuvent jamais être employés plus d'un dimanche sur 2, sauf autorisation de l'inspection sociale.

En outre, lorsqu'on a travaillé le dimanche ou le jour de repos supplémentaire, le repos hebdomadaire ne peut être plus court que 35 heures consécutives.

## D. le repos compensatoire

Un travailleur qui a travaillé le dimanche a droit à un repos compensatoire non payé, qui doit lui être accordé en principe dans les 6 jours suivant le dimanche en question.

Le repos compensatoire s'élève à une journée si le travail du dimanche a duré 4 heures ou plus et à une demi-journée si le travail a duré moins de 4 heures.

Le repos compensatoire ne peut pas coïncider avec le repos compensatoire donné:

- pour travailler un jour férié;
- pour prester des heures supplémentaires.

## E. la rémunération

En principe, le travailleur a droit à sa rémunération normale pour le travail du dimanche. Dans certains secteurs, comme dans les hôpitaux privés, l'horeca ou les centres de fitness, il y a sursalaire.

attention !
Pour les heures supplémentaires qui sont également prestées un dimanche, le travailleur perçoit un sursalaire de 100% au lieu du supplément normal de 50%.

# 02 les jours fériés

## A. introduction

La législation sur les jours fériés est reprise dans une loi du 4 janvier 1974 et dans un arrêté royal du 18 avril 1974. Cette réglementation ne stipule pas seulement de quels jours fériés les travailleurs bénéficient, mais aussi comment ces jours doivent être établis et comment la rémunération d'un jour férié doit être calculée.

### a. règle générale

Le principe veut que les travailleurs ne puissent être employés durant les 10 jours fériés légaux de l'année, quelles que soient la nature de leur fonction, leur ancienneté et la durée de leurs prestations de travail.

Les 10 jours fériés sont les suivants:

| | |
|---|---|
| 1er janvier | (Jour de l'An) |
| 21 juillet | (Fête nationale) |
| Lundi de Pâques | |
| 15 août ( | Assomption) |
| 1er mai | (Fête du Travail) |
| 1er novembre | (Toussaint) |
| Assomption | |
| 11 novembre | (Armistice) |
| Lundi de Pentecôte | |
| 25 décembre (Noël) | |

Certains secteurs ont convenu, en plus de ces jours fériés, de jours fériés extralégaux (par exemple, le jour de fête de la Communauté flamande ou de la Communauté française).

Sauf disposition contraire, ces jours fériés ne tombent en principe pas dans le champ de la législation des jours fériés.

### b. cas particuliers

#### remplacement des jours fériés

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour d'inactivité ordinaire dans l'entreprise, ce jour férié doit être remplacé par un autre jour de repos tombant un jour d'activité ordinaire.

Les jours de remplacement sont fixés au niveau de la commission paritaire par décision du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale ou par une CCT. Avant le 15 décembre de chaque année, l'employeur a l'obligation légale de communiquer par voie d'affichage au personnel les jours de remplacement des jours fériés qui coïncident avec un jour d'activité ordinaire dans l'entreprise.

En l'absence de fixation des jours de remplacement à tout niveau, le jour de remplacement doit être choisi d'un commun accord entre l'employeur et les travailleurs. À défaut d'accord quelconque, le jour férié est remplacé par le premier jour suivant le jour férié où l'entreprise travaille normalement.

### les travailleurs à temps partiel

La fixation des jours fériés auxquels a droit un travailleur à temps partiel n'est pas toujours simple. Les règles diffèrent selon la nature de l'horaire (fixe ou variable) et le nombre de jours de travail hebdomadaire.

#### horaire fixe

Si le travailleur à temps partiel travaille normalement 5 jours par semaine, sa situation ressemble, au point de vue des jours fériés et des jours de remplacement, à celle du travailleur employé à temps plein dans une semaine de 5 jours: le travailleur à temps partiel a droit aux jours fériés qui coïncident avec les jours d'activité ordinaires et aux jours de remplacement des jours fériés qui coïncident avec un dimanche ou un jour d'inactivité ordinaire (semaine des 5 jours).

Si, par contre, le travailleur à temps partiel travaille moins de 5 jours par semaine, il n'a droit qu'aux jours fériés qui coïncident avec un jour où il travaille normalement. Si ce jour coïncide avec un jour où l'entreprise ne travaille normalement pas (par exemple un samedi), ce jour férié doit être remplacé, conformément aux règles ordinaires, par un jour où l'entreprise travaille normalement. Si ce jour de remplacement est fixé au niveau de l'entreprise, le travailleur à temps partiel y a droit, à condition que ce jour coïncide avec un jour où il travaille normalement, conformément à son régime. Si, au contraire, aucun jour de remplacement n'est fixé dans l'entreprise ou s'il n'y a pas d'accord entre l'employeur et les travailleurs, le jour férié est remplacé par le premier jour suivant où l'on travaille normalement. Le travailleur à temps partiel a alors droit à ce jour s'il coïncide avec un jour où il travaille normalement.

#### exemple

Pierre travaille uniquement du mercredi au vendredi. Si un jour férié tombe un jeudi, il aura droit à ce jour férié rémunéré. Si le jour férié tombe un lundi, il n'y aura pas droit.

#### horaire variable

Si un travailleur à temps partiel a un horaire variable et que, par conséquent, les jours et heures où il doit travailler ne sont en règle générale pas connus longtemps à l'avance, ce travailleur a droit:

- au jour férié et à la rémunération correspondante si le jour férié ou le jour de remplacement établi dans l'entreprise coïncide avec un jour où il travaille normalement. La rémunération du jour férié est alors calculée sur la base du nombre d'heures de travail que le travailleur aurait normalement prestées ce jour-là;
- à un « salaire de remplacement » pour les jours fériés tombant en dehors des jours de travail du travailleur. Dans cette hypothèse donc, seul le salaire est dû et il n'y a pas de jour de remplacement.

Le salaire de remplacement correspond à la rémunération payée au travailleur pendant les 4 semaines précédant le jour férié, divisée par le nombre de jours de travail que le personnel a effectivement prestés dans l'entreprise durant cette période.

#### exemple

Le jour férié du 11 novembre ne coïncide pas avec une journée de travail. Si, lors des 4 dernières semaines, le personnel de l'entreprise a travaillé 20 jours et que le travailleur a gagné un salaire de 1.000,00 euros bruts, le travailleur à temps partiel et horaire variable aura droit à un salaire de remplacement de 1.000: 20 = 50,00 euros bruts.

### le travail un jour férié

En principe, les travailleurs ne peuvent être occupés un jour férié ou un jour de remplacement, sauf dans les cas où le travail dominical est autorisé. En cas de travail un jour férié ou un jour de remplacement, il y a lieu d'octroyer un repos compensatoire dans les 6 semaines qui suivent le jour férié.

L'employeur est tenu de publier par affichage, avant le 15 décembre de chaque année, la façon dont le repos compensatoire sera pris. Voici les règles qui s'appliquent à cet égard.

– Le repos compensatoire doit être pris en considération lors de la détermination de la durée de travail. Concrètement, cela signifie que le repos compensatoire doit coïncider avec un jour de travail normal;

– Si le travail d'un jour férié ou de remplacement a duré plus de 4 heures, il faut octroyer une journée complète de repos compensatoire. Si, au contraire, le travail n'a pas duré plus de 4 heures, il faut octroyer une demi-journée de repos compensatoire. Cette demi-journée doit être octroyée avant ou après 13 heures. Ce jour-là, la durée de travail est limitée à 5 heures maximum;

– Le travailleur à temps partiel qui a travaillé un jour férié ou de remplacement a droit au repos compensatoire d'une durée égale à la durée de travail prestée;

– Si le repos compensatoire ne peut être octroyé pendant les 6 semaines suivant le jour férié pour cause de suspension du contrat de travail, il doit être octroyé dans les 6 semaines suivant la fin de cette suspension.

attention !
Le travailleur qui ne prend pas ses jours de repos compensatoire perd son droit à la rémunération du jour férié.

## le salaire les jours fériés

### règle générale

Le salaire pour un jour férié, un jour de remplacement ou un jour où l'on bénéficie d'un repos compensatoire doit être égal au salaire que le travailleur aurait gagné s'il avait réellement travaillé ce jour-là. C'est pourquoi il faut tenir compte du salaire de base, des primes et avantages en nature que le travailleur aurait perçus s'il avait travaillé ce jour férié. Les avantages en nature dont le travailleur a réellement bénéficié pour ce jour férié (par exemple, une voiture de société) ne doivent pas être repris dans le salaire du jour férié.

Si le travailleur perçoit un montant fixe, par exemple un salaire de base mensuel, l'employeur paie alors le salaire convenu au jour de paie normal.

Si, par contre, le travailleur est rémunéré différemment (par exemple: salaire variable, à l'heure, etc.), un salaire séparé est payé pour ce jour férié. Les règles applicables pour calculer le salaire dans ces conditions sont exposées ci-après.

### calcul du salaire des jours fériés

Comme exposé ci-dessus, le salaire des jours fériés correspond à la rémunération que le travailleur aurait normalement gagnée s'il avait travaillé durant ce jour férié. À cet égard, on ne tient pas seulement compte du salaire fixe, mais aussi des primes.

Il convient en outre de tenir compte des règles de calcul particulières suivantes:
– paiement au travail délivré: si le travailleur est payé selon le travail presté, le salaire des jours fériés correspond au salaire d'une période de 14 jours précédant le jour férié, divisé par 10 ou 12 selon que le travailleur travaille 5 ou 6 jours par semaine;

– emploi dans le cadre d'un horaire de travail variable: si le travailleur ne travaille que quelques jours par semaine, le salaire des jours fériés est calculé sur la base de la rémunération gagnée au cours des 4 semaines précédant le jour férié, divisée par le nombre de jours de travail prestés dans l'entreprise pendant cette période;

– paiement à l'heure: si le travailleur est payé à l'heure, il a droit pour le jour férié à un salaire horaire multiplié par le nombre d'heures de travail perdues. La moyenne horaire des primes est calculée sur la période salariale précédant le jour férié;

– paiement de commissions: l'employé qui est payé en tout ou en partie à la commission a droit pour le jour férié au salaire fixe dont il bénéficie le cas échéant ainsi qu'à la moyenne journalière du salaire variable qu'il gagne chez son employeur. Cette moyenne est calculée comme suit dans les 3 scénarios suivants:

(i) L'employé était entré en service chez son employeur durant l'année civile complète, ou une partie de celle-ci, qui précède l'année civile où survient le jour férié: le montant mensuel moyen du salaire variable gagné durant cette année-là est divisé par 25.

(ii) L'employé était entré en service dans le cours de l'année où survient le jour férié: le montant mensuel moyen du salaire variable gagné durant les mois qui précèdent le jour férié est divisé par 25.

(iii) L'employé était entré en service au cours du mois où survient le jour férié: le montant du salaire variable gagné durant ce mois est divisé par le nombre de jours de travail prestés.

Pour déterminer la moyenne dans les cas (i) et (ii), on ne tient pas compte des mois de travail incomplets ou des mois durant lesquels le salaire du travailleur est inférieur au salaire qu'il gagne normalement. Dans ces cas, la moyenne journalière est majorée de 20% si le travailleur est employé dans un régime de travail de 5 jours.

### salaire des jours fériés en cas de suspension

Le travailleur conserve le droit au salaire des jours fériés pour les jours fériés qui tombent:
- pendant la durée des vacances octroyées en vertu des dispositions légales ou conventionnelles relatives aux vacances annuelles des travailleurs;
- pendant la période de 30 jours qui suit le début de la suspension de l'exécution du contrat de travail, si la suspension est la conséquence:
  - d'une maladie ou d'un accident;
  - d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité de travail complète;
  - d'une période de congé de grossesse ou de maternité;
  - d'une grève ou d'une exclusion;
- pendant la période de 14 jours qui suit le début:
  - des autres suspensions en exécution du contrat, spécifiées dans la loi relative aux contrats de travail;
  - de la suspension de l'exécution du travail pour cause d'un cas de force majeure temporaire.
  - de la période de chômage partiel dû aux intempéries, aux pannes techniques ou à des raisons d'ordre économique.

### perte du salaire des jours fériés

Le travailleur perd son droit au salaire pour un jour férié s'il s'est absenté sans justification le jour de travail normal qui précède ou suit ce jour férié. La législation considère explicitement certaines absences comme justifiées. Pour les travailleurs à temps partiel, il faut tenir compte de leur dernier jour d'activité normale.

### salaire des jours fériés en cas de licenciement

Selon la durée de l'emploi du travailleur, l'employeur est obligé de payer le salaire des jours fériés au travailleur licencié pour les jours fériés tombant dans une période déterminée suivant la fin effective de la relation de travail. Il est toutefois nécessaire que le travailleur soit licencié sans motif grave ou que le contrat de travail pour durée déterminée ou travail nettement défini prenne fin.

Il convient de distinguer les cas suivants pour la fixation du salaire des jours fériés:
- Si le travailleur a été employé pendant moins de 15 jours, sans interruption qui lui soit imputable, l'employeur n'est pas obligé de payer le salaire des jours fériés pour les jours fériés survenant après la fin du contrat de travail.

- Si le travailleur a été employé pendant une période de 15 jours minimum et un mois maximum, sans interruption qui lui soit imputable, l'employeur est obligé de payer le salaire pour tout jour férié survenant dans les 14 jours après la fin du contrat.

- Si le travailleur a été employé plus d'un mois, sans interruption qui lui soit imputable, l'employeur est obligé de payer le salaire pour les jours fériés survenant dans les 30 jours suivant la fin du contrat de travail.

Lors du calcul de la durée de l'emploi, il convient de tenir compte des jours où l'on ne travaille normalement pas (par exemple, le dimanche). Ces jours ne sont pas considérés comme des interruptions du travail.

En appliquant ces règles, le travailleur qui a été employé pendant plus d'un mois par exemple et dont l'employeur a mis effectivement fin au contrat de travail le 16 décembre aura encore droit au salaire des jours fériés pour Noël et Nouvel An.

Le travailleur qui est déjà entré au service d'un nouvel employeur durant la période déterminée après la fin de son contrat de travail n'aura toutefois pas droit au salaire des jours fériés à charge de son employeur précédent. Il ne peut avoir droit 2 fois à ce salaire. Le travailleur qui a été licencié pour motif grave ou qui a démissionné lui-même sans motif grave dans le chef de son employeur n'aura pas droit au salaire des jours fériés pour les jours fériés survenant après le terme effectif du contrat de travail.

# 03 vacances annuelles

## A. description

Le droit aux vacances d'un travailleur au cours de l'année où les vacances sont prises, « l'année de vacances », est déterminé par les prestations que celui-ci a fournies durant l'année précédente, « l'exercice de vacances ».

Le droit aux vacances pendant l'année de vacances 2016 naît donc des prestations effectuées au cours de l'exercice de vacances 2015. Il existe toutefois une exception à ce principe pour ce que l'on appelle les vacances européennes au début ou lors de la reprise d'une activité.

Par prestations, on entend les jours de travail effectifs et les jours d'absence du travailleur pour lesquels l'employeur a versé un salaire soumis à l'ONSS (par exemple, les jours fériés) ainsi que les périodes assimilées pour lesquelles aucun salaire soumis à l'ONSS n'a été payé (par exemple, un congé éducatif payé).

## B. la durée des vacances annuelles

La durée des vacances annuelles est limitée à 4 semaines, tant pour les employés que pour les ouvriers. Sous un régime de travail de 6 jours par semaine, la durée s'élève à 24 jours alors que sous un régime de 5 jours, elle correspond à 20 jours.

Il va de soi que l'employeur est libre d'accorder, s'il le souhaite, un nombre de jours supérieur aux 20 ou 24 jours de vacances prévus. Le calcul du nombre de jours auxquels le travailleur a droit diffère selon la catégorie professionnelle.

### a. ouvriers

Dans le cas des ouvriers, les jours travaillés et les jours assimilés de l'exercice de vacances sont pris en compte. Les parties de journées égales ou supérieures à un demi-jour sont considérées pour le calcul comme une journée complète, les parties inférieures à un demi-jour sont écartées.

Le nombre de jours auxquels l'ouvrier a droit est indiqué sur l'attestation de vacances émise par la caisse de vacances.
Comme le nombre de jours figurant sur l'attestation est toujours exprimé selon un régime de travail de 5 jours par semaine, l'employeur de l'ouvrier occupé sous un régime différent doit effectuer la conversion.

### b. employés

Pour le calcul du nombre de jours de vacances des employés, nous partons du principe que chaque mois travaillé ou mois assimilé donne droit à 2 jours de congé. Dans ce cas-ci également, le calcul se fonde sur un régime de travail de 6 jours par semaine. Pour obtenir le nombre de jours pour un employé travaillant sous un régime de 5 jours par semaine, il convient de retirer un jour par tranche de 6 jours de vacances. Pour une année complète sous le régime de la semaine de six jours de travail, un employé a donc droit à 24 jours de vacances, alors qu'il s'agit de 20 jours de vacances sous le régime de la semaine de 5 jours.

Un mois non presté complètement est en principe comptabilisé comme un mois complet. Toutefois, lorsqu'il est question de plusieurs mois non prestés complètement, ceux-ci sont cumulés en vue du calcul. Si, après addition, on n'obtient toujours pas de mois complet, il n'est plus obligatoire d'inclure ce mois dans le calcul.

### c. travailleurs à temps partiel

En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, une moyenne est établie entre le nombre de jours auxquels ils avaient droit suivant le régime de travail sous lequel ils étaient occupés au cours de l'exercice de vacances et le nombre de jours auxquels ils devraient avoir droit selon le régime de l'année de vacances.

Si au cours de l'exercice de vacances, le travailleur à temps partiel était encore occupé sous un régime à temps complet, il ne peut pas, pendant l'année de vacances où il est actif à temps partiel, prendre un nombre de jours supérieur au nombre autorisé par le régime à temps partiel.

exemple
Un salarié travaille à plein temps pendant l'année d'exercice des vacances, en 2015. À partir du 1er janvier 2016, il passe à un régime de 4/5e. Il a alors droit à:
12 mois x 2 jours = 24 jours x 5/6 = 20 jours x 1/2 = 16 jours de vacances.

Toutefois s'il occupait une fonction à temps partiel pendant l'exercice de vacances alors qu'il travaille à temps plein pendant l'année de vacances, le principe général s'applique tout simplement de telle sorte que le nombre de jours est défini d'après son occupation à temps partiel durant l'année d'exercice de vacances, indépendamment du régime de travail actuel à temps plein.

exemple
Un salarié travaille à mi-temps pendant l'année d'exercice des vacances, en 2015. À partir du 1er janvier 2016, il retravaille à temps plein. Il a alors droit à 12 mois x 2 jours = 24 jours x 5/6 = 20 jours x 1/2 = 10 jours de vacances.

Si le régime horaire du travailleur à temps partiel est entièrement variable (pendant l'exercice de vacances comme pendant l'année de vacances), la durée des vacances est exprimée en heures.

## C. la prise des vacances annuelles

### a. aucun transfert

La règle de base selon laquelle les jours de congé ne peuvent être transférés à l'année suivante vaut tant pour les ouvriers que les employés. Les jours de vacances doivent par conséquent être pris avant le 31 décembre de l'année de vacances, sinon ceux-ci sont définitivement perdus.

À ce niveau, il est important, en cas de contestation, que l'employeur puisse toujours prouver qu'il n'a pas empêché ou entravé la prise des vacances.

Suite à un arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne du 6 novembre 2018, il ne suffit même plus que l'employeur n'ait pas empêché le travailleur de prendre ses vacances. Selon la Cour, l'employeur doit activement encourager ses travailleurs à prendre leurs jours de vacances à temps. Même si le travailleur ne demande pas de vacances, selon la Cour, l'employeur doit l'encourager formellement à le faire. Étant donné que la charge de la preuve incombe à l'employeur, il vaut mieux qu'il adresse par écrit au travailleur la demande officielle de prendre les jours de vacances restants avant la fin de l'année.

Seules des circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur constituent l'unique exception à cette interdiction de base. Ainsi, une maladie de longue durée, un accident, un congé de maternité, etc. peuvent par exemple empêcher le travailleur de prendre ses vacances pendant l'année de vacances. En de telles circonstances, il n'est certes pas question de transfert vers l'année suivante mais l'employeur procédera au règlement des jours de vacances non pris pour au plus tard le 31 décembre.

### b. fixation collective de la période de vacances

Dans certains secteurs, il est courant de déterminer les jours de vacances de manière collective. Cette pratique est largement répandue, notamment dans le secteur de la construction.

Cette période de vacances fixée collectivement doit être inscrite dans le règlement de travail et portée à la connaissance du Contrôle des lois sociales.

### c. fixation individuelle des jours de vacances

Lorsque les vacances sont fixées individuellement, le consentement de l'employeur est toujours requis. Il ne faut cependant pas perdre de vue que:

- le travailleur doit toujours bénéficier d'une période de vacances ininterrompue d'une semaine;
- le travailleur doit pouvoir prendre 2 semaines de vacances ininterrompues entre le 1er mai et le 31 octobre;
- les chefs de famille doivent pouvoir prendre leurs vacances pendant les vacances scolaires.

Lors du choix de ses périodes de vacances, le travailleur doit toujours tenir compte des circonstances qui s'imposent à l'entreprise pour laquelle il travaille. La production ne peut être entravée et la continuité doit être préservée.

La prise de vacances malgré le refus explicite de l'employeur au cours d'une période déterminée peut, selon une certaine jurisprudence, entraîner un licenciement pour motif grave.

#### remarque

La prise de demi-jours de vacances est en principe interdite; sauf si les demi-jours de vacances sont complétés par des demi-jours de repos compensatoire ou si le travailleur demande de répartir 3 jours de la quatrième semaine en demi-journées.

# D. le pécule de vacances

Le pécule de vacances se compose, tant pour les ouvriers que pour les employés, du simple et du double pécule de vacances. Le simple pécule de vacances correspond au versement du salaire alors que le double pécule équivaut au supplément.

Pour le calcul du pécule de vacances, il est possible de poser dans les grandes lignes que chaque semaine de vacances représente 2% du salaire annuel, ce qui implique que le simple pécule de vacances représente 8% et que le double pécule de vacances correspond à un pourcentage similaire.

Il convient néanmoins d'opérer une distinction entre les ouvriers et les employés en ce qui concerne l'origine du versement. Ainsi, pour les ouvriers, la caisse de vacances assure le paiement avec l'argent de l'ONSS, tandis que pour les employés, l'employeur se charge personnellement du paiement.

### a. ouvriers

Les ouvriers perçoivent leur chèque de vacances de la caisse de vacances ou son versement au moment où ils prennent leurs vacances principales, mais au plus tôt le 2 mai.

Le pécule de vacances des ouvriers s'élève à 15,38% de 108% de la rémunération brute de l'exercice de vacances et éventuellement augmentée d'un salaire fictif pour les jours assimilés.

Les ouvriers peuvent consulter les informations ayant trait à leurs vacances sur le site portail de la sécurité sociale (www.socialsecurity.be). Ils peuvent y introduire certaines données et modifier par exemple leur compte bancaire.

Attention, depuis l'introduction des flexi-jobs dans l'horeca, l'ouvrier qui est occupé dans un flexi-job a droit à un flexi-pécule de vacances qui sera payé par son employeur. Pour son pécule de vacances à percevoir dans le cadre de son flexi-job, l'ouvrier est donc en fait considéré comme un employé.

### b. employés

• Au cours de la période d'emploi

#### salaire fixe

L'employé perçoit de son employeur le simple pécule de vacances, soit la poursuite du paiement du salaire normal et le double pécule de vacances correspondant à 92% de sa rémunération mensuelle brute normale du mois de la prise de ses vacances principales.

Le versement intervient en principe le mois de la prise des vacances principales. Concrètement, la plupart des entreprises versent le pécule de vacances à l'ensemble des employés au même moment.

#### salaire variable

Lorsque l'employé touche un salaire complètement ou partiellement variable, le simple pécule de vacances s'obtient sur base de la moyenne journalière du salaire variable des 12 mois antérieurs au calcul. Cette moyenne est multipliée par le nombre de jours de vacances.

Le double pécule de vacances s'obtient en prenant 92% du salaire variable moyen des 12 derniers mois.

#### retenues

Les cotisations ONSS usuelles et le précompte professionnel sont retenus sur le pécule de vacances.

L'employé se voit prélever sur le double pécule de vacances une retenue spéciale de 13,07%, mais uniquement sur la partie couvrant les 17 premiers jours des vacances légales. Le précompte professionnel est également calculé sur le total imposable.

• À l'occasion du départ

Dans le cadre du départ, un calcul forfaitaire est effectué. Le pécule de vacances correspond dans ce cas au droit aux vacances dont l'employé n'a pas encore bénéficié, en l'occurrence la partie résiduelle des 7,67% du simple pécule de vacances (attendu qu'il est possible qu'il ait déjà pris des vacances et ait été rémunéré normalement pour celles-ci) et des 7,67% du double pécule de vacances sur le salaire des exercices de vacances et un pécule de vacances de départ de 15,34% pour l'année suivante.

remarque
Lors du calcul du pécule de vacances d'un employé sur le départ, la prime de fin d'années, le simple pécule de vacances, les avantages en nature... sont pris en compte. En revanche, n'interviennent pas dans le calcul le double pécule de vacances, l'indemnité de préavis...

- En cas de suspension complète du contrat de travail en raison d'une interruption de carrière ou du crédit-temps
- En cas de suspension complète de l'activité professionnelle dans le cadre d'une interruption de carrière ou du crédit-temps, l'employeur doit procéder au décompte du pécule de vacances comme lors d'un départ.
- En cas de diminution des prestations
- À chaque diminution de la durée du travail dans le courant de l'année, aussi minime soit-elle, l'employeur doit procéder au paiement du pécule de vacances de départ avec le salaire du mois de décembre.
- Depuis le 1er janvier 2007, la cotisation normale du salarié est retenue sur le simple pécule de vacances de départ (= 7,67%). Sur le double pécule de vacances (= 7,67%), 6,8% sont soumis à la retenue spéciale de 13,07% à charge du travailleur. Enfin, le précompte professionnel est prélevé sur l'ensemble du pécule de vacances de départ.

## E. les vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'une activité de salarié

### a. pour quels travailleurs?

Dans le système général des vacances légales expliqué ci-dessus, les deux catégories suivantes de travailleurs restaient privées de droit complet aux vacances:

(1) les personnes qui entament une activité en tant que salarié:
- les personnes qui entament leur première année de travail en tant que salarié,
- celles qui exercent une activité en tant que salarié après avoir travaillé un certain temps à l'étranger,
- celles qui passent du statut d'indépendant ou de fonctionnaire au statut de travailleur;

(2) les personnes qui reprennent une activité en tant que salarié,
- une période de chômage complet (pendant laquelle elles ne sont pas liées par un contrat de travail),
- une période d'invalidité,
- une période de crédit-temps à temps plein,
- une interruption de carrière complète (congé palliatif avec suspension complète du contrat de travail, congé parental à temps plein, suspension complète pour assistance ou soins d'un proche ou d'un membre de la famille gravement malade),
- avoir bénéficié d'un congé sans solde,
- un appel sous les armes.

C'est la raison pour laquelle une nouvelle réglementation sur les vacances supplémentaires est entrée en vigueur le 1er avril 2012 pour les personnes en début d'activité ou qui reprennent une activité de salarié. Contrairement au régime ordinaire des vacances annuelles, le travailleur peut choisir de prendre ou non les vacances supplémentaires, ce n'est donc pas une obligation.

Mise à part la condition que le travailleur doit appartenir à une des catégories précitées, les conditions suivantes sont requises:

### une période d'amorçage de 3 mois

Le droit aux vacances supplémentaires ne peut être exercé qu'à partir du moment où le travailleur a effectué une période d'amorçage d'au moins 3 mois de prestations effectives ou de périodes assimilées.

La totalité de cette période de 3 mois doit avoir été effectuée au cours de la même année civile, de manière continue ou non.

#### exemple

Si un travailleur recommence à travailler pour la première fois le 1er novembre de l'année X après une longue période de chômage complet, il n'aura pas constitué de droit à des vacances supplémentaires pour cette année X. Pour l'année X+1, il n'ouvrira le droit aux vacances supplémentaires qu'à partir de la dernière semaine du mois de mars.

### il faut avoir épuisé tous ses droits dans le régime ordinaire des vacances annuelles

Si le travailleur a encore droit à des jours de vacances dans le cadre du régime ordinaire des vacances légales (sur la base de l'exercice de vacances précédent), il doit d'abord épuiser ces jours de vacances avant de pouvoir exercer son droit à des vacances supplémentaires.

#### exemple

Si un employé est engagé le 1er juillet de l'année X et tombe en incapacité de travail le lendemain jusqu'au 31 décembre inclus de cette année et qu'il reprend ensuite le travail le 1er janvier de l'année X+1, il s'est constitué des droits à des jours de vacances selon le régime ordinaire des vacances annuelles (c'est-à-dire 10 jours de vacances légales).

### b. la durée des vacances supplémentaires

Après avoir effectué cette première période d'amorçage de 3 mois, un employé qui travaille dans un régime de cinq jours a droit à 5 jours de vacances supplémentaires, à prendre en accord avec l'employeur à partir de la dernière semaine de la période d'amorçage. Après la période d'amorçage de 3 mois, l'employé qui travaille dans un régime de travail de six jours par semaine a droit à 2 jours de vacances supplémentaires par mois de prestations effectuées chez un ou plusieurs employeurs. Dans un régime de cinq jours, cela correspond à 5 jours de vacances supplémentaires par période de 3 mois.

Pour un ouvrier, le nombre de jours de vacances est égal au nombre de jours effectivement travaillés et assimilés pendant l'année en cours.

### c. le pécule de vacances pour les vacances supplémentaires

Un employé reçoit sa rémunération normale pour les jours de vacances supplémentaires en tant que pécule de vacances. Le pécule de vacances supplémentaires que l'employé perçoit de cette manière, est déduit l'année civile suivante (l'année de vacances dans le système ordinaire) du double pécule de vacances qu'il reçoit ou, s'il devait ne plus être en service entre-temps (ou prendre un crédit-temps à temps plein...), du pécule de vacances de départ. L'employeur 'préfinance' donc ce pécule de vacances supplémentaire pour l'employé, mais au bout du compte, l'employé paie lui-même les vacances supplémentaires.

Les ouvriers perçoivent leur pécule de vacances supplémentaires au plus tard dans le courant du trimestre suivant le trimestre au cours duquel le droit aux vacances supplémentaires a été exercé. Comme pour les employés, le pécule de vacances supplémentaires des ouvriers est déduit du paiement du (double) pécule de vacances de l'année qui suit la prise des vacances supplémentaires, avec cette différence que cette déduction peut uniquement se faire à concurrence d'un montant maximum de 50 pour cent. La solidarité du régime des vacances ouvriers interviendra dans les cas où le montant total du pécule de vacances supplémentaires n'a pas pu être déduit.

### d. les vacances supplémentaires ne peuvent pas être reportées

Si le travailleur se trouve dans l'incapacité de prendre ses vacances supplémentaires, il perdra ces jours de vacances supplémentaires sans que ceux-ci lui soient payés (le travailleur recevra la totalité de son double pécule de vacances l'année suivante).

## F. vacances jeunes et vacances seniors

Pour certaines catégories de personnes, les jeunes diplômés (dans l'année qui suit la fin de leurs études) et les travailleurs âgés (50+), le législateur belge prévoit un droit aux vacances en complément d'un nombre incomplet de jours de vacances payés, pour lesquels une allocation est octroyée par l'assurance chômage:

### a. vacances jeunes

Les jeunes salariés n'ont pas seulement droit à un certain nombre de jours de vacances et à un pécule de vacances proportionnel au nombre de jours travaillés et de jours assimilés pendant l'année d'exercice des vacances. Ils peuvent aussi, sous certaines conditions, réclamer un nombre de jours de vacances supplémentaires avec un maximum de 4 semaines. Chaque fois qu'ils prennent ces jours de vacances supplémentaires, ils ont droit à une allocation « vacances jeunes » versée par l'ONEM.

### b. vacances seniors

À partir de 50 ans, au cours de la première année de vacances qui suit l'année où ils étaient au chômage complet ou inaptes, les salariés ont droit à un certain nombre de jours de vacances et à un pécule de vacances proportionnel au nombre de jours travaillés et de jours assimilés pendant l'année d'exercice des vacances. Sous certaines conditions, ils peuvent aussi avoir droit à des jours de vacances supplémentaires, avec un maximum de 4 semaines de vacances. Chaque fois qu'ils prennent ces jours de vacances supplémentaires, ils ont droit à une allocation « vacances seniors » versée par l'ONEM.

### c. combinaison des vacances jeunes et des vacances seniors avec les vacances supplémentaires

Les systèmes des vacances jeunes et vacances seniors décrits ci-dessus sont indépendants du droit aux vacances supplémentaires. L'ONEM accepte que les deux systèmes soient combinés.

attention !
Les vacances jeunes et les vacances seniors, tout comme le droit aux vacances supplémentaires, ne peuvent être prises que lorsque tous les jours de vacances légales sont épuisés.

# 04 petit chômage

Le petit chômage (absence de courte durée), ce sont des périodes d'absence de courte durée autorisées en vue de satisfaire à une obligation légale ou en raison de certaines circonstances intervenant dans la vie privée du travailleur.

Les motifs reconnus justifiant un petit chômage sont les suivants:

1. mariage du travailleur
   - 2 jours au choix du travailleur dans la semaine du mariage ou la semaine suivante. Par mariage, on entend autant le mariage civil que le mariage religieux (quelle que soit la religion). Par conséquent, le travailleur doit faire son choix.
2. mariage d'un enfant du travailleur ou d'un enfant de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-fils ou d'une petite-fille du travailleur
   - le jour du mariage.
3. ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou d'un enfant de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur
   - le jour de la cérémonie.
4. congé de paternité (aussi: congé de naissance)
   - 10 jours au choix du travailleur dans les 4 mois à compter du jour de la naissance de l'enfant dont le lien de parenté est établi du côté paternel. Les 3 premiers jours, le travailleur conserve son salaire; les autres jours sont pris en charge par la mutuelle dans le cadre de l'assurance maladie invalidité. Une fausse couche (après une grossesse de moins de 180 jours) n'ouvre aucun droit à un petit chômage. Pour un enfant mort-né après 180 jours de grossesse, il existe dans le chef du travailleur un droit au petit chômage qui peut être cumulé avec celui qui concerne le décès d'un enfant. Le droit au congé de paternité s'applique également au coparent. Il s'agit de la personne qui n'est pas le père de l'enfant, mais qui est mariée, cohabitante légale ou vit depuis 3 ans sans interruption avec la mère de l'enfant. Ce coparent n'entre en ligne de compte qu'à partir du moment où le lien de filiation avec le père n'est pas établi. La travailleuse qui a le droit au congé de maternité ne peut prétendre au congé de naissance pour un seul et même enfant. Si le coparent adopte l'enfant, le congé de naissance est alors retiré du congé d'adoption. Le travailleur qui bénéficie du congé de naissance est protégé contre le licenciement: l'employeur ne peut mettre unilatéralement un terme au contrat de travail en invoquant le congé, pendant la période s'étalant de l'avertissement écrit jusqu'à trois mois après cet avertissement.
5. décès du conjoint, d'un enfant du travailleur ou d'un enfant de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, ou du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur
   - 3 jours au choix du travailleur dans la période allant du jour du décès au jour des funérailles.
6. décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-fils, d'une petite-fille, d'un arrière-petit-fils, d'une arrière-petite-fille, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur
   - 2 jours au choix du travailleur dans la période commençant le jour du décès et prenant fin le jour de l'enterrement.
7. décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-fils, d'une petite-fille, d'un arrière-petit-fils, d'une arrière-petite-fille, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur
   - le jour de l'enterrement.

8. communion solennelle d'un enfant du travailleur ou d'un enfant de son conjoint
   • le jour de la cérémonie;
   • le jour d'activité habituelle qui précède ou suit immédiatement le jour de la cérémonie, lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.
9. participation d'un enfant du travailleur ou d'un enfant de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque
   • le jour de la cérémonie;
   • le jour d'activité habituelle qui précède ou suit immédiatement le jour de la cérémonie, lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.
10. participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix
    • le temps nécessaire avec un maximum de 1 jour.
11. participation à un jury, citation à comparaître devant les tribunaux en qualité de témoin ou comparution personnelle ordonnée par le Tribunal du travail. Les comparutions personnelles devant d'autres tribunaux, par exemple pour un divorce, un bail, une amende de roulage, etc., n'ouvrent pas de droit au petit chômage
    • le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
12. exercice de la fonction d'assesseur d'un bureau principal ou unique de vote lors des élections législatives, provinciales ou communales
    • le temps nécessaire.
13. exercice de la fonction d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales ou communales
    • le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
14. adoption d'un enfant: le travailleur a le droit de s'absenter de son travail pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption
    • 6 semaines successives au maximum si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début du congé d'adoption et 4 semaines au maximum si l'enfant a atteint l'âge de 3 ans. Néanmoins, l'exercice du droit au congé d'adoption prend toujours fin au moment où l'enfant a atteint l'âge de 8 ans (même lorsque cet anniversaire tombe pendant la prise du congé). Le congé d'adoption doit commencer dans les 2 mois qui suivent l'accueil effectif dans la famille du salarié. Pendant les 3 premiers jours calendrier du congé d'adoption, le travailleur a droit à la conservation de son salaire normal à charge de l'employeur. Pendant le reste du congé d'adoption, le travailleur ne perçoit pas de salaire, mais une allocation lui est versée par la mutuelle dans le cadre de l'assurance maladie invalidité.
15. séjour d'un travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection
    • le temps nécessaire avec un maximum de trois jours
16. séjour du travailleur objecteur de conscience au service de santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience
    • le temps nécessaire avec un maximum de trois jours

remarque
La réglementation relative au petit chômage prévoit dans de nombreux cas que la personne cohabitant légalement avec le travailleur est assimilée au conjoint du travailleur.

Par cohabitation légale, il convient d'entendre la situation de vie commune de 2 personnes ayant fait une déclaration de cohabitation légale auprès du fonctionnaire de l'état civil du domicile commun. Le mariage entre personnes du même sexe ouvre également le droit aux petits chômages.

Une autre description de la notion de partenaire peut toutefois être donnée au sein des diverses commissions paritaires. Certaines commissions paritaires n'assimilent, pour leur part, pas du tout le partenaire au conjoint.

Les règles énumérées ci-dessus sont des minimums légaux. Beaucoup de commissions paritaires prévoient d'autres motifs d'absence ou des périodes d'absence plus longues.

travailleurs à temps partiel
Les travailleurs à temps partiel ont également le droit aux petits chômages, mais uniquement pour les jours qui coïncident avec une journée d'activité normale. Quand le travailleur à temps partiel a la liberté de choisir dans une période déterminée le ou les jours où il prendra congé, il a également la liberté de choix en matière de petits chômages.

Pour introduire une demande de petit chômage, le travailleur doit avertir son employeur au préalable, utiliser le congé dans le but auquel il est destiné et l'événement doit coïncider avec un jour d'activité normale.

exemple
Tom travaille comme travailleur à temps partiel le lundi et le vendredi. Le grand-père de Tom est décédé le vendredi et l'enterrement a lieu le jeudi, Tom peut uniquement prendre le petit chômage le lundi.

# 05 congés pour raison impérieuse

Pour faire face à des événements imprévus, qui sont indépendants du travail et qui exigent l'intervention urgente et indispensable du travailleur et pour autant que son intervention soit rendue impossible par sa présence au travail, le travailleur peut demander, sous certaines conditions, un congé sans solde à son employeur.

Sont considérés comme des raisons impérieuses les événements suivants:
- la maladie, l'accident ou l'hospitalisation d'une personne qui vit sous le même toit que le travailleur, comme son conjoint ou son partenaire, ses enfants, ses parents, ses grands-parents, etc.;
- a maladie, l'accident ou l'hospitalisation de parents ou d'alliés qui ne résident pas sous le même toit que le travailleur, comme ses parents, ses beaux-parents, ses enfants, ses beaux-enfants, pour autant que son intervention soit urgente et indispensable et que l'exécution du contrat de travail soit impossible;
- les dégâts matériels graves causés aux propriétés du travailleur, comme l'incendie de son domicile ou une catastrophe naturelle;
- l'ordre de comparaître en personne à une audience quand le travailleur est partie à la cause. Le tribunal doit cependant ordonner explicitement la comparution en personne. Une comparution volontaire devant un tribunal ne donne pas droit à un congé.

D'autres arrangements peuvent être prévus par une CCT sectorielle ou au niveau de l'entreprise, ou de commun accord entre l'employeur et le travailleur. Ces arrangements peuvent aussi prévoir le paiement de plusieurs de ces journées d'absence.

La durée de l'absence est limitée à 10 jours ouvrables par année calendrier. Pour les travailleurs à temps partiel, la durée maximale est calculée proportionnellement à la durée du travail presté.

exemple
Un travailleur à mi-temps ne peut prendre que 5 jours de congé pour raison impérieuse par année calendrier.

Pour avoir droit au congé pour raison impérieuse, le travailleur doit prévenir son employeur le plus rapidement possible. Pour autant que cela ne soit pas prévu dans le règlement du travail, l'employeur peut exiger la preuve de l'existence de la raison impérieuse.

# 06 placement familial

Ce congé permet au travailleur de s'absenter de son travail pendant six jours par an pour s'occuper d'une ou plusieurs personnes qui ont fait l'objet d'un placement familial sous son toit. Si la famille d'accueil est composée de deux travailleurs nommés parents d'accueil, ces jours doivent être partagés entre eux.

Grâce à ce congé, le travailleur peut accomplir des obligations et des missions ou faire face à des situations liées à son statut de parent d'accueil.

Le travailleur doit avoir été désigné comme parent d'accueil par le tribunal, par le service communautaire du placement familial, par le service d'aide à la jeunesse ou par le « Comité Bijzondere Jeugdzorg ».

Il peut s'agir ici de placement de mineurs ou de personnes handicapées.

La durée de l'absence ne peut excéder 6 jours par année calendrier. Il s'agit d'un crédit attribué à la famille. Si la famille d'accueil est constituée de deux travailleurs, désignés tous deux comme parents d'accueil, ces jours doivent être répartis entre eux.

Seuls les événements suivants ouvrent le droit au congé:
- toutes sortes d'audiences devant les instances judiciaires ou administratives compétentes pour le placement familial;
- les contacts du parent ou de la famille d'accueil avec les parents naturels ou avec des tiers importants pour l'enfant placé et la famille d'accueil;
- les contacts avec le service de placement familial.

Dans les autres situations, le droit au congé pour placement familial n'est accordé qu'à deux conditions: le travailleur doit remettre une attestation du service de placement familial compétent qui précise pourquoi il doit s'absenter et le motif invoqué ne doit pas être couvert par un cas prévu pour le congé pour raison impérieuse (point 3.5).

Le travailleur a l'obligation de prévenir son employeur au moins deux semaines à l'avance, de lui fournir la preuve qu'il a été désigné comme parent d'accueil et qu'il utilisera son absence pour le but indiqué. L'employeur peut exiger la preuve de l'événement. Si le salarié a été désigné parent d'accueil avec un autre travailleur, il doit donner à son employeur une déclaration sur l'honneur précisant la répartition des jours d'absence entre les deux personnes.

Le congé pour placement familial n'ouvre aucun droit à une rémunération. Le travailleur peut cependant obtenir une allocation de l'ONEM.

# 04 absence pour cause de maladie

## introduction

Il n'est agréable pour personne d'être malade, ni pour le travailleur ni pour l'employeur. Ce dernier se voyant, en effet, généralement subitement tenu de repenser l'organisation quotidienne de son entreprise.
Cette forme d'absentéisme est, en outre, assortie de retombées financières directes pour l'employeur, qui est tenu de verser le salaire garanti et doit faire face à une baisse de production. Souvent, il faut également payer un salaire supplémentaire pour l'engagement d'un remplaçant, par exemple un travailleur intérimaire.
De plus, l'absentéisme pour raisons médicales risque d'avoir des répercussions sur la qualité du travail. En effet, le travailleur malade est généralement la personne idéale pour exercer une certaine fonction. Son absence peut aussi susciter des tensions chez les autres travailleurs, qui doivent se retrousser les manches afin de pallier tant bien que mal cette absence.

Dans une entreprise, il est dès lors primordial de prévenir toute forme d'abus et de culture d'absentéisme en empêchant les travailleurs de se porter absents trop aisément. Un employeur doit donc intervenir de manière pertinente contre les absences illégitimes et les travailleurs feignant d'être malades.

Le présent chapitre aborde tout d'abord brièvement une série de règles du droit du travail en matière d'absence des travailleurs.

Nous distinguons ci-après les 3 cas types suivants:
1° 1° l'absence légitime d'un travailleur pour cause de maladie;
2° l'absence illégitime d'un travailleur;
3° l'arrivée tardive au travail.

Nous évoquerons ensuite les possibilités d'action contre l'absentéisme illégitime.

# 01 l'absence légitime d'un travailleur pour cause de maladie

## A. les obligations du travailleur

### a. devoir d'avertissement

En vertu de l'article 31 de la loi relative aux contrats de travail, le travailleur doit immédiatement avertir son employeur de son incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.

La jurisprudence et la doctrine admettent qu'il convient de donner une interprétation souple au terme « immédiatement » et supposent que l'avertissement doit intervenir au plus tard avant la fin de la première journée d'incapacité de travail.

La loi ne décrit pas le mode d'avertissement auquel recourir. Dès lors, l'avertissement peut intervenir de diverses manières: par téléphone, par écrit ou par un tiers.

La loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique sanctionne le travailleur qui avertit son employeur tardivement en le privant du salaire garanti au cours de la période qui précède le jour de l'avertissement. Il n'en est toutefois pas ainsi lorsque le travailleur n'était pas en mesure d'avertir.

### b. certificat médical

Si une CCT ou le règlement du travail le stipule, le travailleur est tenu de justifier son incapacité de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident au moyen d'un certificat médical. En l'absence d'une telle prescription, il suffit uniquement de transmettre une attestation médicale lorsque l'employeur en fait la demande expresse. Le travailleur envoie le certificat à son employeur ou le remet dans les 2 jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation de l'employeur au dépôt d'un certificat; et ce à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une CCT ou le règlement de travail.

Le certificat médical doit mentionner l'incapacité de travail, la durée vraisemblable de cette incapacité et indiquer si le travailleur peut ou non se rendre à un autre endroit en vue du contrôle. À défaut de présentation de ce certificat médical dans le délai fixé, l'employeur peut refuser au travailleur le bénéfice du salaire garanti pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de la remise du certificat médical.

Le travailleur est déchargé de l'obligation précitée en cas de force majeure. Dans le contexte présent, peut être qualifié de cas de force majeure le fait que le travailleur souffre de manière telle qu'il est dans l'impossibilité absolue de se rendre compte de ses obligations (Cour du travail de Liège, 5 décembre 1978, Jur. Liège 1979, 212).

## B. les obligations de l'employeur

En cas de suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de maladie, le travailleur a droit, à charge de son employeur, à un salaire garanti. Les conditions et les modalités du salaire garanti diffèrent pour les ouvriers, les employés et les domestiques.

Il est important de mentionner que la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique a mis fin à l'application du jour de carence, de sorte que les travailleurs ont à ce jour tous droit à un salaire garanti dès le premier jour d'incapacité de travail.

Il convient également de mentionner le fait que les ouvriers ne peuvent prétendre à un salaire garanti que s'ils sont employés par l'employeur sans interruption depuis au moins un mois. La même règle s'applique aux employés de bureau recrutés pour une durée déterminée inférieure à trois mois ou pour un travail clairement défini dont l'exécution nécessite normalement un emploi inférieur à trois mois. En revanche, les employés recrutés avec un contrat de travail à durée indéterminée, pour une durée déterminée d'au moins trois mois ou pour un travail clairement défini dont l'exécution requiert normalement un emploi d'au moins trois mois ont droit à un salaire garanti quelles que soient les conditions de travail, leur ancienneté.

## C. les droits de l'employeur

### a. droit de contrôle

L'employeur a le droit de faire contrôler à tout moment par le médecin de son choix le bien-fondé du certificat médical délivré. En vertu de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, le médecin-contrôleur doit être un docteur qui a le droit d'exercer la médecine et a au moins 5 ans d'expérience comme médecin de famille ou une pratique comparable. Lors de toute mission, le médecin-contrôleur doit signer une déclaration d'indépendance par laquelle il confirme être totalement indépendant vis-à-vis de l'employeur et du travailleur à examiner.

Le travailleur est tenu de se laisser examiner par ce médecin désigné.

Il incombe – en principe – au travailleur de se présenter chez le médecin-contrôleur, sauf si son état de santé ne le permet pas. Le contrôle peut avoir lieu aux heures normales, y compris les dimanches et les jours fériés.

L'employeur prend en charge les frais de ce contrôle, ainsi que les frais de déplacement éventuels du travailleur.

Depuis le 1er janvier 2014, les employeurs ont la possibilité de fixer une partie de journée de 4 heures consécutives au maximum entre 7 h et 20 h, durant laquelle le travailleur se tient disponible à son domicile ou en un lieu de résidence communiqué à l'employeur pour une visite du médecin-contrôleur. Cette possibilité doit être établie dans une CCT conclue soit au sein d'une commission paritaire, soit d'une sous-commission, soit en dehors de tout organe paritaire, soit dans un règlement de travail. Le droit au salaire garanti pour les jours précédant ce contrôle peut être retiré au travailleur qui se soustrait audit contrôle sans motif légitime.

Dans la pratique, nous constatons que l'introduction au sein d'une société d'une politique de contrôle systématique engendre fréquemment des baisses spectaculaires du nombre de jours de maladie. Il faut cependant noter que l'employeur doit veiller à ce que les contrôles ne répondent pas à un schéma fixe, par exemple en ne procédant pas toujours au contrôle le premier jour de l'incapacité.

Si le médecin-contrôleur constate que le travailleur est effectivement apte à travailler, 2 possibilités se présentent:

- le travailleur l'accepte et reprend immédiatement le travail;
- le travailleur peut contester les constatations du médecin-contrôleur; il peut, le cas échéant, intenter une action en justice devant le tribunal du travail ou demander la désignation d'un troisième médecin en tant qu'arbitre.
  Cet arbitre peut être désigné librement d'un commun accord par les parties. À défaut d'accord, la partie la plus diligente peut désigner unilatéralement un médecin-arbitre dans les 2 jours de la remise des constatations du médecin-contrôleur. Ce médecin doit figurer sur la liste officielle des médecins-arbitres. Cette liste est composée, conservée et tenue à disposition par l'Administration de l'hygiène et de la médecine du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. La liste des médecins-arbitres peut être consultée en ligne sur le site web www.emploi.belgique.be

Le médecin-arbitre doit prendre une décision dans les 3 jours ouvrables de sa désignation. La décision est définitive et lie les 2 parties. Les frais de la procédure ainsi que les frais de déplacement du travailleur sont à charge de la partie perdante.

attention !
Lorsqu'un médecin-contrôleur estime que le travailleur est apte à travailler, ce dernier ne peut être contraint de reprendre le travail. L'avis du médecin traitant et du médecin-contrôleur étant, en effet, équivalents. Autrement dit, si le travailleur reste chez lui, il n'est pas en absence illégale. Le cas échéant, un employeur n'est par contre plus tenu de payer le salaire garanti.

### b. le droit de licencier un travailleur

Il importe de souligner que l'employeur est habilité, malgré ce que l'on croit souvent, à licencier un travailleur. En effet, en vertu du droit du travail belge, un travailleur en incapacité de travail ne bénéficie pas d'une protection spéciale contre le licenciement. Bien entendu, l'employeur est alors tenu de verser les indemnités usuelles de préavis, en tenant compte de l'ancienneté, du salaire, de l'âge et de la fonction du travailleur. En ce qui concerne l'ancienneté, précisons par ailleurs que celle-ci se poursuit pendant la période de maladie.

Attention, une certaine jurisprudence estime que le licenciement signifié pendant une période d'incapacité de travail constitue une application abusive du droit de licenciement et qu'il convient de verser des dommages et intérêts supplémentaires en sus de l'indemnité de rupture normale. Il ne faut pas oublier non plus que depuis avril 2014 et conformément à la CCT 109, un travailleur a le droit de demander le motif du licenciement. À défaut de pouvoir le motiver objectivement, l'employeur risque de se voir contraint de payer minimum 3 à maximum 17 semaines de salaire pour cause de licenciement manifestement abusif. Conformément à la loi anti-discrimination du 10 mai 2007, il est également interdit de traiter une personne de manière distinctive en raison de son état de santé actuel et/ou futur, sous peine pour l'employeur de devoir payer des dommages et intérêts correspondant à 6 mois de rémunération. La prudence est donc de mise lors de la motivation du licenciement.

La mesure d'assouplissement relative à la possibilité de licencier un travailleur à l'issue de 6 mois complets d'incapacité de travail (ancien article 78 de la loi sur les contrats de travail) est supprimée à partir du 1er janvier 2014..
Toutefois, les éléments suivants sont à présent déterminés: si un travailleur devient inapte au travail après que l'employeur l'a informé de la résiliation du contrat de travail moyennant un délai de préavis, et que l'employeur décide alors de résilier le contrat de travail avec effet immédiat, l'employeur peut alors déduire le salaire garanti déjà versé de l'indemnité de préavis due.

Lorsqu'un contrat est conclu pour une durée déterminée inférieure à trois mois ou pour un travail nettement défini et pour lequel l'occupation doit normalement être inférieure à trois mois, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident d'une durée supérieure à sept jours permet à l'employeur de résilier le contrat sans indemnité.
Dans le cas d'un contrat d'une durée supérieure à trois mois, un employeur peut résilier le contrat de travail moyennant le versement d'une indemnité de préavis si le travailleur est en incapacité de travail pendant plus de six mois.
Dans ce cas, l'indemnité à verser est égale au salaire qui devait encore être versé pendant la période convenue ou pendant la période encore nécessaire pour que le travail soit effectué, après déduction de ce qui a été versé depuis le début de l'incapacité de travail.

### c. constatation de la force majeure en raison d'une incapacité de travail définitive

Il se peut également que l'incapacité de travail du travailleur soit d'une telle gravité qu'elle doive être considérée comme définitive et que toute exécution du contrat de travail soit devenue impossible. L'incapacité de travail définitive met automatiquement fin au contrat de travail avec effet immédiat par la force majeure, sans qu'un délai de préavis ne doive être presté ou qu'une indemnité de préavis ne doive être payée par l'une des parties. Soulignons au passage que la force majeure ne peut être appréciée qu'en fonction du travail convenu. Autrement dit, le travailleur doit être définitivement incapable d'effectuer le travail décrit dans le contrat et non par exemple une nouvelle tâche assignée en raison de la maladie.

Un élément était important (et le demeure): celui qui fait appel à la force majeure (le plus souvent l'employeur) doit pouvoir prouver que le travailleur est effectivement en incapacité définitive de poursuivre l'exécution du travail convenu. La manière d'apporter cette preuve était soumise (et l'est toujours) à discussion et à confusion.

Dans le passé, on pouvait généralement affirmer qu'un certificat médical du médecin traitant attestant de l'incapacité définitive du travailleur et confirmé par un certificat du médecin du travail suffisait en soi pour apporter cette preuve.

Depuis le 9 janvier 2017, une incapacité de travail définitive pour maladie ou accident ne peut toutefois plus mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure qu'à l'issue du trajet de réintégration tel qu'exposé dans le Code du bien-être au travail. Cela ne porte toutefois pas préjudice au droit de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un délai préavis ou le paiement d'une indemnité de préavis.

## D. trajet de réintégration

### a. introduction

Le Code du bien-être au travail prévoit un trajet de réintégration sur mesure visant à promouvoir la réintégration du travailleur qui ne peut plus effectuer le travail convenu, en donnant à ce travailleur:

- soit, temporairement, un travail adapté ou un autre travail en attendant d'exercer à nouveau son travail convenu;
- soit, définitivement, un travail adapté ou un autre travail si le travailleur est définitivement inapte à exercer son travail convenu.

Le trajet de réintégration n'est pas applicable à la remise au travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

### b. lancement d'un trajet de réintégration – trois possibilités

1) Le travailleur lui-même ou son médecin traitant, peuvent demander de démarrer un trajet de réintégration (quelle que soit la durée de l'incapacité de travail).
2) Au plus tard deux mois après la déclaration de l'incapacité de travail, le médecin conseil de la mutuelle analysera si le travailleur inapte au travail entre en ligne de compte pour une réintégration. S'il arrive à la conclusion que c'est le cas, il transmettra le dossier du travailleur concerné au conseiller en prévention-médecin du travail.
3) L'employeur peut enfin aussi demander le démarrage d'un trajet de réintégration, au plus tôt 4 mois après le début de l'incapacité de travail du travailleur ou à partir du moment où le travailleur lui a remis un certificat médical de son médecin-traitant dont il ressort une incapacité définitive à effectuer le travail convenu.

Le conseiller en prévention-médecin du travail avertit l'employeur et le médecin conseil à partir du moment où il a reçu une demande de réintégration.

### c. evaluation de réintégration par le conseiller en prévention-médecin du travail

Le conseiller en prévention-médecin du travail invitera ensuite le travailleur pour lequel il a reçu une demande de réintégration à une évaluation de réintégration pour:

- examiner si le travailleur pourra à nouveau exercer le travail convenu à terme, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail;
- examiner les possibilités de réintégration, sur base des capacités de travail du travailleur

Si le travailleur y consent, le conseiller en prévention-médecin du travail se concerte éventuellement avec le médecin traitant du travailleur, le médecin conseil de la mutuelle et éventuellement aussi avec d'autres conseillers en prévention et personnes pouvant contribuer à la réussite de la réintégration.

Le conseiller en prévention-médecin du travail doit, dans un délai de 40 jours qui suit la réception de la demande de réintégration, prendre une des mesures suivantes et la

mentionner sur le formulaire d'évaluation de la réintégration.

1) Il existe une possibilité que le travailleur puisse, à terme, reprendre le travail convenu, éventuellement avec une adaptation du poste de travail, et le travailleur est en état d'effectuer entretemps chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail détermine les modalités du travail adapté ou de l'autre travail, ainsi que l'adaptation du poste de travail. Au moment qu'il détermine, le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine le trajet de réintégration.
2) Il existe une possibilité que le travailleur puisse, à terme, reprendre le travail convenu, éventuellement avec une adaptation du poste de travail, mais le travailleur n'est en état d'effectuer entretemps chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail. Au moment qu'il détermine, le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine le trajet de réintégration.
3) Le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail détermine les modalités du travail adapté ou de l'autre travail, ainsi que l'adaptation du poste de travail.
4) Le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et n'est en état d'effectuer chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail..
5) Le conseiller en prévention-médecin du travail considère qu'il n'est pas opportun de démarrer un trajet de réintégration pour des raisons médicales. Le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine tous les 2 mois les possibilités de démarrer le trajet de réintégration. Cette décision ne peut pas être prise pour un trajet de réintégration démarré à la demande du médecin conseil.

### d. recours contre l'évaluation de réintégration

Le travailleur qui n'est pas d'accord avec l'évaluation de réintégration par laquelle le conseiller en prévention-médecin du travail le déclare définitivement inapte pour le travail convenu peut introduire un recours.

Dans les 7 jours ouvrables après que le conseiller en prévention-médecin du travail lui a remis le formulaire d'évaluation de réintégration, le travailleur doit envoyer une lettre recommandée au médecin inspecteur social compétent de la Direction générale du Contrôle du bien-être au travail, et avertit également l'employeur.

Le médecin inspecteur social convoque le conseiller en prévention-médecin du travail et le médecin traitant du travailleur pour une concertation et leur demande d'apporter les documents pertinents en rapport avec l'état de santé du travailleur. Le cas échéant, il convoque également le travailleur pour être entendu et examiné.

Au cours de cette concertation, les trois médecins prennent une décision à la majorité des voix, et au plus tard dans un délai de 31 jours ouvrables après réception du recours par le médecin inspecteur social.

En l'absence du médecin traitant ou du conseiller en prévention-médecin du travail, ou si aucun accord ne peut être trouvé entre les médecins présents, le médecin inspecteur social prend lui-même la décision. Le médecin inspecteur social communique immédiatement le résultat de la procédure de recours à l'employeur et au travailleur.

Suivant le résultat de la procédure de recours, le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine l'évaluation de réintégration.

Pendant un trajet de réintégration, un travailleur ne peut bénéficier qu'une seule fois de la procédure de recours.

### e. etablissement d'un plan de réintégration

Sur la base de l'évaluation de réintégration effectuée par le médecin du travail, l'employeur établit, si nécessaire, un plan de réintégration en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et le cas échéant, aussi avec d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration.

L'employeur remet ce plan de réintégration au travailleur:

- soit dans un délai de 55 jours après réception de l'évaluation de réintégration, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude temporaire où le travailleur est en mesure d'exécuter, entretemps, un travail adapté ou un autre travail chez l'employeur, le cas échéant avec adaptation du poste de travail;
- soit dans un délai de 12 mois au maximum après réception de l'évaluation de réintégration, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude définitive où le travailleur est en mesure d'exécuter, entretemps, un travail adapté ou un autre travail chez l'employeur, le cas échéant avec adaptation du poste de travail.

Le travailleur dispose ensuite d'un délai de 5 jours ouvrables après la réception du plan de réintégration pour accepter ce plan ou non et le remettre à l'employeur. Si le travailleur n'accepte pas le plan de réintégration, il doit mentionner les raisons de son refus.

Si l'employeur n'établit pas de plan de réintégration parce qu'il estime que ce n'est techniquement ou objectivement pas possible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifies, il doit le justifier dans un rapport qu'il doit remettre, dans les mêmes délais, au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail. L'employeur doit également tenir ce rapport motivé à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.

### f. adaptation ou cessation du plan de réintégration

Le conseiller en prévention-médecin du travail suit de manière régulière l'exécution du plan de réintégration, en concertation avec le travailleur et l'employeur.

Un travailleur qui, lors de l'exécution du plan de réintégration, est d'avis que toutes ou une partie des mesures comprises dans ce plan ne sont plus adaptées à sa situation de santé, peut demander une consultation spontanée au conseiller en prévention-médecin du travail en vue de réexaminer le trajet de réintégration.

Pour un travailleur qui est définitivement inapte à exécuter le travail convenu, le trajet de réintégration est définitivement terminé au moment où l'employeur

- a reçu le formulaire d'évaluation de réintégration de la part du conseiller en prévention-médecin du travail, dans lequel ce dernier a jugé qu'il n'y a pas de travail adapté ou d'autre travail possible, et que les possibilités de recours sont épuisées;
- a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le rapport dans lequel l'employeur justifie pourquoi il estime que cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés;
- a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le plan de réintégration avec lequel le travailleur n'est pas d'accord.

### g. politique de réintégration collective

L'employeur doit régulièrement, et au moins une fois par an, consulter le comité sur la possibilité, au niveau collectif, de mettre en place un travail adapté ou un autre travail et sur les mesures d'adaptation des postes de travail, en présence du conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, des autres conseillers en prévention compétents.

Les aspects collectifs de la réintégration doivent être évalués une fois par an et faire l'objet d'une concertation au sein du comité, sur la base d'un rapport quantitatif et qualitatif du conseiller en prévention-médecin du travail. Si nécessaire, la politique de réintégration doit être adaptée sur la base de cette évaluation.

### h. sécurité juridique dans la relation de travail

La Loi du 20 décembre 2016 a notamment introduit un nouvel article 31/1 dans la Loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail. Ce nouvel article a pour but d'offrir aux travailleurs et aux employeurs qui adhèrent à un trajet de réintégration une sécurité juridique dans la relation de travail durant l'exécution du travail adapté ou d'un autre travail.

Le principe est de ne pas suspendre l'exécution du contrat de travail en cas d'exécution temporaire d'un travail adapté ou d'un autre travail lorsqu'une autorisation du médecin-conseiller de la mutualité a été obtenue à cet effet. Cela a plusieurs conséquences. Ainsi, un préavis signifié par l'employeur durant cette période se déroulera de manière normale.

Durant la période dans laquelle un travail adapté ou un autre travail est effectué, on applique la présomption selon laquelle le contrat initial est conservé, en dépit de l'exécution du travail adapté ou d'un autre travail ou de la conclusion d'un avenant qui règle cette exécution.
Cette présomption de maintien du contrat de travail initial est réfutable. Elle peut être réfutée si l'on démontre que les parties ont eu la volonté ferme et définitive de modifier d'une manière durable la relation de travail initiale. En d'autres termes, il faut démontrer que les adaptations apportées durant la période d'exécution du travail adapté ou de l'autre travail n'ont pas un caractère temporaire, mais qu'elles contiennent effectivement les éléments d'une toute nouvelle relation de travail.

La présomption de maintien du contrat de travail initial a également plusieurs conséquences. Par exemple, le calcul de la durée du travail pendant la période d'exécution d'un travail adapté ou d'un autre travail doit par exemple être effectué comme si le travailleur avait effectivement travaillé selon le régime de travail qui lui était applicable pour la période d'exécution du travail adapté ou de l'autre travail.
Pour la même raison, on ne peut pas décider qu'un travailleur qui était initialement employé à temps partiel et qui, ensuite, est temporairement employé dans le cadre d'un horaire à temps partiel adapté pendant une période d'exécution d'un travail adapté ou d'un autre travail, est lié par un nouveau contrat de travail à temps partiel. En effet, dans ce cas, il s'agit uniquement d'une adaptation temporaire du contrat de travail initial.

Les parties à un contrat de travail ont la possibilité de joindre un avenant à leur contrat de travail initial dans lequel elles peuvent régler les principaux éléments du travail adapté ou de l'autre travail. Par exemple, le volume de travail, les horaires, le contenu du travail adapté, le salaire dû ainsi que la durée de validité de l'avenant. Bien que la conclusion d'un tel avenant ne soit pas obligatoire, elle est tout de même vivement conseillée.

Lorsque l'horaire d'un travailleur est temporairement adapté, il convient de souligner que les prestations adaptées devront toujours être effectuées entre le début et la fin des jours de travail ordinaires fixés dans le règlement de travail.

Pendant l'exécution temporaire d'un travail adapté ou d'un autre travail, le droit au salaire et les avantages acquis en vertu du contrat seront déterminés conformément aux accords conclus entre les parties. Si rien n'est toutefois défini à ce propos entre les parties, le salaire et les avantages acquis en vertu

du contrat de travail seront octroyés, durant l'exécution du travail adapté ou de l'autre travail, proportionnellement au régime de travail appliqué durant cette période, le cas échéant.

L'avenant au contrat de travail prend fin de plein droit lorsque le travailleur ne répond plus aux conditions stipulées à l'article 100 § 2 de la Loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités. Cela signifie que le travailleur, dès qu'il ne répond plus aux conditions susmentionnées, retrouve automatiquement le contrat de travail qui existait avant l'exécution du travail adapté ou de l'autre travail.

Si le contrat de travail est rompu pendant la période d'exécution d'un travail adapté ou d'un autre travail, l'indemnité de rupture doit être calculée sur la base de la rémunération qui était due dans le cadre du contrat initial existant avant l'exécution du travail adapté ou de l'autre travail. Les adaptations apportées durant l'exécution du travail adapté ou de l'autre travail n'ont donc aucune influence sur le calcul de l'indemnité de rupture.

Pour conclure, une neutralisation du revenu garanti a également été prévue. Afin de ne pas décourager les employeurs qui s'inscrivent dans des trajets de réintégration et d'éviter dans la mesure du possible les discussions juridico-médicales, l'employeur est dispensé de l'obligation de payer le revenu garanti durant la période d'exécution de l'autre travail ou du travail adapté en cas de maladie (autre qu'une maladie professionnelle) ou d'accident (autre qu'un accident du travail ou un accident sur le chemin du ou vers le travail) qui a eu lieu durant cette période.

### i. contrats de remplacement

Au cas où un travailleur, après une période d'incapacité totale de travail, effectue temporairement un travail adapté à temps partiel ou effectue un autre travail (avec l'autorisation de l'employeur et du médecin conseil de la caisse d'assurance maladie), l'employeur a depuis la mi-février 2018 la possibilité de conclure un contrat de remplacement avec un autre travailleur afin de compenser l'absence du premier travailleur.

Il est important à cet égard de souligner qu'un employeur ne peut recourir à cette possibilité que pour combler les heures de travail du régime de travail normal que le travailleur en incapacité de travail ne preste pas temporairement.

Par exemple, si un travailleur effectue temporairement un travail adapté ou un autre travail représentant 25% de son emploi initial à temps plein, seul un contrat de remplacement représentant au maximum 75% de l'emploi à temps plein peut être conclu. La conclusion d'un tel contrat de remplacement n'était auparavant autorisée que si un travailleur prenait un crédit à temps partiel ou un congé parental à temps partiel ou s'il était en incapacité totale de travailler.

# 02 l'absence illégitime

### A. introduction

Un travailleur est illégitimement absent s'il ne respecte pas ses obligations en matière d'information et de remise de certificat médical dans le délai prescrit.

Un employeur souhaite toutefois empêcher autant que possible un tel comportement, puisque celui-ci peut considérablement compromettre le fonctionnement de l'entreprise. Voici un aperçu des diverses possibilités visant à lutter au mieux contre l'absentéisme illégitime.

## B. moyens d'action

### a. sanctions disciplinaires ou avertissements

Lorsque le travailleur ne respecte pas ses obligations légales, il peut être mis en demeure par lettre recommandée.
Idéalement, un tel avertissement est précédé d'un « entretien d'absentéisme », au cours duquel l'intéressé est informé de ses obligations et des retombées de ses négligences pour l'organisation et les autres travailleurs. Cette lettre recommandée peut être conservée dans le dossier personnel de l'intéressé et peuvent constituer un élément d'appréciation négatif.

Des négligences répétées peuvent finalement aboutir au licenciement pour faute grave. En effet, l'absence de réaction à de telles mises en demeure équivaut à de l'insubordination.

### b. retenue sur salaire

Depuis l'instauration du statut unique, la législation prescrit que lorsqu'un travailleur ne respecte pas ses obligations en matière d'information et/ou de remise de certificat médical, il n'a pas droit au salaire garanti. L'employeur n'est tenu de lui payer le salaire garanti qu'à partir du moment où il remplit effectivement ses obligations. Cette privation de son droit n'est cependant valable que lorsque le travailleur n'a pas pu respecter ses obligations pour un autre motif que la force majeure.

Ce raisonnement repose sur le fait que l'on parte du principe de base, le cas échéant, que le travailleur est absent de façon injustifiée pendant la période qu'il a justifiée avec retard et qu'il n'a pas droit au salaire pour cette période. Ceci s'applique également si le certificat médical introduit en retard déclare avec effet rétroactif que le travailleur est en incapacité de travail pour la période écoulée.

Dès réception du certificat, même de manière tardive, le droit au salaire renaît pour les jours qui suivent la réception du certificat.

exemple
Un travailleur informe son employeur de sa maladie le 1er mars. Il remet seulement le 13 mars le certificat médical qui couvre la période du 1er mars au 20 mars inclus. Le travailleur aura seulement droit au salaire garanti pour la période du 13 mars au 20 mars inclus, bien que le certificat médical couvre toute la période d'incapacité de travail.

Le bien-fondé de cette sanction suscite peu de controverses.
En effet, l'article 31, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit explicitement cette sanction.

attention !
Si un employeur verse malgré tout le salaire indu pendant la période d'absence illégitime, cet argent ne peut pas être récupéré en effectuant par la suite une retenue sur salaire.

La Cour de cassation est arrivée à cette conclusion dans un arrêt du 19 janvier 2004 en s'appuyant sur la considération que pareille retenue ne figure pas sur la liste des retenues limitatives sur le salaire de l'article 23 de la loi sur la protection de la rémunération.

### c. licenciement simple moyennant le versement d'une indemnité de rupture

Lorsque l'employeur constate que le travailleur omet de délivrer à temps ses certificats médicaux et se moque clairement de la problématique de l'absence pour cause de maladie, il est en droit de licencier l'intéressé sans autre forme de procès moyennant le paiement d'une indemnité de rupture normale.

Un tel licenciement peut, le cas échéant, servir d'exemple à l'égard des autres travailleurs. Le cas échéant, il y a toutefois lieu de tenir compte du droit du travailleur de demander le motif de son licenciement conformément à la CCT 109. À défaut de pouvoir motiver dûment le licenciement, l'employeur risque de se voir contraint de payer des dommages et intérêts correspondant à 3 à 17 semaines de salaire pour raison de licenciement manifestement abusif. Il y a lieu également de tenir compte de la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 réprimant toute distinction fondée sur l'état de santé actuel et/ou futur d'une personne.

### d. licenciement pour faute grave

Le licenciement pour faute grave implique le licenciement pur et simple du travailleur sans la moindre indemnité de rupture.

Soit dit en passant, un licenciement de la sorte demande le respect de certaines conditions de forme strictes (comme notamment l'envoi d'une lettre recommandée dans les 3 jours ouvrables après la prise de connaissance des faits, assortie d'une motivation circonstanciée du licenciement).

Les cas de figure concrets où les irrégularités d'un travailleur peuvent être qualifiées de faute grave sont loin de faire l'unanimité et suscitent même une jurisprudence tout à fait contradictoire.

Nous distinguons les situations suivantes:

#### refus de se soumettre à l'examen de contrôle pratiqué par un médecin désigné par l'employeur

L'article 31, § 2, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vertu duquel le travailleur est tenu de se soumettre à l'examen de contrôle en constitue le point de départ.

Depuis le 1er janvier 2014, il est établi qu'un employeur n'est pas tenu de payer un salaire garanti au travailleur qui refuse de se faire examiner par le médecin-contrôleur ou empêche cet examen. Toutefois, lorsque le travailleur se soumet enfin au contrôle, il peut à nouveau prétendre au droit au salaire garanti. Pour éviter ce genre d'abus, un employeur peut licencier un travailleur pour motif grave. Cela se justifie principalement dans le cas d'un travailleur qui s'est déjà rendu coupable d'un tel comportement à plusieurs reprises.

Toutefois, il n'est pas établi que le fait de se soustraire à un examen du médecin-contrôleur justifie un licenciement pour motif grave. La jurisprudence est divisée à ce sujet.

La première tendance veut qu'un tel refus ne soit pas assimilé à une faute grave et pose comme unique sanction légitime la non-attribution du salaire pour les jours d'incapacité de travail. Ainsi en ont délibéré la Cour du travail d'Anvers dans son arrêt du 9 octobre 1978 (J.T.T., 1980, 48) et la Cour du travail de Bruxelles dans son arrêt du 5 mai 1982 (T.S.R., 1983, 112).

Par contre, la seconde tendance en vigueur dans la jurisprudence énonce qu'un tel refus constitue effectivement un motif grave, comme l'a statué le Tribunal du travail de Tongres, le 23 janvier 1992 (R.G. 3600/86).

Les aspects suivants ont notamment été pris en considération:
« L'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prescrit que le travailleur qui a notifié son incapacité de travail ne peut refuser de recevoir un médecin mandaté et payé par l'employeur ni de se faire examiner par celui-ci.

Cette obligation légale du non-refus de ce contrôle médical implique que le travailleur en incapacité de travail doit pouvoir être atteint de manière permanente et infaillible par le médecin-contrôleur pendant la période d'incapacité de travail, même si le travailleur est autorisé à quitter le domicile. Cette accessibilité permanente et infaillible doit être organisée et assurée par le travailleur. Il doit adopter le comportement requis et prendre les mesures nécessaires à cet égard. »

### constats contradictoires par le médecin-contrôleur et le médecin traitant

La jurisprudence et la doctrine estiment majoritairement que la simple contradiction entre les constatations du médecin-contrôleur et celles du médecin traitant ne représente pas une preuve de motif grave. Les deux avis sont parfaitement équivalents. Dans le cas où une telle hypothèse se présenterait, la loi relative aux contrats de travail prévoit la possibilité d'une procédure d'arbitrage par un troisième médecin. D'après cette jurisprudence, l'unique sanction d'application dans un tel cas est le non-paiement du salaire garanti.

### la falsification des certificats médicaux

Une telle pratique est sanctionnée par un licenciement pour motif grave:

« La falsification constitue un motif grave de rupture immédiate et définitive du contrat de travail, attendu que la relation de confiance est brisée. » (Govaerts, JL, Zanardi, J, onmiddellijk ontslag wegens dringende reden, Auxis, Brussel, 1987, 21).
« Se rend coupable d'une faute grave, l'employé qui tente de justifier son absence en produisant une attestation dont les données s'avèrent fausses. » (Tribunal du travail de Bruxelles, 2 février 1999, R.G. 2607/95).

Dans le même ordre d'idées, il a été jugé que la tentative même d'obtention de certificat médical de complaisance auprès d'un médecin constitue un motif grave (Cour du travail de Mons, 28 juin 1999, J.T.T., 2000, 214).

### l'exercice d'activités sportives pendant une période d'incapacité de travail

Une première tendance établit que l'exercice d'une activité sportive pendant une période d'incapacité de travail constitue un motif grave.

Alors qu'une seconde tendance admet que l'exercice d'un sport au cours d'une période d'incapacité de travail ne peut être considéré comme motif grave que dans la mesure où l'activité est de nature à aggraver l'incapacité de travail (Cour du travail de Mons, 4 janvier 1990, J.T.T., 1990, 442).

### l'exercice d'une autre activité professionnelle pendant l'incapacité de travail

À nouveau, nous sommes confrontés aux jurisprudences les plus contradictoires.

Ainsi, la Cour du travail d'Anvers a jugé dans son arrêt du 2 février 1990 que le fait qu'un représentant de commerce exerce une fonction de présentateur dans un parc d'attractions pendant sa période de maladie ne constituait pas un motif grave (Cour du travail d'Anvers, 2° Chambre, 2 février 1990, R.W., kol. 370).

Par contre, la troisième Chambre de cette même Cour a estimé le 9 mars 1989 qu'un conducteur de tram qui, au cours de la suspension de son contrat de travail du fait d'une incapacité de travail, était actif dans une société de taxis, pouvait être licencié pour motif grave.

La Cour du travail de Mons a, pour sa part, statué dans son arrêt du 3 octobre 1991 que l'exercice d'une activité professionnelle lors d'une période d'incapacité de travail ne peut être assimilé à une faute grave que si celle-ci enfreint en soi une clause du contrat de travail ou prouve par sa nature la fausseté de l'incapacité de travail ou est de nature à ralentir la guérison (Cour du travail de Mons, 3 octobre 1991, J.T.T., 1992, 259).

### notification ou remise tardive du certificat médical

Dans des circonstances particulières, ne pas remettre à temps un certificat médical peut constituer un motif grave de licenciement. Le tribunal du travail d'Audenarde a estimé qu'une firme de transport avait licencié à juste titre un travailleur pour motif grave parce que celui-ci avait omis pendant plusieurs jours de remettre un certificat médical concernant la prolongation de son incapacité de travail. Le tribunal a jugé que, vu la pression très forte exercée dans ce secteur par les clients en vue d'une livraison « just in time », il était absolument nécessaire pour l'employeur de savoir de quels chauffeurs il pouvait disposer et quand et pendant combien de temps ils étaient absents. Le tribunal a aussi tenu compte du fait que l'employeur avait envoyé 3 sommations avant de procéder au licenciement pour motif grave (Tribunal du travail Audenarde 10 juin 2003, J.T.T., 2004, 200).

### Attention !

À la lumière de cette jurisprudence très variée, un employeur se doit incontestablement de procéder avec circonspection au licenciement pour motif grave d'un travailleur qui se rend à première vue coupable de faits blâmables dans le cadre de son incapacité de travail.
Il faut aussi déterminer avec soin quelle est la jurisprudence pertinente pour des faits déterminés.

Il y a toutefois lieu de souligner que le statut unique a veillé à sanctionner spécifiquement le travailleur qui ne respectait pas cette obligation en le privant de son salaire garanti. Il reste encore à voir si un licenciement pour motif grave se justifierait encore. La prudence est néanmoins de mise.

# 03 arrivée tardive

En cas de présence tardive, les actions suivantes peuvent être entreprises:

## A. sanctions disciplinaires ou avertissements

Lorsque le travailleur ne se présente pas à l'heure au lieu de travail et ne dispose d'aucune justification, une mise en demeure peut lui être adressée par lettre recommandée.

Un tel écrit recommandé peut être conservé dans le dossier personnel de l'intéressé et peut constituer un élément d'appréciation négatif.

Par ailleurs, un dossier peut ainsi être constitué et peut mener, du fait de la répétition, à un licenciement pour motif grave.

En effet, après un certain temps, le caractère continu des arrivées tardives malgré plusieurs avertissements écrits est qualifié d'insubordination.

## B. retenue sur salaire

En vertu de l'article 27 de la loi relative aux contrats de travail, le travailleur conserve son droit au salaire s'il arrive en retard à la condition de pouvoir fournir l'une des preuves suivantes:

1° Il s'est rendu au travail en empruntant le chemin normal.
En d'autres termes, le travailleur ne peut avoir emprunté de détour inutile.

2° Le retard est dû à une cause survenue sur le chemin du travail.
Partir en retard n'est donc pas une excuse.

3° La cause provoquant le retard sur le chemin du travail doit être due à un événement indépendant de sa volonté.

Par exemple, il peut s'agir dans ce cas d'un train qui a rencontré un problème technique pendant le trajet, aux conditions météorologiques ou à des embouteillages imprévus.

Dans ces cas de figure, le travailleur a droit au salaire journalier garanti. Toutefois, si l'une de ces conditions n'est pas remplie, l'employeur peut retenir une partie du salaire.

## C. licenciement simple moyennant le paiement d'une indemnité de rupture

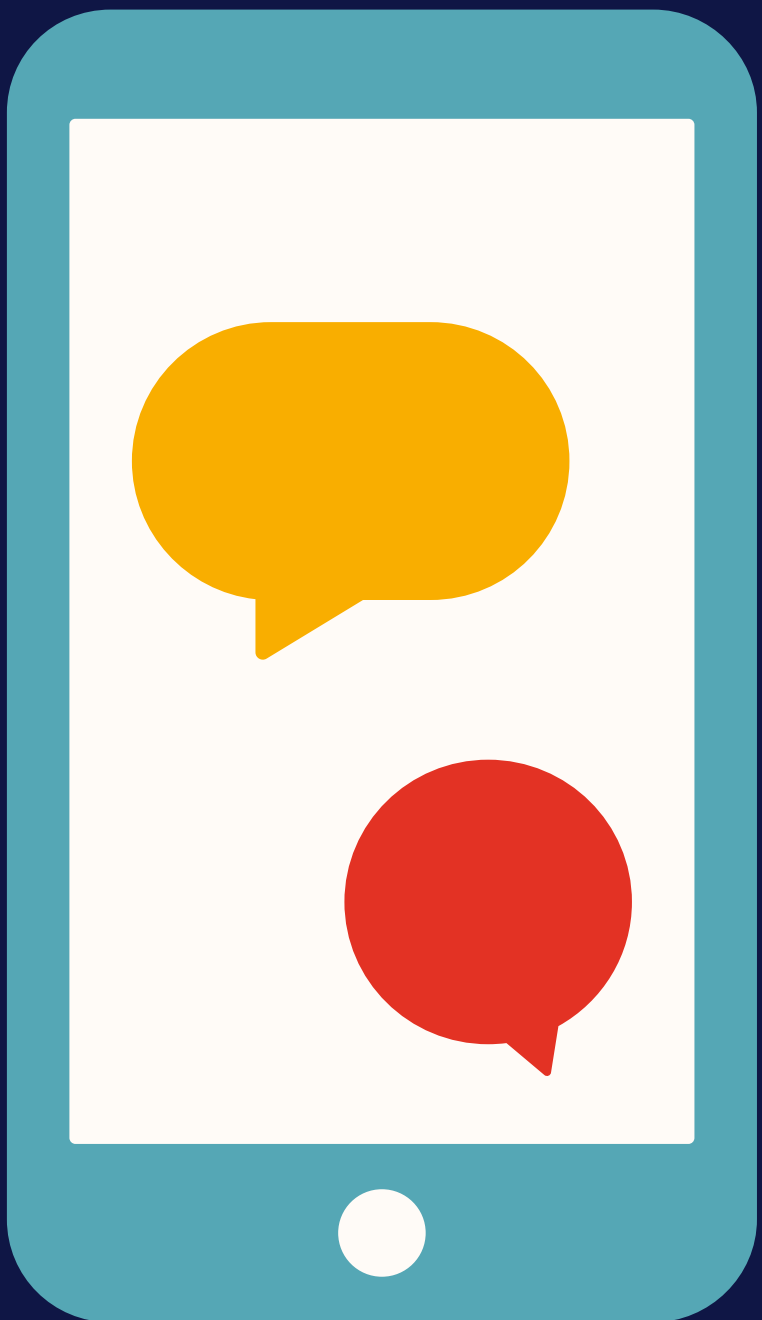
Lorsque l'employeur constate qu'un travailleur arrive régulièrement en retard au travail, il peut simplement licencier la personne en question moyennant le paiement d'une indemnité de rupture normale.

## D. licenciement pour faute grave

Il convient de souligner avec vigueur qu'une arrivée tardive est en soi insuffisante pour procéder à un licenciement pour faute grave, même si le travailleur ne peut fournir aucune explication.

Ce n'est qu'à partir du moment où le travailleur est arrivé en retard à plusieurs reprises et a en outre fait l'objet d'une mise en demeure écrite que le licenciement pour faute grave peut être envisagé. À ce moment, il est de plus en plus question d'insubordination.

# 05 responsabilité du travailleur.



## introduction

« Le responsable est celui qui devra rendre des comptes si quelque chose se passe mal. »

En matière de responsabilité du travailleur, il faut faire une distinction entre la responsabilité civile et la responsabilité pénale.

La responsabilité civile est le principe selon lequel on indemnise le tort que l'on occasionne à un tiers. Exemple: dans un accident de la circulation, le conducteur responsable devra payer les dommages causés à la victime.

La responsabilité pénale n'est pas destinée à indemniser un dommage mais à sanctionner un délit: si l'on ne respecte pas le Code pénal, on sera sanctionné même en l'absence de tout dommage. Exemple: une amende pour excès de vitesse.

Les responsabilités pénale et civile ne peuvent être dissociées puisque le même fait peut avoir des conséquences dans les deux domaines. Exemple: si le conducteur d'une voiture provoque un accident parce qu'il a commis une infraction au Code de la route (il peut avoir brûlé un feu rouge), il sera responsable civilement des dommages qu'il a causés à la victime. En plus, sa responsabilité pénale pourra être engagée en raison de l'infraction au code de la route que constitue le fait de brûler un feu rouge dont il s'est rendu coupable. On pourra donc lui appliquer une sanction pénale, comme une amende ou un retrait du permis de conduire.

La responsabilité civile: qui casse paie?

# 01 principe de base: le travailleur n'est pas responsable

Tel qu'il est énoncé à l'article 1832 du Code civil, le principe général veut que tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer. Cette faute peut être due à une erreur, une négligence ou une imprudence.

L'article 18 de la loi relative aux contrats de travail limite cependant fortement la responsabilité civile du travailleur. Ainsi, le travailleur ne sera civilement responsable des dommages qu'il cause à son employeur ou à des tiers lors de l'exécution de son contrat de travail qu'en cas de fraude, de faute lourde ou de faute légère qui a un caractère habituel.

En principe, cela revient à dire que le travailleur n'est pas responsable des dommages causés à l'employeur ou à des tiers (d'autres travailleurs, des clients, des fournisseurs...) lors de l'exécution de son contrat de travail.

Cette limitation de la responsabilité civile des travailleurs ne s'applique qu'aux fautes commises dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Pour les fautes commises en dehors de l'exécution du contrat de travail, le travailleur est civilement responsable. Si un salarié provoque un accident avec une voiture de société au cours d'un déplacement strictement privé, comme un trajet pendant le week-end, il devra payer les dommages qu'il aura occasionnés.

Dans ce contexte, la notion « lors de l'exécution du contrat de travail » fait l'objet d'une large interprétation. Il suffit en effet que l'acte ayant entraîné des dommages intervienne pendant la durée de l'exécution du contrat de travail et qu'il ait un quelconque rapport avec lui, même indirect ou occasionnel.

exemple
L'événement survenu quand le travailleur retourne à son domicile après avoir assisté à une réunion de travail à l'entreprise sera considéré comme s'étant produit lors « de l'exécution de son contrat de travail ».

Cette limitation de la responsabilité civile ne s'applique pas seulement à l'égard de l'employeur mais aussi à l'égard de tiers. Dans ce dernier cas, la victime peut cependant demander des comptes à l'employeur pour obtenir une indemnisation de son dommage, sur la base de l'article 1384, troisième livre du Code civil qui stipule que « les maîtres et les commettants », autrement dit les employeurs, sont toujours civilement responsables envers les victimes de dommages causés par les actes de leurs employés.

La limitation de la responsabilité civile ne s'applique donc qu'au travailleur, pas à l'employeur.

# 02 exceptions

Dans 3 situations, le travailleur est bien responsable des dommages qu'il occasionne à l'employeur ou à des tiers.

## A. en cas de fraude

Par le terme « fraude », on entend une faute intentionnelle, commise de mauvaise foi, par quelqu'un qui agit sciemment dans l'intention d'occasionner un dommage. La fraude suppose donc toujours la volonté de nuire.

Un exemple de destruction volontaire: au terme d'une évaluation négative, un travailleur heurte intentionnellement avec la voiture de société l'un des piliers du parking de l'entreprise.

## B. en cas de faute lourde

La notion de faute lourde doit être comprise comme étant une faute non intentionnelle mais tellement grave et extrême qu'elle ne peut être ni excusée ni justifiée.
Exemples: fumer dans un local contenant des produits inflammables malgré un pictogramme d'interdiction ou provoquer un accident en état d'ivresse.

attention !
Le concept de « faute lourde » ne peut être assimilé à celui de motif grave. En d'autres termes, il est parfaitement plausible qu'un travailleur commette une faute lourde et doive en rembourser les dommages afférents à son employeur, mais que ce fait ne soit pas considéré comme un motif grave.

## C. en cas de faute légère survenant de manière plutôt habituelle que fortuite chez le travailleur (répétition d'une faute légère)

Une faute légère est une faute qu'un travailleur normalement attentif n'aurait pas commise (exemples: par distraction, par erreur).
Une faute légère répétée suppose que le travailleur ait commis plusieurs fautes dans un temps relativement court. Il s'agit de travailleurs commettant des fautes certes légères mais qui ne cessent de les répéter. La même faute ne doit pas nécessairement se produire à plusieurs reprises. Diverses fautes peuvent également instituer une habitude. Mais la jurisprudence souligne que ces fautes ne peuvent toutefois trop différer l'une de l'autre pour qu'il puisse être question d'une habitude.

exemple
Une caissière qui présente manifestement des déficits de caisse répétés pourra finalement être tenue au terme de plusieurs de ces faits d'indemniser les dommages encourus par son employeur.

# 03 quelques questions pratiques

## A. peut-on déroger contractuellement au principe de base?

La réponse à cette question est un non catégorique. En effet, il est communément admis que l'article 18 de la loi relative aux contrats de travail est d'ordre public et que les contrats contradictoires sont par conséquent nuls.

## B. les amendes

En pratique, nombreuses sont les méprises relatives à l'identité de la personne finalement tenue de régler les contraventions. Les travailleurs sont convaincus que, lorsqu'ils reçoivent une contravention pendant l'exercice de leur contrat de travail, l'employeur doit prendre en charge les frais de celle-ci.
Cette idée est totalement fausse. Les limitations de responsabilité que nous venons d'aborder concernent en effet la responsabilité civile et non pénale. Malgré la limitation de la responsabilité civile du travailleur, ce dernier demeure pénalement responsable de ses actes, indépendamment du fait qu'ils aient été commis pendant l'exercice de son contrat de travail. Par conséquent, le travailleur condamné au pénal est tenu d'honorer lui-même ses amendes. Il ne peut aucunement exiger de son employeur que ce dernier en assume la charge.
Toutefois, sur la base de l'article 67 du Code de la route, l'employeur est civilement responsable du paiement des amendes routières de ses travailleurs. Cette mesure a uniquement pour but de permettre à l'État de percevoir plus rapidement les sommes dues en lui offrant la possibilité de s'adresser à l'employeur, dont la solvabilité est supposée plus importante.
Cependant, l'employeur, après avoir réglé l'amende routière en lieu et place du travailleur, est en droit de réclamer au travailleur le remboursement des frais qu'il a engagés.
L'employeur ne peut cependant retenir le montant de l'amende sur le salaire du travailleur. Cela est interdit par l'article 23 de la Loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Les seules exceptions à cet article concernent les dommages qui seraient occasionnés par une faute grave, une faute légère répétée et une fraude dans le chef du travailleur. De plus, une infraction pénale ne constitue pas nécessairement une faute lourde, une fraude ou une faute légère récurrente.
Si l'employeur souhaite retenir le montant de l'amende sur le salaire, il doit fournir la preuve de l'existence d'une faute grave, d'une fraude ou d'une faute légère récurrente chez le travailleur. Il s'agit d'un des rares cas où l'employeur est autorisé à pratiquer des retenues unilatérales sur le salaire.
Si l'employeur paie les amendes routières de ses travailleurs et ne peut récupérer ce montant de quelque manière que ce soit auprès de ceux-ci, ce versement équivaut incontestablement à un avantage en nature. Des cotisations de sécurité sociale sont donc dues.

## C. outils de travail

La loi sur les contrats de travail prévoit que le travailleur n'est pas responsable des dommages ni de l'usure provoqués par une utilisation régulière des outils qui sont mis à sa disposition, ni de leur perte accidentelle.

# 06 le bien-être du travailleur.

# 01 protection contre les risques psychosociaux au travail

Ces dernières années, le bien-être des travailleurs n'a cessé d'être mis à plus rude épreuve. Faire toujours plus avec de moins en moins de moyens, des attentes colossales et la pression subie par les travailleurs devant être joignables à tout moment. Autant d'impacts sur le bien-être psychosocial des travailleurs, ce qui occasionne du stress, de la dépression et de l'épuisement professionnel, et mène tout droit à l'incapacité de travail.

En 2002 déjà, un volet psychosocial avait été ajouté à la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Celui-ci a sensiblement élargi le concept classique du bien-être qui, depuis, renferme également la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail.
Cette loi a fait l'objet de plusieurs modifications en vue de répondre aux besoins des travailleurs. Il n'est toutefois pas facile d'apporter sans cesse une réponse aux nouveaux problèmes qui se posent en raison des évolutions rapides sur le marché de l'emploi. Le législateur a dès lors cherché à trouver le meilleur équilibre possible entre un cadre légal clair et une interprétation aussi large que possible du terme « risque psychosocial ».

Deux nouvelles lois et un arrêté d'exécution sont nés de ce défi. Les lois du 28 février 2014 et du 28 mars 2014 ont modifié en profondeur les dispositions du chapitre Vbis de la loi sur le bien-être. Alors que jadis, le chapitre Vbis se limitait à la prévention du comportement excessif (autrement dit la violence, le harcèlement moral et sexuel), il offre aujourd'hui un cadre général pour la prévention des risques psychosociaux au travail, notamment le comportement excessif. Autrement dit, il n'est plus fait usage d'une liste limitative des risques.

L'arrêté royal du 10 avril 2014 abroge l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail.

L'arrêté porte exécution des modifications du chapitre Vbis de la loi sur le bien-être et renferme des dispositions se rapportant notamment à l'analyse des risques et aux mesures de prévention, aux différentes procédures qui sont à la disposition des travailleurs, au statut du conseiller en prévention des aspects psychosociaux (CPAP) et à la personne de confiance, etc.
Contrairement à la situation passée, les nouvelles lois accordent une place importante à la prévention des risques. Le législateur est parti du principe qu'une bonne organisation du travail permettrait de prévenir bon nombre de problèmes. Cette approche ne permet pas seulement de lutter entre autres contre les conflits, le stress et l'épuisement professionnel, mais aussi contre le harcèlement moral qui, dans certains cas, résulte d'un conflit ayant dégénéré.
La nouvelle législation est en vigueur depuis le 1er septembre 2014, mais les employeurs se sont vu accorder un délai jusqu'au 1er mars 2015 pour apporter les adaptations utiles à leur règlement de travail.

Une étude de la jurisprudence, établie par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, montre que depuis l'entrée en vigueur de la législation relative au harcèlement au travail, environ 400 procédures ont été introduites en la matière. Dans une petite minorité des cas seulement, les faits laissant supposer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel ont été pris en considération par le tribunal. Cette analyse jurisprudentielle démontre clairement que les travailleurs ont souvent le dessous dans une procédure devant

un tribunal. Les juges semblent en effet se méfier fortement de jugements basés sur la loi anti-harcèlement.

(i) une déclaration générale de principe;
(ii) des mesures de prévention, et;
(iii) la protection des travailleurs.

Ces parties sont commentées ci-après.

# 02 déclaration de principe et définitions

La législation pose comme principe général que les employeurs, les travailleurs, les personnes assimilées aux travailleurs dans la loi relative au bien-être et les autres personnes qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont tenus de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Ils doivent s'abstenir de tout acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et ne peuvent pas faire un usage illégal de la procédure de plaintes.
À noter que cette obligation concerne non seulement les employeurs et les travailleurs, mais aussi toute personne qui entre en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, par exemple les clients, les patients, les fournisseurs, les prestataires de services, les élèves, les étudiants et les personnes bénéficiant d'allocations. Ce qui a un impact sur la responsabilité éventuelle de l'employeur.

La législation donne une définition très large et surtout vague de ce qu'il convient d'entendre par « risques psychosociaux, violence et harcèlement moral ou sexuel au travail ».

- Risque psychosocial au travail: la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.
  La notion de risques psychosociaux remplace la notion de charge psychosociale au travail. La définition situant les risques psychosociaux à cinq niveaux différents, elle couvre donc toute l'organisation du travail de l'employeur, en ce compris les relations humaines au travail. Les risques psychosociaux impliquent dès lors également certaines perceptions subjectives de l'organisation objective du travail par l'individu, non seulement la violence, le harcèlement moral et sexuel, mais aussi le stress, l'épuisement professionnel, la dépression et les conflits au travail.

- Violence au travail: chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne qui relève de l'application de la législation est persécuté(e), menacé(e) ou agressé(e) psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

  La violence au travail se manifeste par exemple par des menaces, une agression physique ou verbale (injures, etc.).

- Harcèlement moral au travail: plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre

personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, l'état civil, la naissance, la fortune, la religion ou aux convictions philosophiques, politiques ou syndicales, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, au handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à la prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et l'expression de genre.

Les dispositions légales de 2014 ont introduit une nouvelle définition du harcèlement moral au travail, celle-ci étant également plus accessible. Jadis, la loi stipulait qu'il devait être question de plusieurs conduites abusives similaires ou différentes. Comme le harcèlement moral – considéré individuellement – n'est généralement constitué que par des actes anodins, il était rarement question de harcèlement moral sur le plan juridique. La nouvelle loi reconnaît que c'est justement l'accumulation de certaines conduites qui peut mener à l'atteinte à la personnalité ou à la dignité d'une personne.

Pour pouvoir parler de harcèlement moral au travail, trois conditions doivent donc être remplies: le comportement doit être illégitime, il doit présenter un caractère répétitif et avoir un objectif négatif ou une conséquence négative. Le harcèlement au travail peut se manifester par la négation d'une personne en particulier, le refus de lui confier la moindre tâche, le fait de la tourner en ridicule constamment, etc.

Il n'est pas nécessaire que le même comportement soit répété plusieurs fois pour que l'on puisse parler de harcèlement. Il suffit que des comportements illégitimes, même de nature différente, se succèdent pendant un certain temps. Le tribunal du travail de Bruxelles a jugé le 30 juin 2006 qu'un incident isolé ne peut être considéré comme un harcèlement. Il ne suffit pas que l'auteur ait agi de façon délibérée pour que l'on puisse parler de harcèlement.

L'exercice normal de l'autorité par l'employeur ne peut être assimilé à un harcèlement, même si le travailleur perçoit cet exercice de l'autorité comme un harcèlement. Le fait que le travailleur ressente le comportement de son employeur comme illégitime ne signifie pas encore qu'il l'est effectivement. Il faut examiner si un employeur prudent ou prévoyant aurait agi de la même manière dans les mêmes circonstances. Un salarié considérait par exemple comme humiliante et blessante la promotion reçue par un collègue plus jeune.

La Cour du travail d'Anvers a jugé, le 18 décembre 2007, que ce fait n'était pas en soi suffisant pour pouvoir parler de harcèlement.

Le tribunal du travail d'Audenaerde a jugé le 9 mai 2009 qu'un changement dans la manière de diriger ne pouvait être assimilé à un harcèlement moral. Dans cette affaire, un chef d'équipe tolérant et informel avait été remplacé par une personne sévère et sèche, mais correcte.

À noter que dans la jurisprudence sur le harcèlement, de nombreuses discussions portent sur la question de savoir si des évaluations négatives peuvent être considérées ou non comme un harcèlement moral. Le tribunal du travail de Tongres a adopté une position claire dans son jugement du 17 novembre 2003:
D'un point de vue théorique, l'évaluation des travailleurs doit être considérée comme une manifestation de l'autorité patronale, car l'employeur doit en effet avoir la possibilité, dans le respect des règles de courtoisie, de respect et de participation, d'évaluer les prestations de ses travailleurs sur la base de procédures appropriées et, si besoin est, de les corriger, afin de favoriser la collaboration entre l'employeur et le travailleur et entre les travailleurs.

Ce n'est que dans le cas où une évaluation serait basée sur des données qui ne correspondent pas à la réalité qu'un tribunal du travail pourrait décider qu'il s'agit d'une forme de harcèlement moral.

L'évaluation du travailleur en tant que telle ne peut pas être considérée comme un comportement illégitime. Évaluer des collaborateurs est la chose la plus normale dans l'exercice de l'autorité de l'employeur et est une pratique très largement répandue. Le simple fait que le travailleur soit évalué de manière négative ne constitue aucunement une présomption de harcèlement moral. Travailler sous l'autorité d'une autre personne est l'essence même du contrat de travail et l'exercice de l'autorité de l'employeur ne constitue pas ipso facto une forme de harcèlement moral. L'employeur doit avoir la possibilité d'évaluer les prestations d'un travailleur et de les corriger le cas échéant en vue de favoriser la collaboration entre l'employeur et le travailleur et entre les travailleurs entre eux.

De plus, il ne peut être question de harcèlement moral dans l'exercice de l'autorité hiérarchique, lorsqu'une politique légitime est exercée, même si celle-ci ne correspond pas aux attentes personnelles d'un travailleur subalterne.

C'est aussi l'évidence même qu'il y ait échange d'informations dans le cadre de la préparation des évaluations. Cela doit pouvoir se faire en toute liberté, donc y compris en mentionnant ce qui est négatif, sans quoi le processus d'évaluation n'aurait plus aucun sens.

Cette façon de concevoir les choses est également conforme à la volonté du législateur, comme cela ressort des travaux préparatoires de la loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dans lesquels il est clairement stipulé qu'une évaluation négative ne peut en soi nullement justifier une plainte fondée sur cette loi.

La modification des tâches, qui peut être ressentie par le travailleur comme un harcèlement, n'est pas toujours, selon la jurisprudence en vigueur, une forme de comportement illégitime. Ainsi, le 22 novembre 2006, le tribunal du travail de Bruxelles a décidé que la demande adressée à un salarié de venir travailler le matin n'est qu'une expression de l'autorité de l'employeur. Le tribunal a estimé dans ce cas que l'employeur est en effet autorisé à organiser le travail comme il lui convient le mieux.

Bien entendu, dans certains cas, on peut estimer que l'employeur se rend coupable de harcèlement moral. Ce fut par exemple le cas dans un jugement rendu par le Tribunal du travail de Tongres le 28 juin 2007. Le Tribunal du travail a jugé que l'employeur avait commis un délit de harcèlement, car il avait à plusieurs reprises déplacé une travailleuse dans des filiales très éloignées de son logement et même dans un magasin vide sans stock après avoir fait connaître son intention de se présenter comme seule candidate lors des premières élections sociales organisées par l'entreprise.

Tout employeur a d'ailleurs le droit d'adapter les conditions de travail dans les limites du cadre contractuel ou de les modifier en fonction des besoins de l'organisation (ius variandi).

Afin d'éviter de lourdes procédures sans fondement juridique – avec la protection contre le licenciement allant de pair – dès qu'un travailleur est mécontent, le législateur permet au conseiller en prévention des aspects psychosociaux (CPAP) de refuser une demande d'intervention psychosociale formelle. Cette possibilité lui est offerte lorsqu'il estime qu'il n'est manifestement pas question ou qu'il ne sera pas question d'un risque psychosocial. Il devra donc procéder à une évaluation prima facie de la situation décrite par le travailleur. Le CPAP est tenu d'informer le travailleur de sa décision dans les dix jours calendrier après introduction de la demande.

– Harcèlement sexuel au travail: tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le harcèlement sexuel peut s'exprimer physiquement et verbalement. Il peut s'agir de regards lascifs, de remarques à double sens, de pousser le membre du personnel à porter des vêtements sexy, etc.

  Ainsi, le tribunal estime que proposer une somme d'argent en échange de relations sexuelles, poser des questions en rapport avec la lingerie que l'on porte, lancer continuellement des réflexions à caractère sexuel (« j'aimerais bien te faire ton affaire dans la réserve », « je dois payer ton salaire mais toi, que fais-tu en échange? », encourager la travailleuse à porter des vêtements sexy afin d'attirer les clients, faire des réflexions sur ses travailleuses à des travailleurs d'une entreprise voisine, inviter les travailleuses à regarder des sites à connotation sexuelle etc. sont notamment des conduites qui relèvent du harcèlement sexuel.

  Le tribunal estime que ce comportement porte atteinte à la vie privée du travailleur et à sa dignité.

  Que cela soit clair: la jurisprudence devra trancher en fin de compte le nœud gordien au cas par cas et déterminer ce qui relève exactement de l'exercice de l'autorité patronale et ce qui est, par contre, un comportement blâmable et illégitime.

# 03 intervenants

## A. les travailleurs et les membres de la ligne hiérarchique

Les travailleurs et les membres de la ligne hiérarchique jouent un rôle primordial dans la politique préventive en matière de bien-être. L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour les informer notamment en ce qui concerne l'analyse des risques, les mesures de prévention, les procédures, etc. L'employeur est également tenu de s'assurer que les travailleurs et les membres de la ligne hiérarchique bénéficient des formations utiles leur permettant d'appliquer correctement l'ensemble des mesures, des procédures, des droits et des obligations qui leur incombent.

Les travailleurs sont tenus de veiller à leurs propres sécurité et santé, ainsi qu'à celles des autres personnes concernées conformément à leur formation et aux instructions de l'employeur. La loi sur le bien-être ne prévoit pas de sanctions, lorsqu'un travailleur n'apporte pas une contribution positive à la politique de prévention contre le comportement excessif.

Les membres de la ligne hiérarchique jouent un rôle majeur, car ils sont les interlocuteurs directs des travailleurs lorsque ceux-ci estiment être l'objet d'un risque psychosocial.
Les membres de la ligne hiérarchique ont alors pour mission d'être à l'écoute du travailleur concerné et de l'informer quant aux solutions alternatives qui se présentent à lui. Ils doivent, en outre, eux-mêmes être attentifs aux signaux susceptibles d'établir l'existence d'un problème d'ordre psychosocial et, dans ce cas, de veiller à remédier au problème en temps utile.

## B. la personne de confiance

Moyennant l'accord préalable de tous les représentants des travailleurs au CPPT, un employeur peut désigner une ou plusieurs personnes de confiance. À défaut d'accord, il y a lieu de demander l'avis de la Direction du Contrôle du Bien-être au travail. Si l'employeur ne suit pas cet avis, l'employeur est tenu de communiquer les motifs de sa décision au CPPT.

L'employeur peut donc exprimer son opposition à l'avis de la Direction du Contrôle du Bien-être au Travail pour autant qu'il communique au CPPT les motifs pour lesquels il ne suit pas cet avis. L'employeur est néanmoins tenu de désigner une personne de confiance lorsque l'ensemble des membres représentants les travailleurs au CPPT en font la demande.

attention !
La désignation de personnes de confiance n'est pas obligatoire. Ce n'est donc pas parce qu'aucune personne de confiance n'aurait été désignée au sein d'une entreprise que l'employeur commettrait une violation des règles relatives aux risques psychosociaux. En revanche, si une personne de confiance est désignée, elle ne doit pas nécessairement faire partie du personnel. Uniquement si l'employeur compte plus de 20 travailleurs et fait appel à un conseiller en prévention des aspects psychosociaux d'un service externe, il convient de choisir une personne de confiance parmi le personnel. Il faut en effet que la personne de confiance connaisse bien le fonctionnement interne de l'entreprise et qu'elle soit facilement accessible aux travailleurs.

La personne de confiance ne peut subir aucun inconvénient de ses activités de personne de confiance. Elle est, en principe, également liée par le secret professionnel.

Depuis les modifications légales apportées en 2014, les compétences de la personne de confiance sont extrêmement limitées. Elle est peut-être compétente pour tous les risques psychosociaux au travail, mais uniquement en ce qui concerne le volet informel. Un travailleur ne peut donc s'adresser à elle que pour introduire une demande d'intervention psychosociale informelle. Dans le cadre de sa fonction, la personne de confiance est liée par le secret professionnel.

La personne de confiance est plus particulièrement chargée des tâches suivantes:
- elle participe à l'élaboration des procédures à suivre en cas de violence, de harcèlement moral et sexuel au travail;
- elle conseille, accueille, aide les victimes d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et leur offre l'appui requis et, le cas échéant, elle participe de manière informelle à la recherche d'une solution;
- elle transmet au conseiller en prévention du service interne les données nécessaires à l'établissement du rapport annuel;
- elle reçoit et assure le suivi des demandes d'intervention informelles;
- elle communique au conseiller en prévention les données sur les incidents qui se reproduisent régulièrement.

La personne de confiance est en contact permanent avec le CPAP. Ils s'échangent des informations et se concertent régulièrement. Elle a également la possibilité de participer aux réunions du CPPT.

La fonction de personne de confiance ne peut être exercée par les personnes suivantes:
- les délégués de l'employeur ou les délégués du personnel au conseil d'entreprise ou au comité de prévention et de protection au travail;
- les candidats aux élections sociales des délégués du personnel;
- les délégués;
- le personnel dirigeant (même définition que dans le cadre des élections sociales);
- le conseiller en prévention-médecin du travail. Les restrictions susmentionnées ne s'appliquent pas aux personnes de confiance désignées avant le 1er septembre 2014.

L'A.R. du 10 avril 2014 stipule également que la personne de confiance doit disposer des compétences utiles dans les deux ans qui suivent sa désignation. À cet effet, elle doit avoir la possibilité de suivre certaines formations, dont une formation annuelle de recyclage. À certaines conditions, l'obligation de suivre une formation d'au moins cinq jours ne s'applique pas aux personnes de confiance désignées avant le 1er septembre 2014.

## C. le conseiller en prévention des aspects psychosociaux (CPAP)

Tout employeur doit avoir à son service un CPAP faisant soit partie du service interne de prévention et de protection au travail de l'entreprise, soit du service externe auquel l'entreprise est affiliée.

Les entreprises de moins de 50 personnes doivent toujours faire appel à un conseiller en prévention des aspects psychosociaux appartenant à un service externe de prévention et de protection au travail.

Si l'entreprise compte 50 travailleurs ou plus, il incombe à l'employeur de vérifier – sur la base du plan global de prévention (PGP) et après avoir demandé l'avis préalable du CPPT – s'il fera appel à un CPAP interne ou externe en matière de risques psychosociaux.

S'il opte pour un CPAP qui fera partie du service interne de prévention et de protection au travail, ce dernier sera désigné avec l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du CPPT. À défaut de cet accord, l'employeur demandera l'intervention de la Direction du Contrôle du Bien-être au Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qui tentera de concilier les parties. Si cette conciliation échoue, ce service émettra un avis qui devra être communiqué par l'employeur au comité. Si cette démarche ne débouche toujours sur aucun accord, l'employeur devra s'adresser à un conseiller en prévention d'un service externe.

Le CPAP doit répondre à certaines conditions afin d'accomplir cette fonction. Il doit notamment être titulaire d'un diplôme universitaire ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau universitaire dont le curriculum comporte une part importante de psychologie et de sociologie, avec une première spécialisation dans les domaines du travail et de l'organisation. En plus, le conseiller en prévention doit justifier une expérience de 5 ans en matière d'aspects psychosociaux au travail.

L'accueil, le conseil et la recherche informelle de solutions font partie des missions essentielles du CPAP. Mais il s'occupe aussi des points suivants:

- il procède à des analyses de risque (voir ci-après);
- il reçoit les plaintes motivées et les déclarations des témoins et informe l'employeur de l'identité des personnes qui sont protégées contre le licenciement parce qu'elles ont fait une déclaration;
- il analyse les plaintes motivées, propose à l'employeur des mesures en vue de mettre un terme à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail;
- il s'adresse, avec l'accord du travailleur, à la Direction du Contrôle du bien-être au travail quand les plaintes persistent ou quand l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires;
- il émet un avis au sujet des services et institutions auxquels l'employeur peut faire appel afin de pourvoir à un accompagnement psychologique approprié des victimes;
- il ouvre et tient à jour un dossier suite à une demande d'intervention.

Le CPAP ne peut-être un conseiller en prévention compétent pour l'exercice de la médecine du travail. S'il fait partie du service interne de prévention et de protection au travail, il ne peut en outre faire partie du personnel dirigeant (même définition que dans le cadre des élections sociales) ni être un délégué du personnel.

## D. médecin du travail

L'arrêté royal du 10 avril 2014 a établi une nouvelle collaboration entre le CPAP et le médecin du travail.

Le médecin du travail est censé transmettre au moins une fois par an au conseiller en prévention des aspects psychosociaux ou à l'employeur des informations anonymes et collectives. Il s'agit d'informations utiles à l'évaluation des mesures de prévention.
En outre, le médecin du travail qui, à l'occasion d'un examen médical de surveillance de la santé des travailleurs, constate que l'état de santé d'un travailleur est altéré et que cela pourrait découler de l'exposition à un risque psychosocial peut contacter le CPAP avec l'accord du travailleur concerné.

Dans ce cas, ils peuvent se concerter sur les possibilités d'une nouvelle affectation ou sur l'aménagement du poste de travail. Attention ! Uniquement avec l'accord du travailleur.
Le médecin du travail informe, en tout état de cause, le travailleur des possibilités d'intervention.

Enfin, dans le cadre d'une demande d'intervention formelle, l'avis du CPAP peut être transmis au médecin du travail, si le travailleur y consent et à condition que le médecin du travail ait examiné ce travailleur.

## E. comité de prévention et de protection au travail (CPPT)

L'A.R. du 10 avril 2014 définit le rôle cet organe de concertation dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux au travail.
Le comité dispose d'un pouvoir général pour émettre un avis préalable sur les éléments de l'organisation du travail, le contenu du travail, les conditions de travail, les conditions de vie au travail et les relations interpersonnelles au travail pouvant engendrer des risques psychosociaux au travail. Cet avis est limité aux conséquences que ces éléments peuvent avoir pour le bien-être des travailleurs.

Si au moins 1/3 des représentants du personnel au comité en fait la demande, le CPPT peut en outre contraindre l'employeur à réaliser une analyse des risques d'une situation de travail spécifique.

L'employeur est également tenu de transmettre au comité des informations sur la politique du bien-être en ce qui concerne les aspects psychosociaux. Il lui incombe en outre de veiller aux formations utiles du comité.

# 04 mesures de prévention

Davantage que jadis, la nouvelle loi sur le bien-être au travail met l'accent sur la prévention des risques psychosociaux, dont la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail. Elle impose donc, dans ce cadre, un ensemble d'obligations aux employeurs. L'employeur qui ne respecte pas ses obligations en matière de bien-être est non seulement responsable pénalement, mais il peut également être condamné à des dommages et intérêts.

La responsabilité de l'employeur se limite toutefois aux dangers objectifs sur lesquels il a un impact. S'il ne prend pas de mesures de prévention, sa responsabilité ne peut donc être engagée que dans la mesure où il a le pouvoir d'agir sur le danger et les facteurs de risque susceptibles de contribuer à l'apparition du dommage.

## A. analyse des risques globale et générale

L'employeur est tenu d'identifier les situations qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail. Dans ce cadre, il est tenu de tenir compte de tous les éléments de l'organisation du travail.

Les mesures de prévention doivent être fixées dans le cadre d'un système de gestion dynamique des risques basé sur une analyse des risques. Ce qui signifie qu'en collaboration avec le conseiller en prévention compétent et compte tenu de la nature des activités et de la taille de l'entreprise, l'employeur identifie les situations qui peuvent engendrer du stress, des conflits, un préjudice pour la santé, un épuisement professionnel, de la violence, du harcèlement sexuel ou moral. Les résultats de cette analyse et les mesures de prévention doivent apparaître dans un volet spécifique du plan de prévention global et, le cas échéant, dans le plan d'action annuel, dont l'établissement est prescrit par la législation sur le bien-être.

En se basant sur l'analyse des risques, l'employeur fixe les mesures de prévention qui doivent être mises en œuvre dans l'entreprise. En présence d'un conseiller en prévention interne dans l'entreprise, il y a lieu d'impliquer obligatoirement celui-ci dans l'analyse des risques. La réglementation prescrit à l'employeur de prendre des mesures en ce qui concerne les risques psychosociaux occasionnés par le travail, même si cette charge ne répond pas à la définition légale du harcèlement moral. Quand un employeur permet délibérément ou par négligence qu'apparaisse dans son entreprise un risque psychosocial engendré par le travail sans qu'il prenne de dispositions, il ne respecte pas ses obligations et peut être poursuivi en justice.

Ces mesures doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise et portent au minimum sur:

- les aménagements matériels et organisationnels des lieux de travail permettant de prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, comme l'aménagement de vestiaires et de toilettes séparés pour les hommes et les femmes;
- les procédures applicables quand des faits sont signalés et qui ont notamment trait à:
  - l'accueil et le conseil aux personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;
  - les modalités selon lesquelles ces personnes peuvent faire appel au conseiller en prévention et à la personne de confiance;
  - l'intervention rapide et impartiale de la personne de confiance et du conseiller en prévention;

    - la remise au travail des travailleurs qui ont déclaré avoir été l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et l'accompagnement de ces personnes à l'occasion de leur remise au travail.
- les mesures spécifiques de protection des travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, entrent en contact avec des personnes extérieures à l'entreprise;
- les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- l'information et la formation des travailleurs;
- l'information du comité de prévention et de protection au travail (CPPT).

Ces mesures ne peuvent être prises qu'après avis préalable du CPPT, à l'exception des dispositions concernant les procédures qui doivent être respectées lors de la déclaration de certains faits. Dans ce cas, l'accord du comité est obligatoire. Si le comité ne parvient pas à un accord, l'employeur doit faire appel au Contrôle du Bien-être au Travail. Si cette intervention ne conduit à aucun accord non plus, l'employeur peut prendre la décision, à condition qu'au moins deux tiers des membres qui représentent les travailleurs au comité marquent leur accord.

Il incombe à l'employeur dont les travailleurs entrent en contact avec d'autres personnes sur les lieux de travail lors de l'exécution de leur travail de tenir compte de cette situation dans l'analyse des risques. À cet effet, il considère les déclarations des travailleurs qui sont reprises dans le registre de faits de tiers.

L'analyse des risques doit être réexaminée lors de tout changement pouvant affecter l'exposition des travailleurs aux risques psychosociaux au travail.
Un suivi dynamique permanent des mesures sur la base des changements apportés à l'organisation du travail est requis, ainsi qu'une évaluation annuelle.

## B. analyse spécifique des risques

L'employeur ne doit pas seulement procéder à une analyse globale des risques, il lui incombe également de prendre des mesures de prévention appropriées pour éliminer le danger qui découle d'une situation de travail spécifique et prévenir ou limiter le dommage qui en résulte pour autant qu'il ait un impact sur le danger. En se basant sur une analyse spécifique des risques, l'employeur prend a priori des mesures ayant pour objet d'éliminer le danger et de limiter le dommage.

Cette analyse doit permettre d'évaluer l'efficacité des mesures de prévention et, le cas échéant, de déterminer les mesures indiquées à prendre, notamment au niveau de:

- l'organisation de l'entreprise;
- l'aménagement des postes de travail;
- la révision des procédures s'il s'est avéré que celles-ci ne sont pas appropriées ou applicables;
- l'information et la formation des travailleurs.

L'employeur est tenu de veiller à ce que les travailleurs, les membres de la ligne hiérarchique et les membres du comité disposent de toutes les informations utiles sur les résultats de cette analyse des risques.

S'il s'avère que le risque psychosocial au travail subsiste après la mise en œuvre de ces mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures nécessaires, le conseiller en prévention saisit, en concertation avec la victime, les fonctionnaires compétents. Lors de l'appréciation des faits, les tribunaux du travail accordent aussi beaucoup d'importance au fait que l'employeur a pris ou non les mesures nécessaires pour éviter la répétition du harcèlement par exemple. La responsabilité de l'employeur n'est engagée que dans la mesure où il a la possibilité de remédier à la situation. Ce n'est, par exemple, pas le cas lorsqu'un employeur a affaire à un travailleur à la personnalité atypique ou lorsqu'un travailleur est subitement confronté à un problème relationnel dans sa vie privée.

## C. information du personnel et formation

L'employeur doit veiller à ce que les travailleurs, les membres de la ligne hiérarchique et les membres du comité disposent de toutes les informations utiles concernant:

- les résultats de l'analyse des risques;
- les mesures de prévention applicables;
- les procédures à mettre en œuvre lorsqu'un travailleur estime être victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- le droit du travailleur de faire acter une déclaration lorsqu'il pense être victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail externe à l'entreprise;
- les services ou institutions aptes à offrir un support psychologique adéquat aux victimes;
- l'obligation de s'abstenir de tout acte de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Ces informations peuvent être transmises via le règlement de travail ou l'Intranet de l'entreprise. L'employeur n'est toutefois pas tenu d'énumérer dans le règlement de travail toutes les mesures de prévention. Seules les coordonnées du conseiller en prévention et, le cas échéant, de la personne de confiance, et la procédure interne de traitement des plaintes (voir plus loin) doivent être reprises dans le règlement de travail. Ces mentions sont insérées dans le règlement de travail sans nécessiter une consultation préalable du comité d'entreprise et sans devoir respecter la procédure de modification du règlement de travail.

Tout travailleur qui fait appel à la personne de confiance ou au conseiller en prévention a en outre le droit d'être informé des suites accordées à son affaire.

En outre, l'employeur est tenu de veiller à ce que les travailleurs, les membres de la ligne hiérarchique et les membres du CPPT puissent suivre les formations nécessaires en vue de l'application conforme des mesures de prévention, des procédures et des droits et obligations au sujet desquels ils reçoivent des informations. Les frais liés à ces formations sont à charge de l'employeur. Le temps consacré aux formations est rémunéré comme temps de travail.

## D. support psychologique

Il incombe également à l'employeur de veiller à ce que les travailleurs victimes d'un acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel commis par des personnes extérieures à l'entreprise reçoivent un support psychologique approprié de la part de services et institutions spécialisés.

L'employeur en supporte les frais. On peut penser ici aux travailleurs qui sont victimes d'une attaque à main armée sur leur lieu de travail.

## E. désignation et missions du conseiller en prévention et de la personne de confiance

Chaque entreprise a l'obligation de désigner un conseiller en prévention spécialisé dans les risques psychosociaux du travail, notamment en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.
Ce conseiller en prévention peut être éventuellement assisté d'une personne de confiance. La désignation d'une personne de confiance n'est cependant pas une obligation, même si elle est fortement recommandée.
La personne de confiance pourra chercher une solution de façon informelle et son rôle s'avérera particulièrement important dans le cadre d'une « intention de première ligne ».
Les travailleurs doivent avoir la possibilité de consulter la personne de confiance ou le CPAP pendant les heures de travail. Le temps consacré à la consultation est considéré comme du temps de travail. La consultation ne peut être organisée en dehors des heures de travail que si une CCT le prévoit.
Les frais de déplacement occasionnés pour se rendre auprès de la personne de confiance ou du CPAP sont à charge de l'employeur, quel que soit le moment de la consultation.

## F. adaptation du règlement de travail

Les mesures de prévention peuvent être incluses dans le règlement de travail. Cependant, l'employeur peut également porter ces mesures à la connaissance des travailleurs par d'autres moyens de communication adaptés.

Les coordonnées du conseiller en prévention et, le cas échéant, de la personne de confiance doivent obligatoirement figurer dans le règlement du travail, ainsi que les procédures applicables en cas de signalement de faits de violence, de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel.

## G. obligations spécifiques des employeurs dont les travailleurs entrent en contact avec le public

Au sein des entreprises et institutions dont les travailleurs entrent en contact avec le public, l'employeur est tenu de noter systématiquement les déclarations des travailleurs qui estiment être victimes de faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail commis par des personnes extérieures à l'entreprise ou à l'institution. L'employeur doit veiller à ce que ces déclarations soient communiquées au conseiller en prévention.

Ces déclarations doivent contenir une description des faits et des dates sans mentionner l'identité du travailleur. Elles doivent être inscrites dans un registre tenu par la personne de confiance, par le conseiller en prévention compétent ou par le service externe de prévention et protection au travail si le conseiller en prévention fait partie d'un service externe et qu'aucune personne de confiance n'a été désignée.

Il est recommandé de mentionner dans le règlement de travail de l'entreprise l'existence de ce registre dans lequel les travailleurs peuvent enregistrer leurs plaintes en matière de harcèlement par des tiers. Néanmoins, l'employeur a d'autres possibilités d'informer son personnel de l'existence de ce registre.

L'inscription des faits de violence ou de harcèlement dans ce registre n'équivaut pas au dépôt d'une plainte motivée formelle. Ce qui signifie notamment que les salariés qui inscrivent une plainte dans ce registre ne sont pas protégés contre le licenciement.

L'employeur doit conserver pendant une durée de 5 ans les déclarations des victimes, à compter du jour où elles ont fait leur déclaration.

# 05 moyens d'action en présence d'un risque psychosocial

À chaque réforme, la loi sur le bien-être accentue davantage l'aspect préventif, afin de prévenir toute forme d'incapacité de travail faisant suite à un risque psychosocial et de garantir au mieux le bien-être des travailleurs sur le lieu de travail. Des situations compromettant le bien-être d'un ou de plusieurs travailleurs ne peuvent néanmoins être complètement évitées. La loi sur le bien-être a donc prévu plusieurs moyens d'action pour les travailleurs confrontés à un problème lié à un risque psychosocial. Comme nous l'avons déjà mentionné, ces risques sont très divers, stress, conflits, épuisement professionnel, etc.

Avant la modification de la loi de 2014, tout travailleur qui estimait être menacé par un comportement excessif au travail pouvait introduire une plainte bien spécifique auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention. Dès l'introduction de cette plainte, il bénéficiait de la protection contre le licenciement, même s'il s'avérait par la suite que la plainte était manifestement non fondée. Pour faire face aux nombreux abus de cette procédure, le législateur a totalement réformé la procédure interne et la procédure externe depuis le 1er septembre 2014.

## A. la procédure interne

La loi souligne qu'il y a tout d'abord lieu pour un travailleur qui estime subir un dommage découlant d'un risque psychosocial au travail de s'adresser directement à l'employeur, à un membre de la ligne hiérarchique, à un membre du CPPT ou à un délégué syndical pour une intervention de ces personnes. À cet égard, l'obligation préventive d'information et de formation dont nous avons déjà parlé est particulièrement importante.

L'employeur a néanmoins l'obligation de mettre en place une procédure tant informelle que formelle en vue de protéger le travailleur qui estime subir un dommage découlant d'un risque psychosocial au travail. Ces procédures sont soumises à l'accord du CPPT. À défaut d'accord, l'employeur sollicite l'avis du fonctionnaire chargé du contrôle.
Tout travailleur qui estime être victime d'un risque psychosocial peut introduire une demande d'intervention auprès de la personne de confiance ou du CPAP. Depuis le 1er septembre 2014, il n'est plus possible d'introduire une plainte interne. On parle aujourd'hui d'intervention.
La neutralité de la personne de confiance et du conseiller en prévention est ainsi accentuée, leur tâche consistant en effet à chercher des solutions pour remédier aux problèmes psychosociaux d'un travailleur.

Les travailleurs doivent avoir la possibilité de consulter la personne de confiance ou le CPAP

pendant les heures de travail. Si cela n'est pas possible, cette consultation peut avoir lieu en dehors des heures de travail pour autant qu'une CCT ou, à défaut, le règlement de travail, le prévoit. Les frais de déplacement éventuels sont à charge de l'employeur.

## B. phases préalables à une demande d'intervention psychosociale

La procédure interne débute par une phase au cours de laquelle le travailleur est informé des diverses possibilités d'intervention qui s'offrent à lui.

Le travailleur qui estime subir un dommage découlant de risques psychosociaux au travail est entendu dans les 10 jours calendrier de son premier contact par la personne de confiance ou par le conseiller en prévention qui l'informe des possibilités d'intervention.
Le cas échéant, cette mission d'information peut également être assurée par le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne. Lorsque l'entreprise occupe plus de 20 travailleurs et n'a désigné aucune personne de confiance, le CPAP fait partie d'un service externe, pour autant que ni le conseiller en prévention lui-même ni le CPPT n'aient refusé de confier cette mission au conseiller en prévention interne.
Le travailleur a le choix d'introduire une demande d'intervention psychosociale informelle ou formelle. À noter que depuis la modification de la loi en 2014, il n'est possible de s'adresser à la personne de confiance que dans le cadre d'une demande d'intervention informelle.

## C. l'intervention psychosociale informelle

Tout travailleur qui estime subir un dommage découlant d'un risque psychosocial au travail peut s'adresser à la personne de confiance ou au CPAP pour introduire une demande d'intervention psychosociale informelle. Dans ce cas, la personne de confiance ou le CPAP recherche avec le demandeur une solution aux problèmes psychosociaux de ce dernier. Il s'agit donc de rechercher une solution interne par des entretiens, une intervention auprès de tiers (par exemple un membre de la ligne hiérarchique) ou une conciliation entre les personnes impliquées moyennant leur accord. Les types d'interventions informelles ne sont pas limitatifs. Le travailleur choisit le type d'intervention auquel il souhaite recourir: ce choix doit être acté dans un document daté et signé par la personne de confiance ou le CPAP. Le demandeur en reçoit une copie.
Il incombe au CPAP de tenir à jour un dossier individuel de l'intervention.

Le travailleur ne peut bénéficier de la protection contre le licenciement au cours de cette phase. Il est important pour un employeur de savoir et de vérifier si un travailleur n'a introduit qu'une demande d'intervention informelle (laquelle n'entraînera aucune protection contre le licenciement) ou si une demande d'intervention formelle a déjà été introduite.

## D. la demande d'intervention psychosociale formelle

Le travailleur peut également choisir d'introduire une demande d'intervention psychosociale formelle directement auprès du CPAP sans que ce travailleur ait préalablement introduit une demande informelle d'intervention psychosociale. Cependant, une demande d'intervention psychosociale formelle peut également être introduite si une demande d'intervention psychosociale informelle n'a pas abouti au résultat souhaité. Une demande d'intervention psychosociale formelle signifie que le travailleur demande à l'employeur de prendre les mesures collectives ou individuelles appropriées en se basant sur une analyse de la situation de travail spécifique que le travailleur perçoit comme problématique et sur la base des propositions que le CPAP, après enquête, a inclus dans un avis motivé.
Le travailleur ne peut pas adresser cette demande à la personne de confiance. Elle n'a plus de rôle à jouer lors de l'intervention formelle.
Dans les dix jours calendrier suivant le jour où le travailleur a exprimé sa volonté d'introduire une demande, il a un entretien personnel avec le CPAP. Le CPAP confirme dans un document que l'entretien personnel obligatoire a eu lieu et en fournit une copie à l'employé.

La demande d'intervention psychosociale formelle est consignée par écrit dans un document daté et signé par le requérant. Ce document doit décrire en détail la situation de travail problématique et doit contenir une demande à l'employeur de prendre les mesures appropriées. Ce document est remis au CPAP ou au service externe pour la prévention et la protection au travail pour lequel le CPAP exerce ses fonctions. Une copie de la demande signée par le CPAP a valeur de récépissé.

Pour les demandes d'intervention psychosociale formelles introduites après le 1er septembre 2014, le CPAP peut refuser son intervention si la situation décrite par le travailleur ne présente visiblement aucun risque psychosocial au travail. Le CPAP devra par conséquent effectuer un contrôle marginal afin de déterminer s'il existe réellement un risque de dommage psychologique ou physique. Ce ne sera pas le cas, par exemple, lorsqu'un travailleur a eu une évaluation négative, mais qu'aucun élément n'indique un abus de la part du dirigeant qui a effectué l'évaluation. En cas également d'une brève période de stress lié à un pic de travail d'ores et déjà normalisé, le conseiller en prévention peut refuser la demande. Étant donné qu'il s'agit d'une évaluation marginale permettant au CPAP de refuser la demande uniquement dans le cas où aucun risque psychosocial manifeste n'est détecté, il n'arrive pratiquement jamais qu'un CPAP refuse réellement une demande d'intervention formelle. La décision de refus du conseiller en prévention doit être communiquée au travailleur dans les dix jours calendrier suivant la réception de la demande. Le travailleur confronté à un tel refus pourrait envisager de se tourner vers l'inspection sociale.

### a. phase 1

Une demande d'intervention psychosociale formelle peut avoir plusieurs objets. Tout d'abord, il y a lieu de faire une première distinction selon que la demande porte ou non sur ce que l'on appelle un comportement excessif. Dans ce cas, il faudra qualifier la demande de « demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail » et le CPAP sera tenu de l'examiner sous tous ses aspects, tant collectifs qu'individuels et d'émettre un avis à ce sujet. Quelques règles particulières s'appliquent également. Les travailleurs d'entreprises extérieures peuvent également faire appel aux procédures internes de l'employeur auprès duquel ils exécutent des travaux, pour autant que l'intervention concerne un comportement excessif. Lorsque la demande d'intervention formelle ne se rapporte pas à un comportement excessif, une distinction est également faite selon que les situations décrites par le travailleur portent principalement sur des risques présentant un caractère collectif ou individuel.

Il est important de noter à cet égard qu'une demande de nature principalement collective n'est pas une demande introduite par plusieurs travailleurs. Une demande ne peut être introduite que par un seul travailleur, après quoi le CPAP doit décider si la suite à donner à la demande du travailleur individuel est ou non de nature collective.

Dans un premier temps, le CPAP analysera donc s'il s'agit ou non d'un comportement excessif et, dans le cas contraire, si la demande présente principalement un caractère collectif ou individuel.

### b. phase 2

Lorsqu'il ressort de l'analyse d'une demande d'intervention formelle que plusieurs personnes risquent de subir un dommage et que la situation décrite dans la demande est imputable à un problème organisationnel, la demande présente principalement un caractère collectif.

Dans ce cas, le CPAP – à condition qu'il accepte la demande – est tenu d'informer l'employeur et le demandeur dans les meilleurs délais des éléments suivants:
- du fait qu'une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif a été introduite;
- de la procédure de traitement de la demande;
- de la date à laquelle l'employeur doit rendre sa décision.

À noter que l'employeur est informé de la situation à risque décrite par le travailleur, sans qu'il soit fait mention de l'identité du travailleur. L'accord du travailleur n'est pas requis dans ce cadre, mais une concertation préalable est obligatoire.

L'employeur a dès lors la possibilité de procéder à une analyse des risques de la situation de travail spécifique, avant de décider s'il prendra des mesures. L'employeur n'est en aucun cas tenu d'exécuter cette analyse des risques. S'il le fait néanmoins, il lui incombe d'y associer le CPAP lorsque celui-ci fait partie du service interne de prévention ou lorsque la complexité de la situation le requiert.

L'employeur est également tenu de consulter le CPPT (ou à défaut, la délégation syndicale) sur les mesures collectives qu'il y a lieu ou non de prendre. À cet effet:
- il informe le CPPT de la description de la situation à risque;
- il demande au CPPT son avis sur la manière dont la demande sera traitée;
- il communique les résultats de l'analyse des risques spécifique;
- il demande au CPPT son avis sur les suites qu'il donnera à la demande.

Dans un délai de trois mois de la notification de la demande par le CPAP, l'employeur communique par écrit sa décision motivée quant aux suites qu'il souhaite donner à la demande. Il en informe le CPAP, le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne pour la prévention et la protection au travail (lorsque le CPAP fait partie du service externe) et le CPPT ou la délégation syndicale. Le travailleur est quant à lui personnellement informé par le CPAP.

Lorsque l'employeur n'a pas réalisé une analyse des risques ou lorsque cette analyse n'a pas été réalisée en association avec le CPAP, le conseiller en prévention est à nouveau tenu d'examiner la demande conformément à la procédure relative à une demande à caractère principalement individuel pour autant que le demandeur donne son accord écrit à cet effet.

Cette transposition d'une demande à caractère collectif en demande à caractère individuel se limite aux cas suivants:
- l'employeur ne communique pas sa décision motivée dans le délai prévu;
- l'employeur décide de ne pas prendre de mesures de prévention;
- le demandeur considère que les mesures de prévention ne sont pas adaptées à sa situation individuelle.

Lorsqu'une telle situation se présente, l'employeur est averti dans les meilleurs délais et l'identité du travailleur lui est communiquée. Dans le cadre d'une procédure à caractère principalement individuel, le délai relatif à la nouvelle décision de l'employeur prend cours au moment de l'accord écrit du travailleur.

Dans tout autre cas d'une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif, l'employeur est tenu de mettre en œuvre, dans les meilleurs délais, les mesures qu'il a décidé de prendre.

### c. phase 3

Lorsque le conseiller en prévention décide que la demande d'intervention psychosociale formelle présente un caractère principalement individuel et lorsqu'il estime qu'il est nécessaire de convertir une demande à caractère collectif en une demande à caractère individuel, il informe l'employeur par écrit de la demande et lui transmet également l'identité du travailleur. Contrairement au cas d'une demande à caractère collectif, l'employeur ne reçoit pas de copie du contenu de la demande ni une description de la situation problématique décrite. Le CPAP lui recommunique néanmoins l'identité du travailleur afin que l'employeur sache quel travailleur est protégé contre le licenciement.

Le CPAP est tenu d'examiner la situation de travail spécifique en toute impartialité, même lorsque le travailleur a déjà quitté l'entreprise. Dans ce cadre, le CPAP entend toutes les personnes qu'il juge utile d'entendre.

À l'issue de l'examen de la demande, le CPAP rédige un avis motivé reprenant les éléments suivants:

- la description de la demande et son contexte;
- l'identification des dangers pour le demandeur et l'ensemble des travailleurs;
- les éléments qui ont une influence positive et négative sur la situation à risque en particulier au niveau de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail ou des relations interpersonnelles au travail;
- le cas échéant, les démarches entreprises antérieurement pour éliminer le danger éventuel et limiter les dommages;
- les propositions de mesures de prévention collectives et individuelles nécessaires à mettre en œuvre pour éliminer le danger dans une situation de travail spécifique;
- les propositions de mesures de prévention collectives à mettre en œuvre pour prévenir toute répétition dans d'autres situations de travail.

Le CPAP remet son avis à l'employeur dans un délai de 3 mois à partir de l'acceptation de la demande. Avec l'accord du travailleur, il remet aussi celui-ci à la personne de confiance, lorsqu'elle est intervenue pour la même situation dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale informelle.
Ce délai de trois mois peut être prolongé de trois mois maximum pour autant que le CPAP puisse justifier cette prolongation.
Le travailleur, ainsi que la personne avec laquelle il est en conflit, sont informés dans les meilleurs délais de la date de la remise de son avis à l'employeur et les propositions de mesures de prévention sont reprises dans le rapport.

L'avis du conseiller en prévention a la valeur d'une expertise. L'employeur n'est donc pas obligé de mettre effectivement en œuvre les mesures proposées par le conseiller en prévention. Il n'a pour seule obligation que d'informer au préalable tant le demandeur que la personne mise en cause des mesures individuelles qu'il envisage de prendre, au plus tard un mois après avoir pris connaissance de l'avis du conseiller en prévention. Il est absolument conseillé à tout employeur de le faire par écrit. Si ces mesures peuvent modifier les conditions de travail du travailleur, l'employeur lui transmet une copie de l'avis du conseiller en prévention et entend ce travailleur. La partie de l'avis du conseiller en prévention qui concerne les propositions d'amélioration de la prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise ne doit pas être communiquée à ce travailleur. L'employeur doit aussi entendre le travailleur avant de prendre les mesures envisagées. Dans ce cadre, le travailleur peut se faire assister par un avocat ou un délégué syndical. Il est important que l'employeur puisse prouver par la suite qu'il a bien entendu le travailleur et qu'il peut prouver qu'il a été demandé au travailleur s'il souhaitait se faire assister ou non.

L'employeur remet également au travailleur qui envisage d'introduire une action en justice une copie de l'avis du conseiller en prévention, ce qui lui permettra d'évaluer la pertinence d'une procédure judiciaire.
Dans tous les autres cas, l'employeur doit préserver la confidentialité de l'avis du conseiller en prévention.
Au plus tard deux mois après avoir reçu l'avis motivé du CPAP, l'employeur communique sa décision à ce dernier, au demandeur et aux autres personnes directement impliquées, ainsi qu'au conseiller en prévention chargé de la direction du service interne lorsque le CPAP fait partie d'un service externe. Ici aussi, il est absolument conseillé à tout employeur d'effectuer ces notifications par écrit afin de pouvoir prouver ultérieurement qu'il a agi dans le délai imparti de 2 mois au plus tard après avoir reçu l'avis motivé du CPAP. L'employeur doit alors mettre en œuvre les mesures le plus rapidement possible. Ici aussi, il est important que l'employeur puisse ultérieurement prouver par des documents qu'il a effectivement mis en œuvre les mesures qu'il a proposées.

À noter pour conclure qu'une demande d'intervention pour comportement excessif présente toujours un caractère principalement individuel et que des règles spécifiques sont alors applicables.

### d. phase 4

À l'occasion de toute demande d'intervention psychosociale formelle, il incombe au CPAP de tenir à jour un dossier individuel, dans lequel les divers documents établis dans le cadre de la procédure sont conservés. Ce dossier doit être conservé pendant 20 ans à compter de la date d'introduction de la demande, et mis à la disposition de l'inspection du Contrôle du Bien-être au Travail.

Bien que la procédure d'intervention formelle soit aujourd'hui bien plus courte, elle nécessite toujours beaucoup de temps. C'est pourquoi le législateur a prévu des mesures conservatoires au cours de la procédure interne, avant que l'employeur n'ait pris une décision définitive. Ce qui peut s'avérer utile en cas de risques immédiats pour la santé du demandeur.

Ces mesures conservatoires ne sont possibles que dans le cadre d'une demande formelle à caractère principalement collectif ou dans le cadre d'une demande d'intervention pour comportement excessif. Dans ce dernier cas, il revient au CPAP d'informer l'employeur de la gravité des faits, car celui-ci ne reçoit aucune information concernant le contenu de la demande. Le CPAP propose les mesures conservatoires, mais la décision finale revient à l'employeur.

### e. phase 5

Seuls les travailleurs qui introduisent une demande d'intervention psychosociale formelle pour cause de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail bénéficient de la protection contre le licenciement.

## E. procédure externe

Le législateur réserve les possibilités externes d'ouvrir une enquête sur les risques psychosociaux au travail aux cas de violence, harcèlement moral et sexuel au travail.

## F. direction du Contrôle du Bien-être au travail

Le travailleur peut aussi choisir de s'adresser directement aux services d'inspection concernant tous les risques psychosociaux. Depuis 2014, un travailleur qui s'est directement adressé au service d'inspection peut également bénéficier d'une protection contre le licenciement. Ce à condition que l'entreprise n'ait pas désigné de CPAP alors qu'il n'existait aucune procédure en matière de risques psychosociaux au sein de l'entreprise, ou alors que ces procédures existaient, mais qu'elles s'avéraient illégales ou alors que la demande d'intervention psychosociale formelle que le travailleur avait précédemment introduite auprès du CPAP n'avait abouti à aucun résultat ou n'avait pas été traitée légalement. leverd of niet op wettige wijze zou zijn behandeld.

## G. procédure judiciaire

Les travailleurs peuvent aussi s'adresser au ministère public ou au juge d'instruction lorsqu'ils estiment subir un dommage découlant de risques psychosociaux. Depuis 2014, un travailleur qui s'est adressé directement au ministère public ou au juge d'instruction peut également bénéficier d'une protection contre le licenciement. Ce à condition que l'entreprise n'ait pas désigné de CPAP alors qu'il n'existait aucune procédure en matière de risques psychosociaux au sein de l'entreprise, ou alors que ces procédures existaient, mais qu'elles s'avéraient illégales ou alors que la demande d'intervention psychosociale formelle que le travailleur avait précédemment introduite auprès du CPAP n'avait abouti à aucun résultat ou n'avait pas été traitée légalement.

Si le service d'inspection du Contrôle du Bien-être au Travail dresse procès-verbal établissant les infractions à la loi sur le bien-être, le ministère public est même tenu d'intervenir pour autant qu'il soit question d'une infraction pénale.

Lorsque le travailleur se constitue partie civile en vertu de dispositions pénales, l'employeur, son préposé ou son mandataire s'expose à des poursuites devant le tribunal correctionnel. Le Code pénal social prévoit de lourdes sanctions pour l'employeur qui enfreint la loi sur le bien-être, notamment s'il omet de prendre des mesures en matière de risques psychosociaux autres que des actes de violence et de harcèlement moral ou de comportement excessif.

Comme le Code pénal social l'indique, toute personne qui entre en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail et commet des actes de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail est punie d'une amende pénale de 4.800 à 48.000 euros, soit d'une amende administrative de 2.400 à 24.000 euros. Font partie de la large liste des personnes passibles d'une peine: l'employeur, son préposé, son mandataire, les travailleurs, mais aussi toutes les personnes externes à l'entreprise qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en particulier les clients, les fournisseurs, les prestataires de services, les élèves et les étudiants.

Cette même peine peut être infligée aux personnes qui ne mettent pas fin à des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au

travail dans le délai fixé par le tribunal. Un juge a effectivement le pouvoir d'ordonner à toute personne qui se rend coupable d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de mettre fin à ces faits.

L'employeur, son préposé ou son mandataire qui ne prend aucune mesure de prévention pour lutter contre la violence ou le harcèlement moral ou sexuel peut également se voir infliger une amende pénale de 4.800 à 48.000 euros ou une amende administrative de 2.400 à 24.000 euros.

Cette amende concerne des faits pour lesquels l'employeur n'a pas respecté ses obligations de lutte préventive contre ce genre de faits et de protection des victimes dans l'éventualité où ces faits se seraient produits.

## H. procédure en matière de droit du travail

Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter la loi sur le bien-être en ce qui concerne les risques psychosociaux. Cette possibilité est offerte pour les risques psychosociaux au travail ou pour l'engagement d'une procédure judiciaire.

En ce qui concerne les victimes d'un comportement excessif au travail, il est explicitement stipulé qu'elles peuvent s'adresser à un médiateur agréé, dont la tâche consiste à accompagner les parties et à chercher un accord acceptable pour chacune d'entre elles en vue d'éviter une procédure judiciaire longue et onéreuse.
Pour ce qui est des comportements excessifs, la victime peut aussi se faire représenter par certaines organisations, notamment les organisations représentatives des travailleurs et de l'employeur et le Centre pour l'Égalité des chances et de lutte contre le racisme.
Le travailleur qui estime être l'objet d'un comportement excessif est tenu de produire des faits permettant d'en présumer l'existence. La charge de la preuve revient alors au défendeur. Dans tous les autres cas, c'est au travailleur qu'il incombe d'apporter la preuve du risque psychosocial selon les principes habituels du droit civil. . Si le travailleur est exposé à des risques psychosociaux qui ne relèvent pas des définitions de violence, de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel, ce travailleur ne pourra donc obtenir une indemnité de dédommagement qu'à condition que le travailleur fournisse la preuve d'une erreur, d'un préjudice et d'un lien de causalité entre l'erreur et le préjudice.

### a. action en cessation

Pour des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel, le travailleur peut saisir le tribunal pour intimer l'ordre à l'auteur des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel de mettre fin à son comportement excessif et imposer à l'employeur l'application de mesures de prévention ou lui imposer des mesures visant à mettre un terme aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel.

L'article 32decies § 2 de la loi sur le Bien-être prévoit précisément que les victimes de harcèlements peuvent saisir le président du tribunal dans le cadre d'une procédure en référé sans devoir démontrer l'urgence. Ce faisant, par exemple, les victimes d'années de harcèlements peuvent dans le cadre d'une procédure en référé également demander que de mettre un terme immédiatement au harcèlement.

Étant donné qu'il ne s'agit pas dans le cadre de cette procédure d'un tribunal qui prononce des mesures provisoires, un tribunal du travail ne pourra à la suite de cette procédure contester le jugement rendu. Il s'agit en effet d'une procédure sur le fond qui a été traitée

conformément aux règles de procédure en référé afin que le travailleur concerné puisse rapidement obliger l'auteur des harcèlements à y mettre un terme.

### b. demande de dommages et intérêts

Le travailleur qui estime avoir subi un dommage du fait de risques psychosociaux au travail cherchera généralement à obtenir des dommages et intérêts. Dans ce cas aussi, il y a lieu de savoir si la plainte pour comportement excessif est ou non pendante.
Pour ce qui est des risques psychosociaux au sens le plus large du terme, le travailleur est tenu d'apporter la preuve d'une faute, d'un dommage et d'un lien causal entre le risque psychosocial et le dommage psychique et/ou corporel subi en vue d'obtenir des dommages et intérêts. Il ressort de la jurisprudence que les travailleurs obtiennent des dommages et intérêts pour cause de comportement excessif, mais tout autant pour des manquements du chef de l'employeur.

Les dommages et intérêts sont généralement accordés ex aequo et bono et varient entre 2.500 et 24.000 euros, avec une moyenne de 8.000 euros.

Dans son arrêt du 17 décembre 2013, le Tribunal du travail de Bruxelles a accordé au travailleur des dommages et intérêts pour préjudice moral après avoir estimé que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de prévoir l'accueil et les conseils aux personnes qui déclarent faire l'objet d'un comportement excessif au travail. Le tribunal affirmait que cette obligation s'appliquait aussi lorsqu'il s'avère, par la suite, que les faits invoqués et perçus par le travailleur comme excessifs ne le sont pas.
In casu, l'employeur avait modifié la fonction et la position hiérarchique du travailleur dans l'entreprise et n'avait pris aucune mesure en vue de mettre fin au stress et à la souffrance du travailleur suite à ces changements.

Dans le cas d'une action pour cause de comportement excessif, le travailleur peut se faire indemniser soit le préjudice réel (le travailleur devant en revanche fournir la preuve de l'étendue du préjudice),, soit obtenir une indemnité en réparation du préjudice matériel et moral occasionné par des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Les dommages et intérêts forfaitaires correspondent à trois mois de la rémunération brute de la victime et peuvent éventuellement être majorés de maximum six mois de rémunération brute, si les comportements incriminés sont inspirés par les actes de discrimination; l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime; si la gravité des faits le permet.

attention !
Toutefois, dans certains cas, le salaire mensuel pouvant être réclamé dans le cas où l'on opte pour une indemnité forfaitaire est plafonné conformément aux montants mentionnés à l'article 39 de la loi sur les accidents du travail (à partir du 1er janvier 2018): 2971,04 € (à savoir 35652,45 euros: 12)). Ce plafonnement s'applique si la requête est déposée conformément à l'article 32decies de la loi sur le Bien-être contre l'auteur des faits. De même, en supposant que le requérant gagnerait donc plus de 35652,45 euros bruts par an, si cette personne demande à l'auteur des faits une indemnité forfaitaire, par exemple, de six mois de salaire, elle ne peut prétendre qu'à un montant maximal de 17826,23 euros bruts.
Si un travailleur réclame 6 mois de salaire contre son employeur conformément à l'article 32tredecies de la loi sur le Bien-être et que le tribunal estime en l'affaire que l'employeur a licencié ou a pris des mesures défavorables suite à la demande d'intervention psychosociale formelle, la limitation budgétaire susmentionnée de l'indemnité de dédommagement forfaitaire ne s'applique pas.

Des dommages et intérêts forfaitaires peuvent être octroyés aux travailleurs, aux personnes qui y sont assimilées et aux tiers qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, mais uniquement dans la mesure où ils agissent dans le cadre de leur activité professionnelle.

Dans un récent arrêt du tribunal du travail de Bruxelles du 25 avril 2018, la cour a jugé qu'une requête en indemnisation de dédommagement peut être combinée à une requête en abus de droit du licenciement, car les deux indemnités ont des causes et des objets différents.

## I. protection contre le licenciement

Il y a bien longtemps déjà que la loi sur le bien-être prévoit une protection contre le licenciement et les mesures préjudiciables à l'égard de travailleurs qui ont déposé une plainte ou ont intenté une action en justice en vertu de faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Dans la pratique, on a cependant noté qu'il était souvent fait un usage abusif de cette protection. La loi sur le bien-être stipule dès lors explicitement que les travailleurs ont l'obligation d'éviter tout usage abusif des procédures d'intervention fixées dans la loi. Le pouvoir du CPAP de décider de refuser une demande et la précision du moment du début de la protection permettent également de dénoncer les abus.

## J. champ d'application personnel protection contre le licenciement

Seuls les travailleurs qui ont introduit une demande d'intervention formelle pour violence et harcèlement moral ou sexuel au travail bénéficient de la protection. La loi étend toutefois cette protection aux travailleurs qui ont déposé une plainte externe pour comportement excessif auprès du service d'inspection, d'un service de police, auprès d'un juge d'instruction ou du ministère public pour un des motifs suivants:

- l'employeur n'a pas désigné de CPAP;
- l'employeur n'a pas prévu des procédures d'intervention internes;
- de l'avis du travailleur, la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou harcèlement moral ou sexuel n'a pas permis de mettre fin aux faits de violence ou harcèlement moral ou sexuel;
- de l'avis du travailleur, la procédure interne n'a pas été appliquée légalement vu la gravité des faits dont il a été l'objet (en cas de plainte auprès des services de police).

Le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions légales en matière de comportement excessif et le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la connaissance du conseiller en prévention, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice bénéficient également d'une protection contre le licenciement.

## K. champ d'application matériel protection contre le licenciement

Lorsqu'un travailleur bénéficie d'une protection contre le licenciement, l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail avec le travailleur concerné, ni prendre de mesures préjudiciables à son égard, sauf s'il peut prouver que le motif du licenciement ou des mesures préjudiciables est étranger (sont étrangères) à la demande d'intervention psychosociale formelle, à la plainte, à l'action ou au témoignage. Il ne peut prendre ce genre de mesures qu'en cas par exemple de motif grave, de manquement professionnel du travailleur ou pour des raisons d'ordre économique ou technique. Il est donc important de toujours garder à l'esprit que si un travailleur prétend que l'employeur aurait pris des mesures défavorables, il est possible de démontrer que ces mesures sont liées à la demande d'intervention, à l'action judiciaire ou à un témoignage.

Dans un arrêt du 6 janvier 2014, le Tribunal du travail de Bruxelles a déclaré qu'il ne suffisait pas pour l'employeur d'apporter la preuve de difficultés économiques, mais qu'il était tenu de prouver que le licenciement présente un lien causal avec ces problèmes. Par exemple, lorsqu'il est déjà procédé à une restructuration avant le dépôt de la plainte, le travailleur qui a déposé une plainte pour comportement excessif par la suite peut toujours se voir licencier pour cause de restructuration. Depuis la modification de la loi de 2014, le législateur a également tenu compte de mesures préjudiciables éventuelles après la fin du contrat de travail. Ces mesures peuvent par exemple consister en une impossibilité pour le travailleur de racheter sa voiture en leasing, contrairement à ses anciens collègues; au refus de l'employeur de rédiger une lettre de recommandation, etc.

Selon le jugement du tribunal du travail de Bruxelles du 30 juin 2017, l'appréciation par le juge du motif du licenciement étranger à la plainte pour harcèlement au travail est un contrôle marginal. Il appartient au juge de vérifier s'il s'agit d'un motif valable de licenciement, en d'autres mots, de vérifier si un employeur raisonnable aurait également procédé au licenciement sur la base de ce motif.

## L. durée de la protection

Dans le cas d'un licenciement d'un travailleur qui a introduit une demande d'intervention formelle pour comportement excessif, l'employeur est tenu de prouver que le motif du licenciement est étranger à la demande dans les douze mois qui suivent l'introduction de la plainte ou le dépôt du témoignage.
La protection des travailleurs se prolonge donc au cours de la période des douze mois qui suit la réception et l'acceptation de la demande d'intervention psychosociale formelle par le CPAP, la réception de la plainte externe ou le dépôt d'un témoignage. À compter du moment de l'acceptation de la demande par le CPAP, la protection contre le licenciement prend cours rétroactivement dès la réception. La personne qui témoigne en droit bénéficie de cette protection à partir de la convocation ou de la citation à témoigner. Lorsque le travailleur a engagé une action, il bénéficie de la protection contre le licenciement à partir du moment où cette procédure est engagée, et jusqu'à trois mois après que le jugement est passé en force de chose jugée.

En cas de licenciement ou de modification défavorable des conditions de travail plus de 12 mois après le dépôt de la plainte ou du témoignage, le travailleur peut toujours indiquer que le licenciement ou les mesures défavorables auraient été mis en œuvre par l'employeur, mais dans ce cas, la charge de la preuve est inversée. Il incombera alors au travailleur de prouver que le licenciement ou les mesures défavorables étaient en rapport avec la plainte ou le dépôt du témoignage.

## M. sanctions

Si l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail en violation de la protection contre le licenciement, le travailleur ou l'organisation syndicale peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte. Cette demande de réintégration n'est pas obligatoire. Il est possible que le plaignant s'adresse directement à la justice pour obtenir une indemnisation.

Cette demande de réintégration doit être faite par lettre recommandée dans les 30 jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la résiliation sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail.
L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de 30 jours suivant sa notification.

Dès cet instant, 2 scénarios sont envisageables:

- Si l'employeur accepte la demande et réintègre le travailleur dans l'entreprise ou le reprend dans sa fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, celui-ci est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.
- Si l'employeur n'accède pas à la demande de réintégration et si le juge estime que le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail va à l'encontre de la protection contre le licenciement, l'employeur est tenu de payer au travailleur une indemnité égale, selon le choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de 6 mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice.

Dans les trois cas suivants, l'employeur est tenu de payer la même indemnité, même si le travailleur n'a pas introduit de demande de réintégration:

- lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- lorsque le travailleur rompt le contrat de travail en raison de comportements de l'employeur contraires à la protection contre le licenciement qui, dans le chef du travailleur, constituent un motif de résiliation du contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme;
- lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour motif grave, à condition que la juridiction compétente ait jugé le licenciement non fondé et l'ait déclaré contraire à la protection contre le licenciement.

Un travailleur qui vient tout juste de déposer une plainte après avoir été licencié et invoque donc des faits antérieurs à son licenciement, ne pourra pas bénéficier de la protection contre le licenciement.

attention !
On ne peut pas nier que, dans la pratique, la tentation est parfois très grande pour un travailleur de déposer très vite une plainte pour un prétendu harcèlement moral au travail dans le but d'éviter un licenciement imminent.

Dans un jugement en date du 3 juin 2004, la première chambre du tribunal du travail de Louvain a clairement indiqué que ce genre de plaintes non fondées peut avoir de lourdes conséquences. Bien que son licenciement s'inscrivait très clairement dans le cadre d'une restructuration générale, un cadre a tenté de le lier à un prétendu harcèlement moral dans le chef de la direction. En fin de compte, l'intéressé a été condamné à payer un dédommagement de 3.500,00 euros pour abus de la procédure de plainte. L'article 6, 2e al., 7°, de la Loi sur le bien-être du 4 août 1996 stipule en effet qu'« un travailleur doit s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte ».

La Cour du Travail de Liège a néanmoins jugé le 16 décembre 2014 que le droit à la protection du travailleur qui a introduit une plainte motivée est en principe dissociée du fondement de la plainte introduite par le travailleur, c'est-à-dire de l'existence réelle des faits de violence ou de harcèlement sauf si cette plainte est clairement non fondée, c'est-à-dire introduite dans le seul but d'échapper à un licenciement ou un changement de fonction.

# 06 condamnation pénale

Conformément au Code pénal social, toute personne qui entre en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail et qui commet un acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail est puni d'une sanction de niveau 4, à savoir une amende pénale de 4.800 € à 48.000 €, ou d'une amende administrative de 2.400 € à 24.000 €. La formulation large des personnes condamnables englobe l'employeur, son préposé, son mandataire, les travailleurs, mais aussi toutes les personnes extérieures à l'entreprise qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en particulier les clients, les fournisseurs, les prestataires de services, les apprentis et les étudiants.

Une peine identique peut être infligée aux personnes qui ne mettent pas fin aux actes de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail dans le délai imposé par le juge. Le juge est en effet habilité à ordonner à celui qui se rend coupable de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail de mettre fin à ces agissements.

Si l'employeur, son préposé ou son mandataire ne prennent aucune mesure contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, ils peuvent également être punis d'une amende pénale de 4.800 € à 48.000 €, ou d'une amende administrative de 2.400 € à 24.000 €.

Dans le cadre de la prévention primaire, l'employeur doit déterminer les mesures matérielles et organisationnelles qui doivent être prises pour éliminer les situations qui peuvent engendrer de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail. La prévention secondaire et tertiaire ont pour but, si on ne peut pas éliminer les situations qui peuvent engendrer des comportements abusifs, de prévenir la survenance de tels comportements ou d'en limiter les dommages s'ils surviennent.

Cette pénalisation porte sur des faits pour lesquels l'employeur ne s'est pas tenu à ses obligations afin de lutter de manière préventive contre ces agissements et protéger les victimes dans les cas où ils se produiraient.

La loi sur le bien-être contient toute une série de mesures telles que la réalisation d'une analyse des risques, la désignation d'un conseiller en prévention spécialisé, la mise en place de mesures de prévention et l'organisation d'un accompagnement psychologique.

# 07 le stress au travail

## A. introduction

La CCT n° 72 a été conclue le 30 mars 1999 au sein du Conseil national du travail. Cette CCT a pour objet d'obliger les employeurs à mener au sein de leur entreprise une politique visant à prévenir le stress au travail. Cette CCT s'inscrit dans le cadre de la législation relative au bien-être, mais ne traite que du problème de stress et non des autres risques psychosociaux au travail.

Pour l'application de la CCT, le stress est décrit comme étant un état perçu comme négatif par un groupe de travailleurs, qui s'accompagne de plaintes ou dysfonctionnements au niveau physique, psychique et/ou social et qui est la conséquence du fait que les travailleurs ne sont pas en mesure de répondre aux exigences qui leur sont posées par leur situation de travail (article 1). À la lumière de cette définition, la CCT n° 72 a donc pour but de prévenir les problèmes collectifs ou d'y remédier et ne s'occupe des problèmes individuels.

## B. obligations de l'employeur

### a. obligations générales

La CCT n° 72 impose à l'employeur de mener dans le cadre de l'exécution de la Loi sur le bien-être une politique visant à prévenir collectivement le stress occasionné par le travail et/ou à y remédier collectivement. Plus concrètement, cette politique consiste pour l'employeur à (article 3):

- détecter, lors de l'analyse générale de la situation de travail, les risques éventuels de stress. Cette analyse porte sur la tâche, les conditions de vie au travail, les conditions de travail et les relations de travail;
- effectuer une évaluation de ces risques sur la base de l'analyse de la situation de travail;
- prendre, en fonction de cette évaluation, les mesures appropriées afin de prévenir les risques ou d'y remédier.

Dans le cadre de l'exécution de cette politique, l'employeur est tenu de demander l'avis et la collaboration des services de prévention et de protection présents au sein de l'entreprise (article 4).

### b. concertation

Le CPPT et le conseil d'entreprise doivent, dans les limites de leurs compétences respectives, recevoir l'information et donner un avis préalable sur les différentes phases de la politique antistress, telle que définie plus haut. À défaut de CPPT au sein de l'entreprise, la délégation syndicale assume ces tâches (article 5).

### c. information des travailleurs

Attendu que le stress est souvent provoqué par une information déficiente, il appartient également à l'employeur de prendre les mesures appropriées pour que les travailleurs reçoivent toutes les informations nécessaires concernant (article 6):

- la nature de leurs activités (notamment le contenu de la fonction, l'organisation du travail, les opportunités de contact et les obligations des membres de la ligne hiérarchique);
- les risques résiduels qui y sont liés, entre autres en matière de stress occasionné par

le travail;
- les mesures visant à prévenir ou à limiter ces risques.

Ces informations doivent être fournies au moment de l'entrée en service du travailleur et ensuite, chaque fois que c'est nécessaire.

### d. formation des travailleurs

La formation à dispenser aux travailleurs en application de la Loi sur le bien-être doit également tenir compte des facteurs de stress liés à l'exécution du travail (article 7).

### e. bligations des travailleurs

Enfin, la CCT n° 72 impose également à chaque travailleur de collaborer, selon ses possibilités, à la politique de prévention du stress au travail (article 8).

# 08 interdiction de discrimination

L'interdiction de discrimination repose sur plusieurs dispositions, parmi lesquelles:
- les articles 10 et 11 de la Constitution belge
- la Loi anti-racisme de 1981
- la Loi portant sur la non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel de 2002
- la Loi portant sur la non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée (voir partie 2, 2.A.g)
- la Loi générale anti-discrimination de 2007
- la Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes
- la CCT n° 95 de 2008
- la CCT n° 25 de 1975 relative à une rémunération équivalente pour les travailleurs féminins et masculins

Les trois lois du 10 mai 2007, c'est-à-dire loi générale anti-discrimination, la Loi contre la discrimination entre les femmes et les hommes et la Loi anti-racisme (qui date de 1981 mais qui a été entièrement réécrite en 2007), qui ont globalement la même structure, sont en pratique les lois les plus importantes. Dans ce bref exposé, nous nous limiterons à la présentation du mécanisme de ces trois lois.

## A. critères protégés

La Loi générale anti-discrimination, la Loi contre la discrimination entre les femmes et les hommes et la Loi anti-racisme interdisent toute discrimination basée sur les critères suivants. Il s'agit d'une liste fermée de motifs discriminatoires:

| texte légal | critères protégés |
|---|---|
| loi générale anti-discrimination | 1. âge<br>2. orientation sexuelle<br>3. état civil<br>4. naissance<br>5. fortune<br>6. conviction religieuse ou philosophique<br>7. conviction politique<br>8. langue<br>9. état de santé actuel ou futur<br>10. handicap<br>11. caractéristique physique ou génétique<br>12. origine sociale<br>13. conviction syndicale (ajoutée par la loi-programme du 31/12/2009) |
| loi contre la discrimination entre les femmes et les hommes | 14. sexe |
| loi anti-racisme | 15. nationalité<br>16. race<br>17. couleur de la peau<br>18. provenance ou origine nationale ou ethnique |

En outre, pour la Loi contre la discrimination entre les femmes et les hommes, les discriminations directes basées sur la grossesse, l'accouchement, la maternité ou le changement de sexe et l'identité ou l'expression du genre sont assimilées à une discrimination directe basée sur le sexe.

## B. champ d'application

La Loi générale anti-discrimination, la Loi contre la discrimination entre les femmes et les hommes et la Loi anti-racisme concerne les relations de travail. La notion de relations de travail est définie très largement. En outre, ces lois énumèrent toute une liste de situations dans lesquelles elles s'appliquent sans que cette liste ne soit limitative. Concrètement, les moments décisifs suivants dans la relation de travail sont très importants dans la pratique:

### a. les conditions d'accès à un travail salarié ou à une occupation d'indépendant, en ce compris les critères de sélection et de nomination

Il est évident qu'en rédigeant une offre d'emploi, il faut veiller à ne pas discriminer, directement ou indirectement, le moindre groupe de travailleurs potentiels. Si l'on applique des critères de sélection, il faudra être beaucoup plus prudent qu'auparavant.

exemple
Par le passé, il était plutôt anodin de s'enquérir de l'état civil d'un candidat au cours d'un entretien de sélection. Certaines fonctions réclament en effet de nombreux déplacements: on pouvait donc partir du principe qu'un célibataire pourrait se charger plus facilement de cette tâche. Comme l'état civil est aujourd'hui interdit de discrimination, cette question n'est plus si innocente.

b. chances de promotion

Si l'on applique les lois très strictement, il faut admettre que la problématique de la discrimination peut se profiler derrière chaque promotion. On ne peut nier qu'aujourd'hui, les promotions reposent souvent sur l'intuition du manager RH ou de la direction. Intuitivement, le manager RH estime que l'un mérite plus la promotion qu'un autre. En réalité, les lois donnent au candidat évincé la possibilité de remettre en cause la promotion de son collègue s'il peut démontrer que l'une des interdictions de discrimination est en jeu, directement ou indirectement.

D'un point de vue pratique, il faut s'attendre à ce que dans le secteur privé, de plus en plus des promotions soient contestées devant la justice. Comme c'est déjà le cas dans le secteur public.

c. emploi et conditions de travail, rémunération comprise

Ici aussi, des pratiques en vigueur depuis longtemps peuvent potentiellement être attaquées en vertu de la loi anti-discrimination.

exemple
D'un point de vue formel, un célibataire pourrait contester une CCT sectorielle qui donne la priorité aux travailleurs avec charge de famille qui veulent prendre leurs vacances en juillet ou en août. On peut bien sûr se demander s'il s'agit bien ici d'une discrimination réelle.

d. licenciement

En ce qui concerne le licenciement des travailleurs, on peut remarquer qu'ils essaient plus souvent de soutenir qu'ils sont victimes de discrimination par le fait qu'ils ont été congédiés contrairement à d'autres collègues ou à cause de la manière dont ils l'ont été. La problématique de la discrimination va donc jouer un rôle plus aigu dans les licenciements collectifs et individuels.

exemple
Lors du licenciement individuel d'une travailleuse qui venait tout juste de faire une demande de crédit-temps, celle-ci pourrait prétendre qu'elle est victime de discrimination indirecte fondée sur le sexe. D'un point de vue statistique, les femmes ont en effet davantage tendance à prendre un crédit-temps.

exemple
Un travailleur licencié doit prester son préavis alors que son collègue a été exonéré immédiatement de toute prestation en touchant une indemnité de préavis. Le premier pourrait essayer d'argumenter en affirmant qu'il est question ici de discrimination directe ou indirecte.

exemple
Dans un licenciement collectif, l'un des critères servant à déterminer qui sera congédié pourrait être l'historique des maladies ou l'âge du collaborateur.

## C. les formes de discrimination prohibées

Les formes de discrimination suivantes sont interdites par la Loi générale anti-discrimination, la Loi contre la discrimination entre les femmes et les hommes et la Loi anti-racisme.

### a. discrimination directe

La distinction directe concerne le traitement moins favorable réel ou potentiel d'une personne par rapport à une autre dans une situation comparable, et ceci sur la base d'un des critères protégés.

On parle de discrimination directe quand une distinction directe est fondée sur l'un des critères protégés et ne peut être justifiée sur la base des dispositions de la loi. Pour cette évaluation, le juge examinera s'il a été satisfait à un test d'équivalence, à savoir: la personne qui s'estime discriminée est-elle traitée de façon défavorable par rapport à une personne de référence utile.

exemple
Dans une affaire où un travailleur féminin prétendait avoir été victime de discrimination sur la base du sexe en raison d'une différence salariale par rapport à son collègue masculin engagé le même jour pour la même fonction, la Cour du travail de Bruxelles a jugé que le collègue masculin n'était pas une personne de référence utile, car il avait une expérience plus longue et plus pertinente lors de son entrée en fonction (Cour du travail. Bruxelles 4 janvier 2005, Chron. Dr. soc. 2005, 451).

exemple
Dans une autre situation, on a estimé qu'il s'agissait d'un cas comparable. La CCT relative au règlement collectif de la société X prévoyait des avantages pour les travailleurs qui quitteraient volontairement l'entreprise. Ces avantages ont été réduits de moitié pour les travailleurs qui bénéficiaient déjà d'avantages complémentaires de la sécurité sociale, dont les ex-ouvriers de la mine dans le cadre de leur statut de mineur. Les travailleurs concernés, qui se retrouvaient tous dans des situations comparables quant à leur poste de travail (dans les mêmes département, ils effectuaient le même travail sous les mêmes circonstances), étaient bien des personnes de référence, a estimé le tribunal (Tribunal du travail Tongres 6 mars 2007, Chron. Dr. soc. 2008, 38).

exemple
Dans d'autres cas, la personne de référence est assez hypothétique. Le Tribunal du travail de Tongres a ainsi estimé que pour établir si une dame qui exprime sa religion de manière ostentatoire (port du voile) fait l'objet d'un traitement moins favorable, il faut comparer sa situation à celle du groupe hypothétique de personnes qui ne sont pas liées par des préceptes religieux (Tribunal du travail, Tongres, 2 janvier 2013, R.G. 11/2142/A).

### b. discrimination indirecte

La distinction indirecte concerne la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés.

Une discrimination indirecte est une distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions légales prévues dans la Loi anti-discrimination correspondante.

exemple
Un exemple type tiré de la réalité est la distinction que ferait un employeur entre des travailleurs à temps plein et à temps partiel. Apparemment, cela peut être une distinction objective, mais il peut apparaître de facto qu'une discrimination est instaurée entre des travailleurs masculins et féminins parce que le groupe des travailleurs à temps partiel se compose principalement de femmes.

exemple
Le président du tribunal du travail de Bruxelles a affirmé le 16 novembre 2015 qu'une

disposition en apparence neutre dans le règlement de travail, qui interdit aux membres du personnel d'afficher leurs convictions religieuses, politiques ou philosophiques, peut constituer une discrimination pour des personnes qui adhèrent à une religion prescrivant le port d'un signe particulier ou pour laquelle le port d'un signe donné a une assez grande importance et qui souhaitent pratiquer leur religion. En l'espèce, il s'agit de travailleuses qui, à la suite d'une nouvelle règle, ne pouvaient plus porter le voile. Le juge en référé a ordonné à l'employeur de suspendre l'insertion d'une telle disposition dans le règlement de travail.

Une distinction indirecte ou discrimination peut donc inclure de nombreuses situations quotidiennes, sans même que l'on s'en rende compte.

### c. incitation à la discrimination

Il s'agit en l'espèce, par exemple, d'un employeur qui incite ses travailleurs à pratiquer une discrimination envers une personne, un groupe, une communauté ou l'un de ses membres sur la base de l'un des critères protégés.

#### exemple

Cela pourrait être le cas d'un employeur qui exige de ses travailleurs de ne plus interviewer de candidats présentant une autre couleur de peau.

### d. absence d'aménagements raisonnables pour des personnes handicapées

La Loi générale anti-discrimination oblige les employeurs à mettre en place des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées. Mais qu'est-ce qu'un aménagement raisonnable? Il s'agit de mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre d'employer ou de mettre au travail une personne handicapée. Il s'agit d'aménagements qui ne représentent pas une charge disproportionnée pour l'employeur ou dont la charge est compensée de façon suffisante par des mesures existantes (par exemple, des subsides publics).

#### exemple

Concrètement, cela pourrait vouloir dire qu'une entreprise doit remédier aux problèmes de dyslexie d'un travailleur potentiel en installant un programme spécial d'orthographe dans l'ordinateur ou adapter les bâtiments pour des travailleurs handicapés potentiels.

### e. harcèlement

La Loi générale anti-discrimination, la Loi contre la discrimination entre les femmes et les hommes et la Loi anti-racisme interdisent aussi le harcèlement voire, en ce qui concerne la Loi contre la discrimination entre les femmes et les hommes, le harcèlement sexuel. Si le harcèlement se produit dans les cas auxquels s'applique également la Loi sur le Bien-être, cette dernière a la priorité.

Le harcèlement est un comportement indésirable qui est lié à l'un des motifs de discrimination évoqués ci-dessus et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le harcèlement sexuel est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable à connotation sexuelle a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

### f. discrimination associative

Lorsqu'un employeur a un travailleur à son service qui n'est pas lui-même porteur d'un critère protégé énuméré dans la loi, mais qui est néanmoins directement associé à une personne porteuse de ce critère protégé et que ce travailleur fait l'objet d'un traitement moins favorable qu'un autre travailleur dans une situation comparable, et lorsque la preuve est apportée que le traitement défavorable dont est victime ce travailleur est basé sur le fait que ce dernier est associé à une personne porteuse d'un critère protégé, ce traitement enfreint l'interdiction de discrimination directe.

exemple
Ainsi, le Tribunal du travail de Louvain a-t-il estimé que le licenciement d'un coach de fitness à la carrière remarquable, un jour après avoir annoncé que sa fille était née avec une affection rare, était contraire à l'interdiction de discrimination directe fondée sur un handicap (Tribunal du travail de Louvain, 10 décembre 2013, R.G. 12/1064/A).

## D. justification de la différence de traitement

La différence de traitement directe ou indirecte basée sur l'un des critères protégés peut dans certains cas être justifiée, sans qu'il ne soit question de discrimination.

### a. justification de la différence de traitement directe

Toute différence de traitement directe fondée sur l'un des critères protégés est une discrimination directe prohibée, à moins que cette différence de traitement ne soit justifiée objectivement par un but légitime et que les moyens pour atteindre ce but soient appropriés et nécessaires.

Il n'existe toutefois qu'une possibilité limitée de justifier une différence de traitement directe dans les relations de travail sur la base des raisons non discriminatoires « européennes » suivantes:

- sur la base de la loi générale anti-discrimination de 2007:
  1. L'âge
  2. L'orientation sexuelle
  3. Les convictions religieuses ou philosophiques
  4. Le handicap
- sur la base de la loi contre la discrimination entre les femmes et les hommes:
  1. Le sexe
- sur la base de la loi anti-racisme:
  1. La nationalité
  2. La race
  3. La couleur de la peau
  4. La provenance ou l'origine nationale ou ethnique

Pour ces critères-là, la différence de traitement ne peut être justifiée qu'en raison d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Il doit s'agir d'une caractéristique déterminée liée au critère protégé,

- qui soit essentielle et déterminante en raison de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice,
- pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Une différence de traitement directe basée sur le sexe ne peut en outre être justifiée que par une exigence professionnelle essentielle et déterminante, quand on peut invoquer l'une des professions reprises dans la liste limitative de l'A.R. du 8 février 1979 (à titre d'exemple: les acteurs de théâtre, les mannequins et modèles).

Une différence de traitement directe basée sur l'âge ne constitue pas une discrimination quand elle est justifiée de façon objective et raisonnable par une finalité légitime, par exemple dans le domaine de la politique (de l'emploi, du marché du travail...), et pour autant que les moyens soient proportionnés et adéquats. Enfin, des légitimations particulières sont prévues pour les organisations publiques ou privées qui sont basées sur des croyances religieuses ou philosophiques.

### b. justification de la différence de traitement indirecte

Une différence de traitement indirecte peut être justifiée et ne constitue pas une discrimination quand la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre sont justifiés objectivement par un but légitime, pour autant que les moyens d'atteindre ce but soient proportionnés et adéquats.

La justification d'une différence de traitement basée sur le handicap est possible quand il est démontré qu'aucune adaptation raisonnable ne peut être réalisée.

### c. action positive

À certaines conditions, les mesures de discrimination positive, qui visent à prévenir ou compenser les désavantages de critères protégés, ne constituent pas des discriminations prohibées. Ces mesures d'action positive ont pour but de garantir la pleine égalité dans la pratique. Une mesure d'action positive ne peut être réalisée qu'en respect des conditions suivantes:

- il doit exister une inégalité manifeste;
- la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;
- la mesure d'action positive doit être de nature temporaire et doit disparaître une fois l'objectif visé atteint;
- la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

Dès le moment où ces conditions ne sont pas remplies, il est donc question de discrimination, ce qui est évidemment interdit.

L'action positive est donc une exception à l'interdiction de la discrimination.

Les situations et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être prise doivent être déterminées par arrêté royal. Le 1er mars 2019, un arrêté royal a été publié au Moniteur belge et il détermine les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive (un plan d'action positive) peut être prise (AR du 11 février 2019 déterminant les conditions d'une action positive (MB du 1er mars 2019) )). L'AR est entré en vigueur le 11 mars 2019.

#### i) qui peut établir des plans d'action positive?

Des plans d'action positive peuvent être établis au niveau sectoriel, par les commissions paritaires, et au niveau de l'entreprise, par les entreprises.
L'action positive peut être entreprise à n'importe quel stade de la relation de travail dans les branches industrielles et dans les entreprises du secteur privé.

#### ii) quelles informations le plan d'action positive doit-il contenir?

Le plan d'action positive doit contenir les informations suivantes:

- démontrer l'existence d'une inégalité manifeste ;
- la description de l'objectif et l'effet concret de l'action positive;
  L'action positive peut par exemple prendre la forme d'une campagne de recrutement pour groupes cibles spécifiques ou de la promotion ciblée de postes vacants auprès de groupes cibles spécifiques.
- la durée prévue de l'action positive (maximum trois ans);
- le contrôle de proportionnalité: les mesures doivent être appropriées et indispensables pour atteindre l'objectif poursuivi;
- la garantie que les droits des autres ne sont pas limités inutilement.

#### iii) comment le plan d'action positive doit-il être établi?

Le plan d'action positive est en principe établi par la CCT ou par l'acte d'adhésion. Lorsque le plan d'action positive est établi par acte d'adhésion, l'entreprise doit utiliser un modèle obligatoire. Le modèle obligatoire est annexé à l'arrêté royal du 11 février 2019.
L'entreprise doit suivre une procédure spécifique pour établir l'acte d'adhésion. Il s'agit de la même procédure que celle à suivre pour établir le règlement de travail en cas d'absence de comité d'entreprise dans l'entreprise. Les travailleurs peuvent donc formuler des commentaires sur le projet d'acte d'adhésion déterminant les conditions des actions positives.
Le plan d'action positive doit être soumis à l'approbation du ministre de l'Emploi.
Si le plan d'action positive est approuvé par le ministre de l'Emploi, il est considéré comme conforme à la législation anti-discrimination.

L'arrêté royal stipule que les entreprises peuvent également mettre en œuvre des actions positives autrement que par le biais d'une CCT ou d'un acte d'adhésion. Dans

ce cas, le plan peut être communiqué au ministre de l'Emploi pour information. En l'espèce, il n'existe aucune certitude juridique quant à la conformité des actions positives avec la législation anti-discrimination. L'adoption du plan d'action positive par CCT ou par acte d'adhésion est donc également préférable.

### d. différences de traitement imposées par la législation

Les différences de traitement imposées par une législation spécifique exigeant qu'une différence soit faite entre certains groupes ne représente pas une discrimination en soi. Estimer le contraire induirait que l'on se rend coupable de discrimination par le simple fait d'appliquer la législation.

## E. la charge de la preuve

À noter qu'il revient à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas de discrimination quand un travailleur qui s'estime victime d'une discrimination (ou une organisation représentative des travailleurs ou des employeurs, ou encore le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme) invoque des faits qui laissent supposer l'existence d'une discrimination sur la base de l'un des critères protégés.

Les faits qui laissent présumer une discrimination directe basée sur l'un des critères protégés sont par exemple:
- les données qui semblent indiquer un modèle de traitement désavantageux à l'égard de personnes caractérisées par l'un des critères protégés;
- les données qui semblent indiquer que la personne qui s'estime victime de discrimination est traitée de façon plus désavantageuse qu'une personne de référence dans une situation comparable.

Les faits qui laissent présumer une discrimination indirecte basée sur l'un des critères protégés sont par exemple:
- les statistiques globales sur la situation du groupe auquel appartient la victime supposée ou des faits de notoriété publique;
- l'utilisation d'un critère de différence de traitement intrinsèquement suspect;
- du matériel statistique élémentaire qui semble indiquer un traitement désavantageux.

La charge de la preuve ne repose donc pas entièrement sur le travailleur. Dans le cas d'une discrimination directe, un travailleur doit établir en premier qu'il a été traité de façon plus défavorable qu'une personne de référence qui se trouve dans une situation comparable alors que l'employeur doit ensuite démontrer qu'il n'est pas question de discrimination.

Il ressort de la jurisprudence belge que les juges du fond sont souvent sévères quant à cette charge de preuve dans le chef du travailleur. Dans cette optique, les tribunaux estiment souvent qu'il faut établir une différence entre les faits (éléments objectifs), d'une part et les avis, perceptions, évaluations et autres éléments subjectifs, d'autre part. Le travailleur qui prétend être victime d'une discrimination, doit rapporter les faits auxquels il fait référence d'une façon objective dans un laps de temps concret.

exemple
La Cour du travail d'Anvers a jugé qu'une travailleuse qui prétendait être discriminée par rapport à deux collègues masculins (avec plus d'ancienneté), car elle avait été engagée à un degré de fonction moins élevé et bénéficiait d'un barème salarial bien plus faible, ne pouvait présumer dans ce cas concret de l'existence d'une discrimination sur la base d'un des critères protégés. En tant que travailleur, on peut accuser l'employeur d'infraction à la législation anti-discrimination, mais en soi, il ne suffit pas de simplement poser une telle accusation en guise de preuve de la réalité, selon la Cour du travail (Cour du travail Anvers 23 juin 2009, Limb. Rechtsl. 2010, 35).

exemple

Le simple fait qu'un contrat de travail à durée déterminée ne soit pas renouvelé pendant la grossesse d'une travailleuse n'est en soi pas suffisant pour créer un soupçon de discrimination et de faire tourner la charge de la preuve. La travailleuse doit d'abord elle-même démontrer qu'il est clairement question d'une pratique discriminatoire (Tribunal du travail Nivelles 14 septembre 2006, Chron. Dr. soc. 2008, 31).

exemple

Dans un arrêt de la Cour du Travail de Bruxelles du 10 février 2015, il a été jugé que la correspondance interne d'une entreprise, par e-mail, dont l'obtention des preuves n'a jamais été mise en discussion, suffit pour constater la discrimination.
Dans cette affaire spécifique, un code spécifique 'BBB' a été utilisé lorsque les clients ne souhaitaient pas d'allochtones comme travailleurs intérimaires. D'après la Cour du Travail, on ne peut déduire de cette pratique qu'il s'agissait d'une pratique courante de l'agence d'intérim, néanmoins cela importe peu pour l'issue de l'affaire, étant donné que l'entreprise est aussi responsable des erreurs de ses préposés.

## F. l'appareil des sanctions

Plusieurs sanctions qu'il ne faut pas sous-estimer sont liées à l'interdiction de discrimination prévue par la Loi générale anti-discrimination, la Loi contre la discrimination entre les femmes et les hommes et la Loi anti-racisme.

### a. la sanction de la nullité

Sont nulles de plein droit et sont donc censées ne pas exister les clauses d'un contrat contraires à la loi. La discrimination est abolie, la « victime » peut donc exiger les avantages de la personne « favorisée ». Les clauses qui détermineraient qu'une ou plusieurs parties contractantes renonceraient par avance aux droits garantis par la loi sont également nulles.

### b. une indemnisation

La victime d'une discrimination, les organisations représentatives des travailleurs ou des employeurs et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme peuvent introduire une demande d'indemnisation. La victime peut choisir un montant forfaitaire ou une somme correspondant au dommage qu'elle a réellement subi. Dans ce dernier cas, elle doit prouver l'étendue du préjudice.

L'indemnité forfaitaire du préjudice moral et matériel s'élève à 6 mois de salaire brut, à moins que le traitement litigieux ait pu être adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire est limitée à trois mois.

Les indemnités forfaitaires du préjudice moral, si le préjudice matériel peut être réparé, s'élèvent à 650 ou 1.300 euros.

### c. action en cessation

La victime d'une discrimination, les organisations représentatives des travailleurs ou des employeurs, certains groupements d'intérêts et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme peuvent s'adresser au président du tribunal du travail pour essayer d'obtenir par le biais d'une procédure comme en référé un ordre de cessation d'une pratique discriminatoire. Si le président du tribunal du travail estime qu'il est effectivement question d'une action discriminatoire, une astreinte peut être infligée à l'employeur pour tout jour où la pratique blâmable se poursuivrait.

exemple
La Cour du Travail de Bruxelles a jugé qu'une travailleuse menacée de licenciement en raison de sa ferme volonté de porter un foulard islamique peut intenter une action en référé.

### d. protection contre le licenciement ou d'autres mesures préjudiciables

Si quelqu'un dépose une plainte pour cause d'infraction à la loi anti-discrimination, cette personne ou la personne en faveur de laquelle elle introduit sa plainte est protégée contre les mesures de représailles adoptées en raison de cette plainte. L'employeur ne peut prendre aucune mesure préjudiciable à l'égard de cette personne, sauf pour des raisons étrangères à la plainte. Les témoins bénéficient de la même protection.
Il s'agit de plaintes ou d'actions en justice introduites par le travailleur, l'inspection sociale, un groupement d'intérêts ou le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme auprès de l'entreprise qui emploie la victime ou contre elle.

Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée (licenciement, modification unilatérale des conditions de travail...) dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à cet employeur de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte. Lorsqu'une action en justice a été introduite, ce délai est prolongé de 3 mois suivant le jour où la décision est intervenue.

En définitive, (dans certaines situations, seulement après une demande du travailleur de le reprendre en service ou de bénéficier à nouveau des mêmes conditions), le travailleur qui est victime d'une mesure de représailles peut obtenir, en plus de son indemnité de licenciement, une indemnité de protection supplémentaire de 6 mois de salaire ou une indemnisation plus élevée qui correspond au préjudice réellement subi.

### e. sanctions pénales

La discrimination fondée sur la race dans les relations de travail et le fait d'enjoindre de pratiquer une discrimination sont punissables. Le terme de discrimination comprend:
la discrimination directe ou indirecte intentionnelle, l'ordre donné de discriminer, l'intimidation ou le refus de procéder à des aménagements raisonnables pour une personne handicapée. En théorie, des amendes pénales et des peines de prison peuvent être prononcées. En pratique, ces sanctions pénales ne sont pas (encore) appliquées dans les relations de travail.

### f. affichage

Le président du tribunal peut intimer l'ordre de faire afficher sa décision pendant un certain temps, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'entreprise du contrevenant, et de faire publier son jugement dans des journaux ou de toute autre manière. Les frais sont toujours supportés par le contrevenant.

### g. conclusion pratique

Il faut reconnaître que tant la législation sur le harcèlement que les lois visant à lutter contre les discriminations ont le mérite de s'en prendre à des pratiques blâmables.

Par ailleurs, nous ne pouvons pas nier que si ces législations font l'objet d'une très large interprétation, cela conduirait inévitablement à rendre les relations de travail beaucoup plus difficiles. En partie à cause de la charge de la preuve, qui repose très vite sur les épaules de l'employeur, des décisions quotidiennes en GRH peuvent être régulièrement contestées. L'objectif ne peut être de voir le juge contrôler tous les actes courants de la GRH et de lui demander de trancher. Cela deviendrait invivable pour chacun.

Concrètement, il devient de plus en plus important pour l'employeur d'appliquer une politique RH transparente, basée sur des critères objectifs.

Il faut désormais attendre l'évolution de la jurisprudence dans les prochaines années. Jurisprudence qui n'est pas particulièrement étoffée dans cette matière plutôt neuve.

# 07 déstresser crédit-temps et congés thématiques.

## introduction

Parvenir à concilier vie professionnelle et vie privée reste un sujet brûlant. Le législateur et les partenaires sociaux ont mis en place différents systèmes qui facilitent la conciliation de la vie privée (enfants, soins à des membres de la famille malades, ralentir le rythme à un certain âge, suivre des formations ou autres raisons) avec la vie professionnelle. Ci-après, nous abordons les modifications apportées au crédit-temps et aux congés thématiques: congés palliatifs, congés pour soins d'un proche ou d'un membre de la famille gravement malade et congé parental.

# 01 crédit-temps, diminution de carrière et fins de carrière:

En matière de crédit-temps, il y a lieu de faire une distinction entre;

- d'une part, le droit au crédit-temps: on entend par là, le droit de s'absenter au travail. Les conditions du droit au crédit-temps sont régies par la CCT n° 103 du CNT;
- d'autre part, le droit à l'allocation de l'ONEM lorsqu'un travailleur prend un crédit-temps. Les conditions du droit à l'allocation sont fixées dans l'A.R. du 12 décembre 2001, qui a fait l'objet d'une modification en profondeur depuis le 1er janvier 2015. Les travailleurs peuvent utiliser le nouvel outil break@work de l'ONEM pour calculer rapidement combien de crédit-temps ou d'interruption de carrière ils peuvent encore obtenir avec le montant des allocations. Cet outil est consultable sur le site web www.breakatwork.be de l'ONEM.

De par les modifications apportées depuis le 1er janvier 2015, il existait un grand décalage entre l'A.R. du 12 décembre 2001 concernant l'octroi des allocations d'interruption et la CCT n° 103 parce qu'elle n'avait pas encore été adaptée. La CCT n° 103ter du 20 décembre 2016 adaptant la CCT n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière a apporté du changement à ce niveau.

Dans la section suivante, nous abordons dès lors les dispositions de cette CCT et le droit à l'allocation d'interruption y afférent, tel qu'il est défini dans l'A.R. du 12 décembre 2001.

## A. le champ d'application

La CCT n° 103 s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail avec leur employeur.

Il s'agit ici notamment des travailleurs du secteur privé, des contractuels non subventionnés de l'enseignement libre, des travailleurs des sociétés régionales et locales de transport public.

Le secteur public, et donc notamment l'État fédéral, les communautés et les régions, les administrations provinciales et locales, les entreprises publiques autonomes (comme la Poste et la SNCB), n'entrent pas dans le champ d'application de cette CCT. Ces services publics restent soumis à la réglementation générale sur l'interruption de carrière telle qu'elle est fixée dans la loi de redressement du 22 janvier 1985 et à leurs propres dispositions réglementaires.

– Aux personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

Les apprentis (sous contrat d'apprentissage industriel ou sous contrat des classes moyennes, de même que ceux qui sont employés dans le cadre d'une convention de premier emploi) sont explicitement exclus du champ d'application de la CCT n° 103. En outre, la CCT n° 103 prévoit la possibilité pour la commission paritaire ou l'entreprise d'exclure, par CCT, certaines catégories de personnel de son champ d'application. La CCT n° 103 donne ici l'exemple de travailleurs qui occupent une fonction dirigeante ou un poste de confiance et qui ne sont pas soumis à toutes les dispositions en matière de temps de travail de la loi sur le travail. D'autres catégories peuvent également être exclues du champ d'application.

Le crédit-temps est en principe un droit pour le travailleur. Dès qu'il remplit les conditions nécessaires, il peut exercer ce droit. L'autorisation de l'employeur n'est donc pas requise.
La situation est cependant différente dans les petites entreprises. Dans les sociétés qui employaient 10 personnes au maximum au 30 juin de l'année précédente, le travailleur ne peut pas exercer son droit en toute liberté. Il doit obtenir l'accord explicite de son employeur. Pour ces travailleurs, le crédit-temps n'est donc pas un « droit absolu ».

## B. trois formes

On peut faire la distinction entre trois formes de crédit-temps qui seront abordées ici séparément:
– le crédit-temps sans motif;
– le crédit-temps avec motif;
– la fin de carrière.

### a. crédit-temps sans motif

Le droit au crédit-temps sans motif a été supprimé par la CCT n° 103ter.

### b. crédit-temps avec motif

#### le droit au crédit-temps

Les travailleurs ont droit à un crédit-temps avec motif de maximum 51 mois pour un des motifs suivants:
– prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans. Ce crédit-temps doit être pris par périodes minimales de 3 mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps, et par périodes minimales de 6 mois lorsqu'il s'agit de crédit-temps à 1/5e temps. Le crédit-temps doit débuter avant que l'enfant atteigne 8 ans;

- la dispense de soins palliatifs. Le crédit-temps doit être pris par périodes minimales d'un mois et peut être prolongé d'un mois par patient. On applique la même définition que pour les congés thématiques;
- l'assistance ou les soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, jusqu'au 2e degré. Ce crédit-temps doit être pris par périodes minimales d'un mois et avec une période maximale de 3 mois.
- prendre soin de leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans. Ce crédit-temps doit être pris par périodes minimales d'au moins 3 mois, lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps et par périodes minimales de 6 mois, lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à 1/5e temps;
- l'assistance ou les soins à leur enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade faisant partie du ménage. Ce crédit temps doit être pris par périodes minimales d'un mois avec une période maximale de 3 mois.

Les travailleurs ont droit à un crédit-temps avec motif pour suivre une formation de maximum 36 mois.

Suivre une formation. Ce crédit-temps doit être pris par périodes minimales de 3 mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps, et par périodes minimales de 6 mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à 1/5e temps. La formation doit être reconnue par les Communautés ou par le secteur ou il doit s'agir d'une formation dispensée dans un Centre d'éducation de base ou une formation axée sur l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat d'enseignement secondaire.

attention !
Les crédits-temps avec motif ne sont pas cumulables entre eux et sont donc tous imputés.

Le droit complémentaire à 36 ou 51 mois n'est pas imputé proportionnellement en cas de prise du crédit-temps selon la formule à temps partiel.

Le travailleur doit avoir une ancienneté de 2 ans au service de l'employeur. Cette dernière condition ne s'applique pas si le crédit-temps est pris immédiatement après avoir épuisé le congé parental pour tous les enfants y donnant droit.

### Le droit à l'allocation pour un crédit-temps avec motif

Pour le crédit-temps visant à suivre une formation reconnue, le travailleur a droit à une allocation pendant au maximum 36 mois.

Pour les 5 autres motifs, le travailleur a droit à l'allocation pendant au maximum 51 mois en vertu de l'A.R. relatif aux allocations.

Le montant de l'allocation figure sur le site web de l'ONEM.

## c. fins de carrière

### le droit au crédit-temps

Les travailleurs âgés ont droit à une réglementation particulière de crédit-temps leur octroyant des allocations majorées. Ils peuvent bénéficier d'un crédit-temps à mi-temps ou à 1/5e temps sans durée maximale.

Les travailleurs de 55 ans ou plus ont droit, sans durée maximale, à:
- Une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou de 2 demi-journées sur la même durée pour autant qu'ils soient occupés sous un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus. Ce droit est exercé par période de 6 mois minimum;
- Une diminution des prestations de travail sous la forme d'une réduction des prestations à mi-temps. Ce droit doit être exercé par périodes de 3 mois au minimum.

L'âge de 55 ans est ramené à 50 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et qui, de manière cumulative, satisfont aux conditions suivantes:
- antérieurement, le travailleur a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes;
- ce métier lourd figure sur la liste des métiers en pénurie établie par le Ministre de l'Emploi.

L'âge de 55 ans est également abaissé à 50 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail jusqu'à 1/5e et qui satisfont à l'une des conditions suivantes:
- soit antérieurement, le travailleur a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes;
- soit justifier de 28 ans de carrière, à condition que cette possibilité de crédit-temps soit prévue dans une CCT sectorielle.

L'âge de 55 ans peut également être ramené à 50 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail pendant une période où l'entreprise est reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration. Ce type de crédit-temps doit être pris par période minimale de trois mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à mi-temps et par période minimale de six mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de carrière de 1/5e.

Pour avoir droit à un crédit-temps dans le cadre de la fin de carrière, le travailleur doit compter 2 ans de service auprès de l'employeur et une carrière professionnelle de 25 ans, ou de 28 ans pour un crédit-temps de 1/5e à partir de 50 ans pour les travailleurs ayant une longue carrière.

### le droit à des allocations de crédit-temps pour les emplois de fin de carrière

Depuis le 1er janvier 2015, le droit aux allocations est exclusivement accordé aux travailleurs âgés d'au moins 60 ans au début de leur crédit-temps et à condition qu'ils aient 25 années d'ancienneté en tant que travailleurs salariés au moment de leur demande écrite à l'employeur.

Cet âge de 60 ans est ramené à 55 ans pour les travailleurs qui remplissent une des conditions suivantes:
- à la date du début du crédit-temps, l'employeur est reconnu comme entreprise en restructuration ou comme entreprise en difficulté, pour autant que les conditions suivantes soient remplies cumulativement:
  - l'entreprise inscrit sa demande de reconnaissance dans un plan de restructuration et démontre que des licenciements ont été évités;
  - l'entreprise démontre lors de sa demande de reconnaissance que cette démarche a réduit le nombre de travailleurs qui passent au régime de chômage avec complément d'entreprise;
  - le ministre a expressément mentionné dans la décision de reconnaissance que ces conditions sont remplies;
- à la date de la demande écrite adressée à l'employeur, le travailleur a une carrière professionnelle de 35 ans en qualité de salarié.
- au moment de la demande écrite adressée à l'employeur, le travailleur a exercé un métier pénible (travail en équipes alternées, travail en services interrompus et travail de nuit):
  - soit, durant au moins 5 années au cours des 10 années précédentes;
  - soit, durant au moins 7 années au cours des 15 années précédentes:
- au moment de la demande écrite adressée à l'employeur, le travailleur a travaillé au moins 20 années dans un régime de travail de nuit;
- il a travaillé dans le secteur de la construction et dispose d'un certificat médical confirmant qu'il n'est plus apte à poursuivre son activité professionnelle.

Cet âge de 60 ans est ramené à 55 ans pour les travailleurs qui remplissent une des conditions suivantes:
– 56 ans à partir du 1er janvier 2016;
– 57 ans à partir du 1er janvier 2017;
– 58 ans à partir du 1er janvier 2018;
– 60 ans à partir du 1er janvier 2019.

Dans la législation, la possibilité est offerte au Conseil national du travail de déroger provisoirement à cette majoration progressive de la limite d'âge en prévoyant une limite d'âge inférieure, sans qu'elle puisse être inférieure à 55 ans.

Pour les années 2017 et 2018, le Conseil national du travail a de nouveau profité de cette possibilité via la CCT n° 127 du 21 mars 2017 afin de maintenir cette limite d'âge à 55 ans. Avant que les travailleurs ayant une longue carrière et les travailleurs ayant un

métier pénible puissent faire appel à cette limite d'âge abaissée, il est requis qu'une CCT rendue obligatoire par Arrêté royal soit conclue par la commission paritaire du secteur, dans laquelle il est expressément confirmé que cette limite d'âge abaissée peut être utilisée. Avant que les travailleurs d'une entreprise en restructuration et d'une entreprise en difficulté puisse faire appel à cette limite d'âge abaissée, il est requis que ces entreprises concluent une convention collective de travail dans laquelle elles confirment expressément l'utilisation de cette possibilité.

Récemment, il y a eu aussi le système des pistes d'atterrissage dites douces, qui tombe en dehors des congés thématiques. C'est la possibilité pour un travailleur âgé de 58 ans ou plus de passer à un travail moins contraignant en concertation avec l'employeur. La perte de revenu n'est alors pas compensée par une allocation supplémentaire de l'Office national de l'emploi, mais par une intervention soit de l'employeur, soit du Fonds de Sécurité d'Existence du secteur concerné. Bien qu'il ait été déterminé au préalable que cette allocation ne pouvait être octroyée que par une CCT ou par une modification du règlement de travail, elle peut également être déterminée depuis début 2019 dans un contrat de travail individuel écrit.

### d. dispositions communes

Dans le cas où les travailleurs sont occupés à un travail en équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus, la commission paritaire ou l'entreprise déterminera par CCT les règles et modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou d'un régime équivalent.

Il est en effet possible de fixer un régime similaire, à concurrence d'un jour ou de 2 demi-journées par semaine, sur une période de 12 mois maximum, dans une CCT sectorielle ou au niveau de l'entreprise. En l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise, ce système dérogatoire peut être introduit par le biais du règlement de travail, mais il requiert alors également un accord mutuel écrit et individuel entre le travailleur et l'employeur.

Cet assouplissement est destiné à mieux concilier les nécessités de l'organisation du travail et les besoins des travailleurs en matière d'équilibre entre leur vie de famille et leur occupation professionnelle.

## C. procédure

### a. la procédure de demande auprès de l'employeur

Le travailleur qui souhaite bénéficier d'une des formes de crédit-temps doit introduire une demande écrite auprès de son employeur dans un délai de 3 ou 6 mois selon que l'employeur compte plus de 20 travailleurs ou au maximum 20 travailleurs. Ces délais sont fixes mais peuvent être écourtés d'un commun accord. Les mêmes délais s'appliquent pour la demande de prolongation du crédit-temps ou de la diminution de carrière ou du passage dans une autre forme.

Le délai de 3 ou 6 mois est réduit à 2 semaines si le travailleur souhaite exercer son droit au crédit-temps avec motif sans interruption de carrière après avoir épuisé ses droits au congé palliatif.

Pour déterminer si une entreprise compte plus de 20 personnes ou non, il faut prendre en considération le nombre de travailleurs occupés au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle la demande est faite. La notion d'entreprise recouvre celle d'entité juridique.

La notification se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception.

L'avertissement comporte d'une part un écrit par lequel le salarié fait savoir qu'il veut exercer son droit au crédit-temps et d'autre part, une attestation de l'ONEM qui établit dans quelle mesure le salarié peut exercer son droit ou tout autre justificatif exigé.

L'écrit doit mentionner la forme souhaitée de crédit-temps ou de diminution de carrière, de même que la façon d'organiser l'exercice de ce droit. Par exemple, un salarié qui veut prendre une diminution de carrière d'un cinquième doit proposer concrètement le jour où il souhaite rester chez lui. L'écrit doit aussi préciser la date de prise de cours souhaitée ainsi que la durée de l'exercice du droit. Enfin, il doit contenir tous les éléments nécessaires à l'application du mécanisme de préférence et de planification.

Au plus tard le dernier jour du mois qui suit le mois où est intervenue la notification, l'employeur et le travailleur sont tenus de conclure un accord sur les modalités de l'interruption ou de la diminution de carrière.

En cas de problèmes individuels, une procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application. Le commentaire de la CCT n° 103 précise qu'il s'agit d'une plainte adressée à la délégation syndicale ou au bureau de conciliation de la commission paritaire. Bien entendu, les deux parties ont toujours la possibilité de s'adresser au tribunal du travail.

### b. la procédure de demande auprès de l'ONEM

La demande d'allocation de crédit-temps doit être introduite auprès de l'ONEM en téléchargeant les formulaires disponibles sur le site web de l'ONEM.

Désormais, les employeurs et les travailleurs du secteur privé peuvent introduire la demande par voie électronique sur le portail de la sécurité sociale (www.socialsecurity.be).

Les employeurs et les travailleurs du secteur privé peuvent également introduire la demande de crédit-temps dans le cadre du régime général et des fins de carrière par voie électronique sur le portail de la sécurité sociale (www.socialsecurity.be).

La demande électronique de l'employeur doit être introduite préalablement à celle du travailleur. Le travailleur peut par la suite compléter sa partie, après identification via la carte d'identité électronique (eID).

Le salarié peut aussi compléter sa demande électronique directement sur le document PDF créé par l'application et envoyer ce document par la poste au bureau du chômage dont il dépend.

À la fin de la demande électronique partie travailleur, toutes les données communiquées sont enregistrées dans un document PDF global qui sert d'accusé de réception. Ce PDF est envoyé à l'eBox du travailleur (la boîte aux lettres électronique sécurisée de chaque citoyen, disponible sur www.mysocialsecurity.be ). Quant aux données, elles sont envoyées pour traitement et décision à la base de données de l'ONEM.

La décision (formulaire C62) de l'ONEM relative à la demande de crédit-temps ou de congé thématique arrive aussi dans l'eBox du travailleur.

Les règles dérogatoires pour les régimes de fin de carrière à partir de 50 ans et les cas où l'employeur ou un fonds sectoriel paie une indemnité complémentaire aux travailleurs d'au moins 45 ans ne peuvent pas faire l'objet d'une demande par ce service en ligne.

### c. report de l'exercice du droit

À certaines conditions, l'employeur a la possibilité de reporter l'exercice du droit au crédit-temps.

Ce report ne peut être invoqué que pour des raisons internes ou externes impératives. Sont considérés comme des raisons impératives les besoins d'organisation, la continuité et les possibilités réelles de remplacement.

Le conseil d'entreprise peut clarifier ces raisons pour l'entreprise pour permettre à l'employeur de les invoquer, mais il ne s'agit pas d'une obligation.

L'employeur doit invoquer le report dans le mois qui suit la notification écrite. Ce report ne peut pas durer plus de 6 mois. Ces 6 mois commencent à courir le jour où ce droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière aurait été exercé en l'absence de report. L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur un délai plus long ou plus court.

exemple
Un salarié demande le 1er juin 2015 un crédit-temps pour un an, débutant le 1er septembre 2015. L'employeur doit invoquer son droit au report au plus tard le 1er juillet s'il souhaite en faire usage. Le report commencera le 1er septembre et produira son effet jusqu'au 1er mars 2016, date à partir de laquelle le salarié pourra exercer son droit au crédit-temps.

L'employeur peut reporter pendant 12 mois au maximum l'exercice du droit à la diminution de carrière d'un cinquième des travailleurs de 55 ans et plus qui exercent une fonction clé. L'employeur est tenu de motiver ce report.

À titre d'exemple de motivation, la CCT cite le fait que le salarié exerce un rôle à ce point important au sein de l'entreprise que son absence mettrait en péril l'organisation du travail de l'entreprise et que, pour cette absence, aucune solution ne peut être trouvée par déplacement de personnel ou mutation interne.

La notion de fonction clé peut être précisée par une CCT conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou, à défaut de délégation syndicale, par le biais du règlement de travail.

### d. retrait ou modification

Sous certaines conditions, l'employeur est autorisé à retirer ou modifier l'exercice du droit au crédit-temps de 1/5. Les motifs (par exemple un collègue malade ou un accroissement exceptionnel du travail) sont définis par le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, par concertation entre l'employeur et la délégation syndicale. En l'absence d'un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndicale, ces motifs sont précisés dans le règlement de travail.

### e. mécanisme de préférence et de planification – seuil des 5%

Pour éviter que tous les travailleurs n'exercent leur droit au crédit-temps en même temps, il a été fixé un nombre maximal d'absents, en l'espèce 5% des travailleurs de l'entreprise. Les autres travailleurs conservent leur droit au crédit-temps et à la diminution de carrière: seul l'exercice de ce droit est reporté dans le temps.

L'employeur a donc la garantie que le fonctionnement quotidien de l'entreprise et la continuité de l'organisation du travail ne seront pas compromis.

Lorsque plus de 5% des travailleurs exercent ou exerceront en même temps dans l'entreprise ou au niveau d'un service le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à l'interruption de carrière de l'ancienne réglementation, un nouveau demandeur ne pourra pas exercer son droit immédiatement. Il devra attendre son tour dans le cadre d'un mécanisme de préférence et de planification des absences.

#### comment le seuil des 5% est-il calculé?

Le nombre total des travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil des 5% correspond au nombre de travailleurs occupés par un contrat de travail dans l'entreprise ou le service le 30 juin de l'année précédant celle pendant laquelle les droits sont exercés simultanément.

Par la notion d'entreprise, il faut comprendre l'unité technique d'exploitation, au sens de la loi sur l'organisation des entreprises du 20 septembre 1948.

Le « service » est défini en fonction des caractéristiques de l'entreprise et de son organisation. Ceci, afin de ne pas seulement limiter le nombre d'absents dans l'entreprise tout entière mais aussi pour éviter que les absents puissent se concentrer dans un service particulier.

Le nombre de travailleurs est calculé par unité, pas en équivalents temps plein. Les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient de la

diminution de carrière d'un cinquième doivent être soustraits du nombre total de salariés. Le mécanisme entre en action dès que 5% du total des salariés, comptés en unités, exercent ou souhaitent exercer leurs droits en même temps.

Les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient de la diminution de carrière d'un cinquième ne sont pas non plus pris en considération dans le calcul du seuil.

Le seuil de 5% est augmenté d'une unité par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise. Lors de l'application du mécanisme de préférence ou de planification, cette unité ou ces unités sont accordées en priorité aux travailleurs de 50 ans et plus qui souhaitent exercer leur droit à la fin de carrière. Pour le calcul de ces unités supplémentaires, les travailleurs de 55 ans et plus qui bénéficient de la diminution de carrière d'un cinquième ne sont pas pris en considération.

exemple

Le 30 juin qui précède l'année de la demande, un employeur compte 500 salariés dont 32 ont 50 ans ou plus. Le seuil devra donc être augmenté de 3 unités puisqu'il y a 3 tranches de 10 salariés de 50 ans ou plus. Le seuil s'élève donc au total à 28, soit 25 (5% de 500) + 3.

Les salariés suivants sont pris en considération pour le calcul du seuil de 5%:

- les travailleurs qui bénéficient ou souhaitent bénéficier du crédit-temps, de la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps;
- les travailleurs qui bénéficient d'une interruption de carrière en vertu de l'ancien régime;
- les travailleurs âgés de 50 à 54 ans inclus qui ont diminué leur carrière d'un cinquième et les travailleurs de 50 ans ou plus qui ont diminué leurs prestations jusqu'à un mi-temps sont inclus dans le calcul du seuil pendant 5 ans. Par la suite, ils ne le sont plus.

Les salariés suivants ne sont pas intégrés dans le calcul du seuil:

- les travailleurs qui exercent leur droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la diminution de leurs prestations à mi-temps sans interruption après avoir épuisé leur droit au congé dans le cadre des soins palliatifs ou pour assister ou donner des soins à un membre de leur ménage ou de leur famille gravement malade ne sont pas pris en compte pendant les 6 premiers mois. Ces travailleurs qui ont pris tous les congés possibles pour s'occuper d'un proche malade et qui prennent immédiatement une année de crédit-temps n'interviennent pas dans le calcul du seuil pendant les 6 premiers mois. Par le reste de la période, ils le seront cependant;
- les travailleurs de 55 ans ou plus qui exercent leur droit à la diminution de carrière d'un cinquième ou qui en ont demandé l'exercice.

Le seuil des 5% peut en outre être modifié comme suit:

- par une CCT au niveau de la commission paritaire;
- par une CCT ou par le règlement du travail au niveau de l'entreprise (à moins que cette possibilité ne soit exclue au niveau de la commission paritaire).

De nombreux secteurs et entreprises ont déjà fait usage de cette possibilité. Les modifications peuvent se traduire autant par un durcissement que par un assouplissement.

quand applique-t-on le seuil des 5%?

Le seuil des 5% est appliqué au terme de chaque mois. Si celui-ci est franchi, l'exercice effectif du droit de certains travailleurs est reporté.

### comment fonctionne le mécanisme de préférence et de planification?

Une fois que le seuil est franchi, il convient d'appliquer le mécanisme de préférence et de planification. Ce mécanisme est déterminé par le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, par voie de concertation entre l'employeur et la délégation syndicale. Si un tel règlement n'est pas pris, les règles suivantes s'appliquent:

- première priorité: les travailleurs exerçant le droit avec motif pour octroyer des soins palliatifs, apporter des soins à leur enfant handicapé jusqu'à 21 ans ou pour assister ou procurer des soins à un membre de la famille gravement malade, et ayant déjà épuisé leur droit aux congés thématiques;
- deuxième priorité: les ménages à 2 revenus ou les ménages monoparentaux avec des enfants de moins de 12 ans ou des enfants à naître (le cas échéant, il convient d'accorder la priorité selon le nombre d'enfants de moins de 12 ans et la durée de l'exercice du droit, cette priorité étant inversement proportionnelle à la durée);
- troisième priorité: les travailleurs de 50 ans et plus pour qui la première forme (diminution de carrière d'un cinquième) précède la seconde forme (réduction des prestations jusqu'à un mi-temps);
- quatrième priorité: les travailleurs en formation professionnelle.

Ce mécanisme de préférence et de planification s'applique au terme de chaque mois aux demandes pour lesquelles une notification écrite a été soumise au 15e jour de ce mois.

L'employeur doit, au plus tard le dernier jour du mois qui suit le mois au cours duquel la notification écrite est intervenue, informer le travailleur de la date à partir de laquelle il peut exercer le droit au crédit-temps. Dès que la date est communiquée, celle-ci ne peut plus être modifiée par la demande d'un autre travailleur introduite ultérieurement, même si cette nouvelle demande est en théorie prioritaire.

## D. garanties

La CCT n° 103 octroie au travailleur le droit de reprendre sa fonction au terme du crédit-temps ou, si ce n'est pas possible, d'occuper un emploi comparable ou équivalent.

De même, le travailleur est protégé contre le licenciement. Ce qui veut dire que l'employeur ne peut mettre fin au contrat de travail que pour motif grave ou une raison dont la nature et l'origine sont étrangères au crédit-temps. Cette protection contre le licenciement prend cours dès la notification écrite et au plus tôt 3 mois (lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs) et 6 mois (lorsqu'il en occupe 20 ou moins) avant la prise de cours souhaitée de la période de crédit-temps. La protection cesse 3 mois après la date de la fin de l'interruption ou de la diminution de carrière. L'interdiction de licenciement couvre par ailleurs la période du report éventuel.

Si l'employeur ne respecte pas cette protection, le travailleur a droit à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire, qui selon la jurisprudence en vigueur doit être calculée sur le salaire réel et non sur le salaire fictif à temps plein si les prestations étaient réduites d'un mi-temps ou de 1/5 avant le licenciement.

Dans un arrêt du 14 janvier 2008, la Cour de cassation a estimé qu'en cas de discussion sur les raisons du licenciement, c'est l'employeur qui doit apporter la preuve que le licenciement respecte les motivations légales et qu'il n'a rien à voir avec le crédit-temps. Donc, même si la CCT n° 103 ne le prévoit pas explicitement, la charge de la preuve repose sur l'employeur. Ce dernier doit s'assurer qu'il est en mesure de démontrer en suffisance que le licenciement du travailleur n'est pas lié au fait qu'il a pris un crédit-temps.

# 02 les congés thématiques

## A. introduction

Outre le crédit-temps prévu par la CCT n° 103, les travailleurs ont également droit, à certaines conditions, au congé palliatif, au congé pour l'assistance ou les soins procurés à un membre gravement malade de la famille ou au congé parental.

## B. congé pour soins palliatifs

### a. définition

Le congé palliatif est une forme spécifique d'interruption de carrière complète ou partielle qui permet au travailleur de suspendre ou de diminuer temporairement ses prestations pour donner des soins palliatifs.

Les soins palliatifs sont décrits comme toute forme d'assistance – en particulier médicale, sociale, administrative et psychologique – et de soins procurés aux personnes en phase terminale d'une maladie incurable. La définition concerne les « personnes ». Autrement dit, il ne doit pas s'agir de membres de la famille ou du ménage.

### b. forme

Le congé pour soins palliatifs peut être pris sous forme de suspension complète ou d'interruption de carrière partielle.

La suspension complète est accessible tant aux travailleurs à temps plein que ceux à temps partiel. Le congé palliatif partiel implique une réduction d'un cinquième ou de la moitié du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein et ne peut en principe être octroyé qu'aux travailleurs à temps plein. Les travailleurs soumis à un horaire aux 3/4 peuvent toutefois bénéficier d'une diminution de la moitié des heures.

Le congé palliatif n'est pas pris en compte dans la durée maximale du droit au crédit-temps.

### c. formalités, début et durée

En principe, dans le cadre d'un congé pour soins palliatifs, l'exécution du contrat de travail ne peut être suspendue plus d'un mois. Il n'y a pas d'exigence d'ancienneté. Si la personne à qui les soins palliatifs étaient prodigués décède pendant la période d'interruption, le travailleur n'est pas tenu de reprendre immédiatement le travail, mais peut maintenir son droit aux allocations jusqu'à la fin de la période.

La première période d'un mois peut être prolongée d'une seconde période de même durée. D'ailleurs, à l'occasion de cette transition, la forme du congé pour soins palliatifs peut également être modifiée.

Suite à la loi du 2 septembre 2018, le travailleur, en concertation avec son employeur, peut choisir d'étaler la réduction des prestations de travail sur une période d'un mois. Cette répartition des prestations est possible à condition que la moyenne des prestations réduites corresponde à la réduction autorisée du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein.

Il appartient au travailleur qui souhaite bénéficier du congé pour soins palliatifs de prouver que les circonstances justifient un tel congé. À cet effet, il remet à son employeur une attestation rédigée par le médecin traitant signalant que le travailleur s'est déclaré prêt à administrer des soins palliatifs. L'identité du patient ne peut y être mentionnée. La

réglementation n'exclut pas que plusieurs personnes, éventuellement dans la même entreprise, soignent le même malade. Un travailleur peut en outre faire usage de ce droit plus d'une fois pour assister différentes personnes.

Le congé pour soins palliatifs est un droit qui ne peut être refusé par l'employeur.

Le droit au congé pour soins palliatifs prend cours le premier jour de la semaine qui suit celle où le travailleur a délivré l'attestation à l'employeur. Ce droit peut s'exercer plus tôt si l'employeur marque son accord. Dans le cas d'une prolongation, la même procédure doit à nouveau être suivie.

### d. allocation

Pour compenser la baisse de ses revenus, le travailleur reçoit une allocation forfaitaire mensuelle de la part de l'ONEM. L'allocation doit être demandée à l'aide du formulaire C61 SV que l'on peut trouver sur le site Internet de l'ONEM. Le formulaire doit être introduit au plus tôt 6 mois avant la date de début de l'interruption et au plus tard 2 mois après la date de début. Les montants varient en fonction de l'âge du travailleur et de la forme de l'interruption. Ils peuvent être consultés sur le site web de l'ONEM.

### e. protection contre le licenciement

Le travailleur qui suspend ou diminue ses prestations de travail en vue de dispenser des soins palliatifs bénéficie d'une protection contre le licenciement qui débute au moment de la demande et s'achève 3 mois après la fin de la suspension ou de la réduction. L'employeur qui licencierait ce travailleur pendant la période de protection et qui ne peut démontrer que le licenciement est étranger à la demande du congé pour soins palliatifs ne devra pas seulement payer l'indemnité de rupture normale, mais devra acquitter en plus une indemnité de protection supplémentaire correspondant à 6 mois de salaire, calculés sur la base d'un salaire temporaire si les prestations ont été réduites de 1/2 ou d'1/5e.

## C. congé pour l'assistance ou les soins procurés à un membre de la famille gravement malade

### a. définition

Le droit du travailleur de prodiguer assistance ou soins à une personne gravement malade est limité aux membres du ménage et de la famille. Le membre du ménage est toute personne cohabitant avec le travailleur. On entend par membre de la famille tout parent jusqu'au deuxième degré et tout allié jusqu'au premier degré. Si le travailleur est cohabitant légal, les parents et les enfants du partenaire sont également considérés comme des membres de la famille du travailleur depuis le 1er juin 2017.

La maladie grave est la maladie ou l'intervention médicale qualifiée comme telle par le médecin traitant. Le médecin doit à cet effet juger que toute forme d'assistance sociale, familiale, affective ou de soins équivalents est nécessaire pour le rétablissement. À cet égard, le travailleur est tenu de délivrer un certificat médical établi par le médecin traitant signalant que le travailleur s'est déclaré prêt à prodiguer assistance et soins au malade grave.

L'identité du patient ne peut pas être mentionnée sur le certificat médical. Depuis le 1er juin 2017, le certificat médical doit toutefois mentionner explicitement que le besoin de soins nécessite bel et bien une interruption de carrière à temps plein, une diminution des prestations de travail de moitié ou de 1/5e; dans ce cadre, il convient de tenir compte du soutien professionnel éventuel sur lequel la personne gravement malade peut déjà compter. Cette indication ne doit toutefois pas être reprise dans un certificat médical qui

est joint à une demande de suspension ou de diminution des prestations de travail en cas d'assistance ou de soins procurés à son propre enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade faisant partie du ménage.

### b. forme

Ce congé peut prendre la forme d'une suspension de carrière complète ou d'une interruption partielle. L'interruption complète pour assistance ou soins procurés à un membre de la famille gravement malade est accessible aux travailleurs à temps plein ainsi qu'à temps partiel. L'interruption partielle implique que les prestations de travail sont réduites à un cinquième ou à un mi-temps par rapport au nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein et n'est en principe accessible qu'aux travailleurs à temps plein. Les travailleurs occupés sous un régime d'au moins trois quarts temps peuvent cependant bénéficier de la réduction à un mi-temps.

La législation prévoit des règles particulières pour les PME comptant moins de 10 travailleurs au 30 juin de l'année calendrier qui précède l'année de la demande. Si l'employeur occupe moins de 10 travailleurs, la diminution de 1/2 ou d'1/5 dans le cadre de l'assistance médicale n'est pas un droit et l'accord de l'employeur est exigé.

### c. durée

Le droit à l'interruption de carrière est limité à maximum 12 mois pour une interruption de carrière complète et maximum 24 mois pour une interruption de carrière partielle (1/5 ou 1/2).

Ces plafonds sont doublés pour un travailleur isolé, c'est-à-dire un travailleur qui vit seul avec un ou plusieurs enfants dont il assure la responsabilité, en cas de maladie grave d'un enfant de 16 ans au maximum.

Le congé doit être pris par tranches de minimum un mois et maximum 3 mois. Sous certaines conditions, le travailleur peut, en accord avec son employeur, choisir d'étaler la réduction sur la période convenue.

Par AR, il peut également être décidé que le travailleur, en concertation avec son employeur, puisse choisir de scinder la réduction des prestations de travail en semaines.
Des règles particulières s'appliquent aux PME comptant 50 travailleurs et moins.

Les employeurs qui occupent au maximum 50 travailleurs, peuvent pour des raisons d'organisation refuser l'utilisation de ce droit à des travailleurs qui ont déjà bénéficié d'une interruption complète de 6 mois ou d'une interruption partielle de 12 mois dans le cadre de l'assistance médicale, sauf s'il s'agit de l'assistance médicale à un enfant du travailleur de moins de 16 ans dont le travailleur a seul la charge.

#### en pratique

La durée maximale pour une interruption complète ne peut être cumulée avec la durée de l'interruption partielle. Le travailleur peut par conséquent passer d'une interruption totale à une interruption partielle, mais il devra toutefois respecter la durée maximale de 12, 24 ou 48 mois.

Les périodes d'interruption de carrière dans ce cadre ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée maximale du crédit-temps dont on peut bénéficier sur l'ensemble de sa carrière.

### d. procédure

Le travailleur qui souhaite bénéficier de cette forme d'interruption ou de diminution de carrière doit préalablement en informer son employeur par écrit au moins 7 jours avant la date de début de l'interruption ou de la diminution des prestations, sauf si les parties conviennent par écrit d'un autre délai. Cette notification peut intervenir par la remise d'une lettre dont une copie est signée pour réception ou par lettre recommandée. La durée d'interruption de carrière souhaitée doit être mentionnée sur l'écrit. Il convient également d'y joindre l'attestation médicale précédemment visée. En plus du certificat médical du médecin traitant, le travailleur isolé doit produire à l'employeur la preuve de la composition de son ménage, délivrée par l'autorité communale, pour établir qu'il vit

effectivement au moment de sa demande avec un ou plusieurs enfants.

Dans les 2 jours ouvrables après réception de l'avertissement écrit, l'employeur peut reporter la date de début du congé pour des raisons inhérentes au fonctionnement de l'entreprise. Il doit avertir le travailleur de cette décision par un écrit mentionnant la raison et la durée du report. La durée du report est de 7 jours.

### e. allocation

Pour compenser la baisse de ses revenus, le travailleur perçoit une allocation forfaitaire mensuelle de la part de l'ONEM. L'allocation doit être demandée à l'aide du formulaire C61 SV que l'on peut trouver sur le site Internet de l'ONEM. Le formulaire doit être introduit au plus tôt 6 mois avant la date de début de l'interruption et au plus tard 2 mois après la date de début. Les montants varient en fonction de l'âge du travailleur et de la forme de l'interruption. Ils peuvent être consultés sur le site Web de l'ONEM.

### f. règles particulières en cas d'hospitalisation d'un enfant mineur gravement malade

Dans le cadre du congé pris pour assister ou donner des soins à un enfant mineur, pendant ou juste après l'hospitalisation de l'enfant en raison d'une maladie grave, il peut être dérogé à la règle fixant que ce congé doit être pris par périodes d'un mois au minimum. Dans ce cas, le travailleur peut suspendre complètement l'exécution de son contrat de travail pour une durée d'une semaine, renouvelable, dans le prolongement, pour une semaine supplémentaire.

Par « maladie grave », on entend chaque maladie ou intervention médicale qui est considérée comme telle par le médecin traitant de l'enfant gravement malade et pour laquelle le médecin traitant est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou mentale est nécessaire.

Cette possibilité est offerte:
- au travailleur qui est parent au premier degré de l'enfant gravement malade et qui cohabite avec lui;
- au travailleur qui cohabite avec l'enfant gravement malade et est chargé de son éducation quotidienne.

Lorsque ces travailleurs ne peuvent pas faire usage de cette possibilité, les travailleurs suivants peuvent utiliser cette possibilité:
- le travailleur qui est parent au premier degré de l'enfant gravement malade et qui ne cohabite pas avec lui;
- ou, lorsque ce dernier travailleur se trouve dans l'impossibilité de prendre ce congé, un membre de la famille jusqu'au deuxième degré de l'enfant.

Aucun refus ni report n'est possible dans le cadre de ce congé pour soins en raison de l'hospitalisation d'un enfant mineur gravement malade.

### g. protection contre le licenciement

Le travailleur qui interrompt ou réduit ses prestations de travail en vue d'un congé pour l'assistance ou les soins procurés à un membre de la famille gravement malade bénéficie d'une protection contre le licenciement qui débute au moment de la demande pour se terminer 3 mois après la fin de la suspension ou de la réduction.

L'employeur qui licencierait ce travailleur pendant la période de protection et qui ne pourrait démontrer que le licenciement est étranger à la demande du congé pour l'assistance ou les soins procurés à un membre de la famille devra non seulement payer l'indemnité de rupture normale, mais aussi payer une indemnité de protection supplémentaire correspondant à 6 mois de salaire, calculés sur la base du salaire partiel si les prestations ont été diminuées de 1/2 ou de 1/5e.

# D. congé parental

## a. définition

Tout travailleur a droit au congé parental:

- à la suite de la naissance de son enfant jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 12 ans;
- à la suite de l'adoption d'un enfant, pendant une période de 12 ans à dater de l'inscription de l'enfant comme membre de la famille dans le registre de la population ou le registre des étrangers de la commune où le travailleur est domicilié; jusqu'à l'âge de 21 ans si l'enfant est atteint d'un handicap mental ou physique de 66% au moins; ce droit peut également être accordé pour un enfant atteint d'une affection qui a pour conséquence un score de minimum 4 points dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation des allocations familiales ou qu'au moins 9 points soient attribués dans les trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation sur les allocations familiales.

### en pratique

Le congé parental est octroyé par enfant, de telle sorte que la mère comme le père peuvent en faire usage.

Il doit être satisfait à la condition du 12e ou du 21e anniversaire au plus tard pendant la période du congé parental. En d'autres termes: le congé parental doit débuter au plus tard le jour avant le 12e ou le 21e anniversaire. Concrètement, cette obligation implique que lorsque la durée totale du congé parental est fractionnée, la dernière période du congé doit commencer le dernier jour avant que l'âge de 12 ou 21 ans ne soit atteint.

Le 12e ou le 21e anniversaire peut être dépassé si le congé a été reporté à la demande de l'employeur et pour autant que la notification écrite requise soit intervenue.

## b. conditions d'ancienneté

Le travailleur ne peut exercer le droit au congé parental que si, pendant les 15 mois qui précèdent la notification écrite (voir ci-dessous), il a été lié pendant 12 mois à l'employeur par un contrat de travail. Il n'est pas exigé qu'il ait travaillé à temps plein.

## c. procédure

Le travailleur qui souhaite exercer le droit au congé parental doit en informer son employeur au minimum 3 mois à l'avance. Ce délai peut être raccourci de commun accord. La notification peut intervenir par la remise d'un écrit (avec copie signée pour réception) ou par lettre recommandée. La lettre doit mentionner la date de début et de fin du congé ainsi que la forme de congé souhaitée.

Le travailleur est tenu de remettre à l'employeur les documents attestant de la naissance, de l'adoption ou de l'handicap au plus tard le jour du début du congé parental.

## d. forme

Le congé parental peut prendre différentes formes:

### Suspension complète

Le travailleur peut suspendre complètement ses prestations de travail pendant une période de 4 mois au maximum. Cette période peut être fractionnée en mois à la condition de ne pas dépasser la durée totale de 4 mois. On peut donc introduire une demande pour 1, 2, 3 ou 4 mois.

### Réduction à mi-temps des prestations de travail

Les travailleurs occupés à temps plein peuvent, pendant une période ininterrompue de 8 mois, réduire leurs prestations de travail à mi-temps. Un fractionnement peut être demandé pour autant qu'il ait une durée minimale de 2 mois. On peut donc introduire une demande pour 2, 4, 6 ou 8 mois.

Par AR, on peut également instaurer que ce congé parental puisse, en accord avec l'employeur, être scindé en mois, voire en semaines.

### Réduction d'un cinquième

Les travailleurs occupés à temps plein peuvent, pendant une période de 20 mois, réduire leurs prestations de travail d'un cinquième. Un fractionnement peut être demandé pour autant qu'il ait une durée minimale de 5 mois. On peut donc introduire une demande pour 5, 10, 15 ou 20 mois.

Il est possible de passer d'une forme de congé parental à une autre. Pour ce faire, on applique la règle selon laquelle 1 mois d'interruption complète équivaut à 2 mois de diminution 1/2 temps et à 5 mois de réduction à 1/5. Ainsi, les combinaisons suivantes sont possibles:

- 1 mois d'interruption à temps plein et 6 mois à 1/2 temps
- 2 mois d'interruption complète et 10 mois à 1/5 temps
- 2 mois à mi-temps et 15 mois à 1/5 temps

Une loi du 2 septembre 2018 a permis d'introduire la possibilité de prendre un congé parental pour 1/10e d'un emploi à temps plein. Lorsqu'il exerce ce droit, le travailleur est employé sur la base d'un régime de travail à temps partiel. Par AR, il possible d'instaurer que ce mode d'exercice du droit à un congé parental à raison de 1/10 de l'emploi à temps plein doit être soumis à l'approbation de l'employeur.

Les modalités de cette forme de congé parental doivent encore être déterminées par AR.

Sous certaines conditions, le travailleur peut également choisir d'étaler la réduction de ses prestations de travail sur la période convenue.

### e. report

Si l'on répond aux conditions, le congé parental est un droit qui ne peut pas être refusé par l'employeur. Seul un report est éventuellement possible.

L'employeur peut, durant un mois à dater de la notification écrite, reporter l'exercice du droit au congé parental pour des raisons légitimes inhérentes au fonctionnement de l'entreprise. Cette possibilité de report est cependant limitée à 6 mois maximum.

### f. allocation

Pour compenser la baisse de ses revenus, le travailleur reçoit une allocation forfaitaire mensuelle de la part de l'ONEM. L'allocation doit être demandée à l'aide du formulaire C61 SV que l'on peut trouver sur le site Internet de l'ONEM. Le formulaire doit être introduit au plus tôt 6 mois avant la date de début de l'interruption et au plus tard 2 mois après la date de début. Les montants varient en fonction de l'âge du travailleur et de la forme de l'interruption (complète, mi-temps, un cinquième). Ils peuvent être consultés sur le site web de l'ONEM.

Les allocations d'interruption pour le 4e mois de congé parental à temps plein, les 7e et 8e mois de réduction à mi-temps et les 16e à 20e mois de réduction d'1/5 sont uniquement payées si l'enfant pour lequel la demande est introduite est né ou a été adopté après le 8 mars 2012. La durée du congé parental est donc prolongée, mais le paiement de l'allocation correspondant à cette durée est uniquement valable pour les enfants nés ou adoptés après le 8 mars 2012.

### g. adaptation de l'horaire de travail

Le travailleur a le droit de demander une règlementation du travail ou un horaire de travail adapté pour la période qui suit la fin du congé parental. Cette période sera de maximum 6 mois.

À cette fin, le travailleur fournira, au plus tard 3 semaines avant la fin de la période en cours du congé parental, une demande écrite à l'employeur. Dans la demande, le travailleur indiquera les raisons relatives à une meilleure combinaison entre le travail et la vie familiale.

L'employeur évaluera cette demande et y donnera une suite écrite au plus tard une semaine avant la fin de la période en cours de congé parental, en tenant compte de ses besoins propres et de ceux du travailleur. L'employeur indiquera dans sa réponse écrite de quelle façon il est tenu compte dans l'évaluation de la demande de ses propres besoins et de ceux du travailleur.

### h. protection contre le licenciement

Le travailleur qui sollicite un congé parental, en bénéficie ou en a bénéficié dispose dès la demande d'une protection contre le licenciement qui se termine 3 mois après la fin de la suspension ou de la réduction des prestations. À nouveau, le contrat de travail ne peut être résilié de manière unilatérale, sauf en cas de motif grave ou de raison légitime. Si l'employeur néglige cette protection, il devra verser, en plus de l'indemnité de rupture normale, une indemnité de protection supplémentaire équivalant à 6 mois de salaire.

Contrairement au crédit-temps et à d'autres congés thématiques, la législation en matière de congé parental détermine expressément que, pour le calcul de la durée du préavis, il faut tenir compte du salaire que le travailleur aurait perçu s'il n'avait pas réduit ses prestations, donc du salaire temps plein fictif. Pour l'indemnité de rupture et l'indemnité éventuelle de protection, il y a lieu d'effectuer le calcul sur le salaire qu'un travailleur aurait perçu s'il n'avait pas pris de congé parental.

## E. la procédure de demande d'un congé thématique auprès de l'ONEM

Les demandes de congé thématique (congé parental, assistance médicale ou soins palliatifs) peuvent être introduites en téléchargeant et en complétant les formulaires disponibles sur le site de l'ONEM.

Désormais, les employeurs et les travailleurs du secteur privé peuvent aussi effectuer leur demande sur le site portail de la sécurité sociale: www.socialsecurity.be.

La demande électronique de l'employeur doit être introduite préalablement à celle du travailleur. Le travailleur peut par la suite compléter sa partie, après identification via la carte d'identité électronique (eID).

Le salarié peut aussi compléter sa demande électronique directement sur le document PDF créé par l'application et envoyer ce document par la poste au bureau du chômage dont il dépend.

À la fin de la procédure de demande électronique par le salarié, toutes les données communiquées sont enregistrées dans un document PDF global qui sert d'accusé de réception. Ce PDF est envoyé à l'eBox du travailleur (la boîte aux lettres électronique sécurisée de chaque citoyen, disponible sur www.mysocialsecurity.be). Quant aux données, elles sont envoyées pour traitement et décision à la base de données de l'ONEM.

La décision (formulaire C62) de l'ONEM relative à la demande de crédit-temps ou de congé thématique arrive aussi dans l'eBox du travailleur.

Dans le cas où l'employeur ou un fonds sectoriel paie une indemnité complémentaire au salarié de 45 ans et plus, la demande ne peut pas être introduite par le biais de ce service en ligne.

# 08 suspension en temps de crise: le chômage temporaire.

# 01 principe

En quelques mots, dans une situation de chômage temporaire, l'employeur se trouve temporairement incapable de donner du travail à un travailleur donné. En conséquence, le travailleur n'effectue pas de prestations et n'a donc in se pas droit à une rémunération. Moyennant le respect de plusieurs conditions, cette perte de salaire peut être compensée au moyen d'allocations de chômage. On crée ainsi une situation paradoxale dans laquelle un travailleur est encore lié par un contrat de travail d'une part, et a droit à des allocations de chômage d'autre part.

Dans un contexte de chômage, il est donc important de toujours garder à l'esprit que la réglementation du chômage fait une distinction entre:

- Les chômeurs complets: les personnes qui ne sont pas liées par un contrat de travail (dont font partie également les travailleurs à temps partiel aux moments où ils ne travaillent pas), et
- Les chômeurs temporaires: les personnes qui sont toujours liées par un contrat de travail mais dont l'exécution de ce contrat est temporairement suspendue.

Au sein même du groupe des chômeurs temporaires, on fait encore une distinction entre:

- Les chômeurs temporaires dont l'exécution du contrat de travail est temporairement totalement suspendue, et
- Les chômeurs temporaires dont l'exécution du contrat de travail est temporairement partiellement suspendue.

# 02 règles générales

En principe, chaque travailleur en chômage temporaire a droit à des allocations de chômage. Il ne doit respecter aucun stage d'attente. Cela signifie qu'un chômeur temporaire peut, en principe, déjà bénéficier d'allocations le premier jour de son chômage temporaire. Toutefois, le travailleur concerné doit, d'une part, introduire une demande d'allocations et, d'autre part, répondre à une série de conditions d'admission, comme:

- Introduire un formulaire de contrôle complété à la fin de chaque mois où il a été mis en chômage temporaire;
- Être privé de travail et de rémunération pendant la partie suspendue du contrat de travail en cas de suspension partielle;
- Être apte au travail;
- Résider en Belgique.

Sauf s'il s'agit d'un chômage temporaire pour force majeure ou pour manque de travail en raison de causes économiques (voir infra), il n'est pas nécessaire de s'inscrire en tant que demandeur d'emploi ni d'être disponible pour le marché de l'emploi pendant la période de chômage temporaire.

# 02 types

## A. généralités

Un travailleur peut être mis en chômage temporaire pour:
- Force majeure
- Fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles
- Accident technique
- Intempéries
- Causes économiques
- Grève ou lock-out

attention !
Ces causes ne justifient pas toutes une mise en chômage temporaire et des ouvriers et des employés. Certains cas de chômage temporaire concernent uniquement les ouvriers, tandis que d'autres peuvent s'appliquer à la fois aux ouvriers et aux employés.

Nous examinons plus en détail ci-dessous les différentes catégories de chômage temporaire.

## B. chômage temporaire pour force majeure

Par chômage temporaire pour force majeure, régi par l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, on entend qu'un employeur ne peut occuper un travailleur en raison d'une situation de force majeure. Dans une telle situation, l'employeur peut décider de mettre le travailleur en chômage temporaire plutôt que de le licencier. Le règlement ci-après peut s'appliquer à la fois aux ouvriers et aux employés.

Pour pouvoir parler de force majeure, il faut qu'une série de conditions soient simultanément remplies:
- Il doit s'agir d'un événement soudain et imprévisible.
- Les faits doivent survenir en dehors de la volonté des parties (employeur et travailleur).
- La poursuite de l'exécution du contrat de travail doit être rendue totalement impossible par la force majeure. Il ne suffit donc pas que l'exécution du contrat soit simplement rendue plus difficile.
- L'impossibilité de travailler doit avoir un caractère temporaire.

L'article 26 de la loi relative aux contrats de travail mentionne deux situations qui ne peuvent pas relever de la force majeure et qui ne peuvent donc pas justifier une mise en chômage temporaire pour force majeure:
- faillissement of kennelijk onvermogen van de werkgever, en
- de tijdelijke of definitieve sluiting van de onderneming die voortvloeit uit maatregelen getroffen bij toepassing van de wetgeving op de reglementering betreffende de vrijwaring van het leefmilieu.

D'autres situations peuvent, par contre, être considérées comme force majeure, pour autant qu'elles satisfassent aux conditions précitées. Quelques exemples:
- une panne d'électricité, pour autant qu'elle ne soit pas due à une maintenance défectueuse des câbles de l'entreprise en question;
- une absence de livraison de matières premières à la date de livraison prévue à condition que la livraison tardive ne soit pas due à une faute de l'employeur.

Bien que la loi ne prévoie pour cette forme de chômage temporaire aucune procédure de notification particulière par rapport à l'ONEM, il est vivement conseillé de faire une communication à l'ONEM le plus rapidement possible. Une déclaration rapide permettra en effet que les travailleurs mis en chômage temporaire puissent recevoir relativement vite une allocation de chômage. La notification doit se faire au bureau de chômage de l'ONEM compétent pour le lieu où le siège d'exploitation de l'entreprise est situé (attention: le siège d'exploitation n'est pas nécessairement le même que le siège social). Si la communication est envoyée par voie électronique, c'est par le biais du site portail de la sécurité sociale www.socialsecurity.be. L'employeur a le choix entre une communication écrite ou électronique. Conformément aux instructions de l'ONEM, la communication doit reprendre les éléments suivants:

- La date à laquelle l'événement a eu lieu;
- Une description de l'événement qui est qualifié de force majeure par l'employeur;
- La durée prévue du chômage temporaire (3 mois maximum);
- L'identité du/des travailleur(s) mis en chômage temporaire.

Indépendamment de cette communication, l'employeur doit remettre une série de formulaires à tous les travailleurs mis en chômage temporaire pour force majeure:

- Le formulaire de contrôle C3.2A (au plus tard le premier jour de chômage temporaire effectif). Ce formulaire de contrôle est valable un mois. L'employeur doit délivrer un formulaire de contrôle pour chaque mois au cours duquel le travailleur est mis en chômage temporaire. À la fin de chaque mois, le travailleur concerné doit introduire le formulaire de contrôle auprès de son organisme de paiement (p. ex. la CSC) en vue de l'obtention de l'allocation de chômage.
- Le formulaire C3.2-employeur (ou éventuellement une déclaration électronique de chômage temporaire pour force majeure via le site web www.securitesociale.be). Si l'employeur fait la demande par voie électronique, il remet, pour information, au travailleur une version imprimée de la déclaration électronique.
- L'employeur doit chaque mois, à la fin du mois, faire une demande électronique (DRS scénario 5) pour les travailleurs mis en chômage temporaire. Cette déclaration est effectuée via le site portail de la sécurité sociale (www.socialsecurity.be). Le travailleur remet, pour information, au travailleur une version imprimée de la déclaration électronique.

Les organismes de paiement et l'ONEM peuvent calculer le nombre de prestations auxquelles le travailleur a droit, à l'aide de la fiche de contrôle C3.2A et de la DRS scénario 5.

Certains jours ne peuvent pas être qualifiés de jours de chômage temporaire pour force majeure. Même si ces jours répondent aux conditions imposées pour la force majeure, le travailleur n'a pas droit à des allocations de chômage. En voici la liste:

- Le jour où la situation de force majeure prend cours, du moins si le travailleur a droit pour cette journée au salaire journalier garanti de la part de l'employeur. En d'autres termes, un travailleur qui est au travail au moment où la situation de force majeure se produit ne peut pas être mis en chômage temporaire pour le reste de cette journée.
- Tous les jours fériés légaux situés dans la période de 14 jours qui suit le début de la situation de force majeure. Pour ces jours, les travailleurs ont en effet droit à une rémunération.
- Tous les jours pendant lesquels les travailleurs n'auraient habituellement pas travaillé si la situation de force majeure ne s'était pas produite (par exemple, un samedi, si c'est un jour d'inactivité habituel).

Les travailleurs qui sont en chômage temporaire pour force majeure peuvent immédiatement bénéficier d'allocations, sans devoir accomplir de stage d'attente. Pendant les trois premiers mois du chômage temporaire, ils ne doivent pas être disponibles pour le marché du travail et ne doivent pas non plus s'inscrire en tant que demandeurs d'emploi. Ces deux dispenses disparaissent après cette période de trois mois.

Pour autant que toutes les conditions ci-dessus soient remplies, le travailleur en chômage temporaire pour force majeure a droit à des allocations correspondant à 65% de sa rémunération moyenne plafonnée.

## C. chômage temporaire pour fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles

Le chômage temporaire est possible dans le cadre de la fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles. Cette forme de chômage temporaire, régie par l'article 28 de la loi sur les contrats de travail, implique que l'entreprise où le travailleur est employé soit fermée pendant une période déterminée de l'année. Les travailleurs qui ne totalisent pas assez de jours de vacances pour couvrir la période entière de la fermeture peuvent, sous certaines conditions, être considérés comme étant en chômage temporaire pour les autres jours où l'entreprise est fermée, et percevoir des allocations de chômage. Les règles en vigueur pour cette forme de chômage temporaire s'appliquent à la fois aux ouvriers et aux employés.

Par « fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles », on entend la période pendant laquelle l'entreprise est fermée en application de la législation relative aux vacances annuelles des travailleurs.

Dans le contexte de la fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles, le droit aux allocations de chômage temporaire ne concerne que les travailleurs qui n'ont pas suffisamment de jours de vacances pour couvrir la période de fermeture. De plus, cette disposition est uniquement valable pour autant que le chômage ne soit pas un choix délibéré de la part du travailleur. Deux exemples:

- Une entreprise ferme 20 jours pour cause de vacances annuelles. Un travailleur de cette entreprise n'a droit qu'à 12 jours de vacances cette année-là. En principe, il peut percevoir des allocations de chômage pour les 8 derniers jours.
- Une entreprise ferme 20 jours pour cause de vacances annuelles. Un travailleur de cette entreprise a droit à 20 jours de vacances cette année-là. La personne en question a toutefois déjà épuisé 10 jours de vacances. Pour les 10 jours restants où l'entreprise est fermée, il n'a pas droit à des allocations de chômage.

Pour ce qui concerne les formalités dont l'employeur doit s'acquitter et les formulaires qu'il doit remettre, nous nous référons à l'explication donnée à ce sujet dans le cadre du chômage temporaire pour force majeure (voir supra). Une petite précision toutefois: l'employeur doit remettre le formulaire de contrôle C3.2A au travailleur avant le début de la période de fermeture. Il doit remettre un formulaire de contrôle au travailleur pour chaque mois pendant lequel la fermeture a cours.

Les travailleurs en chômage temporaire pour cause de vacances annuelles ne doivent pas rester disponibles pour le marché de l'emploi.

Pour ce qui concerne les montants auxquels ces travailleurs ont droit, on peut reprendre les pourcentages mentionnés dans le cadre du chômage temporaire pour force majeure.

# D. chômage temporaire pour accident technique

La suspension de l'exécution du contrat de travail en cas d'accident technique est prévue à l'article 49 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il est en effet possible qu'un employeur ne soit pas en mesure d'occuper ses travailleurs suite à un accident de nature technique. Moyennant le respect de certaines formalités, un chômage temporaire est possible dans ce contexte. Il est important de noter que seuls les ouvriers entrent en ligne de compte pour un chômage temporaire pour accident technique.

Il est question d'un « accident technique » lorsqu'il est satisfait simultanément aux six conditions suivantes:

- Il doit s'agir d'un accident qui empêche de poursuivre le travail;
- L'accident doit avoir un caractère technique, c.-à-d. il doit avoir trait à un des instruments travail, à l'équipement technique ou aux moyens utilisés par l'entreprise;
- L'accident technique doit être un cas de force majeure et s'être donc produit en dehors de la volonté des parties;
- L'accident doit avoir un caractère temporaire;
- L'accident technique doit s'être produit à l'intérieur de l'entreprise;
- La cause de l'accident technique doit avoir trait à un élément lié au risque d'exploitation.

Quelques exemples:

- Un court-circuit provoqué par le dysfonctionnement d'une machine.
- Une inondation provoquée par l'éclatement d'une conduite d'eau.

Contrairement aux autres formes de chômage temporaire déjà expliquées, les travailleurs ne peuvent être mis en chômage temporaire pour accident technique qu'à partir du huitième jour. Pendant une période de 7 jours à compter à partir de la date à laquelle l'accident technique se produit, l'ouvrier conserve son droit à sa rémunération normale. Si l'ouvrier refuse un travail de remplacement qui correspond à ses aptitudes physiques et intellectuelles et qui est compatible à sa qualification professionnelle, il perd alors le droit à ce salaire garanti. La loi définit expressément qu'un tel refus n'est en soi pas un motif grave justifiant de mettre fin au contrat de travail.

Si un accident technique se produit dans l'entreprise, l'employeur doit remplir une série de formalités.

- L'employeur doit communiquer les données suivantes à l'ONEM:
  - Au plus tard le premier jour après l'accident technique:
    - La date à laquelle l'accident technique s'est produit;
    - La nature de l'accident technique;
    - La date à laquelle l'employeur veut mettre le travailleur en chômage temporaire et donc suspendre l'exécution de son contrat de travail (au plus tôt à partir du 8e jour à compter du jour où l'accident technique s'est produit);
    - La date de fin prévue de l'accident technique.
  - Dans les 6 jours à compter du jour suivant le jour où l'accident technique s'est produit: une liste reprenant le nom, le prénom et le numéro NISS des ouvriers mis en chômage temporaire suite à l'accident technique.

  Si l'employeur ne communique pas ou communique tardivement à l'ONEM la date et la nature de l'accident technique, il doit payer pendant 6 jours le salaire normal, à partir du premier jour de la mise au chômage temporaire (donc à partir du premier jour qui suit la période de 7 jours couverts par le salaire). Cette sanction ne se limite pas au mois en cours.

- Dans les quatre jours à partir de l'accident technique, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale, la nature de l'accident technique.
- L'employeur doit remettre le formulaire de contrôle C3.2A au plus tard le premier jour du chômage temporaire à tous les ouvriers mis en chômage temporaire suite à l'accident technique. Il doit le faire au début de chaque mois tant que l'accident

technique se prolonge. Pour sa part, le travailleur doit introduire ce formulaire à la fin de chaque mois auprès de son organisme de paiement.
- L'employeur est obligé de notifier chaque mois à l'ONEM le 1er jour de chômage temporaire pour problème technique par voie électronique (www.socialsecurity.be). Cette notification électronique doit avoir lieu le 1er jour de la suspension effective de l'exécution du contrat de travail (qui suit, pour le 1er mois, la période de 7 jours durant laquelle l'employeur doit payer le salaire normal) ou le 1er jour d'activité normale ou le jour précédant le jour d'activité normale pour autant que l'employeur soit sûr que l'exécution du contrat de travail sera effectivement suspendue.
  À défaut de notification électronique, vous êtes, en votre qualité d'employeur, obligé de payer le salaire normal pendant la totalité de la période de chômage temporaire (limitée au mois en cours).
  En cas de notification tardive, vous serez donc tenu de payer le salaire normal pendant toute la durée du chômage temporaire (limitée au mois en cours, et en principe, jusqu'à la période précédant la notification).
- Par ailleurs, l'employeur a l'obligation de délivrer le formulaire C3.2-employeur.

Certains jours, les travailleurs ne peuvent pas être mis en chômage temporaire pour accident technique et ne reçoivent donc pas d'allocations:
- Les jours pour lesquels la rémunération normale est due par l'employeur. Par exemple, la période de 7 jours à partir du jour où l'accident technique s'est produit. Cette période est prolongée d'une période de 6 jours si l'employeur n'a pas envoyé ou a envoyé tardivement à l'ONEM les communications requises énumérées ci-dessus;
- Les jours fériés légaux (ou les jours de remplacement). Ces jours donnent droit au versement de la rémunération normale par l'employeur;
- Les jours pendant lesquels les travailleurs n'auraient pas travaillé si l'accident technique ne s'était pas produit;
- Les jours de repos compensatoire auxquels le travailleur a droit après avoir travaillé un dimanche, un jour férié ou après avoir effectué des heures supplémentaires;

Dès le premier jour de chômage temporaire, c'est-à-dire à partir du huitième jour de l'accident technique, les ouvriers peuvent bénéficier immédiatement d'allocations sans devoir d'abord effectuer une période de stage. Les pourcentages de leur rémunération plafonnée auxquels ils ont droit suite à une mise en chômage temporaire pour accident technique sont les mêmes que ceux qui ont été évoqués dans le cadre du chômage temporaire pour force majeure. Ils reçoivent un montant égal à 65% de leur salaire moyen. Il convient de souligner que les ouvriers mis en chômage temporaire suite à un accident technique ont droit, outre leurs allocations de chômage, à un supplément de deux euros minimum par jour. Ce montant est payé par l'employeur (ou, dans certains cas, par le Fonds de Sécurité d'Existence). Ce montant minimum peut à l'avenir être augmenté par Arrêté royal.

# E. chômage temporaire pour intempéries

Les ouvriers qui ne peuvent pas effectuer leur travail en raison des mauvaises conditions atmosphériques peuvent être mis en chômage temporaire en vertu de l'article 50 de la loi relative aux contrats de travail. Le régime du chômage temporaire pour intempéries ne s'applique pas aux employés.

attention !
Un régime spécifique en matière de timbres-intempériess'applique aux ouvriers du secteur de la construction.

Pour pouvoir obtenir des allocations de chômage temporaire pour intempéries, les conditions suivantes doivent être remplies:

- Les conditions atmosphériques doivent être de nature à rendre l'exécution du travail impossible. Dans un cas il peut s'agir de forte chaleur, dans un autre d'humidité;
- L'employeur doit communiquer les intempéries à l'ONEM;
- Le temps doit être tellement mauvais que l'exécution du travail à fournir en est rendue impossible;
- Il doit y avoir un lien de cause direct entre les intempéries et les travaux en cours d'exécution.

Si ces conditions sont remplies, l'employeur doit encore remplir certaines formalités.

Premièrement, l'article 27 de la loi relative aux contrats de travail exige que l'employeur avertisse les ouvriers au préalable qu'ils ne peuvent pas travailler suite aux intempéries. Ce n'est donc pas à chaque ouvrier individuellement de décider si les conditions atmosphériques permettent ou non d'effectuer le travail à fournir. Si l'employeur n'avertit pas les ouvriers à temps et que ceux-ci se rendent malgré tout au travail, l'employeur doit leur payer leur rémunération normale pour toute cette journée. Lorsque les conditions atmosphériques permettent une reprise du travail, l'employeur doit également en avertir les ouvriers.

Deuxièmement, l'employeur est tenu d'envoyer plusieurs éléments à l'ONEM pour chaque mois au cours duquel du chômage temporaire pour cause d'intempérie survient. Cette communication se fait en principe par voie électronique. Il s'agit des mentions suivantes:

- Le nom, l'adresse et le numéro d'entreprise de l'employeur;
- Le nom, le prénom et le numéro NISS du/des travailleur(s) mis en chômage temporaire pour intempéries;
- Le premier jour du mois considéré où le contrat de travail du/des ouvrier(s) est effectivement suspendu pour cause d'intempéries;
- L'adresse complète du chantier où le(s) travailleur(s) aurai(en)t normalement dû effectuer ses/leurs travaux ce jour-là;
- La nature des intempéries;
- La nature des travaux en cours à ce moment;
- La justification du chômage temporaire, plus précisément la raison pour laquelle les conditions atmosphériques ne permettent pas la poursuite des travaux en question.

Pour chaque mois calendrier où l'exécution du contrat de travail est suspendue pour intempéries, ces éléments doivent être communiqués à l'ONEM le premier jour de chômage effectif ou le jour habituel d'activité qui suit, ou si l'employeur a la certitude que l'exécution du contrat de travail sera suspendue, le jour habituel d'activité qui précède le premier jour de chômage effectif.

L'exécution du contrat de travail ne peut être suspendue pour cause de mauvais temps que si le travailleur a bénéficié de tous ses jours complets de repos compensatoire auxquels il a droit en raison d'heures supplémentaires, de travail effectué le dimanche ou durant les jours fériés légaux.

attention !
Si l'employeur a déjà envoyé la communication avant qu'un ouvrier ne soit effectivement mis en chômage temporaire pour intempéries et que, contrairement aux prévisions de l'employeur, le temps permet finalement de travailler, l'employeur doit immédiatement annuler cette communication.

Si l'employeur n'a fait aucune communication (ou une communication incomplète ou rejetée), il est tenu de:
- payer la rémunération normale durant 7 jours à partir du premier jour de chômage effectif des ouvriers;
- pour les jours suivants ces 7 jours, et jusqu'à la fin du mois en question, il doit verser la rémunération plafonnée (€ 2.671,37 par mois).

S'il effectue la communication tardivement, l'employeur est tenu de:
- payer la rémunération normale durant 7 jours à partir du premier jour de chômage effectif des ouvriers;
- pour les jours suivants ces 7 jours, et jusqu'au jour qui précède l'envoi de la communication tardive, il doit verser la rémunération plafonnée (€ 2.671,37 par mois).

Troisièmement, l'employeur doit délivrer deux formulaires:
- il doit délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à chaque travailleur qu'il met en chômage temporaire pour intempéries. Il faut délivrer un nouveau formulaire pour chaque mois où l'ouvrier est mis en chômage temporaire pour intempéries. Pour sa part, le travailleur doit introduire ce formulaire de contrôle à la fin du mois auprès de son organisme de paiement afin de percevoir ses allocations de chômage.
- Le formulaire C3.2-employeur.

Certains jours, les ouvriers ne peuvent pas être mis en chômage temporaire pour intempéries. Il s'agit des jours qui ont été énumérés lorsque nous avons parlé du chômage temporaire pour accident technique.

Les ouvriers mis en chômage temporaire pour intempéries ne doivent pas accomplir de stage avant d'entrer en considération pour les allocations de chômage. Contrairement aux ouvriers mis en chômage temporaire pour accident technique, qui n'ont droit à des allocations qu'à partir du huitième jour de l'accident, ils peuvent bénéficier immédiatement des allocations à partir du premier jour où le travail ne peut être effectué pour cause d'intempéries. Ces deux groupes d'ouvriers mis en chômage temporaire ont droit à un supplément de deux euros minimum par jour, payé par l'employeur (ou le Fond de Sécurité d'Existence).

Si la suspension du contrat pour cause d'intempéries dépasse 1 mois, le travailleur a le droit de résilier le contrat sans préavis.

# F. chômage temporaire par manque de travail pour causes économiques (chômage économique)

## a. introduction

Un employeur peut aussi mettre ses travailleurs en chômage temporaire pour manque de travail résultant de causes économiques. C'est ce que l'on appelle le chômage économique. En raison de la crise économique et financière, de nombreuses entreprises se sont retrouvées dans une telle situation. L'article 51 de la loi relative aux contrats de travail permet que, dans de telles circonstances, l'employeur puisse, par manque de travail, mettre ses travailleurs en chômage temporaire plutôt que de les licencier. On fait ci-après une distinction entre, d'une part, les règles relatives au chômage économique des ouvriers et, d'autre part, celui des employés.

## b. régime du chômage économique pour les ouvriers

Les ouvriers peuvent être mis en chômage temporaire par manque de travail pour raisons économiques, si l'employeur ne parvient pas à maintenir le rythme de travail dans son entreprise. Il faut pour cela remplir deux conditions:

- Le manque de travail doit être dû à des facteurs économiques. Si, par exemple, un employeur a mal géré son entreprise, ce qui l'a conduit à manquer de travail, il ne peut pas mettre ses ouvriers en chômage économique;
- Le manque de travail doit être de nature temporaire.

Si une entreprise doit faire face à un manque de travail et que l'employeur est convaincu que ce manque de travail résulte de causes économiques, il doit accomplir certaines formalités:

- Premièrement, l'employeur doit informer les travailleurs du manque de travail et du chômage temporaire qui en résulte, ainsi que de la durée prévue de ce chômage. Cette communication doit se faire au moins 7 jours calendrier au préalable, dans lesquels le jour de l'affichage et le premier jour de chômage ne sont pas compris. L'employeur peut effectuer cette notification des manières suivantes:
  - soit par affichage à un endroit bien visible dans l'entreprise;
  - soit par notification individuelle au travailleur.

Cette notification doit contenir plusieurs éléments:

  - le nom, le prénom et le numéro NISS des travailleurs mis en chômage temporaire;
  - le nombre de jours et les dates précises auxquelles les ouvriers seront en chômage temporaire par manque de travail;
  - la date à laquelle la suspension totale ou le régime de travail à temps partiel prendra cours et prendra fin.
- Deuxièmement, le jour de l'affichage ou de la notification individuelle aux ouvriers du chômage temporaire, l'employeur doit envoyer une communication similaire à l'ONEM. Cette communication se fait normalement par voie électronique et doit contenir les mentions suivantes:
  - Le nom, le prénom et le numéro NISS des travailleurs mis en chômage temporaire;
  - Le nombre de jours pendant lesquels les ouvriers seront en chômage temporaire par manque de travail;
  - La date à laquelle la suspension totale ou le régime de travail à temps partiel prendra cours et prendra fin;
  - La communication doit également mentionner les causes économiques qui justifient le chômage temporaire.

  Si l'employeur ne respecte pas cette formalité, l'employeur doit payer 7 jours de rémunération normale à partir du premier jour de la mise en chômage temporaire de l'ouvrier par manque de travail. S'il s'agit d'une communication tardive, l'employeur peut échapper à une sanction de plusieurs manières:

- Soit en annulant la communication et en envoyant une nouvelle communication à l'ONEM dans laquelle il respecte le délai de communication;
- Soit en reportant le premier jour effectif du chômage temporaire pour que le délai de notification soit effectivement respecté.

– Troisièmement, l'employeur doit aussi faire une communication au conseil d'entreprise (ou, s'il n'y en a pas, au délégué syndical), dans laquelle il énumère les causes économiques qui justifient le manque de travail et donc le chômage temporaire.
  Cette déclaration électronique doit être faite le 1er jour de la suspension effective de l'exécution du contrat de travail (le 1er mois, ce jour suit la période de 7 jours au cours de laquelle l'employeur est tenu de payer la rémunération normale) ou le premier jour habituel d'activité ou le jour habituel d'activité qui précède, à condition que l'employeur soit sûr que l'exécution du contrat de travail sera effectivement suspendue.
  À défaut de cette déclaration électronique, il incombera à l'employeur de payer la rémunération normale au cours de toute la période du chômage temporaire (limitée au mois en cours).

- En cas de notification tardive, il incombera à l'employeur de payer la rémunération normale pendant toute la période du chômage temporaire (limitée au mois en cours et, en principe, à la période qui précède la notification).
- Quatrièmement, l'employeur doit aussi faire une notification au conseil d'entreprise (ou, s'il n'y en a pas, à la délégation syndicale), dans laquelle il énumère les raisons économiques qui justifient le manque de travail et donc le chômage temporaire.

En cas de manque de travail pour raisons économiques, l'employeur peut choisir entre une suspension totale de l'exécution du contrat de travail (= chômage temporaire complet) et une suspension partielle de l'exécution du contrat de travail (= chômage temporaire à temps partiel). Dans le premier cas, l'exécution du contrat de travail est suspendue tous les jours. Dans le deuxième cas, on alterne les journées de travail et les jours de chômage temporaire.

Si l'employeur opte pour une suspension totale, il peut mettre l'ouvrier en chômage temporaire pendant 4 semaines maximum. Lorsque la durée de ces 4 semaines est atteinte, l'employeur est tenu de faire travailler l'ouvrier en question pendant une semaine complète avant de pouvoir le remettre au chômage temporaire pour manque de travail.

Pour ce qui concerne la suspension partielle, il convient de faire une distinction entre:

– Une grande suspension: l'ouvrier va travailler moins de trois jours par semaine ou moins d'une semaine par quinzaine (deux semaines). Une grande suspension ne peut durer que trois mois maximum. Après ces trois mois, l'employeur a l'obligation de faire travailler l'ouvrier pendant une semaine complète avant de le remettre au chômage temporaire pour manque de travail.

  attention ! si l'ouvrier ne travaille qu'un seul jour sur deux semaines, ce régime est assimilé à une suspension totale, qui peut durer quatre semaines maximum.

– Une petite suspension: l'ouvrier va travailler moins de trois jours par semaine ou moins d'une semaine par quinzaine (deux semaines). Une petite suspension peut durer plus de trois mois mais douze mois maximum.

Schématiquement, cela se présente comme suit:

| Nature | Modalités et durée maximale |
|---|---|
| Suspension totale | Durée = 4 semaines maximum |
| Travail à temps partiel régime hebdomadaire | - Petite suspension (au moins 3 jours de travail/semaine): durée = 12 mois maximum<br>- Grande suspension (moins de 3 jours de travail/semaine): durée = 3 mois maximum |
| Travail à temps partiel régime de 2 semaines | - Petite suspension (1 semaine de travail complète/2 semaines): durée = 12 mois maximum<br>- Grande suspension (pas de semaine de travail complète/2 semaines, mais au moins 2 jours de travail/2 semaines): durée = 3 mois maximum 1 jour de travail/2 semaines: durée = 4 semaines maximum |

Ce tableau récapitulatif répertorie les dispositions légales applicables en l'absence de disposition sectorielle.

Attention ! Les dispositions exposées ci-dessus s'appliquent de la même manière aux travailleurs à temps plein et à temps partiel. Si un travailleur à temps partiel est mis en chômage temporaire, il sera quand même considéré comme étant en service à temps plein pour déterminer la durée maximale du régime de chômage temporaire.

Attention ! En cas de dépassement de la durée maximale autorisée, l'employeur a l'obligation de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pour chaque journée dépassant cette durée maximale.

Attention ! On entend par semaine de travail complète une période ininterrompue de 7 jours calendrier. Si l'employeur ne respecte pas ou pas totalement son obligation de faire travailler l'ouvrier pendant une semaine de travail complète, il devra lui payer sa rémunération normale pour chaque jour ouvrable où il aurait normalement dû faire travailler l'ouvrier.

Si le manque de travail se prolonge, l'employeur peut à nouveau mettre l'ouvrier en chômage temporaire. Plusieurs règles doivent être prises en compte dans ce cadre:

- Si la période maximale autorisée de 4 semaines ou de 3 mois est déjà atteinte, un nouveau régime de chômage temporaire ne peut être instauré qu'à la suite d'une occupation de l'ouvrier durant une semaine de travail complète.
- Si la période maximale autorisée de 4 semaines ou de 3 mois n'est pas encore atteinte, un nouveau régime de chômage peut être instauré, sans que l'ouvrier doive d'abord retravailler pendant une semaine complète. La durée totale des différentes périodes de chômage temporaire pour manque de travail ne peut toutefois pas dépasser la durée totale maximale de 4 semaines ou de 3 mois.
- S'il s'agit d'une demande de chômage temporaire pour laquelle il n'y a pas de durée maximale, l'employeur peut imposer un nouveau régime de chômage temporaire à l'ouvrier. La seule exigence dans ce cas est d'envoyer une nouvelle communication dans les délais.

À condition d'en informer toutes les parties (sauf le conseil d'entreprise) et de ne pas atteindre la date de fin fixée du chômage temporaire, l'employeur peut, dans les limites des règles de chômage temporaire fixées:
- Augmenter le nombre de jours de chômage ou
- Passer d'un régime de travail à temps partiel à un régime de suspension totale.

Par ailleurs, l'employeur peut toujours mettre fin au régime de chômage temporaire de ses ouvriers avant la fin prévue dans la communication. Cette révocation du régime de chômage temporaire doit être notifiée aux travailleurs concernés. L'article 51 de la Loi relative aux contrats de travail fixe que cette notification peut se faire par voie d'affichage d'un avis dans l'entreprise ou au moyen d'une notification personnelle à la personne concernée, étant entendu que la notification doit toujours avoir eu lieu avant la reprise du travail et que l'avis ou la notification individuelle doit avoir été transmis au bureau de chômage. L'employeur doit être conscient de l'importance de ces règles de forme. Ce point a encore été souligné par la Cour du Travail de Liège dans un arrêt du 25 avril 2012. Il ressort de cet arrêt que c'est à l'employeur qu'il incombe d'apporter la preuve d'une telle notification. Le licenciement d'un travailleur qui ne s'est pas présenté le jour de la reprise du travail après une période de chômage temporaire est arbitraire si l'employeur ne peut pas prouver qu'il a porté la reprise du travail à la connaissance du travailleur.

L'employeur doit également introduire un régime de travail à temps plein au moins 7 jours avant l'expiration de la durée maximale de 4 semaines ou de 3 mois.

attention ! Pendant la période de suspension pour manque de travail en raison de causes économiques, il est possible de mettre fin au contrat de travail dont l'exécution a été suspendue:
- par l'ouvrier:
  - pendant la période de suspension sans délai de préavis
  - avant le début de la période de suspension moyennant le respect d'un délai de préavis qui précède la période de suspension
- par l'employeur: avant le début de ou pendant la période de suspension moyennant le respect d'un délai de préavis qui se termine pendant la période de suspension.

Comme pour les autres formes de chômage temporaire, l'employeur doit fournir le formulaire de contrôle C3.2A et le formulaire C3.2-employeur.

Pour les jours pendant lesquels un ouvrier ne peut pas être mis en chômage temporaire pour manque de travail en raison de causes économiques, on peut se référer à la liste que nous avons mentionnée dans les autres formes de chômage temporaire.

Sur le plan de la rémunération, les règles pour ces chômeurs temporaires sont identiques à celles appliquées aux ouvriers mis en chômage temporaire pour intempéries. Ces deux groupes ont donc droit, en plus de leurs allocations de chômage, à un supplément de deux euros minimum par jour.

### c. employés

Depuis janvier 2012, il existe un nouveau régime relatif à la suspension de l'exécution du contrat de travail des employés pour manque de travail en raison de facteurs économiques. Les règles relatives au chômage économique diffèrent donc pour les ouvriers et pour les employés. Le régime en vigueur depuis le 1er janvier 2012 remplace l'ancienne « suspension de crise employés ». Le nouveau régime de suspension est repris dans les articles 77/1 à 77/7 de la loi relative aux contrats de travail.

Pour pouvoir faire usage de ces nouvelles règles de suspension, l'entreprise doit satisfaire à plusieurs conditions:
- ressortir au champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;
- l'entreprise doit être en difficulté en raison de:

- soit une diminution de 10% minimum du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes,
- soit un nombre de jours de chômage temporaire pour manque de travail pour ses ouvriers d'au moins 10% du nombre total (ouvriers et employés) de jours communiqués à l'ONSS;

– la possibilité d'utiliser le nouveau régime de suspension par l'entreprise en question est prévue par l'entreprise en question dans une CCT sectorielle ou une CCT de l'entreprise ou dans un plan d'entreprise approuvé;
– une entreprise peut être reconnue par le Ministre de l'Emploi comme entreprise en difficulté sur la base de circonstances imprévisibles qui entraînent, sur une courte période, une diminution substantielle du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes. L'entreprise qui introduit une demande doit être reconnue par un plan d'entreprise. Ensuite, elle doit prouver les circonstances imprévisibles. L'entreprise doit démontrer qu'il y a une diminution substantielle du chiffre d'affaires, des commandes ou de la production et qu'il existe un lien causal entre les deux.

La procédure que l'entreprise doit respecter pour mettre des employés en chômage temporaire pour manque de travail est décrite dans les articles 77/4 à 77/7 de la Loi relative aux contrats de travail.

L'article 77/4 de la Loi relative aux contrats de travail donne à l'employeur, en cas de manque de travail pour raisons économiques, le choix de mettre l'employé:
– soit en chômage temporaire complet,
– soit en chômage temporaire partiel, à condition que l'employé puisse encore être occupé au moins deux jours de travail par semaine.

Rien n'empêche que le nombre de jours de travail prévu au cours du régime de chômage temporaire soit dépassé. Il est, par exemple, parfaitement possible que l'ouvrier soit mis en chômage temporaire pendant trois jours par semaine de travail, mais puisse finalement travailler 3 jours au lieu de 2.

Il ressort ainsi de l'article 77/7 de la loi relative aux contrats de travail que la possibilité de suspendre l'exécution du contrat de travail de l'employé pour manque de travail est associée à une durée maximale:
– la durée maximale par année calendrier s'élève à 16 semaines en cas de suspension complète de l'exécution du contrat de travail;
– la durée maximale par année calendrier s'élève à 26 semaines dans le cas d'un régime de travail à temps partiel avec au moins deux jours de travail par semaine.

Dans le cas où le régime de suspension complète de l'exécution du contrat de travail et le régime de travail à temps partiel sont combinés au cours d'une même année, deux semaines du régime de travail à temps partiel équivalent à une semaine de suspension complète de l'exécution du contrat de travail.

attention ! Si la période de chômage temporaire dépasse la durée maximale, l'employeur est tenu de payer sa rémunération normale à l'employé pour tous les jours pendant lesquels le chômage temporaire se poursuit.

L'employeur qui veut mettre un employé en chômage temporaire pour manque de travail doit au préalable respecter une série de formalités (voir article 77/4 de la loi relative aux contrats de travail):
– notification aux employés qui sont mis en chômage temporaire (cette exigence s'applique de la même manière aux ouvriers et aux employés);
- notification au conseil d'entreprise (ou en l'absence de celui-ci, à la délégation syndicale) (cette exigence s'applique de la même manière aux ouvriers et aux employés);
- notification au bureau de chômage de l'ONEM. Cette notification se fait en principe par voie électronique et comporte les mentions suivantes:
  - le nom et le numéro d'entreprise de l'employeur;
  - le nom, le prénom et le numéro NISS des employés mis en chômage temporaire;
  - la commission paritaire compétente;

- la nature du régime de suspension (suspension complète ou partielle);
- la date de début et la date de fin du régime de suspension.

Si la période de suspension commence un lundi, la communication à l'ONEM doit se faire au plus tard le deuxième dimanche qui précède la période de suspension déclarée. Par contre, si la période de suspension commence un autre jour, la communication à l'ONEM doit se faire au plus tard le huitième jour qui précède le jour de début de la période de suspension déclarée.

L'employeur a la possibilité de passer d'un chômage temporaire partiel à un chômage temporaire complet. Dans ce cas, il doit satisfaire aux deux conditions ci-après:
- une notification aux employés concernés au moins 7 jours à l'avance;
- l'annulation de la communication à l'ONEM et la notification dans les délais du nouveau régime de suspension complète.

Par ailleurs, l'employeur peut, dans un contexte de chômage temporaire, augmenter le nombre de jours de chômage, sans toutefois passer sous la limite minimale de 2 jours de travail par semaine. Cette augmentation ne doit pas être communiquée à l'ONEM, mais bien à l'employé concerné.

Lorsque l'employeur effectue en retard les formalités en matière de communication, il est tenu de payer 7 jours de rémunération normale à partir du premier jour de la mise en chômage temporaire effective de l'employé. Cette période de 7 jours n'entre pas en ligne de compte pour le calcul de la durée maximale du chômage temporaire. Dans ce cas, des allocations sont octroyées à partir du huitième jour.

Le régime concernant le chômage temporaire des employés pour manque de travail expliqué ci-dessus s'applique de la même manière aux travailleurs à temps plein et à temps partiel. Les employés qui travaillent à temps partiel sont en fait considérés comme occupés à temps plein pour l'application du régime de suspension.

L'employeur qui veut mettre les employés de son entreprise en chômage temporaire en raison d'un manque de travail doit fournir une série de formulaires:
- Le formulaire de contrôle C3.2A:
  - au plus tard le premier jour prévu de chômage temporaire pour manque de travail
  - à chaque employé pour lequel une communication 'suspension employés pour manque de travail' a été envoyée. L'employé doit introduire ce formulaire à la fin de chaque mois auprès de son organisme de paiement.
- Le formulaire C3.2-employeur « demande d'allocations »:
  - Au début du chômage temporaire
  - À l'employé mis en chômage temporaire
  - Sert de demande d'allocations
- Le formulaire C3.2-employeur « preuve des heures de chômage temporaire »:
  - À la fin du mois
  - À l'employé mis en chômage temporaire
  - Sert de preuve des heures de chômage temporaire de l'employé

Les employés mis en chômage temporaire pour manque de travail en raison de facteurs économiques peuvent, comme les ouvriers, percevoir des allocations de chômage sans devoir d'abord effectuer une période de stage. Ils doivent toutefois satisfaire à une série de conditions d'octroi, comme:
- Être apte au travail;
- Ne pas exercer de profession à titre accessoire;
- Résider en Belgique;
- Ne pas percevoir de pension non cumulable;
- Ne pas séjourner en prison.

Comme pour les ouvriers, les allocations de chômage pour les employés mis en chômage temporaire s'élèvent à 65% de la rémunération moyenne plafonnée.

Si c'est prévu dans une CCT applicable ou dans le plan d'entreprise, l'employeur est redevable à l'employé mis en chômage économique d'un supplément venant s'ajouter à ces allocations de chômage. Le montant de ce supplément doit, en principe, être au moins égal au supplément qui doit être payé aux ouvriers mis en chômage temporaire pour manque de travail chez le même employeur. Si l'employeur concerné n'a pas d'ouvrier à son service, on applique le montant du supplément repris dans une CCT applicable conclue par l'organe paritaire.

### G. chômage temporaire pour grève ou lock-out

Une dernière forme de chômage temporaire concerne la grève ou le lock-out. Les règles décrites ci-dessous s'appliquent aussi bien aux ouvriers qu'aux employés. Il est important de bien déterminer au préalable ce que l'on entend par grève et lock-out. En effet, la loi ne définit pas ces deux notions.

Une grève peut être expliquée comme étant une cessation collective et concertée du travail par un groupe de travailleurs, afin de bloquer le fonctionnement de l'entreprise. On entend par contre par lock-out le fait qu'un ou plusieurs employeurs empêchent un groupe de travailleurs de travailler dans le but immédiat de retenir leur salaire. Comme il ressort de ces définitions, la différence cruciale entre la grève et le lock-out réside dans l'objectif poursuivi. Dans le premier cas, les travailleurs veulent faire pression sur l'employeur ou sur un tiers, tandis que dans le deuxième cas, l'employeur veut faire pression sur les travailleurs ou sur des tiers.

La Cour de Cassation a jugé dans un arrêt du 14 septembre 2015 que l'employeur ne pouvait pas demander simplement la mise au chômage temporaire de tous les travailleurs en cas de grève. L'employeur qui souhaite se voir dispensé de son obligation de fournir du travail à des travailleurs non-grévistes pendant une grève doit démontrer que la grève a été pour lui un cas de force majeure l'ayant empêché de remplir ses obligations. Il doit démontrer en tant que débiteur qu'il lui était impossible de remplir ses obligations.

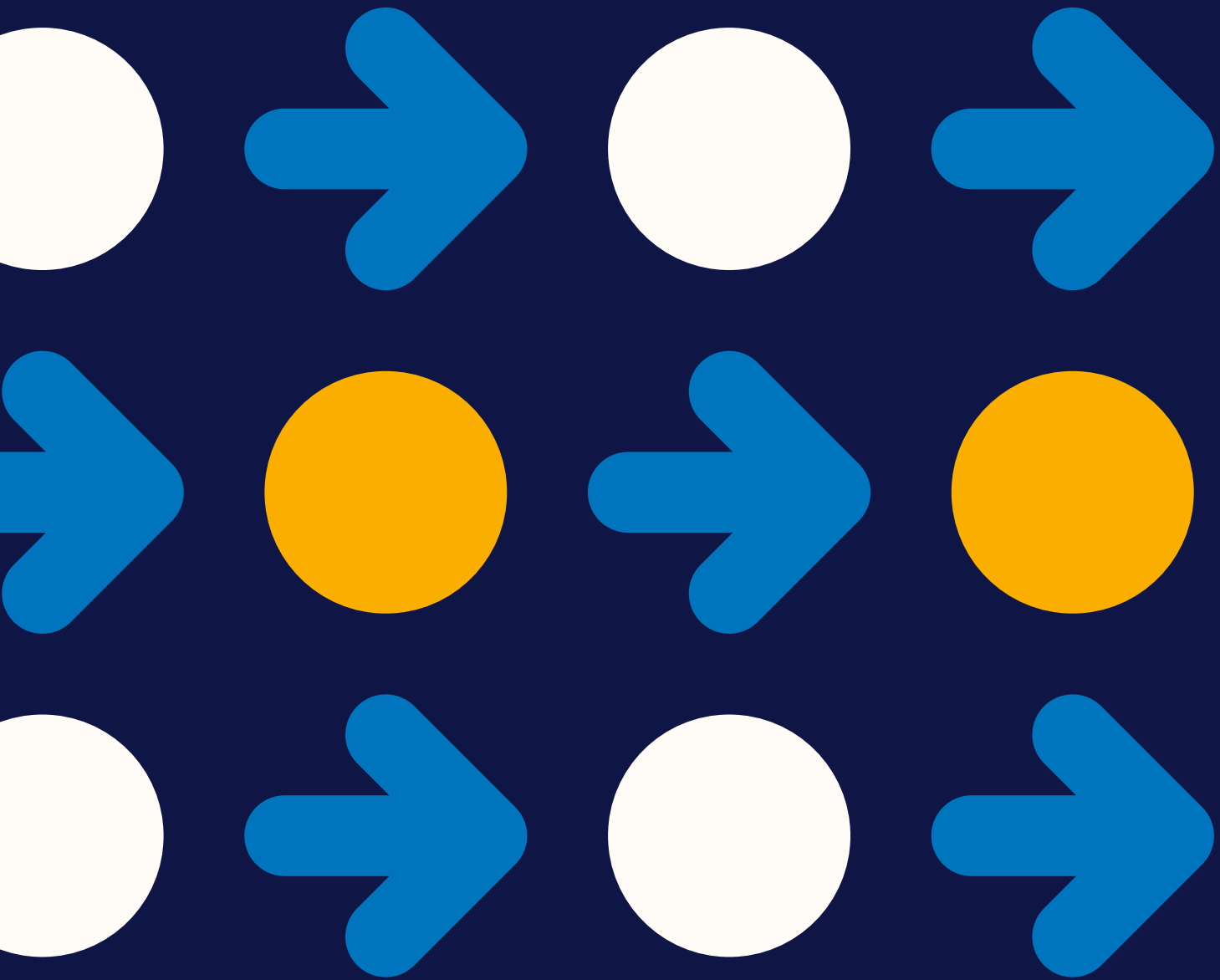
Les travailleurs en grève ou en lock-out ou dont le chômage est la conséquence directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out ont droit à des allocations de chômage moyennant l'autorisation du Comité de gestion de l'ONEM.

En cas de chômage temporaire pour grève ou lock-out, l'employeur doit également fournir deux documents:
- Le formulaire de contrôle C3.2A
- Le formulaire C3.2-employeur

A la fin du mois et à la demande du travailleur, l'employeur doit également faire une déclaration électronique (DRS scénario 5) des heures de chômage temporaire ou des heures de suspension d'employés par l'intermédiaire du site web www.socialsecurity.be ou via batch.

Les ouvriers ou les employés en chômage temporaire en raison d'une grève ou d'un lock-out ont droit, comme les autres travailleurs en chômage temporaire, à des allocations de chômage d'un montant de 65% de leur rémunération moyenne plafonnée. Ils ne peuvent toutefois pas bénéficier d'un supplément.

# 09 modification des conditions de travail.



# 01 la modification unilatérale des conditions de travail

## A. principe

En tant que convention, le contrat de travail est soumis à l'article 1134 du Code civil. Cet article stipule que les conventions légalement conclues lient les parties à l'instar de la loi. En d'autres termes, les conventions conclues légalement tiennent lieu de loi aux parties. En principe, ces conventions ne peuvent être modifiées qu'avec le consentement de l'autre partie, à qui aucune disposition non contractuelle ne peut être imposée.

Ce principe général émanant du Code civil trouve également son application dans le droit du travail, et plus précisément dans la théorie du licenciement implicite. Cette théorie autorise une partie à constater la rupture illégitime du contrat de travail dans le cas où l'autre partie modifie unilatéralement et de manière substantielle un élément essentiel de ce contrat. Si le juge reconnaît les faits, la partie qui a constaté avec succès la rupture aura droit à une indemnité de préavis conformément aux dispositions légales en vigueur. La partie qui souhaite constater la rupture n'est pas tenue de prouver en plus que l'autre partie avait l'intention de mettre fin au contrat. Cette volonté de cessation est automatiquement supposée présente dans ce cas. En effet, en modifiant un élément essentiel du contrat, la partie émet le souhait de ne pas conserver le contrat dans sa forme actuelle.

## B. modification substantielle d'une condition de travail essentielle

Toute modification unilatérale apportée à une condition de travail ne permet pas de constater la rupture unilatérale du contrat. Il doit s'agir d'une condition essentielle à ce contrat de travail. La distinction entre les conditions de travail essentielles et celles qui ne le sont pas peut faire l'objet de contestation. Tout d'abord, il convient de vérifier l'intention des parties mêmes et d'examiner les clauses du contrat de travail. Les parties sont en effet libres de préciser qu'elles considèrent telle disposition particulière ou telle condition de travail comme étant un élément essentiel au contrat. Si une telle condition est modifiée de manière unilatérale par l'une des parties, l'autre partie pourra invoquer la rupture immédiate et prétendre à une indemnité de préavis.

À noter qu'il est interdit de convenir dans le contrat de travail que l'employeur est autorisé à en modifier les conditions unilatéralement. Une telle clause serait de toute façon réputée nulle (Art. 25 de la Loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail).

Cela dit, dans de nombreux cas, le contrat de travail ne spécifie pas quelles sont les clauses désignées comme essentielles par les parties. Dès lors, il appartient au juge de décider si, dans le cas qui lui est soumis, la rupture peut être constatée. Il y a quelque temps, la Cour de cassation a fait preuve d'une sévérité extrême dans le sens où, à partir du moment où l'on touche à une condition de travail dite essentielle, le contrat peut être considéré comme rompu. Un récent arrêt de la Cour de cassation a cependant tempéré ce premier jugement et énonce que, même si

une condition de travail essentielle a fait l'objet d'une modification unilatérale par l'une des parties, il convient de vérifier concrètement si la modification est suffisamment importante pour constater une rupture illégitime du contrat (Cour de cassation, 4 février 2002, www.cass.be).

Ainsi, cet arrêt confère dans une certaine mesure un droit de modification à l'employeur, le fameux ius variandi. La rigueur du principe civil de l'article 1134, alinéa 1er du Code civil, est ainsi quelque peu atténuée. L'exécution de bonne foi des conventions (article 1134, alinéa 3 du Code civil) requiert en effet que le travailleur soit dans une certaine mesure sensible aux circonstances qui s'imposent à l'entreprise qui l'occupe et qu'il témoigne dans ce contexte d'une certaine souplesse. Dans plusieurs cas, il devra faire passer l'intérêt général de l'entreprise (et celui des autres travailleurs) avant ses propres envies. Ainsi, dans l'arrêt précité, la Cour de cassation a jugé qu'un travailleur dont l'horaire de travail (l'intéressée devait commencer au plus tard à 9 h, alors qu'auparavant elle pouvait commencer entre 8h et 9h30) ainsi que le lieu de travail (celui-ci a été déplacé de 15 km, mais l'employeur avait offert de financer le surcoût) avaient été modifiés de manière unilatérale, avait invoqué à tort la résiliation unilatérale du contrat de travail.

La jurisprudence considère notamment comme conditions de travail essentielles – dont la modification majeure et unilatérale équivaut à une résiliation illégitime du contrat – les éléments suivants:

### a. le salaire

Ce point englobe non seulement le salaire versé en contrepartie du travail effectué, tel que convenu au sens strict, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat (notamment, les cotisations patronales dans l'assurance-groupe ou l'assurance-hospitalisation, l'usage privé de la voiture de société, les chèques-repas, etc.). Une importante modification apportée à ces éléments peut donc également motiver la constatation d'une rupture unilatérale. De même, les remboursements de frais peuvent être assimilés à des éléments essentiels du contrat de travail.

attention !
En principe, le simple fait de ne pas payer le salaire ne constitue pas une modification unilatérale du contrat de travail. Il doit plutôt être considéré comme la non-exécution d'une obligation, de sorte que l'intention de résiliation devra être démontrée séparément.

### b. le lieu de travail

En principe, aux yeux de la jurisprudence, le lieu de travail constitue toujours un élément essentiel du contrat de travail. Employeur et travailleur peuvent cependant convenir que le lieu de travail n'est pas un élément essentiel. Notamment parce que le travailleur estime le développement complet de sa carrière plus important que son lieu de travail (Cour de cassation, 1er décembre 1980, Arr. Cass., 1980-81, 361). Si le lieu de travail est effectivement un élément essentiel, il sera vérifié concrètement si la modification du lieu de travail a des répercussions notables sur le temps de déplacement. Il est en effet parfaitement possible que, suite au déménagement du siège de l'entreprise, celui-ci soit plus près du domicile du travailleur ou que la modification du temps de déplacement soit tout à fait acceptable.

### c. le régime de travail

La partie qui y apporte unilatéralement d'importantes modifications s'expose également au risque que l'autre partie constate la rupture. Il s'agit non seulement de la durée du travail au sens strict mais aussi des horaires de travail.
À nouveau, il doit être question de modifications significatives. Le passage d'un travailleur d'un régime de travail de jour à un régime de nuit, sans la moindre convention, est un exemple type.

### d. la fonction et la nature du travail

La nature du travail est également considérée comme un élément essentiel du contrat de

travail. Par conséquent, l'employeur ne peut faire d'un ouvrier un employé et inversement. Du jour au lendemain, il ne peut être attendu d'un ouvrier à domicile qu'il effectue désormais ses prestations à l'atelier. De même, un travailleur normalement sur la route ne peut soudainement être assigné à des tâches sédentaires. La fonction du travailleur touche également à l'essence du contrat de travail. En règle générale, le type de travail effectué dépendra effectivement de la fonction. Si le contrat de travail ne comporte aucune description de fonction détaillée, la marge de manœuvre se révèle naturellement plus large.

Il faut aussi maintenir la position hiérarchique occupée par cette fonction dans l'entreprise. Lorsqu'une nouvelle fonction est confiée à un intéressé qui, bien qu'elle soit similaire, représente une dégradation pour le travailleur, on parle aussi d'une modification unilatérale prohibée.

attention !
La jurisprudence se montre relativement sévère et exige que le travailleur fasse preuve d'une certaine souplesse et accepte donc certaines modifications, surtout si celles-ci s'inscrivent dans le cadre d'une refonte générale du service de l'intéressé.

## C. possibilités de réaction

Si l'une des parties – le travailleur dans la plupart des cas – se voit confrontée à une importante modification unilatérale d'une condition de travail substantielle, plusieurs possibilités de réaction s'offrent à elle:

- Démissionner ou licencier pour motif grave: dans ce cas, le travailleur ne pourra réclamer aucune indemnité.
- Demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, le cas échéant assortie de dommages et intérêts. L'accord du juge est sollicité pour mettre fin au contrat de travail. Pendant cette procédure judiciaire, le contrat de travail continuera à être exécuté.
- La théorie de la rupture unilatérale du contrat de travail peut être invoquée et des indemnités de préavis peuvent être exigées. Dans ce cas, on cessera immédiatement les prestations de travail sans demander l'autorisation du juge, et l'on ira réclamer une indemnité de rupture à l'autre partie devant le tribunal du travail.
- Finalement, la partie concernée peut poursuivre l'exécution du contrat de travail aux conditions originellement convenues et au besoin, exiger la réalisation en nature des conditions originelles, ou se conformer aux nouvelles conditions de travail et réclamer une compensation devant le tribunal du travail.

La partie qui ne réagit pas, ne proteste pas ou néglige de le faire en temps utile sera censée marquer son accord avec la modification unilatérale des conditions de travail. La modification des conditions originelles ne sera plus unilatérale, mais acceptée par l'autre partie contractante. Il est extrêmement important de protester à temps. La jurisprudence a estimé que les délais de réaction suivants étaient acceptables:

- 2 jours ouvrables (Cour du travail, Liège, 17 mars 1983, Jur. Liège, 1983, 320);
- 3 semaines et demie (Cour du travail, Bruxelles, 27 avril 1982, Soc. Kron., 1983, 186);
- 1 mois et 8 jours (Cour du travail, Bruxelles, 17 octobre 1973, Med. VBO, 1975, 1280).

D'autre part, la jurisprudence a estimé que les délais de réaction suivants étaient trop tardifs et que dans les cas cités, la modification devait être considérée comme acceptée:

- 3 mois et demi (Cour du travail, Anvers, 28 février 1983, J.T.T., 1984, 312);
- plusieurs mois (Tribunal du travail, Bruxelles, 4 juillet 1989, J.T.T., 1990, 102);
- 5 mois et demi (Cour du travail, Bruxelles, 3 mai 1971, Med. VBO, 1972, 115).

Il faut souligner qu'une simple protestation contre la modification unilatérale des conditions de travail ne suffit pas. Dans le cas

d'une modification unilatérale apportée par l'employeur à l'une des conditions de travail essentielles, la Cour de cassation a jugé que la poursuite des prestations de travail par le travailleur au-delà du délai nécessaire pour prendre position au sujet des modifications implique la renonciation au droit d'invoquer la rupture du contrat de travail, même si le travailleur a formulé les réserves nécessaires (Cour de cassation, 7 janvier 1980, J.T.T., 1981, 13). Il en découle que le simple envoi de mises en demeure à l'adresse de l'autre partie n'est pas suffisant. À terme, il convient de tirer les conséquences appropriées et de constater la rupture.

attention !

Se prévaloir de la théorie de la rupture unilatérale exposée ici n'est pas sans risque. Il importe d'être tout à fait sûr de soi avant de constater la rupture unilatérale dans le chef de l'autre partie. Il est un fait, selon la jurisprudence constante, que la partie qui allègue à tort la rupture unilatérale du contrat de travail dans le chef de l'autre partie est elle-même réputée avoir rompu unilatéralement le contrat (Cour du travail, Anvers 14 octobre 1993, J.T.T., 1994, 213). Par conséquent, la partie qui souhaite constater en première instance la rupture dans le chef de l'autre partie recevra tel un boomerang sa stratégie originelle en retour et court le risque de devoir débourser des indemnités de préavis pour rupture illégitime.

# 10 transfert d'entreprise.

Le transfert d'entreprise peut avoir des conséquences très lourdes pour les travailleurs de l'entreprise cédée. Cette problématique a été réglée en Belgique par la CCT n° 32 bis du 7 juin 1985. Cette CCT fait une distinction selon que le transfert d'entreprise est le résultat d'une convention entre le cédant et le cessionnaire ou d'une reprise d'actif après faillite. La CCT 32bis est la transposition en droit belge d'une directive européenne. Cette réglementation étant donc basée sur la législation européenne, la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne a énormément abordé notamment la notion de transfert d'entreprise en vertu d'une convention et il est conseillé de consulter cette jurisprudence européenne en cas de doute sur la question de savoir si une situation particulière peut être qualifiée ou non de transfert d'entreprise.

remarque préliminaire
La première obligation de l'entreprise cédante et du cessionnaire est d'informer et de consulter les organes de concertation de l'entreprise sur le projet de transfert d'entreprise.

En vertu de la CCT n° 9 du 9 mars 1972, le conseil d'entreprise est informé et consulté avant le transfert au sujet des conséquences de ce transfert ou d'une réorganisation de l'entreprise. Dans les entreprises qui n'ont pas de conseil d'entreprise, cette obligation s'applique à l'égard de la délégation syndicale.

Le devoir d'information et de consultation incombe aussi bien au cédant qu'au cessionnaire. L'employeur qui ne respecte pas ses obligations est punissable.

Dans les entreprises qui n'ont pas de conseil d'entreprise, de CPPT ou de délégation syndicale, les travailleurs doivent être informés par l'employeur. Dans ce cas, l'employeur n'a pas de devoir de consultation.

# 01 transfert en vertu d'une convention

La CCT n°32bis est applicable à tout changement d'employeur résultant d'un transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise.

attention !
La large interprétation qui est donnée à cette définition a pour effet qu'il est beaucoup plus vite question de transfert d'entreprise qu'on ne le penserait à première vue. Ainsi, la protection de la CCT n° 32bis doit, dans certains cas, aussi être garantie lorsqu'un seul travailleur est touché par le transfert. Il en est de même lorsque la partie cédée de l'entreprise s'occupe seulement d'activités secondaires. Les entreprises qui décident de sous-traiter leurs activités accessoires, telles que le restaurant d'entreprise ou le nettoyage des bâtiments, courent ainsi le risque de tomber sous le coup de la CCT n° 32bis. Il faut toutefois que la partie cédée conserve son identité économique dans l'entreprise absorbante. Cela implique, au minimum, que la même activité soit poursuivie par le cessionnaire, même si la Cour de Cassation a estimé, dans un récent arrêt du 28 janvier 2013, qu'il n'est nullement exigé que le cessionnaire ait l'intention de poursuivre durablement l'activité économique reprise.

## A. qui est protégé?

Sont protégés les travailleurs qui:
- au moment du transfert, fournissent des prestations de travail en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage;
- autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne. (Sur la base de la jurisprudence européenne, est également protégé le travailleur qui a été licencié peu avant le transfert en raison du transfert).

Il faut en outre que le travailleur ait été actif, à concurrence d'au moins 50% de son temps de travail, dans la division cédée. Un travailleur dans la comptabilité, qui ne travaille que par exemple 20% de son temps de travail dans la division cédée, et le reste de son temps de travail dans d'autres divisions, ne sera pas transféré avec la division mise en vente.

## B. comment les travailleurs sont-ils protégés?

En vertu de la CCT n° 32bis, le cessionnaire est tenu de reprendre les droits et les obligations qui résultent des contrats de travail qui existaient à la date du transfert. Les principes suivants peuvent être déduits de cette règle.

### a. le transfert n'est pas un motif de licenciement

- Le transfert ne peut pas être invoqué par le travailleur transféré pour mettre fin au contrat de travail, sauf si le transfert entraîne une modification substantielle des conditions de travail au désavantage du travailleur. Dans ce cas, la résiliation du contrat est considérée comme intervenue du fait du nouvel employeur – cessionnaire.
- Les travailleurs des entreprises transférées ou de la partie d'entreprise transférée ne peuvent pas être licenciés uniquement en raison du transfert.

On se pose souvent la question de savoir si un travailleur peut s'opposer au transfert de son contrat. En principe, c'est impossible. Lors d'un transfert de contrat, le contrat de travail est automatiquement transféré. Cela n'exige pas le consentement du travailleur et il ne faut même pas conclure d'annexe au contrat de travail. Si le nouveau travailleur ne veut pas travailler pour le cessionnaire, il peut démissionner de son propre chef. Cependant, il se peut également que le travailleur ne souhaite pas continuer à travailler pour le cessionnaire du transfert parce que ses conditions de travail ont été modifiées de manière unilatérale et substantielle. Dans ce cas, il est question de licenciement donné par le cessionnaire et ce dernier peut être tenu de verser une indemnité de préavis au travailleur cédé.

### b. les conditions de travail

- Le contrat de travail individuel est transféré dans l'état dans lequel il se trouve. À noter qu'il n'est pas nécessaire à cet effet de conclure un nouveau contrat de travail. L'ancien contrat de travail doit tout simplement être accepté par le cessionnaire, même si son nom ne figure pas sur le contrat. Le cessionnaire doit reprendre aussi l'ancienneté acquise auprès du cédant.

Les conditions salariales et les conditions de travail ne peuvent pas être modifiées unilatéralement par le nouvel employeur. Des modifications opérées d'un commun accord entre le travailleur et le cessionnaire sont toutefois possibles.

Afin d'éviter de devoir signer un contrat avec chaque travailleur séparément, le cessionnaire peut négocier une CCT au niveau de l'entreprise. Si cette CCT est déposée au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, elle est

opposable à tous les travailleurs.

- Le cessionnaire est tenu de respecter les conventions collectives de travail qui liait le cédant, jusqu'à ce qu'elles cessent de produire des effets.
- Le règlement de travail n'est pas repris comme tel. Le cessionnaire devra dès lors introduire dans son propre règlement de travail les dispositions auxquelles il souhaite se référer. À cet effet, il devra suivre la procédure normale.
- les droits des travailleurs relevant des systèmes d'allocations de vieillesse, de survivants et d'invalidité accordées au titre de régimes supplémentaires de sécurité sociale ne sont pas transférés en vertu de la CCT 32bis.

### c. dettes existantes

Le cédant et le cessionnaire sont tenus in solidum (solidairement) au paiement des dettes existant à la date du transfert et résultant des contrats de travail.

## C. le sort des organes de concertation après le transfert d'entreprise

### a. le conseil d'entreprise et le CPPT

Le sort de ces organes de concertation est lié à celui de l'entreprise cédée (ou de la partie de l'entreprise transférée):

#### i) première hypothèse: le cédant et le cessionnaire ont un conseil d'entreprise et/ou un CPPT

- Si l'entreprise cédée ou la partie d'entreprise cédée conserve son autonomie après le transfert, l'organe de concertation continue de fonctionner. Les organes de concertation des 2 entreprises fonctionnent parallèlement et indépendamment les uns des autres.
- Dans l'autre cas, l'organe fusionne avec l'organe existant dans l'entreprise absorbante. Tous les membres élus siègent ensemble jusqu'aux prochaines élections sociales.

#### ii) deuxième hypothèse: seule l'entreprise absorbée a un conseil d'entreprise et/ou un CPPT

Si l'entreprise absorbante ne dispose pas d'un organe de concertation et que l'entreprise cédée conserve son autonomie, l'organe de concertation continuera de fonctionner dans l'entreprise absorbante. Si l'autonomie n'est pas conservée, l'organe continuera de fonctionner jusqu'aux prochaines élections sociales.

attention !
Si, lors de la reprise, des membres du CPPT et/ou du conseil d'entreprise sont transférés ou sont des candidats non élus, ils conservent intégralement leur protection après la reprise auprès du nouvel employeur. Cette protection sera valable jusqu'aux prochaines élections sociales.

### b. la délégation syndicale

Des règles similaires s'appliquent à la délégation syndicale. Si l'autonomie de l'entreprise ou de la partie cédée est maintenue, les délégués syndicaux continueront d'exercer leur mandat jusqu'au moment où celui-ci expirerait normalement. Si l'autonomie est supprimée, la délégation syndicale doit être reconstituée dans les 6 mois qui suivent le transfert. Les délégués poursuivent l'exécution de leur tâche jusqu'au moment de la reconstitution.

Les délégués sont protégés contre le licenciement jusqu'au moment où la nouvelle délégation syndicale est composée ou, si le délégué n'a pas été réélu, jusqu'à la fin de la durée du mandat, fixée par convention.

# 02 transfert en cas de reprise d'actif après faillite

La CCT n° 32 bis s'applique aussi en cas de reprise de travailleurs consécutive à la reprise de tout ou partie de l'actif d'une entreprise en faillite, à condition que la reprise intervienne dans un délai de 6 mois à partir de la date de la faillite.

## A. quels travailleurs sont protégés?

La CCT est applicable aux travailleurs:
- qui, à la date de la faillite, sont encore liés par un contrat de travail ou d'apprentissage ou qui ont été licenciés au cours de la période d'un mois précédant la date de la faillite, à condition que ces travailleurs aient droit à une indemnité de rupture et que cette indemnité ne leur ait pas encore été payée à cette date;
- repris par le cessionnaire dans un délai de 6 mois suivant la reprise de l'actif.

## B. les principes de la CCT n° 32 bis

### a. le libre choix du candidat employeur et du travailleur

À la différence de ce qui se passe en cas de transfert conventionnel, le candidat employeur choisit lui-même, après la faillite, quels travailleurs il souhaite reprendre. Il résulte de ce principe que le travailleur protégé ne peut pas exiger d'être engagé en priorité. Tous les travailleurs sont sur un pied d'égalité.

Le travailleur décide lui aussi librement s'il entrera ou non au service du cessionnaire. Son refus n'a pas d'incidence sur les droits que le travailleur a à l'égard de l'entreprise cédante (indemnité de rupture, prime de fin d'année, etc.).

### b. le sort des conditions de travail

Conditions de travail individuelles

Le cessionnaire est libre de modifier les conditions de travail individuelles. Ainsi, le cessionnaire peut faire insérer une nouvelle période d'essai dans le contrat de travail. Il n'est pas lié par les droits et les obligations du cédant.

Il y a une exception à ce principe: l'ancienneté acquise par le travailleur chez le cédant. Le cessionnaire est tenu de respecter l'ancienneté acquise, sauf si le contrat de travail avec le cessionnaire prend fin pendant la période d'essai; dans ce cas, il ne faut pas tenir compte de l'ancienneté et les délais de préavis raccourcis de la période d'essai peuvent être appliqués.

### conditions de travail collectives

Les conditions de travail conclues collectivement ou appliquées collectivement auprès de l'ancien employeur sont maintenues à l'égard du nouvel employeur sous réserve de modifications décidées d'un commun accord dans le cadre d'une procédure de négociation collective entre le candidat employeur et les représentants des travailleurs.
Les conditions de travail conclues collectivement résultent de conventions collectives de travail. Les conditions de travail appliquées collectivement s'appliquent à tous les travailleurs ou à certaines catégories, bien que ne résultant pas de conventions collectives de travail.

## c. le sort des organes de concertation

Le conseil d'entreprise et le CPPT continuent de fonctionner selon les mêmes conditions que celles applicables au transfert conventionnel.
Le nombre de membres siégeants sera toujours proportionnel au nombre de travailleurs repris par le cessionnaire.

# quatrième partie

# la cessation du contrat de travail?

# 01 question préliminaire: le travailleur est-il protégé?

## A. introduction: une problématique essentielle

Avant de pouvoir procéder au licenciement d'une personne, il importe de vérifier rigoureusement si le travailleur en question jouit ou non d'une protection contre le licenciement.

Sur ce point, le droit du travail belge se mue peu à peu en un véritable champ de mines. En effet, il existe un large éventail de statuts de protection et celui-ci ne cesse de croître.

Licencier une personne sans s'apercevoir que celle-ci est protégée peut se révéler un geste non seulement lourd de conséquences financières, mais peut aussi détériorer les relations avec les partenaires sociaux au sein de l'entreprise.

Cette problématique requiert dès lors une attention absolue.

## B. aperçu des statuts de protection

La loi confère une protection contre le licenciement aux travailleurs qui se trouvent dans une situation particulière, comme les travailleuses enceintes, ou qui exercent une fonction particulière, comme des délégués syndicaux.

Il est interdit aux employeurs occupant certains travailleurs qui jouissent d'une telle protection contre le licenciement de poser quel qu'acte que ce soit qui entraînerait la rupture unilatérale du contrat pendant la durée de protection. Par contre, le licenciement est permis pour une autre catégorie de travailleurs, à la condition que l'employeur démontre que les motifs du licenciement sont étrangers aux raisons justifiant la protection contre le licenciement (par exemple, du fait d'une grossesse).

Les pages suivantes dressent un aperçu des différents travailleurs protégés, du début et de la fin de la période de validité de la protection et des sanctions d'application dans le cas où l'employeur devrait procéder à un licenciement illégitime.

| Statut du travailleur | Période de protection | | Motif de licenciement pour cause | Sanctions autorisé de résiliation |
|---|---|---|---|---|
| I. Travailleuse enceinte | À dater du jour où la travailleuse informe l'employeur de sa grossesse | mois (jour pour jour) qui suit la fin du congé de maternité (15-17 semaines) | Raison étrangère à la grossesse | Indemnité de préavis Indemnité de protection égale à 6 mois de salaire |
| II. Travailleuse ayant droit à la pause d'allaitement | À partir du moment où l'employeur est informé de l'exercice de ce droit | Au terme d'un mois débutant le jour après l'échéance de la validité de la dernière attestation remise ou du dernier certificat obtenu qui confirme le doit à la pause d'allaitement | Raison qui n'a rien à voir avec l'état physique à la suite de l'allaitement et/ ou du fait de tirer son lait | Indemnité de préavis Indemnité de protection égale à 6 mois de salaire |
| III. Travailleur bénéficiant du congé de paternité | Dès que 'employeur est informé de la demande du congé de paternité | 3 mois après notification de la prise du congé de paternité | Raison étrangère à la demande de congé de paternité | Indemnité de préavis/ indemnité de protection égale à 3 mois de salaire |
| IV. Travailleur ayant formulé des remarques dans le registre lors de l'affichage du sujet du règlement de travail | Dès que le travailleur a inscrit ses remarques dans le registre concernant l'application d'une période de récupération plus longue pour dépassements du temps de travail ou d'un système appliquant un horaire de travail souple | 6 mois après que les remarques ont été inscrites au registre | Raison qui n'a aucun rapport avec l'inscription de remarques dans le registre du personnel | Indemnité de préavis Indemnité de protection égale à 6 mois de salaire |
| V. Travailleur exigeant l'égalité entre hommes et femmes en termes de salaire ou de traitement | - À dater du jour du dépôt de la plainte auprès de l'employeur ou auprès de l'inspection sociale<br><br>- À dater du jour de l'introduction d'une action en justice | - 12 mois après le dépôt de la plainte<br><br>- 3 mois après la date où le jugement est définitif | Raison étrangère au dépôt de la plainte | En cas de refus de réintégration: Indemnité de préavis Indemnité de protection égale à 6 mois de salaire ou indemnité correspondant à - la perte de salaire effective |
| VI. Travailleur en congé politique | À dater du jour de la réception de la lettre recommandée par laquelle le travailleur notifie qu'il se porte candidat à un mandat politique. Cette notification doit intervenir dans les 6 mois précédant les élections | - 3 mois après les élections pour les candidats non élus<br>- 6 mois après la fin du mandat pour les candidats élus | Raison étrangère au dépôt de la candidature | Indemnité de préavis Indemnité de protection égale à 6 mois de salaire |
| VII. Travailleur menacé par les nouvelles technologies | À dater du jour où l'information doit être transmise au travailleur, soit 3 mois avant l'introduction de la nouvelle technologie | 3 mois après l'entrée en vigueur effective de la nouvelle technologie | Raison étrangère à l'introduction de nouvelles technologies | Indemnité de préavis Indemnité de protection égale à 3 mois de salaire |
| VIII. Travailleur interrompant complètement ou partiellement sa carrière | À dater du jour où l'accord de l'employeur sur la suspension du du contrat doit être donné ou à partir de la période de 3 mois précédant le début de la période de suspension si celle-ci a été demandée en application d'une CCT | 3 mois après la fin de la période de suspension complète ou partielle | Raison qui n'a aucun lien avec la demande d'interruption de carrière | Indemnité de préavis Indemnité de protection égale à 6 mois de salaire |
| IX. Travailleur prenant un congé pour soins palliatifs, pour l'assistance ou les soins procurés à une personne gravement malade ou pour élever un enfant | À dater du jour de la demande | 3 mois après la fin du congé | Raison qui n'a aucun rapport avec la demande de congé | Indemnité de préavis Indemnité de protection égale à 6 mois de salaire |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| X. Travailleur exerçant son droit au crédit-temps | Dès l'introduction de la demande écrite en vue de l'exercice du droit au crédit-temps, à savoir au plus tôt 3 ou 6 mois (selon que l'entreprise occupe plus de 20 travailleurs ou 20 travailleurs et moins) avant la date de prise d'effet souhaitée | 3 mois après la période de suspension complète ou de réduction du travail (le report éventuel est également pris en compte).<br><br>En cas de refus de l'employeur (dans les entreprises comptant 10 travailleurs ou moins), la protection expire 3 mois après la date où le refus a été notifié | Raison dont la nature et l'origine sont étrangères à la demande de crédit-temps | Indemnité de préavis<br>Indemnité de protection égale à 6 mois de salaire |
| XI. Travailleur ayant droit au congé éducatif | À dater du jour où le travailleur introduit sa demande de congé éducatif | Au terme de la période de formation | Raison étrangère à la demande de congé éducatif | Indemnité de préavis<br>Indemnité de protection égale à 3 mois de salaire |
| XII. Travailleur exerçant son droit au passage à un contrat de travail à temps partiel | À dater du troisième mois qui précède le passage au contrat de travail à temps partiel | 3 mois après le passage au contrat de travail à temps partiel | Raison étrangère au passage à un contrat de travail à temps partiel | Indemnité de préavis<br>Indemnité de protection égale à 6 mois de salaire |
| VIII. Travailleur interrompant complètement ou partiellement sa carrière | À dater du jour où l'accord de l'employeur sur la suspension du du contrat doit être donné ou à partir de la période de 3 mois précédant le début de la période de suspension si celle-ci a été demandée en application d'une CCT | 3 mois après la fin de la période de suspension complète ou partielle | Raison qui n'a aucun lien avec la demande d'interruption de carrière | Indemnité de préavis<br>Indemnité de protection égale à 6 mois de salaire |
| IX. Travailleur prenant un congé pour soins palliatifs, pour l'assistance ou les soins procurés à une personne gravement malade ou pour élever un enfant | À dater du jour de la demande | 3 mois après la fin du congé | Raison qui n'a aucun rapport avec la demande de congé | Indemnité de préavis<br>Indemnité de protection égale à 6 mois de salaire |
| X. Travailleur exerçant son droit au crédit-temps | Dès l'introduction de la demande écrite en vue de l'exercice du droit au crédit-temps, à savoir au plus tôt 3 ou 6 mois (selon que l'entreprise occupe plus de 20 travailleurs ou 20 travailleurs et moins) avant la date de prise d'effet souhaitée | 3 mois après la période de suspension complète ou de réduction du travail (le report éventuel est également pris en compte). En cas de refus de l'employeur (dans les entreprises comptant 10 travailleurs ou moins), la protection expire 3 mois après la date où le refus a été notifié | Raison dont la nature et l'origine sont étrangères à la demande de crédit-temps | Indemnité de préavis<br>Indemnité de protection égale à 6 mois de salaire |
| XI. Travailleur ayant droit au congé éducatif | À dater du jour où le travailleur introduit sa demande de congé éducatif | Au terme de la période de formation | Raison étrangère à la demande de congé éducatif | Indemnité de préavis<br>Indemnité de protection égale à 3 mois de salaire |
| XII. Travailleur exerçant son droit au passage à un contrat de travail à temps partiel | À dater du troisième mois qui précède le passage au contrat de travail à temps partiel | 3 mois après le passage au contrat de travail à temps partiel | Raison étrangère au passage à un contrat de travail à temps partiel | Indemnité de préavis<br>Indemnité de protection égale à 6 mois de salaire |
| XIII. Travailleur qui passe à un régime de travail de nuit mais souhaite retourner à un régime de jour | À dater du jour où le travailleur notifie un préavis en vue de la résiliation d'un régime de travail appliquant le travail de nuit | 3 mois après la reprise du travail en régime de travail de jour | Raison étrangère à la demande de retour à un régime de travail sans prestations de nuit | Indemnité de préavis<br>Indemnité de protection égale à 6 mois de salaire |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| XIV. Travailleur ayant droit au congé parental | À dater du jour de la notification écrite par le travailleur, c'est-à-dire au plus tôt 3 mois avant le début de la période de congé parental | 2 mois après le congé parental. | Raison étrangère à la demande de congé parental | Indemnité de préavis<br>Indemnité de protection égale à 6 mois de salaire |
| XV. Délégués syndicaux | A partir de l'élection ou du moment de la notification de la désignation | Au terme du mandat | Raison étrangère à l'exercice d'un mandat<br>Raison impérieuse<br>Moyennant le respect des formalités prévues dans la convention sectorielle CCT n° 5 | Indemnité de préavis<br>Indemnité de protection égale à 1 an de salaire ou plus en cas de CCT sectorielle |
| XVI. Candidat-membre ou membre d'un conseil d'entreprise et/ou d'un comité pour la prévention et la protection au travail | À dater du 30ème jour précédant l'affichage de la date des élections sociales (X-30) | - Pour les membres effectifs et remplaçants ainsi que les candidats non élus se présentant pour la première fois: à la date de la désignation des candidats élus par les prochaines élections<br><br>- Pour les candidats qui lors de 2 candidatures successives ou plus ne sont pas élus: 2 ans à dater de l'affichage des résultats des élections<br><br>Remarque: si l'effectif du personnel ne justifie pas l'organisation d'élections, la protection prend fin 6 mois après le 1er jour de la période d'élections définie par le Roi | Raison économique ou technique, reconnue au préalable par les cours et tribunaux du travail et par le comité paritaire/CNT<br><br>Raison impérieuse préalablement reconnue par les tribunaux du travail<br><br>Moyennant le respect de procédures strictes (loi du 19 mars 1991) | Si la réintégration est refusée, une indemnité est versée dont le montant est réparti comme suit:<br>- une partie variable égale à la rémunération brute pour la période qui court jusqu'à la fin du mandat des membres qui représentent le personnel lors des élections auxquelles le travailleur était candidat<br>- une partie forfaitaire égale à:<br>• 2 ans de salaire brut, si le travailleur compte moins de 10 ans d'ancienneté;<br>• 3 ans de salaire brut, si le travailleur compte entre 10 et 20 ans d'ancienneté;<br>• 4 ans de salaire brut, si le travailleur compte 20 ans d'ancienneté ou plus |
| Lors de la période d'exercice de la fonction de conseiller en prévention | Force majeure, fermeture, licenciement collectif (Loi Renault), contrat de travail à durée déterminée. compétence pour exercer des missions | Indemnité de protection égale au salaire normal de<br>- 2 ans (moins de 15 ans de service en tant que conseiller en prévention)<br>- 3 ans (15 ans ou plus de service en tant que conseiller en prévention) | | |
| XVIII. Plainte dans le cadre de la loi contre la discrimination du 10 mai 2007 | Pendant une période de 12 mois après le dépôt de la plainte OU Lorsqu'un jugement a été prononcé, jusqu'à échéance d 'un délai de 3 mois suivant le jour où le jugement a acquis force de chose jugée | Raison étrangère au dépôt d'une plainte ou à l'introduction d'une action en justice | Indemnité de préavis<br>Indemnité de protection supplémentaire égale à 6 mois de de salaire ou égale aux dommages réellement subis | |

## C. quelques remarques relatives à certains statuts de protection

### a. candidats aux élections sociales du conseil d'entreprise et/ou du comité de prévention

Dans la pratique, les négligences les plus fréquentes concernent les candidats aux élections sociales. Il est en effet courant de ne pas se rendre compte qu'un travailleur déterminé bénéficie de cette protection et de licencier l'intéressé.

Pourtant, ces candidats jouissent de la même protection que les élus effectifs. Une exception: les candidats non élus pour la seconde fois consécutive ne bénéficient dès lors que de 2 ans de protection.

Ces négligences fréquentes s'expliquent par le fait que les élections n'ont lieu que tous les 4 ans et qu'après quelques années, les diverses candidatures ont été complètement oubliées. Il est hautement recommandé de mentionner clairement dans le dossier de chaque candidat que ce dernier est protégé.

### b. travailleuses enceintes

Une travailleuse enceinte peut être licenciée pendant sa grossesse à la condition absolue que le licenciement soit totalement étranger à son état.

À l'analyse de la jurisprudence, force est de constater que les juridictions du travail observent scrupuleusement cette condition. Et ce, même dans des situations où le licenciement n'a à première vue aucun rapport avec la grossesse, par exemple dans le cas de licenciement collectif ou pendant la période d'essai. Aussi est-il, même dans de telles situations, plus qu'indispensable d'être capable de pouvoir motiver sérieusement le licenciement d'une travailleuse enceinte.

### c. conclusion pratique

Sous l'effet de cette avalanche de protections, on est tout simplement obligé, sous l'angle des ressources humaines, de recourir à l'envoi de mises en demeure motivées en cas de problèmes avec un travailleur afin de pouvoir démontrer plus tard qu'un licenciement n'a rien à voir avec une protection intervenue entre-temps.
Il est préférable de réaliser chaque année des évaluations objectives, et de mentionner clairement les éléments positifs et négatifs. On pourrait ainsi démontrer qu'un licenciement était finalement nécessaire et n'a aucun rapport avec un quelconque statut protecteur.

# 02 cessation du contrat de travail à durée indéterminée par préavis ou rupture

## A. généralités

La résiliation du contrat de travail est un acte par lequel une partie informe l'autre qu'elle a décidé de mettre fin au contrat de travail qui les liait. En circonstances normales (à l'exclusion notamment du licenciement pour motif grave), il ne peut être mis fin au contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur que moyennant le respect d'un délai de préavis ou, en cas de rupture immédiate, moyennant le paiement d'une indemnité de préavis.

## B. résiliation du contrat de travail

### a. philosophie du délai de préavis

Selon la philosophie du délai de préavis, le travailleur doit avoir le temps et la possibilité de chercher un autre emploi. De même, le travailleur ne peut résilier le contrat de travail que s'il signifie un délai de préavis, qui doit permettre à l'employeur de trouver un remplaçant.

### b. exigences de forme

Le préavis ne signifie en fait rien d'autre que la notification par l'une des parties à l'autre de sa volonté de mettre fin unilatéralement au contrat de travail au terme d'une période déterminée. Afin de ne pas compromettre la sécurité juridique, le législateur a introduit des exigences de forme particulièrement strictes.

- l'écrit doit mentionner le début et la durée du délai de préavis

  Le préavis se fait par la remise d'un écrit qui, outre la notification de l'intention de résiliation, doit également mentionner le début et la durée du délai de préavis. Il est délibérément prévu de ne pas mentionner la date de fin du délai de préavis, puisque le délai de préavis peut être suspendu (dans le cas notamment de préavis émanant de l'employeur, d'une maladie ou d'un accident de travail de droit commun, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, d'une grossesse ou d'un accouchement, d'obligations militaires ou assimilées, d'une interruption complète de carrière, de vacances annuelles, de mauvais temps, de motifs économiques et d'une détention temporaire du travailleur). Ce qui implique que le contrat de travail continuera à produire ses effets sur une plus longue période.Même si la loi ne le stipule pas explicitement, il faut présumer que la lettre de préavis doit être dûment datée.

en pratique

« Cher Monsieur (Chère Madame),

Nous vous informons par la présente que nous sommes au regret de devoir mettre fin à votre contrat de travail, moyennant un délai de préavis de..... semaines.
Le délai de préavis prend cours le..... »

La jurisprudence est très sévère à l'égard des mentions imprécises du début du préavis et de sa durée. Ainsi, le simple renvoi au « délai de préavis légal » est insuffisant.

- signature de la personne habilitée à procéder au licenciement

  L'écrit doit être signé par la partie dont émane la résiliation. S'il s'agit de l'employeur, celui-ci doit lui-même apposer sa signature ou en charger son administrateur délégué. Au titre d'acte juridique, le congé peut faire l'objet d'un mandat exceptionnel octroyé par le mandant au mandataire.

- notification

  Le mode de transmission de l'écrit à l'autre partie dépend de la personne donnant le congé.
  - Si la résiliation émane de l'employeur, celle-ci doit être notifiée au travailleur:
    a) soit par lettre recommandée qui sortira ses effets le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi (le samedi étant un jour ouvrable, même si l'on ne travaille pas dans l'entreprise ce jour-là) (pratiquement, cela signifie que – sauf s'il y a un jour férié dans l'intervalle – la lettre recommandée doit être envoyée au plus tard le mercredi pour produire ses effets le lundi suivant); ou
    b) soit par exploit d'huissier qui sortira ses effets le jour même de la signification.
  - Si la résiliation émane du salarié, celle-ci doit être notifiée à l'employeur:
    a) par lettre recommandée qui sortira ses effets le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi (le samedi est un jour ouvrable, même si l'on ne travaille pas dans l'entreprise ce jour-là);
    b) par exploit d'huissier de justice qui sortira ses effets le jour même de la signification; ou
    c) par délivrance à l'employeur d'un écrit, la preuve de la notification étant alors apportée par la signature de l'employeur sur un double, avec entrée en vigueur immédiate du délai de préavis.

- quelle sanction si ces conditions de forme ne sont pas respectées?

  Ces exigences de forme sont toutes prescrites sous peine de nullité. Les conséquences diffèrent selon la personne qui donne le préavis.
  - Préavis non valable donné par l'employeur: le travailleur ne peut couvrir la nullité. Le fait de n'émettre aucune réserve à l'égard de la notification de l'écrit de la main à la main ne rend pas le préavis valable. Il importe de constater que la nullité du préavis n'entraîne pas la nullité du congé. Le congé est en soi un acte juridique consensuel et ne peut être touché par la nullité du préavis. Il en découle que l'indemnité de préavis est due puisque la résiliation du contrat est dès lors illégitime. Ainsi, un travailleur capable de prouver qu'il a été licencié oralement par son employeur aura droit à une indemnité de préavis.
  - Préavis non valable donné par le travailleur: l'employeur peut couvrir la nullité et peut donc malgré tout accepter implicitement ou explicitement le préavis comme étant valide. Il n'y est cependant pas obligé. S'il ne couvre pas la nullité, il sera ici aussi question d'une résiliation illégitime du contrat qui donne droit à une indemnité de préavis.

### c. début et durée du préavis

Dans le cadre du rapprochement entre le statut d'ouvrier et d'employé, de nouvelles dispositions légales ont été introduites en matière du délai de préavis pour les travailleurs dont le contrat a débuté à partir du 1er janvier 2014. Il convient donc de faire une distinction entre un délai de préavis d'un contrat de travail dont la mise en œuvre a débuté avant le 1er janvier 2014 et le délai de préavis d'un contrat

de travail dont la mise en œuvre - comme convenu entre les parties – a débuté à partir du 1er janvier 2014.

### début du préavis

Le délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié. Peu importe que ce lundi soit un jour férié ou non. Compte tenu du principe selon lequel la lettre recommandée par laquelle le congé est notifié à l'autre partie ne sort ses effets que le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi (le samedi étant considéré comme un jour ouvrable), il importe de donner son congé à temps si l'on souhaite que le délai de préavis prenne effet le premier jour de la semaine suivante (à savoir le mercredi, sauf s'il y a un jour férié dans l'intervalle). In extremis, il est toujours possible de faire appel à un huissier de justice qui signifiera le délai de préavis par exploit.

### durée du préavis

Il convient de faire une distinction entre la durée du préavis d'un contrat de travail dont l'exécution a déjà débuté avant le 1er janvier 2014 et la durée du préavis d'un contrat de travail dont l'exécution a débuté à partir du 1er janvier 2014. Cette distinction doit être faite dans le cadre de l'entrée en vigueur le 1er janvier 2014 de la loi introduisant un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence, ainsi que des mesures d'accompagnement; cette loi introduit donc des dispositions légales uniformes en ce qui concerne la durée du préavis pour les ouvriers et les employés.

Étant donné que les nouvelles dispositions relatives à la durée du préavis ont également un impact sur la durée du préavis pour les contrats de travail qui ont débuté avant le 1er janvier 2014, nous aborderons d'abord les nouvelles règles générales qui s'appliquent pleinement aux contrats de travail qui ont débuté après le 1er janvier 2014.

Il convient également de noter qu'actuellement, l'ancienneté du travailleur est le seul critère pertinent pour déterminer la durée du préavis. Ce concept est également défini par la loi comme étant « la période durant laquelle le travailleur est resté de manière ininterrompue au service de la même entreprise. » Alors que par le passé, on tenait également compte du statut, de la fonction et du montant de la rémunération, dorénavant, on ne tiendra compte que de l'ancienneté du travailleur pour déterminer la durée du préavis. L'ancienneté du travailleur court jusqu'au moment où le préavis commence. Lorsque le préavis est signifié par l'employeur, la période d'occupation ininterrompue précédente (une interruption de 7 jours ou moins est cependant assimilée à une période d'occupation en tant qu'intérimaire), qu'un travailleur a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur, entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que l'engagement soit consécutif à la période de travail intérimaire (on accepte toutefois une interruption de 7 jours ou moins entre les deux périodes) et que la fonction exercée auprès de l'employeur soit identique à celle exercée en tant qu'intérimaire.

#### a) début de l'exécution du contrat de travail postérieur au 1er janvier 2014

La durée du délai varie en fonction de la personne donnant le congé, le travailleur ou l'employeur, ainsi que de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

La durée du préavis dépend de la personne qui signifie le préavis et de l'ancienneté du travailleur acquise au moment où le préavis prend cours.

Depuis l'entrée en vigueur du statut unique le 1er janvier 2014, la durée du préavis s'applique de manière uniforme à la fois pour les ouvriers et les employés. Le statut de travailleur est donc, à la différence du passé, sans intérêt pour les contrats de travail qui ont débuté depuis le 1er janvier 2014, au moins en ce qui concerne la durée du préavis.

Les délais de préavis suivants s'appliquaient aux préavis signifiés entre le 1er janvier 2014 et le 30 avril 2018:

| Ancienneté | Résiliation par | |
|---|---|---|
| | l'employeur | le travailleur |
| de 0 mois à moins de 3 mois | 2 semaines | 1 semaine |
| 3 mois à moins de 6 mois | 4 semaines | 2 semaines |
| de 6 mois à moins de 9 mois | 6 semaines | 3 semaines |
| 9 mois à moins de 12 mois | 7 semaines | 3 semaines |
| de 12 mois à moins de 15 mois | 8 semaines | 4 semaines |
| de 15 mois à moins de 18 mois | 9 semaines | 4 semaines |
| de 18 mois à moins de 21 mois | 10 semaines | 5 semaines |
| de 21 mois à moins de 24 mois | 11 semaines | 5 semaines |
| de 2 ans à moins de 3 ans | 12 semaines | 6 semaines |
| de 3 ans à moins de 4 ans | 13 semaines | 6 semaines |
| de 4 ans à moins de 5 ans | 15 semaines | 7 semaines |
| de 5 à moins de 6 ans | 18 semaines | 9 semaines |
| de 6 ans à moins de 7 ans | 21 semaines | 10 semaines |
| de 7 ans à moins de 8 ans | 24 semaines | 12 semaines |
| de 8 ans à moins de 9 ans | 27 semaines | 13 semaines |
| de 9 ans à moins de 10 ans | 30 semaines | 13 semaines |
| de 10 ans à moins de 11 ans | 33 semaines | 13 semaines |
| de 11 ans à moins de 12 ans | 36 semaines | 13 semaines |
| de 12 ans à moins de 13 ans | 39 semaines | 13 semaines |
| de 13 ans à moins de 14 ans | 42 semaines | 13 semaines |
| de 14 ans à moins de 15 ans | 45 semaines | 13 semaines |
| de 15 ans à moins de 16 ans | 48 semaines | 13 semaines |
| de 16 ans à moins de 17 ans | 51 semaines | 13 semaines |
| de 17 ans à moins de 18 ans | 54 semaines | 13 semaines |
| de 18 ans à moins de 19 ans | 57 semaines | 13 semaines |
| de 19 ans à moins de 20 ans | 60 semaines | 13 semaines |
| de 20 ans à moins de 21 ans | 62 semaines | 13 semaines |
| de 21 ans à moins de 22 ans | 63 semaines | 13 semaines |
| de 22 ans à moins de 23 ans | 64 semaines | 13 semaines |
| de 23 ans à moins de 24 ans | 65 semaines | 13 semaines |
| de 24 ans à moins de 25 ans | 66 semaines | 13 semaines |
| de 25 ans à moins de 26 ans | toujours +1 semaine par année d'ancienneté en moins | max. 13 semaines quelle que soit l'ancienneté |

La loi du 26 mars 2018 a adapté les délais de préavis à respecter par l'employeur durant les 6 premiers mois d'ancienneté comme suit:

| Ancienneté | Préavis donné par l'employeur et signifié au plus tard le 30 avril 2018 | Préavis donné par l'employeur et signifié à partir du 1er mai 2018 |
|---|---|---|
| de 0 à moins de 3 mois | 2 semaines | 1 semaine |
| de 3 à moins de 4 mois | 4 semaines | 3 semaines |
| de 4 à moins de 5 mois | 4 semaines | 4 semaines |
| de 5 à moins de 6 mois | 4 semaines | 5 semaines |

Les délais de préavis pour des travailleurs ayant au moins six mois d'ancienneté en cas de licenciement par l'employeur dans le statut unique sont conservés. Les délais de préavis en cas de démission du travailleur restent également inchangés.

En résumé, les délais de préavis applicables aux résiliations qui entreront en vigueur le 31 avril 2018 sont les suivants:

| Ancienneté | Résiliation par | |
|---|---|---|
| | l'employeur | le travailleur |
| 0 à moins de 3 mois | 1 semaine | 1 semaine |
| 3 à moins de 4 mois | 3 semaines | 2 semaines |
| 4 à moins de 5 mois | 4 semaines | 2 semaines |
| 5 à moins de 6 mois | 5 semaines | 2 semaines |
| 6 à moins de 9 mois | 6 semaines | 3 semaines |
| 9 à moins de 12 mois | 7 semaines | 3 semaines |
| 12 à moins de 15 mois | 8 semaines | 4 semaines |
| 15 à moins de 18 mois | 9 semaines | 4 semaines |
| 18 à moins de 21 mois | 10 semaines | 5 semaines |
| 21 à moins de 24 mois | 11 semaines | 5 semaines |
| 2 à moins de 3 ans | 12 semaines | 6 semaines |
| 3 à moins de 4 ans | 13 semaines | 6 semaines |
| 4 à moins de 5 ans | 15 semaines | 7 semaines |
| 5 à moins de 6 ans | 18 semaines | 9 semaines |
| 6 à moins de 7 ans | 21 semaines | 10 semaines |
| 7 à moins de 8 ans | 24 semaines | 12 semaines |
| 8 à moins de 9 ans | 27 semaines | 13 semaines |
| 9 à moins de 10 ans | 30 semaines | 13 semaines |
| 10 à moins de 11 ans | 33 semaines | 13 semaines |
| 11 à moins de 12 ans | 36 semaines | 13 semaines |
| 12 à moins de 13 ans | 39 semaines | 13 semaines |
| 13 à moins de 14 ans | 42 semaines | 13 semaines |
| 14 à moins de 15 ans | 45 semaines | 13 semaines |
| 15 à moins de 16 ans | 48 semaines | 13 semaines |
| 16 à moins de 17 ans | 51 semaines | 13 semaines |
| 17 à moins de 18 ans | 54 semaines | 13 semaines |
| 18 à moins de 19 ans | 57 semaines | 13 semaines |
| 19 à moins de 20 ans | 60 semaines | 13 semaines |
| 20 à moins de 21 ans | 62 semaines | 13 semaines |
| 21 à moins de 22 ans | 63 semaines | 13 semaines |
| 22 à moins de 23 ans | 64 semaines | 13 semaines |
| 23 à moins de 24 ans | 65 semaines | 13 semaines |
| 24 à moins de 25 ans | 66 semaines | 13 semaines |
| 25 à moins de 26 ans | toujours +1 semaine prà un an d'ancienneté de moins | maximum 13 semaines quelle que soit l'ancienneté |

La durée du préavis que l'employeur doit respecter ne cesse donc d'augmenter au cours des cinq premières années. Ensuite, le délai de préavis augmente de 3 semaines par année d'ancienneté. La 20e année d'ancienneté est une année charnière où la durée du préavis n'augmente plus que de deux semaines. À partir de ce moment-là, la durée du préavis n'augmente plus que d'une semaine par année d'ancienneté au sein de l'entreprise.

La durée du préavis que le travailleur doit respecter si c'est lui qui donne son congé, correspond à environ la moitié de celle que l'employeur devrait respecter dans cette situation avec une telle ancienneté. Il y a cependant un maximum absolu qui est de 13 semaines.

### b) début de l'exécution du contrat de travail antérieur au 1er janvier 2014

La durée du préavis pour les travailleurs dont le début de l'exécution du contrat de travail est antérieur au 1er janvier 2014, se compose de deux parties. La première partie comprend le délai de préavis conforme à l'ancienneté au 31 décembre 2013; la seconde partie est calculée conformément à l'ancienneté à partir du 1er janvier 2014. La durée totale du préavis est dès lors constituée par la somme des deux parties.

#### 1. partie 1: ancienneté jusqu'au 31 décembre 2013

La première partie est le délai de préavis qu'on aurait théoriquement dû respecter si le préavis avait été signifié au 31 décembre 2013. Cette partie du délai de préavis doit dès lors être calculée sur la base des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013.

Les dispositions légales énoncées ci-dessous ne s'appliquent que dans la mesure où il n'y est pas dérogé par voie conventionnelle à l'avantage du travailleur (préavis plus long en cas de licenciement par l'employeur; préavis plus court en cas de démission par le travailleur).

En ce qui concerne cette première partie, il convient de faire encore la distinction entre ouvriers et employés.

#### a. ouvriers

Pour les ouvriers, il faut d'abord se poser la question si l'exécution du contrat de travail a débuté avant ou après le 1er janvier 2012.

#### 1. début de l'exécution du contrat de travail avant le 1er janvier 2012

Pour les ouvriers qui travaillent chez un employeur n'étant pas soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (par exemple les ouvriers employés par l'État, les administrations locales, etc.), le délai est fixé à 28 jours, lorsque le congé émane de l'employeur et à 14 jours, lorsqu'il émane du travailleur. Les délais sont doublés pour les travailleurs qui ont travaillé de manière ininterrompue pendant au moins vingt ans au service de la même entreprise.

En l'absence de disposition sectorielle, voici les délais de préavis qui s'appliquent aux autres ouvriers:

| Ancienneté de l'ouvrier | Préavis donné par l'employeur | Préavis donné par l'ouvrier |
|---|---|---|
| moins de 6 mois | 28 jours | 14 jours |
| de 6 mois à 5 ans | 35 jours | 14 jours |
| de 5 ans à 10 ans | 42 jours | 14 jours |
| de 10 ans à 15 ans | 56 jours | 14 jours |
| de 15 ans à 20 ans | 84 jours | 14 jours |
| à partir de 20 ans | 112 jours | 28 jours |

Ces délais s'appliquent également aux contractuels employés dans le secteur public si le congé est donné par l'employeur.

Il existe des dérogations à ces délais de préavis dans la plupart des secteurs. Il est donc particulièrement important de vérifier les délais en vigueur dans chacun des secteurs.

### 2. début de l'exécution du contrat de travail à partir du 1er janvier 2012

Si le début de l'exécution du contrat de travail pour l'ouvrier est postérieur au 1er janvier 2012 (mais antérieur au 1er janvier 2014), les nouveaux délais de préavis légaux suivants s'appliquent en l'absence de disposition sectorielle.

| Ancienneté de l'ouvrier | Préavis donné par l'employeur | Préavis donné par l'ouvrier |
|---|---|---|
| moins de 6 mois | 28 jours | 14 jours |
| de 6 mois à 5 ans | 40 jours | 14 jours |
| de 5 ans à 10 ans | 48 jours | 14 jours |
| de 10 ans à 15 ans | 64 jours | 14 jours |
| de 15 ans à 20 ans | 97 jours | 14 jours |
| à partir de 20 ans | 129 jours | 28 jours |

astuce !
Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale a publié un relevé très pratique de tous les délais de préavis (dérogatoires) au niveau sectoriel pour les ouvriers.

### b. employés

#### rémunération annuelle brute inférieure à 32.254 euros au 31 décembre 2013

Congé donné par l'employeur: le délai de préavis à observer est de 3 mois pour ceux qui sont employés depuis moins de 5 ans. Si l'employé est en service chez le même employeur depuis plus de 5 ans, ce délai est augmenté de 3 mois par tranche de période de 5 ans commencée.

Congé donné par l'employé: les délais de préavis sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder 3 mois.

#### rémunération annuelle brute supérieure à 32.254 euros au 31 décembre 2013

##### accord sur le délai de préavis

Congé émanant de l'employeur: le délai de préavis à observer est de un mois par année d'ancienneté entamée, sans que le délai de préavis ne puisse être inférieur à trois mois.

Congé émanant du travailleur: le délai de préavis à observer comprend un mois et demi par période de cinq années d'ancienneté entamée, sans que le délai de préavis ne puisse être supérieur à 4,5 mois si le travailleur gagnait plus de 32.254 euros au 31 décembre 2013 mais moins de 64.508 euros, ou 6 mois si le travailleur gagnait plus de 64.508 euros au 31 décembre 2013.

Si le maximum a déjà été atteint pour cette partie (4,5 mois pour les employés qui, au 31 décembre 2013, gagnaient plus de 32.254 euros mais moins de 64.508 euros et 6 mois pour les employés qui, au 31 décembre 2013, gagnaient plus de 64.508 euros), la seconde partie du délai de préavis (calculée conformément aux nouvelles dispositions, cf. supra) ne doit plus être ajoutée. Si le maximum n'a pas encore été atteint, la seconde partie devra être ajoutée à la durée totale du préavis. Les parties devront toutefois particulièrement tenir compte de la durée maximale du délai de préavis qui est de 13 semaines en cas de congé émanant de l'employé.

L'ancienne pratique où, si le congé était donné par l'employeur, la jurisprudence prenait principalement en compte la fonction, l'âge, la rémunération brute, en ce compris tous les avantages acquis en vertu du contrat, et l'ancienneté au moment du licenciement, est donc bel et bien terminée. Les formules (Claeys, Walckiers, etc.) fondées sur des études de (évolutions) la jurisprudence, ne doivent dès lors plus être appliquées.

### 2. partie 2: ancienneté à partir du 1er janvier 2014

La seconde partie du délai de préavis doit être calculée sur la base des délais de préavis uniformes liés à l'ancienneté du travailleur et constituée du 1er janvier 2014 jusqu'au moment où son congé est applicable.

### 3. somme des deux parties

pour obtenir la durée de préavis correctement établie, les deux parties doivent simplement être additionnées. L'unité, comme le prescrit la loi, doit de préférence être conservée, à savoir des jours + semaines (pour les ouvriers) ou des mois + semaines (pour les employés).

En cas de congé donné par le travailleur, il convient de tenir compte du délai maximum de 13 semaines. Ce n'est que dans le cas où la seconde partie ne devrait pas être ajoutée (à savoir lorsque le maximum est déjà atteint pour la première partie « 4,5 ou 6 mois, en fonction de la rémunération de l'employé au 31 décembre 2013) que le préavis en cas de congé donné par un travailleur peut encore être d'une durée supérieure à 13 semaines.

### dérogations et particularités

- Les clauses de résiliation pour un employé supérieur sont convenues avant le 1er janvier 2014

  Il ressort d'une lecture littérale de la loi sur le Statut Unique que les clauses de résiliation (plus favorables) pour un employé, convenues avant le 1er janvier 2014, ne pouvaient plus être appliquées depuis cette date. La loi stipule en effet que pour les employés dont le salaire annuel est supérieur à 32254 euros au 31 décembre 2013, la première partie du délai de préavis doit être fixée à un mois par année d'ancienneté entamée au moment de la résiliation donnée par l'employeur, avec un minimum de trois mois.

  Dans son arrêt du 18 octobre 2018, la Cour constitutionnelle a jugé que cette interprétation littérale constituait une discrimination entre les employés supérieurs et les autres travailleurs, pour lesquels la première partie de l'indemnité de préavis est déterminée sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles qui étaient en vigueur le 31 décembre 2013.

  Dans la pratique, cet arrêt signifie que les juges - en attendant une action législative - doivent appliquer les clauses de résiliation pour les employés convenues avant le 1er janvier 2014 lors de la détermination de la première partie de l'indemnité de préavis.

- Délai de préavis lorsque le travailleur atteint l'âge légal de la pension:

  Une autre particularité concerne la possibilité d'appliquer un préavis écourté en vue de mettre fin au contrat de travail conclu pour durée indéterminée du fait que le travailleur a atteint l'âge de la pension. Atteindre l'âge légal de la pension ne met pas fin, en effet, automatiquement au contrat de travail.

  Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat de travail à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé a atteint l'âge légal de la pension, le délai de préavis est de 26 semaines au maximum.

  Il n'est pas requis que le congé ne soit donné que le premier jour du mois qui suit celui où l'employé atteint un certain âge. La seule chose qui compte, c'est que le contrat de travail soit résilié à ce moment-là au plus tôt.

### attention !

Si l'on se trompe dans le calcul et que l'on fait commencer plus tôt le délai de préavis, c'est le délai normal de préavis qui est en vigueur, et non le délai écourté !

La majorité de la jurisprudence estime que la rupture immédiate du contrat de travail avec paiement d'une indemnité égale au salaire correspondant au délai de préavis écourté ne peut avoir lieu au plus tôt que le premier jour du mois qui suit l'âge légal de la pension. Ceci, à titre de confirmation de la condition selon laquelle on ne peut mettre fin au contrat de travail qu'au plus tôt le premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'employé atteint l'âge légal de la pension pour bénéficier du préavis écourté.

- Incapacité de travail postérieure à la notification du préavis par l'employeur:

  Dans la situation suivante: un employeur licencie un travailleur et lui signifie un délai de préavis, et le travailleur tombe en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident après la signification de ce préavis, la rupture du contrat de travail par l'employeur au cours de cette période d'incapacité de travail donne lieu au paiement d'une indemnité correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, le salaire garanti versé depuis le début de l'incapacité de travail peut être déduit de l'indemnité de préavis due.

- Contre-préavis pour avoir trouvé un autre emploi:

  Si le travailleur qui est licencié par son employeur a trouvé un nouvel emploi, il peut signifier un contre-préavis; il s'ensuivra un raccourcissement du préavis applicable. Ce n'est que si les deux conditions sont remplies qu'un contre-préavis pourra être signifié.

La durée du contre-préavis dépend de l'ancienneté de l'employé concerné:

| Ancienneté | Délai de contre-préavis |
|---|---|
| Inférieur à 3 mois | 1 semaine |
| Plus de 3 mois mais inférieur à 6 mois | 2 semaines |
| 6 mois - 1 an | 3 semaines |
| Plus d'un an | 4 semaines |

- Exception temporaire dans certains secteurs:

La loi introduisant le statut unique prévoyait certaines périodes de préavis différentes pour les ouvriers employés dans des secteurs où les délais de préavis étaient auparavant fixés par arrêté royal et où ils étaient inférieurs à ceux contenus dans la nouvelle réglementation légale.

Dans ces secteurs (diamant, tannage du cuir, etc.), les parties devaient respecter les délais de préavis suivants:

| Ancienneté | Durée de préavis à respecter par l'employeur | Durée de préavis à respecter par le travailleur |
|---|---|---|
| de 0 à moins de 3 mois | 2 semaines | 1 semaine |
| de 3 à moins de 6 mois | 4 semaines | 2 semaines |
| de 6 mois à moins de 5 ans | 5 semaines | 2 semaines |
| de 5 ans à moins de 10 ans | 6 semaines | 3 semaines |
| de 10 ans à moins de 15 ans | 8 semaines | 4 semaines |
| de 15 à moins de 20 ans | 12 semaines | 6 semaines |
| à partir de 20 ans | 16 semaines | 8 semaines |

Il convient de remarquer que des délais de préavis différents ne s'appliquaient qu'aux ouvriers. Par ailleurs, la disposition transitoire pour les contrats de travail dont l'exécution avait débuté avant le 1er janvier 2014 ne devait pas être appliquée dans ces cas: l'ancienneté qu'il fallait prendre en compte pour déterminer le délai de préavis concernait l'ancienneté intégrale de l'ouvrier en question.

Cette exception temporaire s'appliquait aux congés signifiés entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2017. Elle ne s'appliquait pas si

les délais de préavis fixés par arrêté royal ne concernaient qu'une ancienneté limitée à un an. De même, elle ne s'appliquait pas dans le cadre d'une restructuration ou d'un chômage avec complément d'entreprise (RCC), ainsi qu'en cas de transition vers une pension de retraite.

Au niveau de la commission paritaire ou de la sous-commission, il pouvait être dérogé à ces délais de préavis différents en déclarant que les délais de préavis normaux fixés par la loi sont d'application.

Depuis le 1er janvier 2018, cette exception temporaire ne s'applique plus et les règles de préavis ordinaires sont donc applicables à tous les ouvriers, tant en cas de cessation par l'employeur qu'en cas de cessation par le travailleur.

- Exception définitive dans le secteur de la construction:

  Dans le secteur de la construction, des délais de préavis différents ont également été convenus pour certains ouvriers.
  Ces délais s'appliquaient aux conditions suivantes:
  - Dans les secteurs où les délais étaient auparavant fixés par arrêté royal et où ils étaient inférieurs à ceux contenus dans la nouvelle réglementation légale;
  - Le travailleur n'avait pas de lieu d'occupation fixe;
  - Le travailleur accomplissait habituellement une ou plusieurs des activités suivantes sur des chantiers temporaires ou mobiles: travaux de terrassement, de fondations ou de consolidation, travaux hydrauliques, travaux de construction de routes, travaux agricoles, installation de lignes publiques, travaux de construction, montage et démontage d'éléments préfabriqués, travaux d'aménagement ou d'équipement, travaux de transformation, de rénovation, de réparation et de démantèlement, travaux de démolition, de maintenance, d'entretien, de peinture ou de nettoyage, travaux d'assainissement et travaux de finition associés à l'une des activités précitées;

  Cette exception s'appliquait aux congés signifiés à partir du 1er janvier 2014.

  Dans un arrêt du 17 septembre 2015, la Cour Constitutionnelle a jugé que l'application de tels délais de préavis dérogatoires, sans limitation dans le temps et à certains travailleurs, était discriminatoire. La Cour a dès lors annulé cette disposition. Ces dispositions ont encore été d'application jusqu'au 31 janvier 2017; depuis lors les délais de préavis ordinaires sont applicables.

- Réduction des prestations de travail

  Pour déterminer la durée du délai de préavis d'un travailleur qui a réduit ses prestations de travail dans le cadre d'une interruption de carrière ou d'un crédit-temps, on tient compte d'un salaire fictif à plein temps. Le montant de base est donc le salaire annuel qu'aurait gagné ce travailleur s'il n'avait pas diminué ses prestations.

- Droit au congé de sollicitation

introduction

Afin de permettre au travailleur de chercher un nouvel emploi durant son délai de préavis, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail l'autorise à s'absenter du travail, sans perte de salaire, chaque semaine pendant une période limitée.

Il est admis que le droit à ce congé constitue la concrétisation de la liberté du travail. Cette dernière implique notamment que si la loi autorise les parties à résilier le contrat de travail, le travailleur a du même coup le droit de rechercher un autre emploi pendant la période de préavis.
D'ailleurs, ce droit au congé de sollicitation va au-delà du simple droit de s'absenter pour se présenter auprès d'un nouvel employeur potentiel. Ces absences peuvent également être mises à profit en vue de passer des tests, procéder à des recherches dans les journaux ou sur Internet, de contacter ses relations, de rédiger des lettres, etc.

### importance du congé de sollicitation des ouvriers

Un travailleur peut, au cours des 26 dernières semaines de son préavis, recourir – une à deux fois par semaine – à son droit de s'absenter à condition que la durée totale de son absence n'excède pas un jour de travail par semaine. Au cours de la période précédente, il ne peut s'absenter qu'une demi-journée de travail par semaine pour les mêmes raisons.

Les travailleurs bénéficiant de l'accompagnement en reclassement professionnel peuvent exercer le droit de rester absent du travail une ou deux fois par semaine pendant toute la durée de la période de préavis, à condition que la durée totale de cette absence ne dépasse pas une journée de travail par semaine. L'accompagnement en reclassement professionnel est alors inclus lors du congé de sollicitation.

Les employés à temps partiel ont aussi le droit de chercher du travail mais leur absence doit être proportionnelle à la durée de leurs prestations.

### quand ce droit au congé de sollicitation commence-t-il?

La loi édicte que le travailleur a uniquement le droit de s'absenter « pendant le délai de préavis ». Par conséquent, ce droit ne pourra être exercé qu'une fois que le délai de préavis prend effet.
Au cours de la période située entre la notification du préavis et le début du délai de préavis, le travailleur n'est effectivement pas autorisé à s'absenter pour la recherche d'un nouvel emploi.
Étant donné que depuis le 1er janvier 2014, le délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié, cette période entre la notification et le début du préavis ne sera jamais supérieure à 6 jours. Le problème de jadis où, étant donné que le délai de préavis pour les employés ne prenait cours que le premier jour du mois suivant le congé, le préavis pouvait durer plusieurs semaines, s'est donc transformé en une problématique relativement minime

### le droit au congé de sollicitation lors du (contre-)préavis donné par le travailleur

Comme ce droit est précisément destiné à permettre au travailleur de trouver un nouvel emploi, certains soutiennent que le travailleur ne peut en bénéficier si celui-ci résilie de son propre chef le contrat de travail. La résiliation du contrat de travail par le travailleur impliquerait en effet que celui-ci a déjà trouvé un nouvel emploi, de sorte que le droit de s'absenter, avec maintien de la rémunération, pour la recherche d'un nouvel emploi n'a plus de raison d'être.

Ce point de vue peut cependant être contesté. La loi n'opère en effet aucune distinction au niveau des parties ayant résilié le contrat de travail. Ainsi, lorsque le travailleur signifie lui-même son congé, il a par conséquent le droit de s'absenter.

La situation apparaît différente si le travailleur, après notification d'un congé par son employeur, signifie un contre-préavis. La loi précise en effet que le travailleur appliquant des délais de préavis écourtés peut donner un contre-préavis « lorsque celui-ci a trouvé un autre emploi ». Il peut être déduit que le travailleur a finalement trouvé un nouvel emploi, rendant de ce fait le droit à ce congé superflu.
Cela a également été confirmé à plusieurs reprises dans la jurisprudence, par exemple par le tribunal du travail de Bruxelles dans son arrêt du 18 mai 2010 (tribunal du travail Bruxelles 18 mai 2010, JTT 2010, afl. 1077, 361). Dans une réponse à une question parlementaire, le ministre de l'Emploi a également indiqué que le droit de demander un congé de sollicitation est conservé pour un travailleur qui a retrouvé un travail, car le travailleur est libre de continuer à postuler pour trouver un meilleur emploi (Réponse du 15 avril 2011 du ministre de l'Emploi à la question parlementaire n° 174 de Mme Zuhal DEMIR du 3 mars 2011, Qu. et Rép. 53-27, Chambre, 2010, 2011, p. 151).

### le droit au congé de sollicitation est-il transférable?

Nous avons déjà abordé plus haut le mode de fixation légale de l'étendue du droit au congé de sollicitation sur une base hebdomadaire. La question se pose de savoir si l'employé qui, en raison de circonstances particulières, n'a

pu exercer son droit pendant une semaine déterminée, peut transférer la durée des absences auxquelles il avait droit à la semaine suivante.

La loi stipule que l'employé a le droit de s'absenter une ou 2 fois par semaine et que le transfert des absences non utilisées d'une semaine à l'autre n'est pas autorisé. Cela dit, employeur et travailleur peuvent cependant conclure une convention dérogatoire.

### comment calcule-t-on la durée du congé de sollicitation?

À nouveau, il convient de se référer à l'organisation hebdomadaire du droit au congé de sollicitation. Ainsi, si l'employé s'est déjà absenté 2 fois au cours de la même semaine, sans que la durée totale de ces absences corresponde à une journée complète de travail, le travailleur ne peut revendiquer des absences supplémentaires pour la recherche d'un emploi.

### perte du droit au congé de sollicitation en cas de nouvel emploi

Puisque ce congé a précisément pour objet de permettre au travailleur de trouver un nouvel emploi, il pourrait être admis qu'une fois que le travailleur a effectivement trouvé un nouvel emploi, il n'a plus le droit de s'absenter du travail sans perte de salaire.

Ce droit au congé de sollicitation doit être exercé dans le but de trouver un nouvel emploi. Lorsque le travailleur ne peut ou ne veut trouver de nouvel emploi ou lorsqu'il est établi qu'il a déjà accepté de manière définitive un nouvel emploi, il ne peut plus revendiquer le droit au congé de sollicitation pour la recherche d'un emploi. Ainsi, le travailleur qui a signifié dans sa lettre de préavis avoir trouvé un nouvel emploi ne peut bénéficier du droit au congé de sollicitation pendant son délai de préavis.

Dans la pratique, il convient néanmoins de faire un usage prudent de ces derniers constats. En réalité, le travailleur ne perd son droit qu'à partir du moment où il est établi qu'il a définitivement accepté un nouvel emploi. Il est en effet admis que le travailleur n'est pas obligé d'accepter les yeux fermés toute proposition d'emploi. De fait, il peut poursuivre ses recherches jusqu'à ce qu'il ait trouvé un emploi qu'il souhaite accepter. Aussi longtemps qu'aucun contrat définitif n'a été conclu à l'égard d'un autre employeur, le travailleur conserve donc son droit.

Il y a toutefois lieu de faire preuve de la plus grande prudence en la matière. En effet, on admet aussi que le travailleur qui pose sa candidature à un emploi a toujours la possibilité de continuer à chercher un meilleur emploi, même lorsqu'il a déjà trouvé un nouvel emploi. Dans cette hypothèse, le travailleur pourra encore recourir au congé de sollicitation, même après avoir trouvé un nouvel emploi (cf. supra).

### le travailleur détermine-t-il lui-même ses jours d'absence?

La manière dont le travailleur détermine ses absences, constitue, à en juger la jurisprudence publiée, la plus importante source de discussion. En effet, la loi ne règle pas l'application pratique de ces congés.

De toute évidence, la majorité des différends entre employeurs et travailleurs naissent du refus de l'employeur de payer le salaire dû pour les absences parce qu'il estime que ces absences n'ont pas été utilisées à bon escient, à savoir la recherche d'un nouvel emploi.

La règle générale veut que l'employeur ne soit pas habilité à soumettre à conditions l'exercice de ce droit. Ainsi, l'employeur ne peut exiger du travailleur qu'il demande son autorisation préalable pour s'absenter afin de rechercher un nouvel emploi. L'employeur ne peut pas non plus demander la preuve que le travailleur a utilisé ses heures d'absence pour chercher effectivement un autre emploi. Dans le passé, on a même estimé que le travailleur qui refuse de justifier ses jours d'absence agit de bonne foi lorsqu'il est à craindre que son employeur, sur la base de ces informations, ne contrarie ou n'entrave les tentatives de recherche d'emploi en prenant contact avec les nouveaux employeurs potentiels.

Selon une certaine jurisprudence, le travailleur a le droit de choisir lui-même ses jours d'absence puisque la loi ne lui impose pas d'obtenir l'autorisation préalable de son employeur. D'autres juges estiment que les

jours d'absence doivent être déterminés en concertation, même si la décision ultime revient au travailleur. À moins bien sûr qu'un abus ne puisse être prouvé.

Cela dit, le travailleur n'a pas pour autant le droit de décider de manière unilatérale et irréfléchie de ses absences. Attendu que le contrat de travail, à l'instar de tout autre contrat, doit être exécuté de bonne foi, il est concevable que le travailleur définisse les jours d'absence en accord avec son employeur. Il doit au moins prévenir son employeur au préalable qu'il sera absent. Ainsi, il sera possible de concilier les intérêts individuels du travailleur avec ceux de l'entreprise. Le fait que le travailleur ne soit pas tenu de solliciter l'autorisation préalable de son employeur, et encore moins de justifier son absence n'empêche pas l'employeur d'établir à tout moment que les absences n'ont pas été utilisées pour la recherche d'un nouvel emploi. S'il y parvient, l'employeur ne doit pas rémunérer les absences. Par conséquent, le travailleur ne pourra revendiquer le maintien de son salaire pendant les jours d'absence si son employeur parvient à démontrer que le travailleur a abusé de son droit. Cet abus peut prendre diverses formes:

- lorsque le travailleur choisit ses journées d'absence de telle sorte qu'il trouble gravement le fonctionnement de l'entreprise;
- lorsque le travailleur n'a pas exercé le droit au congé de sollicitation pour la recherche d'un nouvel emploi;
- lorsque le travailleur a déjà définitivement trouvé un nouvel emploi.

Si aucun accord ne peut être atteint entre employeur et travailleur au sujet du choix des jours d'absence, le différend peut être porté devant les tribunaux. Il est admis que les tribunaux doivent accorder la priorité au choix du travailleur, puisque ce droit est appliqué à son avantage. En cas d'extrême urgence, la partie intéressée peut même s'adresser en référé au président du Tribunal du travail afin de régler l'exercice du droit au congé.

### le droit au congé de sollicitation s'applique-t-il également au travailleur qui souhaite s'établir comme indépendant?

La question de savoir si le travailleur préparant l'exercice d'une activité indépendante est autorisé à exercer le droit à ce congé alimente les discussions. En effet, la loi énonce expressément que le travailleur peut s'absenter du travail pendant le délai de préavis, sans perte de salaire, pour rechercher « un nouvel emploi ». Une interprétation littérale de la disposition impliquerait donc que le travailleur qui a l'intention de s'installer comme indépendant au terme de son délai de préavis ne peut exercer le droit au congé. L'activité indépendante ne s'apparente en effet pas à un nouvel emploi.
Certains auteurs concèdent en effet qu'attendu que la loi n'autorise de s'absenter du travail que pour la recherche d'un « nouvel emploi », le travailleur n'a pas le droit de s'absenter en vue de la préparation d'une activité indépendante.

Tandis que d'autres défendent la position selon laquelle la notion de « nouvel emploi » doit faire l'objet d'une interprétation large, de sorte que les journées d'absence peuvent également être utilisées en vue des préparatifs nécessaires à l'exercice d'une activité indépendante au terme du délai de préavis. La liberté de travail justifierait cette interprétation large.
Admettons que le travailleur ait le droit de s'absenter en vue de la préparation d'une activité indépendante (non concurrentielle), la nature des activités tolérées pendant ce congé reste toutefois imprécise. Quoi qu'il en soit, il peut être admis que le droit de s'absenter ne lui confère pas le droit d'être effectivement actif comme indépendant pendant ces jours précis. En effet, ces congés ont uniquement pour but d'effectuer les préparatifs nécessaires.

### congé de sollicitation lors de la (pré)pension et du RCC?

L'employé dont le contrat de travail est résilié moyennant un délai de préavis écourté en vue de l'accession à la pension légale et les travailleurs licenciés dans le cadre du RCC (l'ex-prépension) ont également droit à un congé de sollicitation.

### le travailleur à domicile peut-il également bénéficier du droit au congé de sollicitation?

Le travailleur à domicile est le travailleur exerçant son travail (du moins partiellement) à son domicile ou tout autre endroit choisi par ses soins sans qu'il soit sous la surveillance ou le contrôle direct de son employeur. L'employé travaillant quelques jours par semaine chez

lui peut être considéré comme travailleur à domicile.

Tous les travailleurs à domicile ne bénéficient pas du droit au congé de sollicitation. Seul le travailleur rémunéré de manière forfaitaire (par exemple, par le biais d'une rémunération mensuelle fixe) a le droit, sans perte de salaire, de s'absenter du travail pour rechercher un nouvel emploi. Par conséquent, le travailleur à domicile rémunéré à la prestation n'est pas autorisé à faire valoir le droit à ce congé.

outplacement (Reclassement professionnel)?
Le temps consacré par le travailleur au cours de sa période de préavis au programme d'outplacement (reclassement professionnel) qui lui est offert, entre dans le calcul de son congé de sollicitation. Le travailleur concerné ne pourra dès lors s'absenter de son travail qu'une journée ou une demi-journée (selon le régime applicable) par semaine, soit en vue de solliciter un nouvel emploi, soit en vue de suivre l'accompagnement en reclassement professionnel qui lui est proposé.

## C. rupture du contrat de travail

L'employeur ou l'employé peut décider de mettre fin au contrat de travail sans prestation d'un délai de préavis: le contrat cessera donc séance tenante. Ce congé immédiat donnera lieu au paiement d'une indemnité de préavis.

Il est par ailleurs tout à fait possible de signifier dans un premier temps la prestation d'un délai de préavis à un travailleur et de procéder ensuite au congé immédiat au cours de cette période. Dans ce cas, une indemnité de préavis égale à la rémunération pour le délai restant doit être versée.

La résiliation irrégulière du contrat de travail (par exemple si les formalités ne sont pas respectées ou si un délai de préavis trop court est alloué) donne lieu au paiement d'une indemnité de préavis (complémentaire).

attention !
Si pendant une période de préavis, le travailleur est licencié pour un motif grave, il ne pourra plus réclamer une indemnité de préavis complémentaire.

### a. exigences de forme

Contrairement à la signification d'un délai de préavis qui doit répondre à des conditions strictes, aucune condition formelle particulière n'est requise pour le congé accompagné d'une indemnité de licenciement. En principe, elle pourrait même s'effectuer oralement.

### b. cessation immédiate du contrat de travail

La rupture du contrat de travail avec paiement d'une indemnité de préavis a un effet immédiat. Cette rupture peut se produire pendant une période de suspension (en cas de maladie par exemple), sans qu'il ne soit question d'un déplacement de la date de fin.

### c. évaluation de l'indemnité de préavis

L'indemnité de préavis égale à la rémunération méritée pendant la période de préavis, ou pendant la durée restante de la période de préavis.

exemples
- L'employeur souhaite mettre fin immédiatement à un contrat de travail d'un ouvrier qui a droit à un délai de préavis de 2 semaines. L'indemnité de préavis sera égale à la rémunération de ces 2 semaines.
- Un employé dont l'exécution du contrat de travail a débuté le 1er janvier 2014 a droit à 4 semaines de préavis, mais l'employeur lui signifie un délai de 2 semaines. L'indemnité complémentaire de préavis sera égale au salaire de 2 semaines.
- L'employeur met fin au contrat de travail d'un employé avec une période de préavis de 10 semaines. Après 3 semaines, il souhaite toutefois rompre le contrat immédiatement. L'indemnité de préavis sera égale à 7 semaines de salaire.

Pour le calcul de l'indemnité de préavis, il convient non seulement de prendre en compte la rémunération pure et simple, en l'occurrence

le salaire dû au moment du préavis, mais aussi tous les avantages acquis en vertu du contrat. Il s'agit entre autres des cotisations patronales pour les chèques-repas, l'assurance groupe, l'assurance hospitalisation, l'usage à titre privé de la voiture de société, les bonus, les primes, etc., obtenus au cours des 12 derniers mois précédant le congé.

exemples

Un employé gagne 2.300,00 euros bruts par mois. Il a droit à une prime de fin d'année, peut utiliser une voiture de la société (l'avantage pour l'usage privé peut être évalué à 350,00 euros par mois) et bénéficie d'une assurance groupe (la quote-part patronale s'élève à 120,00 euros par mois).

Voici comment se présente le calcul du salaire brut annuel qui servira de base à l'indemnité de préavis.

| | | |
|---|---|---|
| - salaire brut: | 2300 x 12 | 27.600 |
| - double pécule de vacances: | 2300 x 92% | 2116<br>2300 |
| - prime de fin d'année: | | |
| - quote-part patronale dans l'assurance groupe: | 120 x 12<br>350 x 12 | 1440<br>4200 |
| - usage privé de la voiture de société: | | |
| total: | | € 37.656 |
| salaire mensuel (salaire annuel/12) | | € 3138 |
| salaire hebdomadaire: (salaire mensuel x 3)/13) | | € 724,15 |

Si une indemnité de préavis égale à 7 semaines doit être payée, elle s'élèvera à 724,15 EUR = 5.069 EUR bruts.

## d. paiement de l'indemnité de préavis

En cas de rupture du contrat de travail avec paiement d'une indemnité de préavis, celle-ci doit être payée immédiatement après la fin du contrat de travail. Si le congé a été donné avec une période de préavis, mais d'une manière irrégulière, le droit à l'indemnité de préavis naît au moment de la signification du congé. Généralement, l'indemnité de préavis n'est exigible qu'à l'expiration du contrat de travail (cette exigibilité est prescrite un an après la fin du contrat). En tout cas, dès le moment où naît le droit à l'indemnité, des intérêts au taux d'intérêt légal (2% par an en 2019) sur le montant brut à payer.

En principe, l'indemnité de préavis doit être versée en une seule fois, mais si l'entreprise est en difficulté ou connaît des circonstances économiques exceptionnellement défavorables, elle peut également être payée mensuellement. Les conditions que doit respecter l'entreprise en la matière sont fixées par A.R..

## e. dérogations et cas particuliers

### réduction des prestations de travail

Pour calculer la durée du préavis, le salaire du collaborateur qui a réduit ses prestations de travail (le contrat de travail à temps plein est temporairement exécuté à temps partiel) est converti en un salaire fictif à temps plein. En revanche, pour calculer l'indemnité de préavis, il convient de tenir compte du salaire que le collaborateur percevait effectivement quand son contrat de travail a été révoqué, c'est-à-dire le salaire à temps partiel. Le fait que le travailleur ait en principe la possibilité de reprendre le travail à temps plein au terme de la période durant laquelle ses prestations de travail sont réduites n'y change rien.

L'indemnité de préavis équivaut donc au salaire réel à temps partiel pour les mois de préavis (pour les employés, le calcul est effectué sur la base d'un emploi à temps plein; pour les ouvriers, cela n'a aucune importance, puisque seule l'ancienneté compte).

Une exception légale a été prévue pour les collaborateurs qui réduisent leurs prestations de travail dans le cadre d'un congé parental. L'indemnité de préavis des collaborateurs licenciés durant un congé parental à temps partiel est calculée sur la base du salaire fictif à temps plein.

Lorsque le contrat de travail est résilié pendant une période de travail adapté ou autre travail tel que visé à l'article 31/1 de la loi sur les contrats de travail, l'indemnité de préavis doit également être calculée sur la base du salaire

initial qui était dû avant l'exécution du travail adapté ou de l'autre travail.

### sanctions en cas d'abandon d'emploi volontaire

Les travailleurs qui décident volontairement d'abandonner un emploi approprié risquent toujours de se voir sanctionner par l'ONEM. Par abandon d'emploi volontaire, l'ONEM entend entre autres le fait qu'un travailleur remette lui-même sa démission, mais par exemple aussi le fait qu'un travailleur soit licencié parce qu'il est souvent absent au travail ou même la cessation d'un contrat de travail de commun accord entre le travailleur et l'employeur.

En exécution de l'accord d'été 2017, les sanctions pouvant être imposées par l'ONEM en cas d'abandon d'emploi volontaire ont été récemment renforcées.

Ainsi, il a été ajouté que les travailleurs qui ont abandonné leur emploi dans le but de demander des allocations sont sanctionnés par une perte du droit à des allocations pour une durée indéterminée. Le travailleur en question devra à nouveau prester le nombre de jours de travail déterminé par la loi avant d'avoir à nouveau droit à l'assurance chômage.

Et lorsqu'un travailleur a toujours pu échapper à une sanction auparavant en travaillant à nouveau 4 semaines (via un contrat à durée déterminée, même en tant qu'intérimaire) auprès d'un nouvel employeur avant la demande d'allocations de chômage, ce délai apar la modification de la loi de janvier 2018 été prolongé à 13 semaines. Un travailleur qui travaille à nouveau 13 semaines chez un nouvel employeur (via un contrat à durée déterminée ou même en tant qu'intérimaire) après avoir quitté un emploi approprié, et ce, avant d'introduire une demande d'allocations de chômage, ne se verra pas imposer une sanction pour cause d'abandon d'emploi.

### f. CCT 109: Motivation du licenciement

La Loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés stipulait que l'article 63 de la loi sur les contrats de travail (licenciement abusif des ouvriers) cesserait de s'appliquer à partir de l'entrée en vigueur d'une CCT conclue au sein du Conseil national du Travail.

Dès le 12 février 2014, le Conseil national du Travail a pu produire la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement. La CCT est entrée en vigueur le 1er avril 2014. Le but était de concrétiser les principes du licenciement abusif qui s'appliquent de longue date aux ouvriers, et de les étendre aux employés. Les employés devaient en effet, avant l'entrée en vigueur de la CCT n° 109, invoquer la doctrine en matière d'abus de droit, appliquée au droit de licenciement de l'employeur.

La CCT n° 109 poursuit deux objectifs: d'une part, elle introduit un droit pour le travailleur licencié à connaître les raisons concrètes qui ont conduit à son licenciement et, d'autre part, elle souhaite mettre en évidence les contours du droit de licenciement de l'employeur en sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable.

Il convient tout d'abord de souligner que la CCT a un champ d'application limité. En effet, la CCT ne s'applique pas dans les cas suivants:

- Durant les six premiers mois d'occupation (les contrats antérieurs successifs à durée déterminée ou de travail intérimaire pour une fonction identique chez le même employeur entrent en ligne de compte pour le calcul des six premiers mois d'occupation);
- Durant un contrat de travail intérimaire ou un contrat d'occupation d'étudiant;
- Congé en vue du chômage avec complément d'entreprise ou de l'âge légal de la pension atteint par le travailleur;
- En cas de cessation définitive d'activité ou en raison de la fermeture de l'entreprise;
- En cas de licenciement collectif ou de licenciement multiple lors d'une restructuration;
- Lorsqu'une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une CCT doit être suivie (étant donné que le travailleur est alors supposé connaître les raisons).

Les principes suivants s'appliquent aux contrats de travail visés par cette CCT:

### 1. le droit de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement

Tout d'abord, il convient de remarquer qu'il n'est aucunement question d'une obligation de motiver le licenciement dans le chef de l'employeur: l'employeur garde encore toujours le choix, tout en risquant une sanction concrète, s'il refuse de communiquer les motifs concrets après en avoir reçu la demande expresse du travailleur.

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail.

L'employeur dispose alors à son tour d'un délai de 2 mois pour réagir à cette demande en communiquant à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée. Cette lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. Étant donné l'utilisation récurrente du terme « concret » dans la CCT, il convient de remarquer que l'employeur devra effectivement concrétiser les motifs à l'égard du travailleur individuel concerné. Une description sommaire du type « restructuration » ou « ne satisfait pas aux exigences de la fonction » ne suffira pas: l'employeur devra détailler le motif et démontrer par exemple pourquoi la fonction de ce travailleur concret a subitement disparu ou sur quels plans il ne satisfait plus aux exigences de la fonction.

Si l'employeur a déjà communiqué ces motifs concrets (par exemple dans la lettre de licenciement), il n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (art. 6 CCT).

Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement, au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans les délais prescrits et par lettre recommandée ou s'il les communique sans respecter les délais ou sans lettre recommandée, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération. Cette amende ne s'applique pas si l'employeur a déjà communiqué au travailleur de sa propre initiative les motifs concrets qui ont conduit au licenciement.

### 2. le licenciement manifestement déraisonnable

La CCT 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme suit: c'est « le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

Plusieurs éléments ressortent de cette définition. Tout d'abord, il ne peut y avoir de licenciement manifestement déraisonnable que si le travailleur est engagé pour une durée indéterminée. Les travailleurs engagés en vertu d'autres types de contrats de travail sont exclus de la doctrine du licenciement manifestement déraisonnable. En outre, un licenciement risque d'être qualifié de « manifestement déraisonnable » s'il se base sur des motifs qui:

- n'ont aucun lien avec
  - l'aptitude du travailleur;
  - la conduite du travailleur;
- ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Le critère de référence utilisé est « l'employeur normal et raisonnable »: si un tel employeur abstrait n'aurait pas procédé au licenciement pour la raison in casu, il est alors question de « licenciement manifestement déraisonnable ». Il existe donc une certaine compétence d'appréciation dans le chef de l'employeur qui, en vertu de la CCT, jouit d'une grande liberté pour décider de ce qui est raisonnable ou non.

Le juge ne pourra dès lors appliquer qu'un contrôle marginal: seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose).

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération. Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Cette indemnisation est cumulable avec l'amende civile forfaitaire de 2 semaines de rémunération infligée à l'employeur pour défaut de communication des motifs concrets qui ont conduit au licenciement, mais elle n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

En outre, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil. Cette indemnisation ne peut toutefois pas être cumulée avec l'indemnisation visée par la CCT: le travailleur doit donc choisir à l'avance la voie qu'il souhaite emprunter.

Enfin, la charge de la preuve est répartie comme suit:

- si l'employeur a communiqué le motif du licenciement, la partie qui allègue des faits assume la charge de la preuve;
- si l'employeur n'a pas communiqué le motif du licenciement malgré une demande formelle du travailleur, introduite en temps utile, il est tenu d'apporter personnellement la preuve que le licenciement ne présente pas un caractère manifestement irraisonnable;
- si l'employeur n'a pas communiqué le motif du licenciement mais que, de son côté, le travailleur n'a pas introduit lui-même une demande (valable) visant à en connaître le motif, il appartient à nouveau au travailleur d'apporter la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

exemple

Le tribunal du travail d'Anvers, section Anvers, a statué par jugement du 9 décembre 2015 qu'il est question de licenciement manifestement déraisonnable par l'employeur puisqu'un travailleur malade a été licencié pendant son congé de maladie parce que le travailleur avait raconté à un collègue qu'il ne voulait pas reprendre immédiatement son travail après son congé de maladie. Le tribunal n'était pas d'accord avec le raisonnement de l'employeur et a affirmé que l'employeur aurait dû se montrer plus prudent et aurait dû d'abord mettre au moins le travailleur en demeure. L'argument qu'utilise l'employeur en évoquant les nécessités de l'entreprise n'est pas non plus accepté par le tribunal faute de preuve. Une indemnité correspondant à 8 semaines de salaire est allouée pour licenciement manifestement déraisonnable.

exemple

Le tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles a jugé le 11 mars 2016 qu'un licenciement pour motif grave d'une travailleuse qui avait envoyé plusieurs e-mails inappropriés au conseil d'administration pour jeter le discrédit sur le directeur de l'entreprise était illégitime. Toutefois, le tribunal du travail a décidé que l'action pour licenciement manifestement déraisonnable devait être rejetée parce que le fondement du licenciement était basé sur le comportement de la travailleuse en question.

# 03 fin du contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail bien défini par préavis ou rupture

Les contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ne se distinguent des contrats de travail à durée indéterminée que sur la durée du délai de préavis et les dérogations en la matière.

Voor wat betreft de algemene theorie wordt aldus verwezen naar deze uiteengezet onder het hoofdstuk supra aangaande de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur.

## A. durée du délai de préavis

La partie qui met fin au contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini (sans motif grave), avant l'expiration du délai, est redevable d'une indemnité de préavis à l'autre partie. Celle-ci correspond au montant de la rémunération due jusqu'à ce que ce délai soit atteint, sans toutefois pouvoir dépasser le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être prise en compte, si le contrat avait été conclu sans fixation d'un délai.

Men zal dus steeds de hypothese moeten maken waarin de arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd of welomschreven werk een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd was, om vervolgens te kijken naar de anciënniteit van de werknemer om zo de duur van de opzeggingstermijn te berekenen. Het is immers het dubbel van deze opzeggingstermijn dat de maximaal te respecteren opzeggingstermijn betreft, en dit ongeacht de resterende duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een welomschreven werk.

### a. dérogations

– résiliation au cours de la première moitié du contrat

Par dérogation à cette règle, chaque partie peut également résilier un tel contrat au cours de la première moitié de la durée convenue et sans que la période durant laquelle il est possible de signifier le préavis puisse dépasser 6 mois, moyennant le respect des délais de préavis des contrats de travail à durée déterminée. À noter que le délai de préavis à signifier dans ce cas de figure doit prendre fin avant que la moitié de la durée soit atteinte. Les parties doivent dès lors examiner et décider avant la moitié de la collaboration si elles souhaitent y mettre fin. En cas de retard, la règle de principe telle qu'elle est exposée ci-dessus est applicable.

Dans son avis portant sur la Loi concernant l'introduction du statut unique, le Conseil d'État a noté à juste titre qu'il était vraiment difficile, voire impossible, de savoir quand les parties se trouvent à la moitié de la période dans le cadre d'un contrat de travail pour un travail nettement défini.

– incapacité de travail

Dans certaines situations particulières, la possibilité est offerte à l'employeur, par dérogation aux principes susmentionnés, de résilier précocement le contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini en cas d'incapacité de travail du travailleur.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, inférieure à 3 mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution normale exige une occupation inférieure à 3 mois, l'employeur peut – en cas d'incapacité pour maladie ou accident se prolongeant au-delà de sept jours – mettre fin au contrat sans indemnité. À condition que la première moitié de la période soit déjà passée.

De même, lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée d'au moins 3 mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution normale exige une occupation d'au moins 3 mois, la possibilité est offerte à l'employeur de mettre fin au contrat en cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident dont la durée est supérieure à 6 mois et si le temps fixé n'est pas écoulé ou si le travail faisant l'objet du contrat n'est pas réalisé. Dans ce cas, une indemnité de préavis devra effectivement être payée, à savoir la rémunération qu'il restait à payer au cours de la durée convenue ou au cours du délai toujours nécessaire pour réaliser le travail pour lequel le travailleur a été engagé, toutefois pour un maximum de 3 mois de rémunération et déduction faite du montant qui a été payé depuis le début de l'incapacité de travail.

# 04 le droit au reclassement professionnel (outplacement) pour les travailleurs âgés

À l'origine, le droit au reclassement professionnel n'existait que pour les travailleurs plus âgés et ce, en vertu de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs. Le travailleur dont le contrat de travail a été résilié par son employeur et qui est âgé de 45 ans ou plus, avait droit à bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel.

Depuis le 1er janvier 2014, ce droit au reclassement professionnel a été généralisé à tous les travailleurs ayant une certaine ancienneté au moment du licenciement, quel que soit leur âge. Les deux systèmes coexistent; mais ils présentent quelques similitudes et se différencient sur certains points.

Un certain nombre de modalités d'application ont été élaborées par le Conseil national du Travail dans la CCT n° 82 du 10 juillet 2002, modifiée par la CCT n° 82bis du 17 juillet 2007. La Loi sur l'introduction du statut unique qui a instauré un droit plus généralisé au reclassement professionnel, a repris en grande partie les dispositions de cette CCT et les a intégrées dans la loi du 5 septembre 2001. Les dispositions de la CCT sont supplétives en ce qui concerne le reclassement professionnel des travailleurs âgés de 45 ans et plus.

Les commissions paritaires peuvent élaborer leurs propres modalités sur divers plans. À défaut d'une CCT sectorielle, il y a lieu d'appliquer les dispositions et les modalités de la CCT n° 82.

La CCT n° 82 se distingue de la CCT n° 51 concernant l'outplacement et conclue le 10 février 1992, puisque cette dernière réglemente le recours volontaire à l'accompagnement dans le cadre du reclassement professionnel en dehors de toute obligation légale.

Le reclassement professionnel dont il est question ci-après doit être distingué de celui qui doit être proposé dans le cadre des restructurations avec l'aide des cellules pour l'emploi.

## A. conditions d'octroi

### a. régime général de reclassement professionnel (outplacement)

Pour pouvoir profiter de l'outplacement (reclassement professionnel) dans le cadre du régime général, le travailleur concerné doit, au moment de la cessation du contrat de travail par son employeur, bénéficier d'un délai de préavis minimum de 30 semaines, ou d'une indemnité de préavis correspondante. Ce droit n'est pas octroyé si le travailleur est licencié pour motif grave.

### b. régime spécifique de reclassement professionnel

Ce régime spécifique de reclassement professionnel ne s'applique qu'aux travailleurs qui ne peuvent pas prétendre au régime général de reclassement professionnel.

Pour avoir droit à ce régime spécifique de reclassement professionnel, le travailleur doit avoir au moins 45 ans et avoir droit à un délai de préavis de moins de 30 semaines ou à une indemnité de préavis correspondante. Cependant, différents secteurs ont abaissé l'âge minimum.

De plus, ce droit au reclassement professionnel n'est pas accordé:
- lorsque le travailleur licencié compte une ancienneté ininterrompue de moins d'un an chez l'employeur;
- lorsque le congé est donné pour faute grave ou dans le cadre de la prépension;
- à partir du moment où la pension peut être demandée.

L'employeur n'est pas davantage tenu de proposer, de sa propre initiative, un accompagnement en reclassement professionnel aux catégories de travailleurs suivantes:

- le travailleur à temps partiel ayant une durée de travail hebdomadaire moyenne ne représentant pas la moitié du de la durée de travail des travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable au sein de la même entreprise;
  Attention: même si l'employeur n'est pas tenu de proposer de sa propre initiative un accompagnement en reclassement professionnel, il devra quand même faire une offre de reclassement professionnel, mais uniquement dans le cas où le travailleur appartient exclusivement à cette première catégorie et que le travailleur demande explicitement un reclassement professionnel. Si le travailleur relève (également) de la deuxième catégorie ci-dessous, l'employeur ne doit jamais faire une offre de reclassement professionnel.
- le travailleur qui, s'il devenait un chômeur ayant pleinement droit aux allocations après la fin du délai de préavis ou la période couverte par une indemnité de préavis, ne devrait pas être disponible pour le marché général du travail.

## B. déduction de 4 semaines

Dans le régime général de reclassement professionnel, l'employeur a le droit de déduire de l'indemnité de préavis de 30 semaines au minimum un montant équivalant à 4 semaines de rémunération.

Depuis le 1er janvier 2016, l'employeur peut systématiquement déduire quatre semaines de salaire de l'indemnité de préavis, indépendamment des souhaits du travailleur concerné. Auparavant, la règle stipulait que cette indemnité de préavis de quatre semaines devait tout de même être payée au travailleur si le travailleur refusait l'offre de reclassement professionnel.

Le travailleur retrouve le droit à une indemnité de préavis intégrale si l'employeur:
- ne lui fait aucune offre de reclassement professionnel selon la procédure développée à l'article 11/7;
- lui fait une offre qui ne correspond pas aux conditions et autres règles énoncées par les règles générales d'outplacement;
- bien qu'il lui ait fait une offre de reclassement professionnel conformément aux conditions et autres règles énoncées par les règles générales d'outplacement, ne met pas effectivement en œuvre ladite procédure d'accompagnement.

Depuis le 15 février 2018, un travailleur qui, en raison de son état médical, est incapable de suivre un reclassement professionnel peut, dans les 7 jours calendrier après le jour où il a pris connaissance de son licenciement, transmettre à l'employeur un certificat médical de son médecin traitant confirmant cette incapacité. Le cas échéant, l'employeur ne pourra pas déduire 4 semaines de

rémunération de l'indemnité de préavis. On pense par exemple à un travailleur en phase terminale qui est déjà malade de longue durée au moment de son licenciement. Dans une telle situation, il est injuste de diminuer l'indemnité de préavis de ce travailleur de 4 semaines de rémunération en raison d'un reclassement professionnel proposé que le travailleur en question ne pourra jamais suivre. L'employeur qui le souhaite a la possibilité de désigner lui-même, dans le même délai de 7 jours calendrier après notification du licenciement, un deuxième médecin afin de vérifier si le travailleur est médicalement apte ou non à suivre un reclassement professionnel. Si ce médecin confirme que le travailleur est médicalement inapte à suivre un reclassement professionnel, l'employeur ne peut pas non plus, dans ce cas, retenir 4 semaines de rémunération sur l'indemnité de préavis.

## C. en quoi consiste la procédure de reclassement professionnel?

Par procédure de reclassement professionnel, il convient d'entendre: un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après « prestataire de services », pour le compte d'un employeur afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

La mission de reclassement professionnel implique qu'un ou plusieurs des services et conseils suivants soient fournis:
- un encadrement psychologique; l'établissement d'un bilan personnel ainsi qu'une aide à l'élaboration d'une campagne de recherche d'emplois:
- une assistance en vue de la négociation d'un nouveau contrat de travail;
- une assistance lors de l'intégration dans le nouveau milieu de travail;
- une aide logistique et administrative.

## D. le bureau de reclassement professionnel

### a. exigences de qualité du bureau reclassement professionnel

L'employeur ne peut proposer une procédure de reclassement professionnel au travailleur licencié que s'il fait appel à cet effet à un prestataire de services, qui agit soit:
- dans le cadre d'une réglementation fixée au niveau de la branche d'activité à laquelle l'entreprise appartient ou, à défaut, dans le cadre d'une réglementation fixée au niveau d'une autre branche d'activité;
- dans le cadre d'une réglementation fixée par CCT, conclue au niveau de l'entreprise;
- en qualité de bureau public ou privé spécialisé dans les services de reclassement professionnel;
- dans le cadre d'une initiative régionale, sous-régionale ou locale développée au sein d'un service régional de l'emploi.

Si l'employeur fait appel à un prestataire de services public ou privé, ce dernier doit être reconnu au sens de la réglementation sur les agences de placement publiques ou privées.

### Obligations du bureau de reclassement professionnel

Le bureau de reclassement professionnel doit remplir plusieurs critères de qualité et souscrire plusieurs engagements (art. 11/4 §2 3°de la loi; art. 5, 3° de la CCT). Il doit ainsi:
- Il doit souscrire une assurance contre les accidents.
- En cas de non-respect de cet engagement, le bureau d'outplacement s'engage à garantir au travailleur victime d'un accident, une indemnisation forfaitaire complémentaire égale à 3 mois de rémunération.

- Le bureau d'outplacement s'engage à respecter le droit à la vie privée du travailleur
- Au terme de la mission, le bureau d'outplacement s'engage à remettre son dossier au travailleur s'il en fait la demande.
- Il s'engage à ne pas invoquer la non-exécution des engagements de l'employeur à son égard pour suspendre l'exécution de la procédure de reclassement professionnel ou y mettre fin.
- Il s'engage à ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels.
- Il s'engage à n'influencer ni la décision de licenciement, ni les discussions qui y sont relatives.
- Il s'engage à offrir la compétence et la connaissance professionnelles les plus grandes possible en n'affectant, notamment, que du personnel suffisamment qualifié et formé pour la mission.
- Il s'engage encore à convoquer le travailleur le plus rapidement possible afin d'entamer la procédure de reclassement professionnel, de manière à ce que celle-ci se déroule le mieux possible, tant au niveau émotionnel qu'en ce qui concerne l'élaboration d'un bilan de compétences.

### b. en quoi consiste l'offre de reclassement professionnel?

L'offre de reclassement professionnel doit donner une image claire et objective des services du prestataire de services et de ses modalités de fonctionnement. Elle doit contenir les éléments suivants:

- les services qui font au minimum partie de la mission;
- les objectifs poursuivis;
- les méthodes d'accompagnement;
- la date du début de la procédure de reclassement professionnel;
- le type de reclassement professionnel visé: individuel ou en groupe;
- le programme du travailleur;
- le ou les lieu(x) probables où la procédure de reclassement professionnel sera organisée. La distance entre le domicile ou le lieu de travail du travailleur et le lieu où la procédure de reclassement professionnel est organisée doit être raisonnable.

## E. durée de la procédure de reclassement professionnel

Sauf dérogation prévue par une CCT sectorielle, le travailleur a droit à une procédure de reclassement professionnel pendant une période maximale de 12 mois selon les conditions et modalités suivantes:

### Première phase (établissement du bilan personnel et de la stratégie)

20 heures d'accompagnement pendant un délai de 2 mois au maximum, à compter de la date de début du programme

### Deuxième phase (prolongation de l'accompagnement)

20 heures d'accompagnement pendant le délai suivant de 4 mois au maximum

### Troisième phase (prolongation de l'accompagnement)

20 heures d'accompagnement pendant le délai suivant de 6 mois au maximum

La transition entre les différentes phases est automatique sauf si le travailleur avertit l'employeur qu'il a trouvé un emploi (salarié ou indépendant) et qu'il ne souhaite pas prolonger la procédure. Cet avertissement s'effectue par lettre recommandée ou par remise d'un écrit avec accusé de réception.

### Autres dispositions particulières applicables:

Lorsque le travailleur qui a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur perd cet emploi dans les 3 mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande. En cas de reprise, celle-ci débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure de reclassement professionnel prend en tout cas fin à l'expiration de la période de 12 mois après qu'elle a débuté.

### Contre-préavis

Le travailleur qui, pendant le délai de préavis, met fin au contrat de travail moyennant un préavis réduit lorsqu'il a trouvé un autre emploi, conserve le droit de bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel jusqu'à 3 mois après que le contrat de travail chez son employeur précédent a pris fin. Si la procédure avait déjà débuté, la reprise débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure prend en tout cas fin à l'expiration de la période de 12 mois après qu'elle a débuté.

## F. procédure

Sauf règles dérogatoires prévues par une CCT sectorielle, les règles de procédure suivantes sont d'application.

### a. procédure et délais standard

Dans le régime général de reclassement professionnel, la période au cours de laquelle l'offre de reclassement professionnel doit être faite varie selon que le licenciement se fait avec un délai de préavis ou avec une indemnité de préavis. Dans le premier cas, l'offre de reclassement professionnel doit être formulée dans les 4 semaines suivant le début du délai de préavis; dans le second cas, elle doit être faite dans les 15 jours.

Cette règle des 15 jours est conforme au régime spécifique de reclassement professionnel : dans un délai de 15 jours après que le contrat de travail a pris fin (c'est-à-dire à la fin de la période de préavis ou à la date de la rupture du contrat), l'employeur fait par écrit une offre valable de reclassement professionnel au travailleur. L'employeur est donc tenu d'agir de sa propre initiative.

Si, dans ce délai de 4 semaines ou 15 jours, l'employeur n'offre pas de procédure de reclassement professionnel au travailleur, ce dernier lui adresse une mise en demeure écrite dans le délai de 4 semaines (régime général de reclassement professionnel) ou un mois (régime spécifique de reclassement professionnel) qui suit l'expiration de ce délai. Ce délai d'un mois est toutefois porté à 39 semaines ou 9 mois lorsqu'il est mis fin au contrat de travail sans respecter un délai de préavis.

Dans un délai de 4 semaines (régime général de reclassement professionnel) ou un mois (régime spécifique de reclassement professionnel) après le moment de la mise en demeure, l'employeur fait par écrit une offre valable de reclassement professionnel au travailleur. Le travailleur dispose d'un délai d'un mois, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.
Le travailleur peut donner son consentement au début de la procédure de reclassement professionnel au plus tôt après la notification du préavis ou de la rupture immédiate du contrat de travail. L'écrit par lequel le travailleur donne son consentement ne peut concerner que le reclassement professionnel en tant que tel.

### b. reclassement en cas de fin du contrat avec préavis

Si l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un préavis, il peut faire par écrit une offre valable de reclassement professionnel à partir de la notification du congé et pendant le délai de préavis au travailleur auquel il est tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel. Le travailleur n'est pas tenu d'accepter cette offre pendant la période de préavis. Il dispose en tout cas d'un délai d'un mois après que le contrat de travail a pris fin pour donner ou non son consentement par écrit à l'offre. Le travailleur qui souhaite accepter l'offre pendant la période de préavis peut poser comme condition que la date de début de la procédure soit reportée jusqu'après l'expiration du délai de préavis. Si l'employeur souscrit à ce report, il le fait savoir par écrit au travailleur et cette offre est considérée comme acceptée. Si l'employeur n'y souscrit pas, il fait à nouveau par écrit une offre valable de reclassement professionnel dans les 15 jours après que le contrat de travail a pris fin.
Si l'employeur met fin au contrat de travail

moyennant un préavis, le travailleur auquel l'employeur est tenu d'offrir d'initiative une procédure de reclassement professionnel peut demander après la notification du congé et pendant le délai de préavis à bénéficier de cette procédure. L'employeur n'est pas tenu de donner suite à cette demande pendant la période de préavis. S'il refuse ou s'il ne réagit pas à la demande, il fait par écrit une offre valable de reclassement professionnel dans un délai de 15 jours après que le contrat de travail a pris fin. Si l'employeur donne suite à la demande du travailleur et fait par écrit une offre valable de reclassement professionnel pendant la période visée à l'alinéa premier, la date de début de la procédure de reclassement professionnel est fixée d'un commun accord par écrit.

### c. le reclassement des travailleurs qui doivent le solliciter

L'employeur n'est pas tenu d'offrir automatiquement une procédure de reclassement professionnel aux travailleurs suivants:

- les travailleurs qui travaillent moins d'un mi-temps;
- les travailleurs qui sont dans une situation telle que s'ils devenaient chômeurs complets indemnisés à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par une indemnité de congé, ils ne devraient pas être disponibles pour le marché général de l'emploi (prépension par exemple).

Si ces travailleurs souhaitent avoir droit à une procédure de reclassement, ils doivent adresser une demande écrite en ce sens à leur employeur au plus tard 2 mois après la notification du congé. Dans ce cas, le délai de 15 jours dans lequel l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur.

### d. reclassement après la perte d'un nouvel emploi

Le travailleur qui a trouvé un nouvel emploi et qui l'a perdu dans un délai de 3 mois après son entrée en service peut encore entamer ou poursuivre la procédure de reclassement. Il introduit par écrit sa demande à cet effet dans un délai d'un mois après la perte de son nouvel emploi. Lorsque le travailleur qui souhaite entamer la procédure n'a pas encore reçu d'offre, le délai de 15 jours dans lequel l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur.

### e. le reclassement en cas de contre-préavis

Le travailleur qui a donné un contre-préavis pendant la période de préavis maintient son droit à une procédure de reclassement professionnel jusqu'à 3 mois après la fin de son contrat de travail. S'il souhaite entamer ou poursuivre une procédure de reclassement professionnel, il doit en faire la demande par écrit dans ce délai auprès de son précédent employeur. S'il ne reçoit pas d'offre, le délai de 15 jours dans lequel l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur.

### f. exigences de forme

Le travailleur doit envoyer une lettre recommandée ou remettre un écrit dont le double est signé par l'employeur pour réception pour:

- la demande en vue d'obtenir, d'entamer ou de reprendre une procédure de reclassement professionnel;
- la mise en demeure;
- le consentement à la procédure ou le refus éventuel de celle-ci;
- la demande de report de la date de début;
- l'avertissement relatif à un nouvel emploi ou à une activité indépendante.

L'employeur doit envoyer une lettre recommandée pour:

- l'offre de reclassement professionnel;
- le refus éventuel d'une demande de procédure de reclassement professionnel;
- l'acceptation ou le refus d'une demande de report de la date de début.

### g. conséquences du refus de la procédure de reclassement

Si le travailleur refuse sans motif une offre valable de reclassement professionnel ou s'il ne

réagit pas à une offre valable, l'employeur est libéré de son obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel.

## G. le principe de bonne foi

Le travailleur qui a donné son consentement à la procédure de reclassement professionnel est tenu d'y collaborer de bonne foi. Ce qui signifie notamment que le travailleur doit prévenir le bureau d'outplacement en cas d'absence.

L'employeur doit s'assurer de son côté que la mission du bureau d'outplacement est effectuée en toute bonne foi.

## H. qui paie?

Le coût de la procédure de reclassement professionnel est à charge de l'employeur. Les commissions paritaires peuvent déroger à ce principe et décider de prendre en charge de manière collective le coût de la procédure de reclassement professionnel. De plus en plus de secteurs décident de répartir le prix de revient du reclassement en en confiant l'organisation à un organisme spécifique (par exemple, dans le cas de la C.P. nationale complémentaire pour les employés n° 200, il s'agit du Cefora).

attention !
Ceci ne décharge pas les employeurs de leur obligation de proposer un reclassement dans les 15 jours qui suivent la fin du contrat de travail !

L'octroi de la procédure ne peut porter préjudice aux dispositions de la législation sur les contrats de travail qui concernent le licenciement, ni aux avantages financiers complémentaires qui sont octroyés par des CCT collectives de travail sectorielles en cas de licenciement.

## I. absence pour recherche d'emploi

Lorsque la procédure de reclassement professionnel se déroule pendant le préavis, les heures consacrées à la procédure de reclassement sont prises sur le temps pendant lequel le travailleur peut s'absenter en vue de rechercher un nouvel emploi.

## J. l'employeur ne respecte pas ses obligations

### a. sanction

Si l'employeur ne respecte pas ses obligations en matière de reclassement professionnel, il devra verser une contribution à l'ONEM pour chaque salarié concerné n'ayant pas pu bénéficier du reclassement professionnel.

### b. procédure de reclassement par l'ONEM

Le travailleur qui remplit les conditions et qui a introduit une demande valable mais n'a pas pu bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel communique au bureau du chômage de l'ONEM dont il relève, son souhait de bénéficier d'une procédure de reclassement à charge de l'ONEM. Ceci, en vertu de l'A.R. du 23 janvier 2003.

Cette communication doit être adressée au bureau du chômage dans un délai de 6 mois à compter du moment où le travailleur a mis l'employeur en demeure. Si le travailleur a, entre-temps, trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur mais a perdu cet emploi dans les 3 mois qui suivent son entrée en service, le délai de 6 mois est suspendu à concurrence de la durée de cette occupation. Le travailleur joint à sa communication la preuve qu'il remplit les conditions fixées par la loi, à savoir:

- une copie de la lettre de congé qui lui a été notifiée;
- la preuve qu'il a informé son employeur de son souhait de faire usage de son droit à obtenir une procédure de reclassement professionnel et, si aucune proposition de procédure de reclassement n'a été faite, mis celui-ci en demeure de proposer une offre de reclassement professionnel;
- s'il en dispose au moment où il introduit sa communication, une copie du certificat de chômage « formulaire C4 ».

Le bureau du chômage examine si le travailleur est dans les conditions pour bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel et demande à l'employeur dans un délai d'un mois à compter de la communication du travailleur de justifier l'absence de procédure de reclassement professionnel.

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours, à compter de la notification de cette demande, pour y répondre. À défaut de réponse de l'employeur dans le délai imparti, celui-ci est présumé ne pas avoir respecté les obligations qui lui sont imposées. Si l'employeur apporte une justification, le bureau du chômage examine cette réponse, statue et notifie sa décision au travailleur et à l'employeur.

Si le bureau de chômage constate que la demande du travailleur est fondée, il joint à la notification de sa décision adressée au travailleur la liste de prestataires de services créés ou reconnus par les institutions régionales.

## K. le travailleur ne respecte pas ses obligations

Dans le cadre de la mise en œuvre du pacte des générations, des sanctions lourdes ont été prévues pour le salarié licencié avec un délai de préavis ou une indemnité de préavis de moins de 30 semaines, mais âgé de 45 ans ou plus, et qui ne prend pas au sérieux les opportunités que lui offrent les mesures de reclassement professionnel ou la cellule de réinsertion.

Un ancien salarié devenu chômeur de plus de 45 ans est considéré comme volontairement sans emploi dans les cas suivants:

- s'il refuse une proposition de reclassement professionnel ou l'intervention de la cellule de réinsertion de son ancien employeur ou s'il manifeste l'envie de ne pas y collaborer;
- s'il refuse de s'inscrire dans la cellule de réinsertion de son ancien employeur;
- s'il ne met pas son employeur en demeure par écrit quand ce dernier ne lui a offert aucune procédure de reclassement à laquelle il a pourtant droit automatiquement.

Le chômeur risque dans ce cas les sanctions suivantes:

- suspension des allocations de chômage pour une période de 4 à 52 semaines;
- perte des allocations de chômage.

Selon l'ONEm, les sanctions susmentionnées ne s'appliquent pas à un travailleur licencié avec un délai de préavis ou une indemnité de préavis d'au moins 30 semaines. Pour l'instant, un travailleur licencié avec un délai de préavis ou une indemnité de préavis d'au moins 30 semaines a donc encore la possibilité de refuser la procédure de reclassement qui lui est proposée sans perdre le droit à ses allocations de chômage.

## L. conclusion

L'importance du reclassement professionnel s'est fortement accrue ces dernières années. Sa généralisation depuis le 1er janvier 2014 à tous les travailleurs subissant un préavis de 30 semaines s'inscrit dans cette évolution: non seulement les travailleurs plus âgés, mais également tous les travailleurs actifs depuis un certain temps auprès d'un même employeur peuvent bénéficier du reclassement professionnel.

Par ailleurs, de plus en plus souvent, des CCT sectorielles sont conclues qui diminuent l'âge minimum, prolongent la durée et/ou répartissent les coûts. Lors de licenciements collectifs ou en cas de fermeture d'entreprise, le reclassement professionnel est par exemple également offert de manière obligatoire aux travailleurs âgés de moins de 45 ans dans le cadre des cellules d'emploi.

# 05 le licenciement pour motif grave

## A. notion

Certains faits sont d'une telle gravité qu'ils rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur (article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

De tels faits justifient la décision de procéder au licenciement pour motif grave. Dans ce cas, aucune indemnité de préavis n'est versée par la partie qui rompt le contrat et aucun délai de préavis n'est signifié. La partie qui rompt le contrat pour motif grave ne peut pas réclamer d'indemnité de préavis à l'autre partie, mais uniquement une indemnité (de droit commun), et seulement à condition que l'existence et l'importance du dommage subi (causé par la faute qui a été invoquée comme motif grave) soient prouvés.

Vu la nature du licenciement pour motif grave en tant que sanction, le législateur exige, d'une part, le respect d'exigences formelles strictes et, d'autre part, la preuve que les raisons invoquées peuvent réellement être qualifiées de motif grave.

## B. les exigences de forme

### a. licenciement dans les 3 jours ouvrables après connaissance des faits

Le moment où l'employeur prend connaissance des faits justifiant le licenciement pour motif grave constitue clairement le point de départ. Il est communément admis dans la jurisprudence qu'il convient d'entendre par là le moment où la personne ou l'organe habilité à procéder au licenciement dispose d'une connaissance certaine et suffisante des faits. Dès lors, le délai ne commence pas à courir au moment où seules existent des présomptions sommaires afférentes à certains faits.

Dans ce contexte, il convient de souligner avec force que lors du calcul des 3 jours ouvrables, le samedi doit toujours être comptabilisé comme jour ouvrable, même dans les entreprises où l'on ne travaille pas le samedi.

Ce qui précède implique-t-il que des faits commis dans un passé lointain sont aujourd'hui

prescrits et ne peuvent plus justifier un licenciement pour faute grave?

Non. Il est parfaitement possible que des faits qui se sont par exemple produits 5 ans auparavant à l'insu de l'employeur servent de fondement au motif grave. En effet, le délai ne commence à courir qu'à partir du moment où l'employeur a connaissance de ces faits. Or ces faits sont parfois difficiles à mettre au jour. Un exemple classique dans ce contexte est la découverte, à la suite d'un audit exécuté par un bureau de comptables dans le cadre d'une reprise d'entreprise, qu'un travailleur particulier a, quelques années auparavant, acquis systématiquement des biens à titre personnel aux frais de la société. Dans ce cas, le délai des 3 jours ouvrables commence à courir à partir du moment où le rapport de l'auditeur est porté à la connaissance de l'employeur. Dans ce contexte, est considérée comme employeur la personne habilitée en vertu des statuts à procéder au licenciement pour motif grave. Le licenciement proprement dit n'est soumis à aucune exigence de forme et peut dès lors être exécuté oralement. Il est cependant hautement conseillé de fournir (pour établir la preuve) une confirmation écrite et de préférence par envoi recommandé.

### b. notification des motifs

Dans les 3 jours ouvrables après le licenciement pour motif grave, l'employeur dispose d'un nouveau délai de 3 jours ouvrables pour signifier le motif formellement au moyen d'un écrit recommandé ou par exploit d'huissier de justice. En principe, la notification des motifs peut aussi se faire en remettant un écrit à l'autre partie à condition qu'une copie de cet écrit soit signée par le récepteur comme preuve de cette remise (la signature de la partie qui reçoit l'écrit est une exigence absolue pour que le licenciement soit valable), Cependant, la signification par courrier recommandé ou exploit d'huissier est réellement préférable (notamment vu que ces modes de notification ne permettent aucune discussion quant à la date effective de la notification).

Il convient de souligner avec insistance que les raisons du licenciement pour motif grave doivent être décrites en détail.

Cette exigence de précision est évaluée très sévèrement par les tribunaux et les cours du travail. L'exposé détaillé des faits à charge est donc absolument nécessaire.

Les formules générales telles que « licenciement pour motif grave: vol » sont donc totalement inadmissibles. Il importe d'indiquer le moment où le vol a été constaté, par qui, où, ce qui a été précisément volé, la valeur des biens volés, etc. Il convient également de mentionner dans cette lettre recommandée les circonstances aggravantes. Par exemple, le fait que le travailleur licencié est investi d'une fonction de confiance au sein de l'entreprise.

Il faut être particulièrement vigilant devant cette exigence. La sanction n'est en effet pas des moindres: l'imprécision de l'exposé des faits à charge aura comme conséquence que le licenciement pour motif grave sera déclaré irrégulier. En conséquence, une indemnité de préavis devra être payée même si les faits reprochés sont solidement établis.

Il va de soi que la lettre de motivation doit également être rédigée dans la langue correcte (voir supra).

### c. signature par les personnes compétentes

Il est très important de faire signer la lettre de motivation par la personne à laquelle les statuts de la société accordent le pouvoir de licencier. La signature par une personne ne disposant pas de ce pouvoir peut mener à la nullité du licenciement pour motif grave et à l'obligation de verser une indemnité de rupture, même si la raison était fondée.

Attention !
En pratique, les organigrammes ne correspondent pas toujours à la réalité. Une personne qui a quitté la société peut ne pas avoir encore été remplacée dans les statuts. Cette distraction peut avoir des conséquences très lourdes en cas de licenciement pour motif grave.

### d. sur le fond

Vous trouverez ci-dessous la liste des faits qui peuvent être régulièrement invoqués comme

motif grave. Il convient préalablement de souligner que tous les tribunaux du travail ne jugent pas de la même façon certains faits. Il importe de vérifier avec soin si, dans certains arrondissements, des faits déterminés sont jugés suffisamment graves pour être considérés comme motif grave.

### vol

En principe, le vol est toujours considéré comme une faute grave dans le chef du travailleur, quelle que soit la valeur des biens dérobés au préjudice de l'employeur. En effet, il ne peut plus être fait confiance au travailleur même si celui-ci n'a commis qu'un vol de moindre importance. Les faits constatés peuvent en effet n'être que la partie visible de l'iceberg.

Néanmoins, une petite minorité jurisprudentielle estime qu'il convient lors de l'appréciation du vol de tenir compte de 2 éléments qui, ensemble, peuvent faire en sorte que le vol ne soit pas considéré comme un motif grave: quand il s'agit d'un travailleur présentant un très long état de service, plus de 20 ans d'ancienneté, et que le bien dérobé n'a qu'une valeur dérisoire. Si ces 2 facteurs sont réunis, il existe une jurisprudence minoritaire qui juge le licenciement pour faute grave comme une sanction trop sévère.

### état d'ébriété au travail

L'ivresse est majoritairement considérée comme une faute grave. Une certaine jurisprudence exige en outre la présence d'éléments complémentaires tels qu'injures ou agression physique à l'encontre de l'employeur et/ou de la clientèle. La répétition des faits et une mise en demeure antérieure pour des faits similaires jouent souvent un rôle.
Le constat effectif de l'ivresse pose généralement problème. Un travailleur ne peut être obligé de se soumettre à un test sanguin ou à un alcootest. Si l'ivresse est démontrée par des témoins, ceux-ci doivent indiquer avec précision pourquoi ils pensent que l'intéressé est ivre.

### faute professionnelle

Une simple faute professionnelle, par exemple un calcul erroné, ne constitue pas en soi un motif grave. En effet, lorsqu'un travailleur a terminé sa période d'essai et que l'employeur le garde en service, l'intéressé a reçu à ce moment-là un certificat de professionnalisme. Il doit donc être accepté que l'intéressé puisse commettre une faute.

Une faute professionnelle constitue un motif grave s'il peut être prouvé qu'elle a été commise intentionnellement.

### insubordination

Il est ici question de la situation où un travailleur refuse d'exécuter un ordre de son employeur. Il convient de souligner avec force qu'il est communément admis qu'un refus isolé ne suffit pas pour constituer un motif grave. Une exception toutefois: si, par exemple, le refus de l'exécution d'un ordre entraîne un risque pour la sécurité.

Il est effectivement question d'insubordination lorsqu'un travailleur persiste dans son refus d'exécuter certaines missions. Le moment précis où la limite a été franchie devra être constaté avec précision.

### violence à l'égard de collaborateurs

En principe, les actes de violence à l'encontre de collaborateurs justifient toujours le licenciement pour motif grave.

### faits issus de la vie privée

En principe, les faits issus de la vie privée ne peuvent justifier le licenciement pour motif grave. Il en va autrement si ces faits issus de la vie privée peuvent avoir une influence incontestable sur la relation professionnelle entre employeur et travailleur. Par exemple, lorsqu'une caissière tente pendant son temps libre de dérober des biens dans un magasin concurrent, il peut être supposé que ce fait issu de la vie privée ôte toute confiance au niveau de la relation avec l'employeur. En effet, une caissière se doit d'être irréprochable en termes d'honnêteté.

### confusion des intérêts

Constitue un motif grave le fait pour un travailleur de donner manifestement et frauduleusement la primauté à son intérêt personnel en poussant par exemple les commandes de son entreprise privée.

### faux rapports d'activité

Lorsqu'un représentant de commerce déclare dans ses rapports avoir effectué certaines visites et qu'il s'avère finalement que ce n'est pas le cas, ce fait sera considéré par la jurisprudence majoritaire comme un motif grave. En effet, les données des représentants sont d'une importance vitale pour toute activité commerciale car elles permettent de suivre l'évolution du marché. En outre, ces rapports sont souvent le seul moyen de contrôle dont dispose l'employeur à l'égard de son représentant. Enfin, ces faux rapports témoignent avant tout du fait que l'on ne peut avoir confiance en ce travailleur.

### diverses formes de tromperie

D'une manière générale, la jurisprudence est sévère à l'égard des actes de malhonnêteté. Il est évident, en effet, que des pratiques frauduleuses sapent les bases de la confiance entre l'employeur et le travailleur.

Quelques exemples:

- Faire payer par la société des frais à caractère privé.
  On ne peut pas nier que cette forme de tromperie survient régulièrement depuis l'avènement des cartes de crédit.

- Enregistrement fautif des heures de travail.
  Un travailleur qui fait enregistrer fictivement des heures d'arrivée et de départ ou convertit des périodes d'absence en périodes de présence afin de s'approprier de cette façon des heures non prestées se rend coupable d'une faute grave.

### absence au travail

Il va de soi qu'une absence justifiée (attestée par exemple par un certificat médical) ne peut fonder un licenciement pour faute grave.

Seule une absence injustifiée peut déboucher sur un licenciement pour faute grave. Mais il faut remarquer immédiatement que la brièveté de cette absence ne permet pas nécessairement d'invoquer la faute grave. Cette « brièveté » est interprétée de façon diverse par la jurisprudence en fonction des circonstances concrètes du dossier (la jurisprudence a déjà considéré que quelques heures, une journée mais aussi plusieurs jours ne sont pas suffisants pour légitimer la faute grave).

Avant de lancer la procédure du licenciement pour faute grave, il est préférable de reprocher par écrit au travailleur concerné son absence injustifiée. Si malgré cette lettre, il continue à s'absenter, cette circonstance justifie en principe le licenciement pour faute grave.

### concurrence

L'exercice d'activités concurrentes par rapport à son employeur alors qu'on est employé par lui est toujours prohibé, même si ces activités se déroulent pendant une période de suspension (en vacances ou pendant un crédit-temps).

Ces faits peuvent justifier un licenciement pour faute grave mais il doit s'agir de l'exercice réel d'une activité concurrente.

Ainsi, la simple intention – non traduite dans les faits – d'un travailleur de concurrencer son employeur après l'expiration de son contrat n'est pas un motif suffisant pour justifier un licenciement pour faute grave. La majorité de la jurisprudence est d'avis que la simple mise en œuvre, tant que le contrat de travail est en vigueur, des préparatifs nécessaires pour exercer une activité concurrente ne motive pas un licenciement pour faute grave.

### e. preuve

Il faut souligner que la charge de la preuve repose sur la partie qui invoque la faute grave (en l'espèce, l'employeur).

Cette partie doit fournir la preuve du respect des délais légaux ainsi que de l'existence des faits qui sont invoqués pour justifier le licenciement pour faute grave. Ce n'est

pas toujours une sinécure, étant donné les nombreuses discussions concernant l'admissibilité des moyens de preuve. Ainsi, des déclarations de détectives se heurtent souvent à l'incompréhension des tribunaux et les travailleurs licenciés invoquent souvent la violation d'une condition de forme ou de leur vie privée pour contester la légitimité des preuves utilisées par l'employeur (par exemple des images vidéo). Bien que, pour l'instant, la jurisprudence accepte généralement qu'une preuve obtenue de manière illégitime ne doive pas automatiquement être laissée de côté mais uniquement dans certaines conditions, la plus grande prudence reste de mise dans ce domaine.

Quand cette preuve ne peut être apportée ou quand cette preuve ne peut être acceptée selon le tribunal, il n'y a aucun motif grave et une indemnité de préavis doit être payée.

### quelques questions pratiques

Peut-on procéder à un licenciement pour motif grave pendant un délai de préavis déjà signifié?

Le principe de base veut que le contrat de travail subsiste pendant la durée du préavis. Pendant ce délai, le travailleur et l'employeur conservent en principe les mêmes droits et obligations. Par conséquent, un licenciement pour motif grave au cours du délai de préavis est possible si des faits graves se produisent impliquant une rupture immédiate de confiance. Bien qu'il y ait eu au départ quelques discussions à ce sujet, on admet généralement que lorsqu'un travailleur est licencié pour motif grave pendant la période de préavis, il perd immédiatement le droit à l'indemnité de rupture complémentaire qui lui était due parce que le délai de préavis signifié était insuffisant.

Que se passe-t-il si une plainte pénale est déposée pour les mêmes faits?

Il n'est pas impensable que dans le cas d'un vol commis par le travailleur, l'intéressé soit non seulement licencié pour motif grave mais qu'il fasse également l'objet d'une plainte avec constitution en partie civile déposée auprès d'un juge d'instruction.
Si l'ex-travailleur conteste ensuite son licenciement pour motif grave devant le tribunal du travail, ce dernier ne pourra, vu l'adage « le criminel tient le civil en état », se prononcer sur le fond avant que le juge pénal ne se soit prononcé.

# 06 le droit à une indemnité d'éviction pour les représentants de commerce

## A. qui peut être considéré comme représentant de commerce?

Un représentant de commerce est un travailleur qui s'engage à prospecter et visiter une clientèle pour négocier ou conclure des affaires hormis les assurances, et ce, pour le compte ou au nom d'un ou plusieurs donneurs d'ordre. La mention du titre de « représentant de commerce » dans le contrat de travail n'est pas déterminante. En définitive, seule compte la manière dont le contrat de travail est exécuté en réalité.

Pour qu'un travailleur soit considéré comme un représentant de commerce, 3 éléments constitutifs s'imposent:
- rechercher et visiter la clientèle;
- négocier la conclusion de contrats;
- de manière permanente.

Il faut faire une distinction entre le travailleur qui est engagé dans la perspective d'une mission commerciale d'une part et le représentant de commerce d'autre part. Cette différence réside dans le fait que l'activité de représentant de commerce suppose qu'il prospecte et visite (sur place) une clientèle pour négocier ou conclure des affaires. N'est, par exemple, pas représentant de commerce puisque l'élément visite fait défaut: le collaborateur commercial à distance, qui exerce son activité depuis son bureau, et dont les contacts avec la clientèle se font par téléphone ou par écrit.

Il importe notamment de savoir s'il faut considérer un travailleur comme un représentant de commerce au terme de son contrat de travail. Dans ce cas, un représentant de commerce n'a effectivement pas droit à une seule éventuelle indemnité de préavis, mais aussi à une indemnité d'éviction.

## B. qu'est-ce que l'indemnité d'éviction?

Une indemnité d'éviction est une indemnité que l'employeur paie à un représentant de commerce à la fin du contrat de travail. Elle sert à compenser les pertes financières que le représentant de commerce subit par la perte de la clientèle qu'il a apportée à l'entreprise.

## C. les conditions pour revendiquer une indemnité d'éviction

Le représentant de commerce ne peut prétendre à une indemnité d'éviction que si les quatre conditions suivantes sont remplies le jour de la rupture du contrat de travail:

### a. avoir exercé le métier de représentant de commerce d'une façon durable et au titre d'activité principale

Le travailleur doit prouver que l'exécution de son contrat de travail a comme principal objet la représentation de commerce au moment du licenciement et qu'il exerce cette activité d'une manière durable. La détermination du caractère principal de son activité est une question factuelle et doit s'effectuer en vérifiant le temps concret consacré à chacune de ses activités. Pour y parvenir, on examine la description de la fonction du travailleur, le nombre de rapports éventuels d'activité et leur contenu, ou la liste de ses déplacements, etc.

Si le travailleur a effectivement exercé une activité en tant que représentant de commerce pendant son emploi, mais qu'il n'exerçait plus la fonction de représentant de commerce au moment du licenciement, ce travailleur ne peut pas prétendre à une indemnité d'éviction.

### b. ancienneté d'un an au minimum dans la fonction de représentant de commerce

Le travailleur doit pouvoir prouver, à la fin de son contrat de travail, qu'il a travaillé comme représentant de commerce depuis au moins un an et qu'au moment de son licenciement, il travaillait toujours comme représentant de commerce. Une période de stage n'entre pas en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté mais bien les périodes de suspension (par exemple les vacances annuelles, les incapacités de travail...).

Il faut donc également tenir compte du délai de préavis presté. Une période de stage n'entre pas en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté, contrairement aux périodes de suspension du contrat de travail (notamment en raison des vacances annuelles, pour incapacité de travail, etc.).

### c. apport d'une clientèle

Pour permettre à un représentant de commerce de prétendre à une indemnité d'éviction, celui-ci est tenu de prouver qu'il a apporté des clients au cours de l'exécution de son contrat de travail.

On entend par « clientèle » un ensemble de clients qui s'adressent régulièrement à l'entreprise. En cas d'apport d'un nombre insignifiant de clients, on peut difficilement parler de clientèle. On ne parle de clientèle de surcroît que lorsqu'il existe une possibilité d'obtenir des commandes futures.

On estime généralement que le concept d'apport de clientèle exige une augmentation effective du nombre de clients de l'entreprise et que le maintien du fichier clientèle ne suffit pas.

La charge de la preuve de l'apport de clientèle repose sur le représentant de commerce, sauf si le contrat de travail contient une clause de non-concurrence. Dans ce cas, il existe une présomption d'apport de clientèle en faveur du représentant de commerce et c'est l'employeur qui doit fournir la preuve du contraire. La présomption d'apport de clientèle n'est toutefois pas réfutée par l'employeur par la preuve que les clients concernés avaient déjà passé commande avant l'entrée en service du représentant de commerce si le délai entre la dernière commande et la vente réalisée par le représentant de commerce est de nature à laisser supposer que ce client avait été perdu pour l'employeur.

La majeure partie de la jurisprudence applicable estime que, même s'il existe une clause de concurrence invalide dans le cas du contrat de travail du représentant de commerce, l'on présume que le représentant de commerce a effectivement amené une clientèle.

La Cour de Cassation est même encore allée un pas plus loin dans son arrêt du 19 mars 2018 (Cass. 19 mars 2018, S.16.0075.F, www.juridat.be).

La Cour a jugé que, même s'il existe dans le contrat de travail du représentant de commerce une clause dans laquelle il était convenu que le travailleur ne devait pas divulguer les « secrets professionnels » de l'employeur à des tiers, qu'il ne devait pas commettre d'actes de concurrence déloyale et qu'il ne pouvait pas discréditer le nom ou la réputation du travailleur, l'on présume également que le représentant de commerce a effectivement amené une clientèle. Dans le contrat de travail du travailleur en l'espèce, cette clause était à tort intitulée « Clause de confidentialité et de non-concurrence », ce qui n'empêche pas la clause en question de ne correspondre manifestement pas à la définition d'une clause de non-concurrence puisqu'elle ne contenait aucune restriction pour le travailleur l'empêchant d'aller travailler chez un concurrent après son travail.

Attention ! Il est donc important qu'un employeur veille toujours à savoir s'il est souhaitable d'inclure ou non une quelconque clause de non-concurrence dans le contrat de travail d'un représentant de commerce. Même s'il apparaît par la suite que la clause de non-concurrence est invalide, le travailleur pourra bénéficier de l'avantage que l'on présume d'un apport de clientèle, ce qui permettra au travailleur de prétendre plus rapidement à une indemnité d'éviction, car le travailleur ne supporte plus la charge de la preuve pour démontrer qu'il a amené des clients. En outre, il est conseillé en tant qu'employeur d'être extrêmement prudent lors de l'insertion d'éventuelles clauses relatives à la concurrence déloyale et/ou à la non divulgation des secrets d'entreprise dans les contrats de travail des représentants de commerce. Également en ce qui concerne toute autre clause possible qui, par exemple, renvoie au contenu de l'article 17 3° de la loi sur les contrats de travail

### d. préjudice

L'indemnité d'éviction indemnise le dommage subi par le travailleur du fait de la perte d'une certaine clientèle. Il va dès lors de soi qu'aucune indemnité d'éviction n'est due, lorsque le travailleur ne subit aucun préjudice et lorsqu'il ne perd aucune clientèle.

Il appartient à l'employeur de prouver que la cessation du contrat de travail (sur le plan de la clientèle) ne cause aucun préjudice au représentant de commerce.
Cette absence de préjudice est toutefois difficile à prouver. La jurisprudence admet un défaut de préjudice dans les cas suivants: quand le travailleur continue de visiter « l'ancienne » clientèle après son licenciement et l'a apportée à son nouvel employeur, quand l'entreprise pour laquelle travaillait le représentant de commerce est déclarée en faillite, etc.

En revanche, on ne peut pas conclure automatiquement à un défaut de préjudice quand le travailleur est licencié à l'approche de l'âge de la retraite sans qu'il soit prouvé qu'il n'avait pas l'intention de poursuivre ses activités après la retraite. Le même principe s'applique à la prépension: ici aussi, on peut parler d'un préjudice, sauf si l'employeur prouve que le travailleur n'a aucune intention de poursuivre la moindre activité commerciale. Le fait qu'un préjudice découle ou non de la cessation du contrat de travail est estimé souverainement par les tribunaux, comme pour les autres conditions.

## D. dans quels cas une indemnité d'éviction est-elle due?

L'indemnité d'éviction n'est due que s'il est mis fin au contrat de travail par l'employeur sans motif grave ou par le représentant pour motif grave dans le chef de l'employeur.

Aucune indemnité d'éviction n'est donc due quand:
- l'employeur procède au licenciement pour motif grave du travailleur;
- quand le travailleur met fin à son contrat de travail avec un délai de préavis ou une indemnité de préavis;
- quand le contrat de travail à durée déterminée expire;
- quand il est mis fin au contrat de travail de commun accord.

## E. à combien s'élève l'indemnité d'éviction?

Le montant de l'indemnité d'éviction est égal à trois mois de rémunération du représentant de commerce qui a été occupé chez le même travailleur pendant une période d'un an (au moins) à cinq ans. L'indemnité est majorée de la rémunération d'un mois par tranche supplémentaire d'ancienneté de cinq ans chez le même employeur. Pour la détermination de la rémunération, on ne tient pas seulement compte du salaire courant mais aussi de tous les avantages acquis en vertu du contrat de travail.

Lorsque le représentant de commerce met fin au contrat de travail pour un motif grave imputable à l'employeur et que le montant normal de l'indemnité d'éviction ne couvre pas totalement le préjudice réellement subi, le représentant de commerce peut, s'il prouve l'importance du préjudice prétendu, recevoir en sus de cette indemnité d'éviction un dédommagement d'un montant équivalent à la différence entre le montant du préjudice réellement subi et le montant de cette indemnité.

# 07 régime de chômage avec complément d'entreprise

Lorsque la prépension a été introduite dans les années '70, cette mesure était considérée comme une façon d'accompagner le départ du travailleur du marché du travail des travailleurs plus âgés et de faire place aux jeunes travailleurs. À cette époque, on pouvait encore s'écarter sans souci de la condition générale d'âge fixée à 60 ans.

En raison du vieillissement de la population, les autorités ont, depuis 2005, commencé à prendre toute une série de mesures pour limiter les conséquences de ce vieillissement et plus spécialement pour permettre le financement de la sécurité sociale. Le Pacte des générations a apporté toujours plus de modifications importantes concernant les conditions d'âge et d'ancienneté, les cotisations sociales et fiscales afférentes à la prépension et l'exécution d'une politique active lors de restructurations. Depuis lors, la prépension est soumise chaque année à de nouvelles mesures de durcissement.

Tout d'abord, le terme de prépension a été remplacé par Régime de Chômage avec Complément d'entreprise (RCC). Ensuite, les conditions d'âge et d'ancienneté ont encore systématiquement été renforcées, tout comme les cotisations sur l'indemnité complémentaire.

La période de validité de nombreux régimes RCC a expiré le 31 décembre 2018. Les conditions applicables à partir de 2019 attendent toujours les nouvelles CCT/textes juridiques. Le projet de texte de l'AIP prévoit que les CCT nécessaires au sein du CNT seront conclues le 27 mars 2019. Le « jobs deal » du gouvernement fédéral prévoyait quelques mesures en RCC, mais étant donné que le gouvernement est actuellement en affaires courantes, aucun texte définitif n'a été produit en la matière. L'aperçu ci-dessous s'applique donc sous réserve de parution des CCT et des textes légaux finaux.

L'âge et les conditions de carrière requis doivent être atteints à la fin du contrat de travail. À savoir au terme du délai de préavis ou au moment de l'interruption, s'il est mis fin au contrat avec prise d'effet immédiate. Pour les régimes particuliers de RCC (travail de nuit, métier pénible, raison médicale, incapacité dans le secteur de la construction), lorsque le délai de préavis prend fin après la durée de validité de la CCT, le travailleur a droit au RCC s'il répond à la condition d'âge pendant la période de validité de la CCT. La condition d'ancienneté peut alors encore être atteinte à la fin du contrat. Pour des entreprises en difficultés ou en restructuration, d'autres conditions s'appliquent encore.

# A. conditions d'âge et d'ancienneté RCC

## a. le RCC à partir de 62 ans

| CCT n°17 | Hommes | | Femmes | |
|---|---|---|---|---|
| | À partir de | Carrière requise (années) | À partir de | Carrière requise (années) |
| | 1/1/2017 | 40 | 1/1/2017 | 33 |
| | 1/1/2018 | 40 | 1/1/2018 | 34 |
| | 1/1/2019 | 41 | 1/1/2019 | 35 |
| | 1/1/2020 | 41 | 1/1/2020 | 36 |

## b. le RCC à partir de 60 ans

Il est toujours possible de bénéficier du RCC à partir de l'âge de 60 ans, grâce à une CCT sectorielle ou d'entreprise conclue avant le 1er juillet 2015 et entrée en vigueur le 1er janvier 2015 au plus tard. Le durée maximale de cette CCT est de 3 ans et peut donc s'étendre jusqu'au 31 décembre 2017. Selon le système de cliquet, les travailleurs peuvent cliquer leurs droits au RCC à partir de 60 ans. Pour pouvoir cliquer ses droits, le travailleur doit répondre aux conditions suivantes:

- avoir été licencié pendant la durée de validité de la CCT;
- avoir 60 ans à la fin du contrat de travail et pendant la durée de validité de la CCT;
- répondre à la condition de carrière à la fin du contrat de travail et pendant la durée de validité de la CCT.

La condition de carrière est identique à celle qui est requise dans le RCC à partir de 62 ans (voir ci-dessus).

## c. le RCC à partir de 59 ans avec une longue carrière

La CCT n° 125 du CNT offrait jusqu'au 31 décembre 2018 la possibilité de passer au RCC en 2018 à l'âge de 59 ans.
L'AIP 2019-2020 prévoit le RCC à 59 ans entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2020 et à 60 ans à partir du 1er janvier 2021, avec une carrière requise de 40 ans, mais il faut encore attendre qu'une CCT du CNT le confirme.

## d. le RCC à partir de 59 ans avec un métier lourd

La CCT n° 122 du CNT offrait jusqu'au 31 décembre 2018 la possibilité de passer au RCC en 2018 dans le cadre d'un métier lourd à l'âge de 59 ans avec une carrière de 35 ans. L'AIP 2019-2020 prévoit une poursuite de ce RCC à l'âge de 59 ans entre le 1er janvier 2019 et le 30 juin 2021 et à 60 ans à partir du 1er juillet 2021, mais il faut encore attendre qu'une CCT du CNT le confirme.

Ce régime exige donc

- d'être âgé de 58 ans ou plus;
- d'avoir une carrière d'au moins 35 ans;
- d'avoir exercé un métier lourd:
  - Soit au moins 5 années au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail.
  - Soit au moins 7 années dans le courant des 15 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail

Sont considérées comme métiers lourds:

- le travail en équipe alternée, plus précisément, le travail en équipe de minimum deux équipes de deux travailleurs qui font le même travail, tant en ce qui concerne le contenu qu'en ce qui concerne l'ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il y ait d'interruption entre les équipes et sans qu'il y ait de chevauchement, doit représenter plus d'un quart de la tâche quotidienne, à condition que le travailleur alterne les équipes;
- le travail en services interrompus pendant

lequel le travailleur travaille en permanence des journées où le début et la fin de la journée sont séparés de plus de 11 heures, avec une pause de minimum 3 heures et des prestations minimales de 7 heures. Par « en permanence », on entend que le service interrompu constitue le régime normal du travailleur et qu'il n'est pas occupé occasionnellement dans un tel service;
- le travail sous un régime de nuit.

Une CCT sectorielle peut également être requise laquelle prévoit ce régime et fait référence à la CCT du CNT.

### e. le RCC à partir de 59 ans dans le cadre du travail de nuit/d'un métier lourd/d'un certificat médical dans le secteur de la construction

Les CCT n° 120 et 121 du CNT prévoyaient un régime de RCC pour certains travailleurs âgés de 58 ans et ayant une carrière professionnelle de 33 ans. En 2018, la condition d'âge sera majorée à 59 ans.

Outre les conditions de carrière de 33 ans, le travailleur doit aussi satisfaire à l'une des conditions suivantes:
- avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail avec des prestations de nuit, comme le prévoit la CCT n° 46;
- avoir exercé un métier lourd:
  - au moins durant 5 années au cours des 10 dernières années du contrat de travail;
  - au moins durant 7 années au cours des 15 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail;
- travailler dans le secteur de la construction (CP 124) et disposer d'un certificat attestant son incapacité.

Le projet d'AIP 2019-2020 prévoit une poursuite de ce RCC à l'âge de 59 ans du 1er janvier 2019 au 30 juin 2021 et à 60 ans à partir du 1er juillet 2021, avec une carrière requise de 33 ans, il faut encore attendre qu'une CCT du CNT le confirme.

Ici aussi, une CCT sectorielle peut s'avérer nécessaire, laquelle se réfère explicitement à la CCT de la CNT.

### f. le RCC à partir de 58 ans pour les travailleurs handicapés ou les personnes ayant de graves problèmes physiques

Les travailleurs handicapés et les travailleurs ayant de graves problèmes physiques et qui ont une carrière d'au moins 35 ans pouvaient recourir au RCC jusqu'au 31 décembre 2018 en vertu de la CCT n° 123 du CNT. Le projet d'AIP 2019-2020 prévoit une poursuite de ce RCC dans les mêmes conditions, mais il faut encore attendre la nouvelle CCT du CNT.

### g. RCC pour les entreprises en difficulté ou en restructuration

Pour les entreprises reconnues en difficulté, l'âge RCC peut être réduit, sans pour autant être inférieur à:

Selon le projet d'AIP, l'âge minimum pour 2019 serait de 58 ans. Pour 2020, il serait de 59 ans et à partir du 31 décembre 2020, l'âge serait porté à 60 ans. Ici aussi, il faut attendre les textes définitifs.

Les travailleurs qui, dans le cadre de l'âge abaissé, entreraient en ligne de compte pour le RCC, doivent pouvoir justifier un passé professionnel de:
- soit 10 années en tant que salarié dans le secteur dans les 15 années qui précèdent la fin du contrat de travail;
- ou une carrière professionnelle de 20 années en tant que salarié.

Dans le RCC dans le cadre d'une reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration, une CCT d'entreprise est requise en matière de RCC..

Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis doit expirer au cours de la durée de validité de la CT et au cours de la période de reconnaissance.

Pour obtenir cette reconnaissance, il convient de soumettre un dossier complet préalablement au ministre fédéral de l'Emploi.

### h. délai de préavis en vue d'un RCC

Les contrats de travail des ouvriers dont l'exécution a débuté avant le 1er janvier 2014 et auxquels il est mis fin en vue d'un RCC, peuvent, pour ce qui concerne la première partie des délais de préavis, encore bénéficier des délais de préavis raccourcis qui étaient d'application au 31 décembre 2013.

Ceci contrairement aux contrats de travail des employés dont l'exécution a débuté avant le 1er janvier 2014 et auxquels il est mis fin en vue d'un RCC. La pratique en vigueur à l'égard des employés avant le 1er janvier 2014, à savoir le congé avec l'application du minimum légal d'alors (3 mois par période de 5 ans), ne peut plus être mise en œuvre depuis l'entrée en application des délais de préavis forfaitaires associés au statut unique.

# 08 le régime canada dry

Il est toujours possible pour un employeur d'organiser un régime Canada Dry/régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC) pour les travailleurs qui, par exemple, ne répondent pas aux conditions de carrière et d'ancienneté en vigueur pour le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC). Dans ce cadre, l'employeur paie une indemnité complémentaire au travailleur en tant que supplément à l'allocation de chômage afin que le travailleur subisse une perte de revenu moindre après son licenciement.

Un régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC) peut être organisé de manière collective via une CCT ou de manière individuelle. Il n'y a aucune condition d'âge, si bien que le système peut en principe être organisé pour les travailleurs de tout âge. En outre, aucune condition d'ancienneté n'est prévue non plus, ce qui offre une plus grande flexibilité à l'employeur. Il va sans dire qu'un employeur doit tenir compte du fait que les lois anti-discrimination du 10 mai 2017 doivent être respectées.

Le montant de l'indemnité complémentaire (en principe payée mensuellement) peut être déterminé librement, étant entendu que l'indemnité nette constituée par l'allocation de chômage et l'indemnité complémentaire ne pourra pas être supérieure au salaire net moyen gagné précédemment par le travailleur.

Les frais de mise en place d'un tel régime continuent toutefois à augmenter. Des cotisations sociales spéciales sont notamment dues sur les indemnités complémentaires payées dans le cadre d'un tel régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC). La cotisation spéciale RCIC est due pour les travailleurs bénéficiant d'une indemnité complémentaire à partir du mois où le travailleur a 50 ans jusqu'à l'âge normal de la retraite.
Les cotisations spéciales doivent être versées sur les indemnités complémentaires aux:

- allocations de chômage complet;
- allocations en cas d'interruption complète de carrière;
- allocations dans le cas d'une réduction des prestations de travail à un emploi à temps partiel, d'un crédit-temps et d'une réduction de carrière.

Les compléments pour interruption de carrière, crédit-temps et réduction des prestations de travail à un emploi à temps partiel sont soumis à une cotisation spéciale mensuelle de l'employeur de 48,53%.

Pour les compléments, un employeur du secteur marchand doit tenir compte des cotisations patronales spéciales suivantes:

- Moins de 52 ans: 150%
- De 52 à 55 ans: 142,50%

| | | |
|---|---|---|
| – | De 55 à 58 ans: | 75% |
| – | De 58 à 60 ans: | 75% |
| – | De 60 à 62 ans: | 58,24% |
| – | À partir de 62 ans: | 48,53% |

Dans ce cadre, il ne faut pas oublier que l'âge de début du chômeur dans le secteur marchand détermine le taux des cotisations patronales spéciales pendant toute la durée du régime.

# 09 cotisation d'activation

## 1. introduction

Au fil des ans, les possibilités pour les travailleurs âgés de quitter plus tôt le marché du travail, comme le RCC, sont devenues de plus en plus strictes. On a dès lors constaté que, par exemple aussi dans le cadre de restructurations, les employeurs dispensaient simplement les travailleurs âgés de prestations, avec ou sans maintien de leur rémunération complète, jusqu'à l'âge légal de la retraite, afin de contourner ainsi les règles plus rigoureuses en matière de RCC. Afin de décourager cette pratique, une cotisation d'activation à charge de l'employeur a été instaurée à partir du 1er janvier 2018.

## 2. champ d'application

La cotisation d'activation s'applique à tous les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi CCT ainsi qu'aux entreprises publiques autonomes.

La cotisation d'activation est due pour les travailleurs qui ne fournissent pas la moindre prestation durant un trimestre complet auprès du même employeur, sauf en cas:

- de suspensions totales légales de l'exécution du contrat de travail, comme par exemple en cas de maladie, de crédit-temps à temps plein ou de congé thématique;
- et de dispense de prestations durant la période de préavis;
- si, au cours du trimestre, une période de suspension légale de l'exécution du contrat de travail précède la période de dispense;
- si, au cours du trimestre, la période de dispense est suivie du licenciement, de la retraite ou d'une période de dispense des prestations durant la période de préavis.

La cotisation n'est pas due pour les travailleurs:

- qui sont entrés dans un mécanisme de dispense complète de prestations avant le 28 septembre 2017;
- qui sont entrés dans un mécanisme de dispense complète de prestations en application d'une CCT à durée déterminée conclue et déposée avant le 28 septembre 2017.

### 3. montant de la cotisation

| âge au début de la dispense | pourcentage sur le salaire (augmenté à 108% pour les travailleurs manuels) | minimum par trimestre |
|---|---|---|
| (EUR) | 20% | 300,00 |
| < 55 ans | 20% | 300,00 |
| >= 55 < 58 ans | 18% | 300,00 |
| >= 58 < 60 ans | 16% | 300,00 |
| >= 60 < 62 ans | 15% | 225,60 |
| >= 62 ans | 10% | 225,60 |

Si durant la période de dispense de prestations, le travailleur a eu l'obligation de suivre une formation organisée par son employeur pendant au moins 15 jours sur une période de quatre trimestres consécutifs, le taux de cotisation est réduit de 40% pendant les quatre trimestres en question.

L'employeur est dispensé de la cotisation si le travailleur a effectivement suivi, durant les quatre premiers trimestres de dispense de prestations, une formation obligatoire organisée par son employeur, dont le coût équivaut à au moins 20% du salaire brut annuel auquel il avait droit avant la dispense de prestations.

La cotisation n'est pas due lorsque le travailleur qui a été totalement dispensé de prestations pendant le trimestre complet reprend une nouvelle occupation d'au moins un tiers calculé sur la base d'un équivalent temps plein, soit chez un ou plusieurs autres employeurs, soit en qualité d'indépendant. La cotisation est à nouveau due dès que le travailleur n'exerce plus la nouvelle occupation.

point d'attention.

À partir du 1er janvier 2018, les Pouvoirs publics flamands ont intégré une nouvelle condition supplémentaire pour pouvoir bénéficier de la réduction groupe-cible flamande pour travailleurs âgés:

- le travailleur âgé doit fournir des prestations de travail effectives durant le trimestre complet.

Cela signifie que la réduction groupe-cible pour travailleurs âgés ne sera pas accordée s'il est stipulé dans un contrat entre l'employeur et le travailleur que le travailleur est dispensé de prestations (il ne fournit plus de prestations de travail, mais le salaire est toujours payé).

Il existe toutefois des exceptions à cette règle. La réduction groupe-cible sera appliquée si la dispense de prestations est la conséquence:

- soit d'une suspension de l'exécution du contrat de travail selon les termes de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (maladie, vacances, etc.);
- soit d'une dispense de prestations autorisée par l'employeur durant la période de préavis.

# partie 5

# les instances de contrôle.

# 01 visite de l'inspection du travail.

# introduction

Beaucoup d'employeurs ont le cœur qui bat quand ils reçoivent la visite, inattendue ou non, d'un service d'inspection. On sait peu de choses de ces services d'inspection, sinon qu'ils sont chargés de faire respecter la législation sociale. Qui sont-ils exactement?

Quelles sont leurs compétences? Quelles sont les conséquences des infractions qu'ils constatent? Nous allons examiner ci-après les tâches de ces différents services que l'on regroupe sous le nom « d'inspection du travail ».

# 01 qui sont les services d'inspection?

Aussi étonnant que cela puisse paraître, il n'y a pas de réelle inspection du travail en Belgique. En vérité, il existe une série de services dont les attributions se ressemblent légèrement, mais ces services n'ont jamais été fusionnés. Les membres individuels de ces services sont appelés les inspecteurs sociaux. Inspecteurs sociaux est une dénomination commune des différents services d'inspection, qui possèdent chacun leur propre compétence.

Les inspecteurs sociaux sont essentiellement chargés de détecter les infractions relatives aux dispositions du droit social qui sont réprimées pénalement et administrativement. Les trois services d'inspection principaux sont l'Inspection du Contrôle des Lois sociales, l'Inspection sociale et l'Inspection Contrôle du Bien-être au travail.

L'Inspection Contrôle des Lois sociales est entre autres chargée du contrôle en matière de règlement de travail, à savoir:

- la durée de travail: les prestations minimales par période de travail, les prestations maximales par jour et par semaine, le paiement du sursalaire, le respect des horaires
- les pauses: la pause minimale pendant les prestations, entre deux prestations et le repos sur base hebdomadaire
- le repos du dimanche et le travail dominical
- l'interdiction du travail des enfants et les dérogations légales
- le travail de nuit et la durée maximale des prestations de nuit
- la protection de la maternité: interdiction de travailler et octroi du repos pré- et postnatal
- les jours fériés: interdiction d'emploi les jours fériés et dérogations légales, paiement du salaire pour les jours fériés
- protection salariale: saisie sur salaire et transfert de salaire, interdit sur les retenues sur salaire
- la réglementation du travail temporaire, la mise à disposition du personnel et d'intérimaires
- le congé éducatif et l'interruption de carrière
- la lutte contre le racisme et la discrimination
- l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes
- la conservation des documents de salaire
- la déclaration immédiate d'emploi
- l'obligation d'une licence
- ...

L'Inspection sociale veille en règle générale au respect de la législation en matière de sécurité

sociale, comme les retenues et les versements de cotisation. Par ailleurs, son contrôle se rapporte également aux points suivants:
- l'assurance maladie-invalidité
- l'assurance accidents de travail
- la cotisation CO2 pour les véhicules de société
- les frais
- le calcul des salaires
- l'attribution et le calcul du pécule de vacances
- l'emploi de travailleurs étrangers
- l'affiliation de l'employeur au fonds pour les allocations familiales
- ...

L'Inspection du Contrôle du Bien-être au travail se focalise sur le respect du règlement sur le bien-être. Cela se compose du contrôle et de la constatation des infractions en matière de sécurité au travail (entre autres en matière de l'enquête sur les accidents du travail) et de bien-être au travail (par ex. l'hygiène au travail), ainsi que l'information et le conseil aux entreprises en la matière.

D'autres services d'inspection sont: d'une part le service de contrôle de l'Office national de l'emploi, qui s'occupe de la fraude par les chômeurs indemnisés, et d'autre part, le service d'inspection de l'Office national de la Sécurité sociale, qui se concentre essentiellement sur la fraude en matière de cotisations de la Sécurité sociale.

En outre, il existe également les services de contrôle des institutions de sécurité sociale (entre autres l'Office national des vacances annuelles, l'Institut national de maladie-invalidité, l'Office national d'allocations familiales pour les travailleurs salariés, le Fonds des Accidents du travail, le Fonds des maladies professionnelles, et l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants).

Le fait qu'il n'existe pas de service d'inspection unifié ne signifie nullement qu'il n'existe aucune collaboration entre les différents services. Cette collaboration a pour conséquence que les différents services entreprennent fréquemment des actions communes destinées à un secteur ou à une région déterminée. Les administrations fiscales prennent couramment part à ces actions.

En outre, une initiative claire a été prise en 2016 pour aboutir à un seul service d'inspection dans le futur. Dans le cadre de cette initiative, le service d'inspection de l'ONSS et l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale ont été réunis depuis le 1er juillet 2017 en un service d'inspection unique rattaché à l'ONSS. Le nouveau service d'inspection réunira les forces de l'ONSS et du SPF Sécurité sociale afin de pouvoir intensifier la lutte contre la fraude sociale. Dans ce cadre, quelques missions de l'inspection sociale ont été transférées vers d'autres services spécialisés comme le Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, travail et concertation sociale.

# 02 les compétences des inspecteurs sociaux

## A. accès aux lieux de travail

Les inspecteurs sociaux pouvant justifier leur identité ont le droit de pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les lieux de travail ou tout autre lieu soumis à leur contrôle ou dans lesquels ils peuvent avoir un motif raisonnable de penser que travaillent des personnes soumises aux dispositions des législations dont ils assurent la surveillance.

Les inspecteurs sociaux exercent leurs missions en étant munis des pièces justificatives de leur fonction. Ils doivent toujours présenter leurs pièces d'identité.

Le droit d'accès existe dès lors également la nuit. Il n'est pas nécessaire de donner un avertissement préalable. Il s'ensuit que les inspecteurs ne doivent pas nécessairement annoncer leur arrivée auprès de l'employeur. Comme l'inspecteur social a la liberté de pénétrer dans les locaux, il n'est pas soumis aux conditions d'accès de l'employeur (inscription sur un registre des présences par exemple).

Par ailleurs, la présence effective du personnel n'est même pas requise pour pouvoir accéder aux locaux. Il suffit en effet que les inspecteurs puissent raisonnablement présumer que du personnel y a été employé. Ainsi, des inspecteurs pourraient par exemple décider de pénétrer de nuit dans les installations de l'entreprise du fait de voitures stationnées sur le parking, d'une lumière allumée, etc.

Le droit d'accès des inspecteurs sociaux ne se limite pas aux lieux de travail. Il s'étend aux autres endroits qui sont soumis à leur surveillance. Exemples classiques: les toilettes ou le réfectoire.

Contrairement aux lieux de travail, les inspecteurs sociaux ont uniquement accès aux espaces habités dans les cas suivants:

- lorsque les inspecteurs sociaux se rendent sur place pour constater une infraction en flagrant délit;
- à la demande ou avec l'accord de la personne qui a la jouissance réelle de l'espace habité. La demande ou l'accord doit être donné par écrit et préalablement à la visite domiciliaire;
- en cas d'appel provenant de ce lieu;
- en cas d'incendie ou d'inondation;
- lorsque les inspecteurs sociaux sont en possession d'une autorisation de visite domiciliaire délivrée par un juge d'instruction.

La notion d'« espace habité » est liée à celle de « domicile », c'est-à-dire l'endroit qu'une personne habite pour y établir sa résidence ou son habitation effective et où elle a droit au respect de son cadre de vie personnel, de sa tranquillité et plus généralement de sa vie privée. Exemple: un garage ou un hangar ne peut être assimilé à des locaux habités.

En outre, l'endroit doit être effectivement occupé pour que l'on puisse parler de local habité. Exemple: une maison en construction n'est pas un local habité.

## B. identification des personnes

Les inspecteurs sociaux peuvent demander l'identité des personnes se trouvant sur les lieux de travail, ainsi que de toute personne dont ils estiment l'identification nécessaire pour l'exercice de la surveillance. La prise des identités n'est donc pas limitée aux travailleurs. Il peut s'agir de personnes dont les inspecteurs sociaux peuvent raisonnablement penser qu'ils sont des employeurs, des employés ou des mandataires, des travailleurs ou des ayants droit.

Ils peuvent, à cet effet, exiger de ces personnes la présentation de documents officiels d'identification. On entend par documents d'identification officiels la carte d'identité (électronique) et la carte d'identité électronique pour étrangers. Les inspecteurs sociaux ont accès aux bases de données du Registre national pour contrôler les documents d'identification.

Ils peuvent en outre identifier ces personnes à l'aide de documents non officiels comme le passeport, la carte de travail, le permis de conduire... ou au moyen de matériel visuel comme par exemple des photos ou des enregistrements vidéo. Il peut par exemple également s'agir d'un badge d'accès, d'une carte de banque, d'une carte de membre... Les inspecteurs sociaux peuvent utiliser les documents non officiels que les personnes soumettent volontairement pour les identifier lorsque ces personnes ne peuvent pas présenter de documents d'identification officiels ou lorsque les inspecteurs sociaux doutent de l'authenticité ou de l'identité d'une personne concernée. Les inspecteurs sociaux ont le droit dans ces circonstances de demander des documents non officiels, mais ils ne peuvent pas les exiger. La présentation de documents d'identification officiels peut être exigée

## C. prise de dépositions

Les inspecteurs sociaux peuvent procéder à toute enquête, à tout contrôle et à toute audition, ainsi qu'à la récolte d'informations pour s'assurer que les dispositions de la législation sur laquelle ils exercent un contrôle sont effectivement respectées. Il ressort de cette formulation que les compétences des inspecteurs sociaux sont très larges.

Les inspecteurs sociaux peuvent interroger toutes les personnes dont ils jugent l'audition utile. Ainsi, les inspecteurs sociaux peuvent soit seuls, soit ensemble, soit en présence de témoins, entendre les personnes qu'ils jugent utile d'entendre. C'est pourquoi ils peuvent non seulement interroger l'employeur, mais aussi le cas échéant les travailleurs, les clients et les fournisseurs de l'entreprise. L'employeur ne peut donc pas exiger d'être présent pendant l'audition de ses collaborateurs.

La personne interrogée a certains droits. Ceux-ci sous-tendent que, lors d'une audition, peu importe la fonction de la personne interrogée, les règles suivantes soient au moins respectées:

1° Toute audition commence en mentionnant à la personne interrogée que:

a) elle peut demander que toutes les questions qui lui sont posées et les réponses qu'elle donne, soient notées dans les formulations employées;
b) elle peut demander que toutes les mesures appartenant à la compétence des inspecteurs sociaux en vertu du présent Code soient réalisées;
c) ses déclarations peuvent être utilisées comme preuve en droit.

2° Toute personne interrogée peut faire usage des documents en sa possession, sans que l'audition ne soit reportée. Elle peut, au cours de l'interrogatoire ou plus tard, exiger que ces documents soient joints au procès-verbal d'audition.

3° Le procès-verbal mentionne précisément le moment où l'audition a commencé, a été éventuellement interrompue et reprise, et s'est terminée. Il mentionne également précisément l'identité des personnes qui interviennent dans l'audition, ou dans une partie de l'audition et l'heure de leur arrivée et de leur départ. Il mentionne en outre les circonstances particulières à la déclaration et tout ce qui peut donner un certain éclairage, ainsi que les circonstances dans laquelle elle a eu lieu.

À la fin de l'audition, on donne le procès-verbal à lire à la personne interrogée, sauf si elle en demande la lecture. Il lui est demandé si elle souhaite adapter ses déclarations ou y ajouter quelque chose.

Si la personne interrogée souhaite s'exprimer dans une autre langue que celle de la procédure, soit il est fait appel à un interprète assermenté, soit ses déclarations sont notées dans sa langue, soit on lui demande de prendre note elle-même de sa déclaration. Si l'audition se déroule avec l'aide d'un interprète, l'identité et la qualité de celui-ci sont notées. Le procès-verbal de l'audition reflète le texte de cet article.

Depuis le 1er janvier 2012, la loi sur le droit de consultation et d'assistance accorde également d'autres droits à la personne interrogée, qu'elle intervienne en qualité de témoin, de plaignant, de victime ou de suspect. Cette loi détermine en effet qu'avant de procéder à l'audition d'une personne relativement aux méfaits commis qui pourraient lui être imputés, il convient de porter à sa connaissance de façon succincte les faits à propos desquels elle va être interrogée et lui communiquer que:

1° elle n'est pas obligée de s'accuser elle-même;
2° elle a le choix, après avoir décliné son identité, de faire une déclaration, de répondre aux questions posées ou de garder le silence.

Lorsque vous êtes entendu par l'inspection sociale, vous avez donc tout de même le droit d'être mis au courant succinctement des faits sur lesquels on va vous interroger, ainsi que de votre droit de ne pas vous accuser vous-même.

En outre, la même loi prévoit que vous avez le droit, pour certains méfaits du plus haut niveau (catégorie 4) de consulter l'avocat de votre choix ou l'avocat qui vous est commis d'office avant votre première audition. Ce droit, appelé droit de consultation, peut durer maximum 30 minutes. En matière de méfaits relevant du droit social, il s'agit entre autres d'infraction sur la règlementation interdisant le travail des enfants, de la législation relative au travail à temps partiel, de l'emploi de travailleurs résidant illégalement en Belgique, de l'emploi sans carte de travail, de la déclaration Dimona (déclaration immédiate d'emploi), de la conservation obligatoire des documents sociaux, de l'obstruction au contrôle, etc.

## D. la production de documents

Les inspecteurs sociaux peuvent se faire produire et étudier tous les supports d'information qui se trouvent sur le lieu de travail ou les autres lieux qui sont soumis à leur contrôle, à condition que ces supports d'information contiennent soit des données sociales, et des renseignements établis, tenus ou conservés en vertu de la législation (par exemple, le registre du personnel, les comptes individuels, le registre des présences), soit d'autres renseignements que les inspecteurs sociaux jugent utiles.

La distinction entre les deux supports d'information a une grande importance puisque le premier groupe peut faire l'objet d'une recherche active alors que dans le deuxième groupe, les supports d'information peuvent être uniquement présentés.

Il y a une grande différence entre la recherche active et la simple présentation. Sur la base de ce pouvoir de se faire simplement présenter ces supports d'information, les inspecteurs sociaux ne peuvent en effet fouiller les locaux, forcer une armoire ou une serrure, découper un matelas ou retirer du carrelage. Ils ne peuvent obliger l'employeur à délivrer lui-même ses pièces dans les bureaux de l'inspection.
La loi les autorise uniquement à prendre connaissance « sans déplacement » des pièces en question.

## E. divers

Les inspecteurs sociaux ont le droit d'essayer de rechercher l'identité des personnes au moyen de constatations par image (photo, film ou vidéo).

Les inspecteurs peuvent également saisir les documents soumis. Contrairement aux services de police ordinaires, ils n'ont pas besoin d'un mandat. Ils peuvent prendre ou copier des pièces en l'absence de l'employeur mais ils doivent fournir les efforts nécessaires pour essayer de contacter l'employeur. S'ils n'y parviennent pas, ils doivent l'informer par écrit de leur enquête et des supports d'information qui ont été copiés.

Ils peuvent aussi saisir des biens mobiliers lorsqu'ils l'estiment nécessaire aux fins de constat des infractions ou lorsque le danger existe que de nouvelles infractions soient commises avec ces biens. Et ceci, indépendamment du fait que l'employeur soit propriétaire ou non de ces biens. Il arrive ainsi que des ordinateurs soient saisis par l'inspection, lorsqu'il est présumé que les disques durs recèlent des pièces à conviction.

S'il s'agit de documents que l'employeur est légalement obligé de tenir à jour (registre du personnel, compte individuel, registre de présence, etc.), le refus de les soumettre à l'inspection peut être considéré comme un obstacle à la surveillance, exposant celui qui s'en rend coupable à des poursuites pénales.

Par ailleurs, les services d'inspection peuvent prélever des échantillons et établir des constatations à l'aide de photos et prises de vue par film ou vidéo.

Enfin, ils peuvent veiller à ce que certains documents soient effectivement établis et affichés, et éventuellement rédiger eux-mêmes ces documents. Ainsi, le service de contrôle de l'ONSS procédera lui-même à la régularisation de la déclaration s'il est d'avis que certaines cotisations ONSS n'ont pas été payées alors qu'elles auraient dû l'être.

Il est manifeste que les compétences de l'inspection du travail sont très étendues. En conséquence, un contrôle de légalité a été institué. À l'occasion d'une enquête, un employeur peut s'adresser au président du tribunal du travail. Ce dernier jugera alors de la légalité et de l'opportunité d'une saisie par exemple.

## F. communication et demande de renseignements

### a. communication de renseignements par les inspecteurs sociaux à d'autres administrations

Quand ils le jugent nécessaire, les inspecteurs sociaux peuvent communiquer les renseignements qu'ils ont obtenus à l'occasion d'une visite auprès d'un employeur aux organismes publics et associés de la sécurité sociale, aux inspecteurs sociaux d'autres services d'inspection, de même qu'à tous les fonctionnaires chargés de la surveillance ou de l'application d'une autre législation, dans la mesure où ces renseignements peuvent concerner l'exercice de la surveillance dont ils sont chargés ou de l'application d'une autre législation.

Il y a obligation de les communiquer lorsque les organismes publics de la sécurité sociale, les inspecteurs sociaux d'autres services d'inspection ou les fonctionnaires chargés de la surveillance ou de l'application d'une autre législation les demandent.

S'il s'agit de renseignements recueillis dans le cadre d'une enquête préparatoire ou judiciaire, ceux-ci ne peuvent être communiqués aux autres services que sur autorisation de l'autorité judiciaire.

Les renseignements relatifs à des données médicales d'une nature personnelle ne peuvent être communiqués ou utilisés qu'en respectant le secret médical.

### b. communication d'autres renseignements à des inspecteurs sociaux par d'autres administrations

Tous les services de l'État, y compris les parquets et les greffes des cours et de toutes les juridictions, les provinces, les communes, les associations auxquelles elles appartiennent, les institutions publiques qui en dépendent, de même que tous les organismes publics et associés de la sécurité sociale, sont tenus de transmettre aux inspecteurs sociaux, à leur demande, toutes les informations que ces derniers jugent utiles pour la surveillance ou le respect de la législation dont ils sont chargés. Ces services doivent aussi remettre tout support d'information pour consultation et en faire les copies sous quelque forme que ce soit.

Tous les services précités ont l'obligation de fournir les renseignements et les copies gratuitement.

## G. avertissements

Un inspecteur qui constate une infraction n'est pas tenu de dresser immédiatement un procès-verbal. L'inspecteur social dispose donc d'une certaine marge d'appréciation.

L'inspecteur peut en effet se limiter à donner un avertissement à l'employeur négligent. Dans la pratique, il fixera le plus souvent un délai au cours duquel l'employeur est tenu de se mettre en règle. Passé ce délai, l'inspecteur vérifiera si l'employeur a négligé son avertissement ou non. Si tel est le cas, un procès-verbal sera généralement dressé.

## H. opmaken van een proces-verbaal

L'inspecteur juge lui-même de l'opportunité de l'établissement d'un procès-verbal.

Un tel procès-verbal actionne le mécanisme de la procédure pénale.

Le contenu des procès-verbaux de l'inspection fait foi jusqu'à preuve du contraire. En d'autres termes, les constatations effectuées par l'inspecteur sont présumées correspondre à la vérité. Il ne s'agit en effet que d'observations sensorielles et non des conséquences qu'il en tire.

L'employeur a le droit de fournir la preuve du contraire à l'aide de tous les moyens de preuve dont il dispose.

En l'absence de preuve contraire, le contenu du procès-verbal est considéré comme étant la vérité.

Cela ne vaut cependant que lorsque le procès-verbal a été notifié dans les 14 jours au contrevenant. Dans la pratique, la notification se fait généralement par lettre recommandée.

Si le contrevenant ne reçoit pas de copie du procès-verbal dans les 14 jours, celui-ci n'est pas annulé mais perd toutefois sa force probante. Il n'a plus que la valeur d'un simple renseignement, dont le juge fait ce qu'il estime nécessaire. Il en va de même lorsque le procès-verbal n'a pas été signé ou lorsqu'il ne satisfait pas aux autres conditions de forme.

Dit geldt evenwel alleen als van het proces-verbaal binnen veertien dagen kennis is gegeven aan de overtreder. In de praktijk gebeurt dit meestal per aangetekende brief.

Ontvangt de overtreder binnen veertien dagen geen afschrift van het proces-verbaal, dan is dit daardoor niet nietig, maar verliest het wel zijn bewijskracht. Het heeft dan nog slechts de waarde van een gewone inlichting, waarmee de rechter uiteindelijk kan doen wat hij wil. Hetzelfde geldt wanneer het proces-verbaal niet werd ondertekend of niet voldoet aan andere vormvoorwaarden.

### En pratique

Il est très important que le procès-verbal restitue textuellement les propos de la personne entendue. Les mots ou les phrases qui n'ont pas été utilisés doivent être supprimés à la demande de la personne entendue. En effet, si l'inspection sociale utilise des termes juridiques en lieu et place du langage de tous les jours, cela peut avoir des conséquences pour la personne entendue dans le cadre d'une procédure judiciaire.

## I. réquisition de la police locale ou fédérale

Les services d'inspection peuvent, lorsqu'ils le jugent nécessaire, requérir l'assistance de la police locale ou fédérale.

Dans la pratique, leur intervention est relativement rare. Elle peut cependant se révéler nécessaire lorsqu'il s'avère que l'employeur refuse l'accès à l'entreprise aux membres de l'inspection. L'employeur commet à cet instant une infraction d'obstacle à la surveillance et pourra déjà être poursuivi pour ce motif.

# 03 pourquoi l'inspection rend-elle visite à l'employeur?

Les raisons justifiant la visite de l'inspection auprès d'un employeur peuvent être multiples.

Premièrement, il peut s'agir d'une simple visite de routine. Celle-ci fait souvent, mais pas nécessairement, l'objet d'une annonce.

Une visite peut naturellement découler d'une plainte ou d'une déclaration émanant d'un travailleur, du syndicat ou même d'un concurrent. Dans la pratique, de telles déclarations sont généralement anonymes. Mais rien n'empêche cependant l'inspection d'y donner suite. L'expérience montre d'ailleurs que c'est fréquemment le cas.

Ensuite, la visite de l'inspection peut également être le fruit de l'enquête menée par l'auditeur du travail, du fait que l'auditorat du travail dispose de la compétence de poursuite pour les matières sociales.

En effet, le procès-verbal de l'inspecteur aboutit finalement chez l'auditeur. C'est également l'auditeur qui décide d'entamer ou non une poursuite judiciaire ou de classer ou non l'affaire. Dans les affaires relatives au travail, le classement peut éventuellement donner lieu à l'application d'une amende administrative par l'administration. Dans la pratique, la majorité des procès-verbaux aboutissent d'ailleurs à un classement sans suite. Ce n'est que pour les cas graves (travail au noir, occupation illégale d'étrangers...) que les poursuites judiciaires sont presque automatiquement déclenchées.

Si un travailleur identifié dépose une plainte, l'inspecteur n'a pas le droit de communiquer le nom du plaignant. Même devant le tribunal, le nom du travailleur ayant porté plainte ne peut être révélé, à moins que le travailleur n'y consente.

# 04 obstacle à la surveillance?

Toute personne qui empêche les inspecteurs d'exercer leur mission de surveillance commet en principe une infraction d'obstacle à la surveillance. La loi attend en effet de la part de l'employeur une certaine coopération.

Il convient de remarquer que l'employeur n'est pas la seule personne susceptible de se voir infliger une peine du fait d'obstacle à la surveillance. L'infraction est en effet commise par celui ou celle qui empêche les inspecteurs d'effectuer les constatations nécessaires.

À la suite de la récente jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme à Strasbourg, il apparaît cependant que tout obstacle à la surveillance ne donne pas obligatoirement lieu à des poursuites judiciaires.

En effet, nul ne peut être contraint à faire des déclarations par lesquelles il s'accuse lui-même.

Il s'ensuit que l'employeur, comme toute personne soupçonnée d'infraction, jouit aujourd'hui du droit au silence.

Cela dit, certains cas d'obstacle à la surveillance pourront toujours effectivement donner lieu à des poursuites. Le cas se présente notamment lorsque l'employeur (ou toute autre personne) refuse l'accès à l'entreprise aux inspecteurs. Le droit au silence ne pourra pas non plus être invoqué lorsque l'inspection demande la production de documents dont la tenue à jour est prescrite par la loi.

Cependant, si les inspecteurs demandent des documents dont ils présument qu'ils y trouveront des indications, mais dont la tenue à jour n'est pas prescrite par une loi dont ils doivent exercer la surveillance, ils ne peuvent forcer l'employeur à leur soumettre ces documents sous peine de poursuites pour cause d'obstacle à la surveillance.

Si des problèmes pénaux se présentent réellement, l'employeur pourra alors dans une certaine mesure être contraint à collaborer avec l'inspection.

## Conclusion

Il est recommandé d'établir dans la mesure du possible une relation de confiance avec les services d'inspection. Comme nous l'avons déjà remarqué plus haut, la répression n'est pas la mission première des inspecteurs: ils ont avant tout pour tâche de veiller au respect de la législation sociale. Il peut s'avérer utile dans certains cas de solliciter de l'information auprès de l'inspection. Il est souvent préférable d'avertir soi-même l'inspection de l'existence de problèmes particuliers que de résoudre ceux-ci en recourant aux grands moyens, pour constater par après que l'on a enfreint la loi.

# 05 code pénal social

Depuis le 6 juin 2010, un code pénal social général a été introduit en droit social.

L'un des objectifs principaux de ce code est de regrouper les infractions du droit social et leur sanction en un code, afin de résoudre le désordre, le morcellement et le manque de cohérence dans le droit pénal social.

La compilation des infractions et de leur sanction en un seul code offre une plus grande clarté et transparence aux justiciables, ce qui résulte également en une plus grande sécurité juridique.

Ainsi, le code pénal social introduit un schéma de sanction cohérent qui se compose de quatre niveaux de sanction. Toutes les infractions sociales en droit social sont classées par matière et punies selon l'une des quatre sanctions en fonction de la sévérité de l'infraction.

Sur la base de ces quatre niveaux, les sanctions suivantes sont possibles si une affaire est portée devant le tribunal pénal:

| NIVEAU | Amende pénale | Peine de prison | Amende administrative |
|---|---|---|---|
| Niveau 1 | / | / | 80 € à 800 € |
| Niveau 2 | 400 € à 4.000 € | / | 200 € à 2.000 € |
| Niveau 3 | 800 € à 8.000 € | / | 400 € à 4.000 € |
| Niveau 4 | 4.800 € à 48.000 € | 6 mois à 3 ans | 2.400 € à 24.000 € |

Dans certains cas, le montant de l'amende doit être multiplié par le nombre de travailleurs, de candidats travailleurs, d'enfants, de stagiaires, de travailleurs indépendants ou de stagiaires indépendants pour lesquels l'infraction a été commise.

Lorsque cette multiplication est prévue, celle-ci s'applique tant à l'amende pénale qu'à l'amende administrative.

Toutefois, l'amende multipliée ne peut pas dépasser 100 fois le montant maximal de l'amende.

# 02 l'office national de sécurité sociale

L'Office national de sécurité sociale vérifie si toutes les personnes physiques sont soumises ou non à la Sécurité sociale des travailleurs. Il contrôle également si des cotisations de sécurité sociale doivent être versées sur certains avantages. Il est important de noter que l'ONSS ne peut remonter de manière illimitée dans le temps pour le recouvrement d'arriérés de cotisation de sécurité sociale.

Les recouvrements de l'ONSS à charge des employeurs (ou de ses mandataires, tels qu'un secrétariat social), se prescrivent par trois ans, à l'exception des créances de l'Office national de sécurité sociale qui font suite à des régularisations d'office à la suite de la constatation, dans le chef de l'employeur, de manœuvres frauduleuses ou de déclarations fausses ou sciemment incomplètes; le délai de prescription pour ces dernières créances est porté à sept ans (art. 42 de la Loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs).

Les cotisations ONSS sont exigibles le dernier jour du mois suivant le trimestre auquel se réfèrent les cotisations.

Le délai de prescription de 3 ans prend effet en théorie le jour où les montants sont devenus exigibles.

Un délai particulier de paiement s'applique aux arriérés et indemnités de départ; ce délai marque le début de la période de prescription.

Les arriérés de salaire et les indemnités de départ doivent être déclarés au plus tard dans le mois qui suit le trimestre au cours duquel l'indemnité de départ ou l'arriéré de salaire est dû, sont reconnus par l'employeur ou par une décision judiciaire ayant force de chose jugée.

Le délai de prescription commence à courir le premier jour du deuxième mois qui suit le trimestre pendant lequel l'indemnité de rupture ou les arriérés de salaire étaient dus, ont été reconnus par l'employeur ou par une décision judiciaire ayant force de chose jugée.

### Remarque

Les poursuites pour manquement aux dispositions de la loi sur l'ONSS et ses arrêtés d'exécution s'éteignent 5 ans après les faits dont a résulté l'action.

### Les intérêts

L'employeur doit sur les cotisations ONSS non payées dans les délais fixés:
- un supplément de cotisation de 10% sur leur montant;
- plus un intérêt moratoire annuel à compter de l'expiration de ces délais jusqu'au jour où le paiement est intervenu.

# sixième partie

# informations pratiques.

# 01 adresses utiles

## A. travail

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles
Tél.: 02 233 41 11
Fax: 02 233 44 88
e-mail: information@emploi.belgique.be
site web: www.meta.fgov.be

Conseil national du Travail (CNT)
avenue de la Joyeuse Entrée 17-21
1040 Bruxelles
Tél.: 02 233 88 11
Fax: 02 233 89 38
e-mail: griffie@cnt-nar.be
site web: www.cnt-nar.be

Office national de l'Emploi (ONEM)
boulevard de l'Empereur 7
1000 Bruxelles
Tél.: 02 515 41 11
Fax: 02 514 11 06
e-mail: webmaster@onem.be
site web: www.onem.fgov.be

Fonds d'Indemnisation des Travailleurs licenciés en cas de Fermeture d'Entreprise
boulevard de l'Empereur 7
1000 Bruxelles
Tél.: 02 513 77 56
Fax: 02 513 44 88
e-mail: fsoffe@fsoffe.fgov.be
site web: www.onem.fgov.be

Caisse auxiliaire de Paiement des Allocations de Chômage (C.A.P.A.C.)
rue de Brabant 62
1210 Bruxelles
Tél.: 02 209 13 13
Fax: 02 209 13 97
e-mail: info@capac.fgov.be
site web: www.hvw.fgov.be

Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi (FOREM)
boulevard Tirou 104
6000 Charleroi
Tél.: 071 20 65 13
Fax: 071 20 65 13
e-mail: backoffice@forem.be
site web: www.leforem.be

Actiris
boulevard Anspach 65
1000 Bruxelles
Tél.: 02 505 79 15
Fax: 02 505 78 50
e-mail: info@actiris.be

Inspection des lois sociales
rue Belliard 51
1040 Bruxelles
Tél.: 02 233 41 11
Fax: 02 233 48 29 ou 02 233 48 27
e-mail: cls@emploi.belgique.be
site web: www.meta.fgov.be

Pool des marins de la marine marchande
Olijftakstraat 7-13
2060 Antwerpen
Tél.: 03 220 75 10
Fax: 03 226 28 95

# B. sécurité sociale

Office national de Sécurité sociale (ONSS)
place Victor Horta 11
1060 Bruxelles
Tél.: 02 509 31 11
Fax: 02 509 30 19
site web: www.onss.fgov.be

Institut national d'Assurance Maladie-Invalidité (INAMI)
avenue de Tervueren 211
1150 Bruxelles
Tél.: 02 739 71 11
Fax: 02 739 72 91
e-mail: communication@inami.fgov.be
site web: www.inami.fgov.be

Office national des Pensions (O.N.P.)
Tour du Midi
1060 Bruxelles
Tél.: 02 529 21 11
e-mail: info@onprvp.fgov.be
site web: www.onprvp.fgov.be

Office national d'Allocations familiales pour Travailleurs salariés (O.N.A.F.T.S.)
rue de Trèves 70
1000 Bruxelles
Tél.: 02 237 21 12
Fax: 02 237 22 43
site web: www.onafts.fgov.be

Fonds des Accidents du Travail (FAT)
rue du Trône 100
1050 Bruxelles
Tél.: 02 506 84 11
Fax: 02 506 84 15
e-mail: info@faofat.fgov.be
site web: www.socialsecurity.fgov.be/faofat

Fonds des Maladies professionnelles (FMP)
avenue de l'Astronomie 1
1210 Bruxelles
Tél.: 02 226 62 11
Fax: 02 217 95 89
e-mail: secr@fmp-fbz.fgov.be
site web: www.fmp-fbz.fgov.be

Office national des Vacances annuelles (ONVA)
Chaussée d'Ixelles 213
1050 Bruxelles
Tél.: 02 627 97 65
Fax: 02 648 79 44
e-mail: onva@onva-rjv.fgov.be
site web: www.onva-rjv.fgov.be

Caisse auxiliaire d'Assurance Maladie-Invalidité (CAAMI)
rue du Trône 30 B
1000 Bruxelles
Tél.: 02 229 34 80
Fax: 02 229 34 99
e-mail: info@caami-hziv.fgov.be
site web: www.caami-hziv.be

Service bruxellois francophone des Personnes handicapées (SBFPH)
rue du Palais 42
1030 Bruxelles
Tél.: 02 800 8000
Fax: 02 800 8001
site web: http://www.guidesocial.be/_public/redirect.php?s=101

Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées (A.W.I.P.H.)
rue de la Rivelaine 11
6061 Charleroi
Tél.: 071 20 49 50
Fax: 071 20 49 53
e-mail: secgen@awiph.be
site web: www.awiph.be

Institut national d'Assurances sociales pour Travailleurs indépendants (INASTI)
place Jean Jacobs 6
1000 Bruxelles
Tél.: 02 546 42 11
Fax: 02 511 21 53
e-mail: info@rsvz-inasti.fgov.be
site web: www.inasti.be

### Office de Sécurité sociale d'Outre-mer (OSSOM)
avenue Louise 194
1050 Bruxelles
Tél.: 02 642 05 11
Fax: 02 642 05 59
e-mail: info@ossom.fgov.be
site web: www.ossom.be

### Banque Carrefour de la Sécurité sociale (BCSS)
chaussée Saint-Pierre 375
1040 Bruxelles
Tél.: 02 741 83 11
Fax: 02 741 83 00
e-mail: management@ksz-bcss.fgov.be
site web: www.ksz-bcss.fgov.be

### Office national de Sécurité sociale des Administrations provinciales et locales (ONSSAPL)
rue Joseph II 47
1000 Bruxelles
Tél.: 02 239 12 11
Fax: 02 239 14 09
site web: www.onssapl.fgov.be

### Office de Contrôle des Mutualités et des Unions nationales des Mutualités
avenue de l'Astronomie 1
1210 Bruxelles
Tél.: 02 209 19 11
Fax: 02 209 19 60
e-mail: info@ocm-cdz.be
site web: www.ocm-cdz.be

### Caisse de Secours et de Prévoyance en faveur des Marins (C.S.P.M.)
Olijftakstraat 7-13 bus 1
2060 Antwerpen 6
Tél.: 03 220 74 11
Fax: 03 220 74 66
e-mail: info@hvkz.fgov.be
site web: www.hvkz-cspm.fgov.be

## C. divers

### Federgon
Tour & Taxis
Avenue du Port 86c bte 302
1000 Bruxelles
Tél.: 02 203 38 03
Fax: 02 203 42 68
e-mail: info@federgon.be
site web: www.federgon.be

### Service flamand de médiation
Leuvenseweg 86
1000 Bruxelles
Numéro gratuit: 0800 240 50
Tél.: 02 552 48 48
Fax: 02 552 48 00
e-mail: info@vlaamseombudsdienst.be
site web: www.vlaamseombudsdienst.be

### Médiateur fédéral
Rue Ducale 43
1000 Bruxelles
Numéro gratuit. 0800 999 62
Tél.: 02 289 27 27
Fax: 02 289 27 28
e-mail: contact@federaalombudsman.be
site web: www.federaalombudsman.be

## D. agences Randstad

### Où est notre agence la plus proche?
https://www.randstad.be/fr/employeurs/agences
Pour trouver l'agence de votre région

### Nos centres HR
https://www.randstadprofessionals.be/fr/candidats/agences
Outplacement, recrutement & sélection, consultancy, Randstad Professionals

### Notre siège central
Randstad Group sa.
Access avenue Charles Quint 586 bte 8
1082 Bruxelles

L'adresse de notre siège à Bruxelles

# 01 à propos de Randstad

### Mission
En tant qu'experts du marché de l'emploi et des ressources humaines, nous ajoutons de la valeur au capital humain et à la gestion des organisations d'une part, et à la carrière des individus d'autre part.

### Randstad en Belgique
- Fait partie de Randstad Holding, l'un des plus grands fournisseurs de solutions flexibles en matière de travail et de services en gestion des ressources humaines.
- Opère en Belgique depuis 1965.
- Randstad est le plus grand employeur privé de Belgique.
- Leader du marché de l'intérim, du reclassement professionnel et des titres-services.

### Chiffres clés
- En 2018 Randstad a mis 131.914 personnes au travail auprès 13.152 clients.
- 1528 salariés.
- Réseau de 206 agences dans tout le pays.
- En 2018, Randstad Group a réalisé un chiffre d'affaires de 1,6 milliards d'euros.

Randstad peut faire beaucoup pour vous. Celui qui veut trouver et conserver de bons travailleurs a besoin de spécialistes capables de le conseiller, de lui fournir un soutien opérationnel et de développer les compétences de ses collaborateurs. Vous cherchez du personnel fixe ou temporaire ou encore des conseils en ressources humaines? Chez Randstad, nous avons une longueur d'avance grâce à notre large expérience et à notre expertise. Nous mettons tout en œuvre pour que votre organisation puisse fonctionner de façon performante. Voici nos services:

- Intérim
- Inhouse Services
- Titres-services
- Project sourcing
- Recrutement & sélection
- Career services & outplacement
- HR outsourcing
- Interim management

Vous souhaitez mieux nous connaître? Vous trouverez plus d'informations sur notre site: www.randstad.be