

TABLE DES MATIÈRES

1

Licenciement pour motif grave des travailleurs protégés : questions de procédures choisies à partir de la jurisprudence récente (2012-2015) autour du caractère d'ordre public de la loi du 19 mars 1991	11
---	----

Frédéric Henry
avocat au barreau de Liège
Claeys & Engels

<i>Introduction – Objet de la présente contribution</i>	12
---	----

Section 1

Pièges durant la phase d'information, de négociation et de conciliation de la procédure de reconnaissance préalable du motif grave par les juridictions du travail : réflexions autour de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991	14
--	----

A. <i>Les parties à mettre à la cause : quelle sanction en cas d'erreur ou d'omission (art. 4 de la loi du 19 mars 1991) ?</i>	14
--	----

B. <i>Quid si la personne qui initie la procédure est incompétente pour notifier le licenciement (art. 4 de la loi du 19 mars 1991) ?</i>	19
---	----

Section 2

Aspects de procédure durant la phase contentieuse de la procédure de reconnaissance préalable du motif grave par les juridictions du travail : réflexions autour de l'article 6 de la loi du 19 mars 1991	23
--	----

A. <i>À partir de quand le délai de trois jours pour citer le travailleur et l'organisation interprofessionnelle représentative des travailleurs prend-il cours ?</i>	23
---	----

B. <i>Quid des faits et des demandes qui ne sont pas exposés dans les premiers courriers de l'employeur et de la demande reconventionnelle du travailleur ?</i>	30
---	----

1. Les faits qui ne sont pas visés dans les premiers courriers de l'employeur peuvent-ils être invoqués en cours de procédure ?	30
--	----

2. La demande reconventionnelle du travailleur	33
--	----

Section 3

La renonciation aux indemnités de protection et le mécanisme palliatif de l'abus de droit	35
--	----

A. <i>La différence entre la renonciation à la protection et la renonciation aux indemnités de protection</i>	35
B. <i>Comment et quand peut-on valablement renoncer aux indemnités de protection ?</i>	37
C. <i>Le palliatif de l'abus de droit en cas de renonciation non valable par le travailleur à son indemnité de protection</i>	44
<i>Conclusion</i>	47

2

Les indemnités de protection contre le licenciement Leur évaluation, leur cumul et leur régime social et fiscal.....	49
--	----

Laurence Taminiaux

juge au tribunal du travail de Liège (division de Namur)

Laurent Dear

avocat au barreau du Brabant wallon

associé DKW

assistant à l'U.L.B.

<i>Introduction</i>	50
---------------------------	----

Section 1

Les multiples protections contre le licenciement.....	53
A. <i>La protection contre le licenciement manifestement déraisonnable</i>	55
B. <i>La protection contre la discrimination</i>	57
C. <i>La protection de la maternité</i>	58
D. <i>La protection liée au dépôt d'une plainte pour harcèlement</i>	59
E. <i>La protection des représentants des travailleurs</i>	61
F. <i>La protection liée à la stabilité de l'emploi</i>	63
G. <i>La protection liée à l'exercice d'un mandat politique</i>	64
H. <i>la protection du contractuel du secteur public</i>	66
I. <i>La protection de l'ouvrier</i>	69
J. <i>La protection liée au transfert d'entreprise</i>	71
K. <i>Les dommages et intérêts pour licenciement abusif</i>	72

Section 2

L'évaluation des indemnités de protection.....	73
A. <i>Généralités</i>	73
B. <i>Les dommages et intérêts pour violation de la protection de la maternité</i>	74
C. <i>Les dommages et intérêts pour violation de la C.C.T. n° 32bis</i>	74

D. <i>L'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n° 109</i>	75
Section 3	
Le cumul des indemnités de protection.....	77
A. <i>Les règles de cumul</i>	77
B. <i>Quelques exemples factuels de cumuls autorisés</i>	77
1. L'indemnité compensatoire de préavis (art. 39 de la loi du 3 juillet 1978) et les dommages et intérêts pour perte d'une chance de conserver son emploi (L. du 29 juillet 1991).....	77
2. Les dommages et intérêts pour perte d'une chance de conserver son emploi (L. du 29 juillet 1991) et les dommages et intérêts pour licenciement abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.....	78
3. Les dommages et intérêts pour non-respect de l'interdiction de licencier en cas de transfert d'entreprise (C.C.T. n° 32bis) et les dommages et intérêts pour licenciement abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.....	78
4. L'indemnité de protection pour discrimination de genre (L. du 10 mai 2007) et l'indemnité de protection liée à la maternité (art. 40 de la loi du 16 mars 1971).....	79
5. L'indemnité de protection pour discrimination de genre (L. du 10 mai 2007) et l'indemnité pour licenciement abusif au sens de l'article 63.....	79
6. L'indemnité de protection de la maternité (art. 40 de la loi du 16 mars 1971) et l'indemnité pour licenciement abusif au sens de l'article 63.....	80
7. L'indemnité de protection liée au dépôt d'une plainte pour harcèlement et l'indemnité de protection liée à la maternité (art. 40 de la loi du 16 mars 1971).....	80
8. L'indemnité de protection liée au dépôt d'une plainte pour harcèlement et l'indemnité pour licenciement abusif au sens de l'article 63.....	81
9. L'indemnité de protection visée par la loi du 19 mars 1991 et l'indemnité pour licenciement discriminatoire au sens de la loi du 10 mai 2007.....	81
10. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109) et les dommages et intérêts pour licenciement abusif (art. 1134 et 1382 C. civ.).....	82
C. <i>Quelques exemples factuels de cumuls interdits et réflexions prospectives</i>	85
1. L'indemnité de protection pour discrimination de genre (L. du 10 mai 2007) et l'indemnité de protection liée à la maternité (art. 40 de la loi du 16 mars 1971).....	85
2. L'indemnité de protection pour discrimination de genre (L. du 10 mai 2007) et l'indemnité de protection liée au congé parental (C.C.T. n° 64).....	86
3. L'indemnité de protection pour discrimination de genre (L. du 10 mai 2007) et l'indemnité de protection liée au dépôt d'une plainte pour harcèlement.....	86
4. La C.C.T. n° 109 et les procédures spécifiques de licenciement.....	87

5. La C.C.T. n° 109 et les indemnités dues à l'occasion de la fin du contrat de travail.....	88
--	----

Section 4

Tableau récapitulatif des indemnités de protection, de leur évaluation, de leur possibilité de cumul et de leur régime social et fiscal	90
---	----

3

Le droit de grève en Belgique: un état des lieux en 2016.....	95
--	----

Olivier Rijckaert
*avocat aux barreaux de Bruxelles et de Namur, Sotra
assistant à l'U.L.B.*

Alexandre Wespes
avocat au barreau de Bruxelles, Sotra

Introduction.....	96
-------------------	----

Section 1

Dimension belge et internationale du droit de grève	96
---	----

A. <i>De l'interdiction de tout recours à la grève vers une – très relative – consécration légale du concept</i>	96
--	----

B. <i>La conception du droit de grève au regard des normes européennes</i> ...	99
--	----

1. La Cour de justice de l'Union européenne: de la difficile conciliation entre libertés sociales et libertés économiques	100
---	-----

2. La Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et la jurisprudence de la Cour de Strasbourg: les droits fondamentaux au service de l'exercice du droit de grève.....	103
---	-----

a) L'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales: le droit à un procès équitable	103
--	-----

b) <i>L'article 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales: la liberté de réunion et d'association</i>	104
--	-----

c) Conclusion.....	110
--------------------	-----

3. La Charte sociale européenne: base fondamentale du droit de grève en Belgique.....	110
---	-----

a) L'article 6, § 4, et l'article G de la Charte sociale européenne	110
---	-----

b) La décision du 13 septembre 2011 du Comité européen des droits sociaux	111
---	-----

Section 2

La construction jurisprudentielle des contours et des limites du droit de grève, en Belgique.....	114
---	-----

A. <i>Introduction</i>	114
------------------------------	-----

B. <i>L'émergence du conflit collectif et les procédures préalables de négociation</i>	115
1. La légitimité de la grève, tempérée par le principe général de l'abus de droit.....	115
2. La régularité de la grève: les procédures de négociation et de conciliation préalables au conflit.....	117
C. <i>L'action en justice: du délicat équilibre entre le besoin de célérité et celui de garantir certaines libertés fondamentales</i>	119
1. Un choix « cornélien ».....	119
2. La requête unilatérale.....	120
a) La compétence du Président du tribunal de première instance.....	120
b) La recevabilité de la requête unilatérale.....	121
c) L'intérêt à agir.....	122
3. Le recours contre l'ordonnance sur requête unilatérale: la tierce opposition.....	125
a) L'intérêt à agir.....	125
b) L'examen des conditions de recevabilité de la requête unilatérale originelle.....	126
c) L'examen du fond: irrégularité de l'exercice du droit de grève.....	127
d) Conclusion.....	128
D. <i>L'occupation d'entreprise et les piquets de grève</i>	129
1. Légalité de l'occupation d'entreprise et des piquets de grève.....	129
a) L'occupation d'entreprise.....	129
b) Les piquets de grève.....	130
2. Participation à une grève, voies de fait et licenciement pour motif grave..	133
3. Piquets de grève et liberté de travail des non-grévistes.....	134
 <u>Section 3</u>	
La grève dans le secteur public.....	135
A. <i>La situation particulière du secteur public</i>	135
B. <i>Vers un service minimum ?</i>	136
C. <i>Service minimum et répartition des compétences</i>	138
<i>Conclusions et perspectives d'avenir</i>	139
 4	
Actualités en matière de transfert d'entreprises.....	143
Loïc Peltzer avocat au barreau de Bruxelles	
<i>Introduction</i>	145
 <u>Section 1</u>	
Cédant faisant l'objet d'une procédure d'insolvabilité: non-prise en charge de certaines dettes.....	145

A. <i>Rappel de la problématique</i>	145
B. <i>L'arrêt Gimnasio du 28 janvier 2015</i>	148
 <u>Section 2</u>	
Le maintien des conditions collectives de travail en cas de changement de commission paritaire: état des lieux	150
A. <i>Rappel de la problématique</i>	150
B. <i>L'arrêt Scattolon du 6 septembre 2011</i>	159
C. <i>L'arrêt Alemo-Herron du 18 juillet 2013</i>	165
D. <i>L'arrêt Österreichischer Gewerkschaftsbund du 11 septembre 2014</i>	168
 <u>Section 3</u>	
Le <i>ius variandi</i> dévolu au cessionnaire à nouveau consacré par la Cour de justice	174
A. <i>Rappel de la problématique</i>	174
B. <i>L'arrêt Scattolon du 6 septembre 2011</i>	176
C. <i>L'arrêt Alemo-Herron du 18 juillet 2013</i>	177
 <u>Section 4</u>	
La notion d'autonomie nécessaire à l'existence d'une « entreprise » au sens de la directive	179
A. <i>Un concept à plusieurs facettes</i>	179
B. <i>L'arrêt Scattolon du 6 septembre 2011</i>	180
C. <i>L'arrêt Amatori du 6 mars 2014</i>	181
 <u>Section 5</u>	
Un transfert dans le cadre d'une réorganisation d'une administration publique	183
A. <i>Rappel de la problématique</i>	183
B. <i>L'arrêt Scattolon du 6 septembre 2011</i>	183
 <u>Section 6</u>	
Un cessionnaire indépendant par rapport au cédant?	186
A. <i>La question posée</i>	186
B. <i>L'arrêt Amatori du 6 mars 2014</i>	186
 <u>Section 7</u>	
La notion de transfert d'entreprise	187
A. <i>Rappel des principes</i>	187
B. <i>L'arrêt Ferreira da Silva e Brito du 9 septembre 2015</i>	189
C. <i>L'arrêt ADIF du 26 novembre 2015</i>	192

Section 8

Un transfert d'entreprise qui ne doit plus être « conventionnel »	194
A. <i>Rappel des principes</i>	194
B. <i>L'arrêt Scattolon du 6 septembre 2011</i>	195
C. <i>L'arrêt Ferreira da Silva e Brito du 9 septembre 2015</i>	195
<i>Conclusion</i>	196

5

Les durées minimales
des prestations du travailleur à temps partiel..... 197

Heiner Barth

président de chambre à la cour du travail de Liège

Etienne Pennetreau

avocat au barreau de Bruxelles

Section 1

La durée minimale hebdomadaire du travail.....	198
A. <i>La règle</i>	198
B. <i>Les dérogations</i>	199
1. <i>L'arrêté royal du 21 décembre 1992</i>	199
2. <i>Les conventions collectives de travail</i>	201
C. <i>La sanction</i>	202
1. <i>Principe</i>	202
2. <i>Renonciation</i>	204
a) <i>Avant la naissance du droit</i>	204
b) <i>Après la naissance du droit</i>	205

Section 2

La durée minimale de la période de travail.....	208
A. <i>La règle</i>	208
B. <i>Les dérogations</i>	209
1. <i>La loi sur le travail</i>	209
2. <i>L'arrêté royal du 18 juin 1990</i>	210
3. <i>Les conventions collectives de travail</i>	211
C. <i>Les sanctions</i>	211

6

La modification unilatérale, mais légitime, d'un élément essentiel du contrat de travail par l'employeur..... 213

Hervé Deckers
avocat au barreau de Liège

Introduction..... 214

Section 1

L'écartement du conseiller en prévention de sa fonction..... 215

A. *Principe*..... 215

B. *Analyse*..... 217

Section 2

La mutation du travailleur dans le cadre de la réglementation relative au harcèlement ou à la violence morale au travail..... 222

A. *Principe*..... 222

B. *Analyse*..... 223

1. La modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail du travailleur qui se prétend victime de violence ou de harcèlement moral..... 223

2. La modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail du travailleur qui est accusé de violence ou de harcèlement moral..... 226

Section 3

La mutation du travailleur devenu définitivement inapte..... 227

A. *Principe*..... 227

B. *Analyse*..... 230

1. La modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail du travailleur devenu définitivement inapte..... 232

2. La modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail d'un autre travailleur au profit d'un travailleur devenu définitivement inapte..... 238

Conclusion..... 239

7

Détachement des travailleurs salariés L'application des dispositions impératives: une arme contre le dumping social ? 241

Ariane Godin

juge au tribunal du travail de Liège

Gaëlle Jacquemart

avocate au barreau de Liège (Elegis)

Laurine Pauly

avocate au barreau de Liège (Elegis)

Michel Strongylos

avocat au barreau de Liège (Elegis)

Introduction..... 243

Section 1

Notion de détachement..... 245

Section 2

Conditions d'application de la directive..... 248

Section 3

Principes véhiculés par la directive 96/71/CE quant
à l'application du droit du travail applicable 250

A. *Principe général du choix des parties à l'application d'une relation
contractuelle*..... 250

B. *Sous réserve du respect des dispositions impératives et d'ordre public
applicables dans le pays d'accueil*..... 250

C. *Notion de normes d'ordre public et impératives*..... 251

D. *Normes d'application générale*..... 253

Section 4

Contenu des dispositions impératives..... 257

Section 5

Dérogations autorisées..... 262

Section 6

Examen des dispositions relevant du noyau dur..... 266

A. *Les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos*.. 266

B. *La durée minimale des congés annuels payés*..... 267

C. *Les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures
supplémentaires*..... 270

D. <i>Les conditions de mise à disposition des travailleurs (notamment via le travail intérimaire)</i>	276
1. Caractère obligatoire des dispositions relatives à la mise à disposition	276
2. La mise à disposition en droit belge	277
a) Principe : interdiction de mise à disposition	277
b) Nuances (2)	277
c) Exceptions (4)	279
d) Risques encourus	282
i) NULLITÉ DES CONTRATS	282
ii) CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE ENTRE LE TRAVAILLEUR DU TIERS ET L'EMPLOYEUR-UTILISATEUR	283
iii) RESPONSABILITÉ SOLIDAIRE	283
iv) RISQUES PÉNAUX	283
v) ACTION EN CESSATION	283
e) Réflexion ultime sur la difficulté de concilier la directive détachement et la directive travail intérimaire	285
E. <i>La sécurité, la santé et l'hygiène au travail</i>	286
1. Loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail	286
2. Règlement général pour la protection au travail	288
F. <i>Les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes</i>	290
1. Les femmes enceintes	290
2. Les enfants et les jeunes	293
G. <i>L'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination</i>	294

Section 7

Information et contrôle	297
A. <i>Mesures européennes</i>	297
1. Contexte d'adoption de la directive – Exécution	297
2. Contenu	301
a) Principes généraux	301
b) Critère de détachement	301
c) Information sur les conditions de travail et assistance mutuelle	303
d) Mesures de contrôle	304
e) Exécution et défense des droits	306
i) MOYENS DE DÉFENSE	306
ii) RESPONSABILITÉ SOLIDAIRE	307
3. Transposition en droit belge – Examen de l'avant-projet	307
B. <i>Les mesures belges</i>	309
1. Déclaration Limosa	310
2. Enregistrement des présences sur chantier et responsabilité de l'entrepreneur	313
3. Adoption d'une présomption réfragable de contrat de travail pour certains secteurs	314

4. Obligation de déclaration à l'O.N.S.S. (DUC – déclaration unique)	318
5. Responsabilités solidaires sociale, fiscale et salariale	319
6. Dispositions anti-abus de droit social	320
7. Plan anti-dumping social	322
8. Accords de coopération administrative	323
9. Mesures pour le secteur de la construction	323
10. Mesures pour le secteur du transport et de la logistique	324
Section 8	
Pistes pour lutter contre dumping social	325
A. Collaboration entre les États membres	325
1. Le système EESSI	325
2. La plateforme européenne pour la lutte contre le travail non déclaré	326
3. Europol social et agence européenne d'investigation	327
4. La résolution du Parlement européen du 14 septembre 2016	327
B. Utilisation des moyens offerts par la législation belge	328
1. Remarque préalable	328
2. L'action en cessation	328
a) Objet	329
i) VIOLATION DU CODE DE DROIT ÉCONOMIQUE	329
ii) AUTRES DISPOSITIONS VISÉES PAR LE CODE DE DROIT ÉCONOMIQUE	329
iii) DISPOSITIONS PARTICULIÈRES-HORS CODE DE DROIT ÉCONOMIQUE	330
b) Titulaire de l'action et tribunal compétent	331
i) VIOLATION DU CODE DE DROIT ÉCONOMIQUE	331
ii) AUTRES DISPOSITIONS VISÉES PAR LE CODE DE DROIT ÉCONOMIQUE	332
iii) DISPOSITIONS PARTICULIÈRES – HORS CODE DE DROIT ÉCONOMIQUE	332
c) Sanction	333
d) Opportunité	333
3. Les autres pouvoirs des inspecteurs sociaux	333
4. La nature de la relation de travail	335
5. Contestation du formulaire A1	335
Conclusion	336

8

Fifteen shades of C.C.T. 109

Les 15 degrés du « manifestement déraisonnable »..... 341

Steve Gilson

*avocat au barreau de Namur**maître de Conférences à l'U.C.L. (Atelier de droit sociAL-Crides)**chargé de cours à l'ICHEC**juge suppléant au tribunal du travail de Liège (division de Namur)*

France Lambinet

*avocate au barreau de Namur**collaboratrice scientifique à l'U.C.L. (Atelier de droit sociAL-Crides)**Introduction*..... 342Section 1

La prohibition des licenciements fondés sur un motif manifestement déraisonnable 345

A. *Le contexte international* 345B. *La notion de licenciement manifestement déraisonnable* 347

1. La C.C.T. n° 109 a trait au motif et non aux circonstances du congé..... 347

2. L'exigence d'un motif raisonnable en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur, ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise 348

C. *Les pouvoirs du juge*..... 352Section 2

Examen des critères pertinents et non pertinents dans l'appréciation du degré de « manifestement déraisonnable » 355

A. *La philosophie de la C.C.T. n° 109* 355B. *Le type de motif*..... 356C. *La preuve insuffisamment rapportée*..... 357D. *L'erreur d'appréciation*..... 358E. *Les critères de l'abus de droit civiliste*..... 360F. *Le licenciement fondé sur un « motif problématique »*..... 363G. *Les circonstances propres à l'employeur* 363H. *La motivation du licenciement* 364I. *L'audition préalable du travailleur* 364J. *Les critères « contractuels »* 365K. *Les critères dits « sociaux » propres au travailleur* 366L. *Le dommage subi* 366M. *L'attitude procédurale*..... 367

Section 3

La charge de la preuve du degré de manifestement déraisonnable.....	368
<i>Conclusions et propositions</i>	369

9

La requalification de la relation de travail : examen de la jurisprudence récente et des décisions de la Commission administrative	371
--	-----

Pierre Vanhaverbeke
avocat aux barreaux de Bruxelles et de Mons
expert à l'U.C.L.

Laura Midol
avocate au barreau de Bruxelles

<i>Introduction</i>	372
---------------------------	-----

Section 1

Rappel des principes et apports de la loi sur la nature de la relation de travail	373
A. <i>Principe: autonomie de la volonté</i>	373
B. <i>La requalification de la convention</i>	374
1. Avant la loi-programme (I) du 27 décembre 2006	374
2. Sous l'empire de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006	375
3. Les apports de loi du 25 août 2012 modifiant la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, en ce qui concerne la nature des relations de travail	380
a) Instauration d'une présomption concernant la nature de la relation de travail.....	380
b) Simplification de la procédure d'élaboration des critères spécifiques.....	381
c) Le <i>ruling</i> social.....	382

Section 2

Examen des décisions récentes prises par les juridictions du travail en matière de requalification du contrat	386
A. <i>Sur la question de l'application de la loi dans le temps</i>	386
B. <i>Sur les modalités de requalification et la question de la preuve</i>	387
C. <i>Sur l'appréciation des critères généraux</i>	389
D. <i>Sur l'application de la présomption prévue à l'article 337I2 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006</i>	394
E. <i>Sur le maintien des présomptions légales de relation de travail</i>	396

Section 3

Le <i>ruling</i> social: examen de la jurisprudence rendue par la Commission administrative	397
A. <i>La jurisprudence de la Commission administrative</i>	397
1. Les décisions d'irrecevabilité.....	397
2. Les décisions statuant sur la nature de la relation de travail	400
a) Les critères généraux et critères spécifiques de la présomption sur la nature de la relation de travail.....	400
i) LES CRITÈRES GÉNÉRAUX.....	400
ii) LES CRITÈRES SPÉCIFIQUES DE LA PRÉSUMPTION SUR LA NATURE DE LA RELATION DE TRAVAIL.....	403
b) Le maintien des présomptions	404
B. <i>Le ruling social: pour ou contre la Commission administrative?</i>	405
<i>Conclusion</i>	406

10

La limitation des rémunérations au sein des sociétés cotées et dans le secteur bancaire: ancrages européens – analyse et éclairages en droit du travail belge.....	409
--	-----

Florence Thirion
avocate

Myriam Verwilghen
avocate

maître de conférences à l'U.C.L. – Mons
assistante à l'U.C.L. (Atelier de droit sociAL-Crides)

<i>Introduction</i>	410
---------------------------	-----

Section 1

La limitation des rémunérations et indemnités de départ dans le cadre de la Loi Corporate Governance	412
A. <i>Introduction</i>	412
B. <i>Champ d'application personnel</i>	416
1. Quant aux sociétés.....	416
2. Quant aux dirigeants.....	416
C. <i>Limitations applicables en matière de rémunération</i>	418
1. Cadre légal.....	418
2. Examen des limitations.....	419
a) Fixation des critères d'attribution de la rémunération variable (art. 520bis C. soc.).....	419
b) Limitations relatives à la rémunération liée à des actions, options sur actions ou de tout autre droit d'acquérir des actions (art. 520ter, al. 1, C. soc.).....	421

c) Limitations relatives à la rémunération variable (art. 520ter, al. 2 à 4, C. soc.)	421
D. <i>Limitation relative aux indemnités de départ</i>	423
1. Cadre légal	423
2. Examen de la limitation	423
E. <i>Points de rencontre entre le droit du travail et la Loi Corporate Governance: cohérence et collision ?</i>	425
1. Définition de la rémunération variable: vers une définition générale?	425
a) Rémunération variable et droit du travail	425
i) RÉMUNÉRATION VARIABLE PRISE EN COMPTE POUR LE CALCUL DU SIMPLE PÉCULE DE VACANCES	426
ii) ABSENCE OU RETARD AU TRAVAIL (ART. 27 DE LA LCT)	427
iii) JOURS FÉRIÉS	428
iv) RÉMUNÉRATION GARANTIE EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL	429
b) Rémunération variable au sens de la Loi Corporate Governance – Fixation des critères d'attribution de la rémunération variable – Échelonnement de la rémunération variable	430
c) Confrontation entre le droit du travail et la Loi Corporate Governance	433
2. Rémunération variable prise en compte dans le calcul de l'indemnité de rupture/de départ	436
a) Rémunération variable prise en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture visée à l'article 39 de la LCT	436
b) Rémunération variable prise en compte pour la détermination de l'indemnité de départ dans la Loi Corporate Governance	438
c) Confrontation de la Loi Corporate Governance et du droit du travail	438
i) RAPPEL – RÉGLEMENT DES ANTI-NOMIES DANS LES LOIS	438
ii) ARTICLE 39 DE LA LCT VERSUS ARTICLE 520TER, ALINÉA 3, DU CODE DES SOCIÉTÉS	440
3. Information sur les possibilités de récupération de la rémunération variable	444
4. Indemnités de rupture/de départ	446
a) La notion d'indemnité de rupture versus notion d'indemnité de départ	446
b) Durée du préavis ou indemnité compensatoire de préavis	448
i) RAPPEL – NOUVEAUX DÉLAIS DE PRÉAVIS INSTAURÉS PAR LA LOI STATUT UNIQUE	448
ii) COMMENT COMBINER LES NOUVEAUX DÉLAIS DE PRÉAVIS AVEC LA LIMITATION PRÉVUE DANS LA LOI CORPORATE GOVERNANCE ?	451

Section 2

La limitation des rémunérations et indemnités de départ dans le secteur bancaire	455
A. <i>Introduction</i>	455
B. <i>Éléments de contexte</i>	457
C. <i>CRD IV</i>	462
1. <i>Introduction</i>	462
2. <i>Ratio legis</i>	462
3. <i>Champ d'application</i>	463
4. <i>Détermination du Personnel Identifié</i>	464

5.	Exigences applicables en matière de rémunération.....	465
a)	Exigences Générales.....	465
b)	Exigences Spécifiques.....	468
c)	Principe de proportionnalité.....	473
6.	Entrée en vigueur.....	474
D.	<i>CRR – Règles en matière de publication d’informations relatives aux politiques et pratiques de rémunération</i>	474
1.	Champ d’application.....	475
2.	Examen des exigences applicables.....	476
a)	Contenu des publications.....	476
b)	Fréquence de publication.....	479
c)	Modalités de publication.....	480
3.	Collecte de données.....	481
4.	Entrée en vigueur des exigences.....	482
E.	<i>Règlement Risk Takers</i>	482
1.	Fondement.....	482
2.	Objet.....	483
3.	Critères qualitatifs.....	485
4.	Critères quantitatifs.....	488
5.	Calcul de la rémunération.....	492
6.	Entrée en vigueur.....	492
F.	<i>Orientations de l’ABE sur les politiques de rémunération saines</i>	492
1.	Introduction.....	492
2.	Objectifs et contenu.....	494
3.	Champ d’application.....	494
4.	Délai de mise en œuvre des Orientations de l’ABE et force contraignante.....	495
G.	<i>Transposition en droit belge de CRD IV</i>	497
1.	Introduction – Cadre juridique préexistant.....	497
2.	La Loi Bancaire et son Annexe II.....	500
a)	Principes.....	500
i)	OBJET DE LA LOI BANCAIRE.....	500
ii)	ADOPTION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION.....	500
iii)	SURVEILLANCE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION.....	500
iv)	COMITÉ DE RÉMUNÉRATION.....	501
v)	PRINCIPE DE PROPORTIONNALITÉ.....	502
b)	Champ d’application rationae personae.....	502
c)	Champ d’application rationae materiae.....	504
i)	NOTION DE RÉMUNÉRATION.....	504
ii)	RÉMUNÉRATION FIXE.....	505
iii)	RÉMUNÉRATION VARIABLE.....	507
d)	Les principes applicables à observer quant à la mise en œuvre et l’application de la politique de rémunération.....	507
i)	STRUCTURE DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION : PROPORTION ENTRE RÉMUNÉRATION FIXE ET VARIABLE – COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE.....	508

ii) LIMITATIONS QUANT À LA RÉMUNÉRATION VARIABLE : PERFORMANCE, PRISE EN COMPTE DES RISQUES, ÉCHELONNEMENT, CONDITIONS DE PAIEMENT, MALUS ET CLAWBACK.....	509
iii) PENSIONS	514
iv) DISPOSITIONS ANTI-ABUS.....	516
v) INDEMNITÉS DE DÉPART ET D'ENTRÉE EN FONCTION.....	516
vii) PUBLICATION ET COMMUNICATION.....	517
H. <i>Quelques frictions avec le droit du travail</i>	518
1. Introduction.....	518
2. Malus & clawback versus droit du travail.....	518
a) Problématique et terminologie	518
b) Rappel : La protection de la rémunération	520
i) CHAMP D'APPLICATION.....	521
ii) PRINCIPE DE PROTECTION DE LA RÉMUNÉRATION.....	523
c) Malus et conditions suspensives	526
i) INTRODUCTION	526
ii) VALIDITÉ DES CONDITIONS	527
iii) ARTICLE 6 DE LA LCT.....	529
iv) ARTICLE 3 DE LA LOI DU 12 AVRIL 1965.....	530
v) CONCLUSION	531
d) Clawback et conditions résolutoires: sans préjudice de la Loi du 12 avril 1965?	531
3. Indemnités de départ: Loi Statut unique, Loi Corporate Governance et Loi Bancaire : quelle coexistence ?.....	534
<i>Conclusion</i>	536

11

Travail intérimaire: quelques nouveautés	541
--	-----

Géraldine Massart
avocate

Gaëlle Jacquemart
avocate

<i>Introduction</i>	542
---------------------------	-----

Section 1

Cadre législatif	543
------------------------	-----

Section 2

Examen des principales nouveautés.....	549
--	-----

A. <i>Nouveau motif: l'intérim insertion</i>	549
--	-----

1. Cadre légal.....	549
2. Contexte et définition	550
3. Préalablement au recours à l'intérim insertion.....	551
4. Durant l'intérim insertion.....	552
a) Contrat de travail intérimaire	552

b) Recours à l'intérim insertion: durées et fréquence (3-6-9)	552
c) Obligations d'informations	553
i) INFORMATIONS À CHARGE DE L'UTILISATEUR	553
ii) INFORMATION À CHARGE DE L'ENTREPRISE INTÉrimAIRE	554
d) Obligation de l'entreprise intérimaire: garantie d'occupation	555
i) PRINCIPE	555
ii) PÉRIODE D'OCCUPATION GARANTIE: DEUX CATÉGORIES	555
iii) SANCTION	557
5. Après l'intérim insertion	557
a) Principe	557
b) À défaut d'engagement par l'utilisateur	557
c) En cas d'engagement par l'utilisateur	558
i) TYPE DE CONTRAT	558
ii) ANCIENNETÉ	558
iii) PÉRIODE D'ESSAI	560
6. Tableau synthétique	560
a) Lorsque l'utilisateur dispose d'une délégation syndicale	560
b) Lorsque l'utilisateur ne dispose pas d'une délégation syndicale	561
B. <i>Les contrats journaliers</i>	562
1. Contexte	562
2. Notion	562
3. Conditions	562
a) Critère de nécessité	562
b) Information et consultation	563
c) Analyse critique	564
C. <i>Information et contrôle</i>	565
1. Utilisateurs avec CE ou DS	566
2. Utilisateurs sans CE ou DS	566
D. <i>Suppression de la règle des 48 heures et contrat de travail électronique</i>	567
1. Contexte	567
2. La loi du 30 août 2016	569
a) Principe: suppression de la règle des 48 heures et signature électronique	569
b) Sanctions	570
E. <i>Nouveautés en matière de sanctions pénales et administratives</i>	572
1. Responsabilité pénale de l'utilisateur, son mandataire et son préposé	572
a) Contexte	572
b) Examen de la nouvelle disposition légale	573
2. Autres modifications	575
a) Sanction du non-respect des obligations d'information	575
b) Non-respect des obligations spécifiques en matière de Dimona ou d'information	575
c) Bien-être au travail	577
<i>Conclusions et perspectives</i>	577

12

La mise à disposition de travailleurs..... 581

Renaud Linguelet
assistant à l'U.Lg.

Introduction..... 582

Section 1

Interdiction de mise à disposition 582

A. *Champ d'application personnel* 582

1. L'employeur 583

2. Le travailleur 583

3. L'utilisateur 584

B. *Champ d'application matériel*..... 584

1. L'activité 584

2. L'autorité 585

C. *Distinction(s)* 587

1. Contrat d'entreprise 587

2. Externalisation 588

3. Agences de placement privées..... 589

D. *Situation particulière du groupe d'entreprises* 590

E. *Sanctions*..... 591

1. Nullité du contrat de travail d'origine 591

2. Contrat de travail à durée indéterminée 592

3. Solidarité 592

4. Sanctions administratives et pénales 593

5. Enrichissement sans cause 594

Section 2

Exceptions 595

A. *Le travail intérimaire* 595

B. *L'article 32 de la loi du 24 juillet 1987* 595

1. Mise à disposition avec accord préalable 595

2. Mise à disposition avec information préalable 596

3. Règles communes 596

C. *L'article 32bis de la loi du 24 juillet 1987* 597

D. *Groupement d'employeurs*..... 597

1. Conditions 598

2. Contrat, conditions salariales et de travail 599

3. La problématique des élections sociales..... 601

4. Responsabilité de l'utilisateur	602
5. TVA	603
6. Organisateur externe agréé spécialiste du marché du travail	603
7. Période transitoire	603
E. <i>Les exceptions spécifiques au secteur public</i>	604
<i>Conclusion</i>	604

13

Le contrat de travail titres-services

Laura Merodio
avocate au barreau de Liège

<i>Introduction</i>	606
---------------------------	-----

Section 1

Breve présentation du système des titres-services	609
A. <i>L'utilisateur</i>	609
B. <i>Le travailleur</i>	610
C. <i>L'entreprise agréée</i>	611
D. <i>La société émettrice</i>	612
E. <i>Les Régions</i>	612

Section 2

Les activités autorisées dans le cadre du contrat de travail titres-services	612
A. <i>Description des activités autorisées</i>	612
B. <i>Obligation d'être lié par un contrat de travail titres-services</i>	615
1. Prestation par les seuls travailleurs titres-services	615
2. Prestation des seules activités autorisées	615
3. Conséquence pour le travailleur de la prestation d'activités non-autorisées	617
4. Conséquence de la non-rémunération par l'utilisateur des activités autorisées par des titres-services	618

Section 3

Forme et durée du contrat de travail titres-services	619
A. <i>L'intention de conclure et l'obligation d'un écrit</i>	619
B. <i>Mentions obligatoires</i>	621
C. <i>La possibilité de conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs durant les trois premiers mois</i>	622
1. Les trois premiers mois	622

2. À partir du quatrième mois.....	623
Section 4	
La durée du travail.....	624
A. <i>La durée du travail et les heures rémunérées par des titres-services</i>	624
B. <i>La limite minimale de chaque période de travail</i>	625
C. <i>Le temps de travail hebdomadaire</i>	626
1. Le travail à temps plein.....	626
2. Le travail à temps partiel.....	627
a) Les trois premiers mois d'occupation.....	627
b) À partir du quatrième mois d'occupation.....	627
c) Priorité pour un emploi à temps plein ou à temps partiel plus important.....	628
Section 5	
Rémunération et conditions de travail.....	629
A. <i>La sous-commission paritaire 332.01</i>	629
1. L'entreprise agréée exerce à titre exclusif ses activités dans le secteur des titres-services.....	630
2. L'entreprise agréée a une section <i>sui generis</i> pour l'activité de titres-services et exerce également une ou plusieurs autres activités.....	630
3. L'entreprise agréée est une agence de travail intérimaire qui possède également une section <i>sui generis</i> pour les titres-services.....	631
4. L'entreprise agréée relève du secteur public.....	631
B. <i>Rémunération non-conditionnée à la remise d'un titre-service</i>	631
C. <i>L'absence de prestations et le chômage temporaire</i>	632
D. <i>Bien-être au travail</i>	633
Conclusion.....	634

14

Les contrats relatifs à la formation préalable à l'embauche..... 635

Renaud Linguelet
assistant à l'U.Lg.

Fabienne Kéfer
professeur à l'U.Lg.

Section 1

La distinction entre le contrat de travail et les contrats relatifs à la formation préalable à l'embauche.....	636
---	-----

Section 2

Les principaux types d'apprentissage et de stage.....	638
A. <i>L'apprentissage</i>	639
1. Le contrat d'apprentissage.....	639
2. L'apprenti au sens de la loi du 27 juin 1969.....	639
B. <i>Le stage</i>	640
C. <i>La distinction entre l'apprentissage et le stage : une question de vocabulaire ?</i>	642
D. <i>Le contrat d'alternance : une formation combinée</i>	643
E. <i>La convention d'immersion professionnelle : un socle minimal de protection</i>	645
F. <i>Le stage non rémunéré</i>	647
G. <i>Un trait commun : la précarité</i>	648
H. <i>Conclusion</i>	650

Section 3

La jurisprudence des salons de coiffure.....	651
A. <i>Le processus de formation</i>	653
B. <i>La consistance de la formation</i>	654
C. <i>Le mobile</i>	654
D. <i>L'utilité du travail et la rémunération</i>	657
E. <i>L'intensité de la subordination</i>	658
F. <i>La durée de la formation</i>	659
G. <i>L'évaluation</i>	659
<i>Conclusion</i>	660

15

Le plan de formation-insertion en Région wallonne de langue française..... 661

Quentin Cordier
assistant à l'U.Lg.

Section 1

Le contrat de formation-insertion en entreprise.....	663
A. <i>Qui peut conclure un contrat de formation-insertion en entreprise ?</i> ...	663
B. <i>Procédure et formalisme</i>	664
C. <i>Droits et obligations des parties</i>	665
1. <i>Droits et obligations du stagiaire</i>	665

2. Obligations de l'employeur.....	667
3. Intervention du Forem.....	668
D. <i>Durée du contrat</i>	668
E. <i>Suspension de l'exécution du contrat</i>	669
F. <i>Fin du contrat</i>	669
<u>Section 2</u>	
L'application des règles de droit commun.....	670
<u>Section 3</u>	
L'obligation de conclure un contrat de travail.....	672
<u>Section 4</u>	
Contentieux – juge compétent.....	675
<u>Section 5</u>	
Le contrat de formation professionnelle individuelle en Région de Bruxelles-Capitale pour ce qui concerne la Commission communautaire française.....	676
 16 	
Le contrat d'adaptation professionnelle des personnes handicapées.....	
Quentin Cordier <i>assistant à l'U.Lg.</i>	
<i>Introduction</i>	680
<u>Section 1</u>	
Le contrat d'adaptation professionnelle des personnes handicapées en Région wallonne.....	681
A. <i>Le contrat d'adaptation professionnelle</i>	681
1. Procédure et conclusion du contrat.....	681
2. Obligations des parties.....	683
a) Obligations de l'entreprise formatrice.....	683
b) Obligations du stagiaire.....	684
c) Obligations de l'Agence.....	684
3. Durée et fin du contrat.....	685
B. <i>Aspects financiers</i>	685
<u>Section 2</u>	
Le contrat de formation en entreprise en Communauté germanophone.....	686

A. <i>Le contrat de formation en entreprise</i>	686
1. Procédure et conclusion du contrat.....	687
2. Obligations des parties.....	688
a) Obligations de l'employeur.....	688
b) Obligations de l'apprenti.....	688
3. Durée de la formation.....	688
B. <i>Aspects financiers</i>	689
 <u>Section 3</u>	
Le contrat d'adaptation professionnelle des personnes handicapées en Région de Bruxelles-Capitale pour ce qui concerne la Commission communautaire française.....	690
A. <i>Le contrat d'adaptation professionnelle</i>	690
1. Procédure et conclusion du contrat.....	691
2. Obligations des parties.....	692
a) Obligations de l'entreprise formatrice.....	692
b) Obligations du stagiaire.....	692
c) Supervision par le Service PHARE.....	693
3. Durée et fin du contrat.....	693
B. <i>Aspects financiers</i>	694
 <u>Section 4</u>	
Questions communes.....	695
A. <i>Application des règles de droit commun</i>	695
1. L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs.....	695
2. Loi sur les accidents du travail.....	696
3. Réglementation du travail.....	697
a) Communauté germanophone.....	697
b) Région wallonne et Région de Bruxelles-Capitale.....	698
c) L'entreprise formatrice est un employeur public.....	698
B. <i>Responsabilité civile du stagiaire</i>	698

17

Le licenciement des agents contractuels
du secteur public en 2016: au milieu du gué..... 701

Rodrigue Capart
avocat au barreau de Liège (Elegis)
maître de conférences à l'U.Lg.

Emeline Delbrouwire
avocat au barreau de Liège (Elegis)

Introduction..... 702

Section 1

Rappel des principes..... 703

A. *Le secteur public*..... 703

B. *La coexistence d'un système d'emploi et d'un système de carrière
dans la fonction publique* 704

C. *Le système dit « d'emploi »*..... 705

1. Le choix de la voie contractuelle par l'autorité 705

2. La conclusion du contrat de travail avec l'agent..... 706

3. L'emploi contractuel..... 707

D. *La rupture du lien contractuel*..... 708

1. Les causes de rupture de la relation contractuelle 708

2. La notion de licenciement..... 708

E. *Les juridictions compétentes*..... 709

1. Principe: les juridictions civiles du travail 709

2. Exception: le Conseil d'État 710

Section 2

Les obligations prévues par le droit administratif..... 712

A. *L'obligation d'audition préalable*..... 712

1. Dans le secteur privé 712

a) Absence d'obligation d'audition préalable 712

b) Le cas particulier de l'audition conventionnellement prévue entre parties 714

2. Dans le secteur public 715

a) L'adage « audi alteram partem »..... 715

b) La notion d'« audition préalable »..... 717

i) LA NOTION DE « MESURE GRAVE »..... 717

ii) LE MOMENT DE L'AUDITION 718

iii) LE CONTENU DE L'AUDITION 718

iv) FORMALISME 718

c) Exceptions à l'obligation d'audition préalable..... 719

i) LE CAS PARTICULIER DU LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE..... 719

ii) LE LICENCIEMENT ÉTRANGER AU COMPORTEMENT DU TRAVAILLEUR 720

B. <i>L'obligation de motivation formelle</i>	721
1. Dans le secteur privé.....	721
a) La C.C.T n° 109.....	721
i) ORIGINES.....	721
ii) PRINCIPES.....	722
iii) LE CONTENU DE LA MOTIVATION.....	722
iv) LES SANCTIONS.....	723
2. Dans le secteur public.....	726
a) La loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.....	726
i) LA NOTION D'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE.....	726
ii) CHAMP D'APPLICATION.....	728
iii) CONTENU DE LA MOTIVATION.....	730
b) Le cas particulier du licenciement abusif de l'ouvrier (article 63 de la loi du 3 juillet 1978).....	730
c) La mise en place d'un régime analogue à la C.C.T. n° 109.....	732
C. <i>La mention des voies de recours dans la lettre de congé</i>	733
D. <i>Les sanctions</i>	734
1. Nullité du licenciement?.....	734
2. Les dommages et intérêts pour la perte d'une chance.....	735
3. Abus de droit.....	736

Section 3

Controverse.....	737
A. <i>Première tendance essentiellement francophone</i>	737
B. <i>Deuxième tendance essentiellement néerlandophone</i>	739
1. Principes.....	739
2. Le revirement de jurisprudence de la cour du travail de Liège dans un arrêt du 5 septembre 2012.....	741
C. <i>L'arrêt du 12 octobre 2015 de la Cour de cassation</i>	742
1. L'arrêt de la cour du travail de Gand, division Bruges, du 24 avril 2012.....	742
2. Le pourvoi en cassation.....	743
3. La prise de position de la Cour de cassation.....	743
4. Observations.....	744
5. Application de la jurisprudence de la Cour de cassation par les cours et tribunaux.....	746
D. <i>La récente question préjudicielle posée à la Cour constitutionnelle</i>	748
E. <i>Discrimination à géométries variables</i>	749
1. Entre les travailleurs contractuels du secteur privé et les agents contractuels du secteur public.....	749
2. Entre agent contractuel et agent statutaire, tous deux occupés dans le secteur public.....	750
F. <i>Conformité du droit belge par rapport au droit international</i>	751
Conclusion.....	754

18

La fin des contrats de travail et les sanctions disciplinaires dans l'enseignement libre subventionné en Communauté française..... 755

Marc Dallemagne

juge au tribunal du travail francophone de Bruxelles

Mariella Foret

juge au tribunal du travail francophone de Bruxelles

Introduction. La matière abordée 756

Section 1

La nature des relations de travail dans l'enseignement libre subventionné..... 758

A. *Les pouvoirs organisateurs de l'enseignement libre subventionné* 758

B. *Les pouvoirs organisateurs de l'enseignement libre subventionné ne sont pas des autorités administratives*..... 759

C. *La relation entre un membre du personnel et un pouvoir organisateur dans l'enseignement libre subventionné est une relation contractuelle de travail de droit privé*..... 761

D. *Les contrats de travail, dans l'enseignement libre subventionné, peuvent être soumis à différentes réglementations*..... 768

1. L'employé sur fonds propres..... 768

2. L'employé ou l'ouvrier qui ne reçoit pas une subvention-traitement (le personnel « non-subsidié ») à charge de la Communauté française 769

3. Le personnel administratif subsidié 770

4. Le personnel subsidié des établissements d'enseignement libres subventionnés qui exercent leurs fonctions dans l'enseignement de plein exercice ou dans l'enseignement de promotion sociale ou dans l'enseignement à horaire réduit ou dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit 771

5. Le maître ou le professeur de religion 771

Section 2

La fin du contrat de travail du personnel administratif subventionné..... 772

A. *Préalables* 772

B. *Les modes et hypothèses communs de rupture* 777

C. *La carrière extraordinaire (au sens du statut de stabilité)*..... 778

1. Le contrat d'intérimaire 778

2. L'engagement à titre temporaire..... 780

D. <i>L'engagement dans une carrière ordinaire</i>	781
1. La période d'essai.....	781
2. La nomination provisoire.....	781
3. La nomination définitive.....	784

Section 3

La fin du contrat de travail du personnel engagé sous le bénéfice du décret du 1 ^{er} février 1993.....	789
--	-----

A. <i>Considérations préalables relatives au décret du 1^{er} février 1993</i>	789
1. Le champ d'application du décret du 1 ^{er} février 1993.....	789
2. Le membre du personnel engagé ou contractuellement soumis à tort au décret du 1 ^{er} février 1993.....	790
3. La hiérarchie des sources de droit.....	793
4. Les règles de preuve (dans le décret du 1 ^{er} février 1993).....	795
5. La prescription de l'action.....	796
6. La notion de « jour ouvrable » au sens du décret du 1 ^{er} février 1993.....	797
7. Les modes de rupture de droit commun du contrat.....	798
B. <i>Dispositions générales applicables au licenciement des membres du personnel engagés à titre temporaire ou à titre définitif selon le décret du 1^{er} février 1993</i>	801
1. Notions générales utiles.....	801
2. Les formalités de l'acte mettant fin unilatéralement au contrat.....	803
3. La sanction de l'absence de respect d'un délai de préavis (légalement prévu par le décret du 1 ^{er} février 1993 comme mode de rupture).....	805
C. <i>La fin des contrats des membres du personnel engagé à titre temporaire</i>	806
1. Les membres du personnel engagés dans une fonction de recrutement....	806
a) Les fins d'office.....	806
i) LES HYPOTHÈSES DE L'ARTICLE 71 ^{QUATER}	806
ii) L'HYPOTHÈSE DE L'EMPLOI TEMPORAIRE VACANT DE MOINS DE QUINZE SEMAINES SE PROLONGEANT.....	814
b) Le licenciement moyennant préavis.....	816
i) POUR UN MEMBRE DU PERSONNEL DE LA PREMIÈRE CATÉGORIE (AU MOINS ET PLUS 721 JOURS D'ANCIENNETÉ).....	817
ii) POUR UN MEMBRE DU PERSONNEL DE LA DEUXIÈME CATÉGORIE (MOINS DE 721 JOURS D'ANCIENNETÉ).....	824
iii) LES CONSIDÉRATIONS COMMUNES AUX DEUX CATÉGORIES D'ANCIENNETÉ.....	827
c) Le licenciement sans préavis pour faute grave (art. 71 ^{OCTIES} du décret).....	834
i) LA DÉFINITION DE LA FAUTE GRAVE.....	834
ii) LA PROCÉDURE.....	835
iii) LA SUSPENSION PRÉVENTIVE.....	836
iv) LES EFFETS DU LICENCIEMENT.....	836
v) LA SANCTION D'UN LICENCIEMENT IRRÉGULIER.....	837
d) La démission.....	837
e) La rupture par consentement mutuel.....	838

2. Les membres du personnel engagés dans une fonction de promotion ou de sélection.....	839
a) Les fins d'office.....	839
b) Le licenciement moyennant préavis.....	840
i) LA PROCÉDURE.....	840
ii) LA PERTE DU DROIT À L'ENGAGEMENT À TITRE DÉFINITIF ET DE L'ANCIENNETÉ.....	840
iii) LA SUSPENSION LÉGALE DE LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT ET CELLE DU COURS DU PRÉAVIS.....	841
iv) L'INDEMNITÉ COMPENSATOIRE DE PRÉAVIS.....	841
v) LA FIN DU STAGE DE DIRECTION PRÉVU À L'ARTICLE 33 DU DÉCRET DU 2 FÉVRIER 2007 FIXANT LE STATUT DES DIRECTEURS.....	841
c) Le licenciement sans préavis pour faute grave.....	845
i) DÉFINITION, PROCÉDURE, SUSPENSION PRÉVENTIVE ET SANCTION D'UN LICENCIEMENT IRRÉGULIER.....	845
ii) LES EFFETS DU LICENCIEMENT.....	845
d) La démission.....	846
e) La rupture par consentement mutuel.....	846
D. <i>La fin des contrats des membres du personnel engagés à titre définitif</i>	846
1. Les hypothèses de fin de contrat.....	846
a) Les fins d'office.....	846
i) L'ÉNUMÉRATION DES CAUSES DE FIN D'OFFICE.....	846
ii) L'HYPOTHÈSE DE L'INCAPACITÉ PERMANENTE DE TRAVAIL.....	847
b) La fin du contrat par un acte de volonté des parties.....	849
i) LE CONSENTEMENT MUTUEL.....	849
ii) LA DÉMISSION.....	849
iii) LE LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE – LA DÉMISSION DISCIPLINAIRE.....	849
2. Les effets des fins d'office sur le droit aux allocations de chômage ou sur le droit aux indemnités en cas de maladie-invalidité.....	850
3. La sanction d'une rupture irrégulière du contrat de travail par une décision du pouvoir organisateur.....	850
E. <i>Les sanctions disciplinaires</i>	853
1. Notions générales.....	853
a) La faute disciplinaire.....	853
b) La charge de la preuve et la nature des preuves.....	862
c) L'auteur des poursuites disciplinaires – La nature des actes posés.....	864
d) Les droits de la défense.....	864
2. Le choix de la mesure disciplinaire.....	868
a) Le rappel à l'ordre.....	869
b) Le blâme.....	869
c) La retenue sur traitement.....	869
d) La suspension par mesure disciplinaire.....	871
e) La mise en disponibilité par mesure disciplinaire.....	871
f) La rétrogradation.....	872
g) La démission disciplinaire.....	873
h) Le licenciement pour faute grave.....	873
3. Les interférences dans la procédure disciplinaire.....	874
a) En cas de poursuites pénales, faut-il attendre pour prendre une sanction?.....	874
b) La légalité d'une sanction disciplinaire après la fin des relations contractuelles.....	876

c) Une demande d'intervention psychosociale, une plainte, une action en justice ou un témoignage, en vertu de l'article 32tredecies de la loi du 4 aout 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail	877
d) La coexistence d'un engagement à titre définitif et d'un engagement à titre temporaire au sein du même pouvoir organisateur	880
e) Le personnel engagé à titre définitif exerçant tout ou partie de ses fonctions en application des dispositions réglementaires relatives à la mise en disponibilité par défaut d'emploi et à la réaffectation.....	880
f) Le personnel bénéficiant d'une protection particulière (autre que celle prévue par la loi du 4 aout 1996 – voy. ci-dessus)	881
4. La procédure disciplinaire.....	882
a) Le dossier disciplinaire.....	882
b) La convocation à une audition préalable.....	886
c) L'audition du membre du personnel.....	888
d) La proposition de sanction	888
e) Le droit de recours du membre du personnel	889
f) La composition et le rôle de la chambre de recours.....	890
g) La procédure devant la chambre de recours.....	892
h) La notification de la décision définitive par le pouvoir organisateur.....	892
i) Le recours du membre du personnel devant le tribunal du travail.....	893
j) La prise d'effet de la sanction proposée.....	897
k) Formalités administratives.....	897
5. La radiation des peines disciplinaires	897
6. Les effets des sanctions disciplinaires pour le membre du personnel	898
a) L'impact d'une démission d'office et d'un licenciement pour faute grave sur la pension de retraite	899
b) L'impact d'une démission d'office et d'un licenciement pour faute grave sur le bénéfice des allocations de chômage ou de l'assurance maladie-invalidité....	900
c) L'effet d'une sanction disciplinaire sur un autre engagement par le même ou un autre pouvoir organisateur.....	900
F. <i>La suspension préventive</i>	901
1. La nature et le contrôle de la décision de la suspension préventive	903
2. La procédure de la suspension préventive (et effet d'une suspension).....	904
3. La procédure d'urgence: l'écartement immédiat	906
4. La suspension préventive du personnel engagé à titre définitif	907
a) Dans le cadre d'une procédure disciplinaire	907
b) Dans le cadre de poursuite pénale.....	909
5. La suspension préventive du personnel engagé à titre provisoire.....	909
6. Le traitement du membre du personnel lors de la suspension préventive ..	910
7. Le sort de la mesure de réduction de la subvention-traitement à l'issue de la procédure de suspension préventive	910
8. Les obligations financières (éventuelles) du pouvoir organisateur	911

19

Actions en justice contre des sujets
de droit international public..... 913

Fabienne Bouquelle

conseillère à la cour du travail de Bruxelles

Ariane Fry

juge au tribunal du travail francophone de Bruxelles

Introduction..... 914

Section 1

Les sujets de droit international public..... 914

A. *Remarque liminaire: importance de la question de la personnalité juridique*..... 915

B. *Les États étrangers*..... 916

1. Éléments d'identification..... 916

2. Nécessité d'une reconnaissance?..... 917

3. Personnalité juridique..... 918

C. *Les subdivisions d'État*..... 919

D. *Les organisations internationales*..... 920

1. Éléments d'identification..... 920

2. Les organisations internationales présentes en Belgique..... 921

3. Personnalité juridique..... 922

E. *Les organisations non gouvernementales (O.N.G.)*..... 923

F. *Les « établissements publics internationaux »*..... 924

G. *Les ambassades, consulats et autres missions permanentes ou temporaires des États*..... 925

1. Les différents types de représentation des États..... 925

a) Mission diplomatique..... 925

b) Poste consulaire..... 925

c) Mission permanente, mission permanente d'observation, mission temporaire.. 927

2. Personnalité juridique..... 927

a) Principe..... 927

b) Conséquence retenue classiquement en doctrine et en jurisprudence..... 928

c) Perspectives..... 929

d) Conclusion..... 935

H. *La représentation des organisations internationales*..... 936

Section 2

Immunité de juridiction..... 936

A. *Notion*..... 936

B. *Sources*..... 937

1. L'immunité de juridiction des États	937
2. L'immunité de juridiction des organisations internationales autres que l'Union européenne.....	938
3. Le cas particulier de l'Union européenne	939
C. <i>Limites à l'immunité</i>	940
1. Les restrictions à l'immunité de juridiction des États	940
a) La Convention de Bâle	940
b) Le droit coutumier	940
i) LA JURISPRUDENCE	941
ii) LA CONVENTION DES NATIONS UNIES	944
2. Les limites à l'immunité de juridiction des organisations internationales ...	946
D. <i>Confrontation de l'immunité de juridiction au droit au procès équitable</i>	946
1. Confrontation de l'immunité des États au droit au procès équitable.....	946
a) L'application des restrictions à l'immunité issues du droit international coutumier.....	946
b) La vérification de l'existence de voies de recours alternatives?	948
2. Confrontation de l'immunité des organisations internationales au droit au procès équitable	949

Section 3

Compétence internationale et compétence interne du juge belge	952
A. <i>La compétence internationale</i>	953
1. Observations préliminaires.....	953
2. La compétence internationale en matière de droit du travail	953
a) Les règlements européens	953
i) LA COMPÉTENCE DE PRINCIPE DU JUGE DU DOMICILE DU DÉFENDEUR	954
ii) L'ÉTABLISSEMENT SECONDAIRE D'UN EMPLOYEUR NON DOMICILIÉ DANS UN ÉTAT MEMBRE	955
iii) LE LIEU HABITUEL DE TRAVAIL OU LE LIEU D'EMBAUCHE.....	957
iv) LA CLAUSE D'ÉLECTION DE FOR	958
b) Le Code de droit international privé.....	958
i) LE CRITÈRE DE BASE DU DOMICILE OU DE LA RÉSIDENCE DU DÉFENDEUR	959
ii) L'ÉTABLISSEMENT SECONDAIRE	960
iii) LE LIEU HABITUEL DE TRAVAIL OU LE LIEU D'EMBAUCHE.....	960
iv) LE FOR DE NÉCESSITÉ	960
v) LA CLAUSE D'ÉLECTION DE FOR	961
3. La compétence internationale en matière de sécurité sociale	961
a) Les litiges impliquant un État membre – Les règlements européens de sécurité sociale.....	962
b) Les litiges impliquant un État tiers ou une organisation internationale.....	963
4. Cas particulier: les litiges auxquels l'Union européenne est partie.....	964
B. <i>La compétence interne</i>	965

Section 4

Questions de procédure.....	966
-----------------------------	-----

A. Introduction – détermination de la loi applicable à la procédure	967
B. Particularités des actions mues contre un État étranger.....	968
1. Mode de communication des actes judiciaires	968
a) Notification ou signification?	968
b) Règles en matière de signification et de notification	970
i) LOI APPLICABLE	970
ii) PARTICULARITÉ DE LA MATIÈRE : L’INVIOUABILITÉ DES LOCAUX	970
iii) ARTICLE 40 DU CODE JUDICIAIRE	971
iv) CONVENTION EUROPÉENNE DE BÂLE DU 16 MAI 1972 SUR L’IMMUNITÉ DES ÉTATS.....	972
v) QUID EN L’ABSENCE DE TEXTE INTERNATIONAL APPLICABLE? LA COUTUME INTERNATIONALE.....	973
c) Langue	978
i) DROIT BELGE	978
ii) CONVENTION DE BÂLE DU 16 MAI 1972	979
iii) COUTUME INTERNATIONALE	979
d) Sanction du non-respect des règles de signification et notification	979
i) CONVENTION DE BÂLE	979
ii) COUTUME INTERNATIONALE	980
iii) APPLICATION DE LA <i>LEX FORI</i>	981
iv) DROIT BELGE.....	982
e) Cumul.....	986
2. Date des effets de la signification et de la notification	986
a) Les différents effets de la signification et de la notification – Les différentes dates pouvant être retenues	986
b) Théories de l’expédition, de la réception et de la double date	987
c) Convention de Bâle et coutume internationale	987
d) Application de la <i>lex fori</i>	988
e) Droit belge	988
f) Quid en cas de cumul de significations ou de notifications valables?	989
3. Délai de comparution (délai de citation)	990
a) Convention de Bâle et coutume internationale	990
b) Droit belge	990
i) DATE DE PRISE DE COURS.....	990
ii) DURÉE	991
c) Sanction en cas de non-respect.....	992
i) SANCTIONS PRÉVUES PAR LES DIFFÉRENTS TEXTES APPLICABLES.....	992
ii) ANALYSE DE LA JURISPRUDENCE – CASUISTIQUE	992
C. Particularités des actions mues contre une organisation internationale ayant son siège en Belgique?.....	995
D. Questions de procédure communes aux actions mues contre un État étranger ou une organisation internationale	997
1. Acte introductif d’instance.....	997
2. Comparution et représentation en justice.....	997
3. Déclinatoires de juridiction	998
a) Déclinatoire tiré de l’immunité de juridiction	998
i) DÉCLINATOIRE À SOULEVER <i>IN LIMINE LITIS</i> PAR SON BÉNÉFICIAIRE.....	998
ii) LA NON-COMPARUTION DE L’ÉTAT OU DE L’ORGANISATION INTERNATIONALE	1000
b) Déclinatoire tiré de l’incompétence internationale.....	1001
i) GÉNÉRALITÉS.....	1001

ii) RÈGLEMENTS EUROPÉENS	1002
iii) DROIT INTERNE BELGE – CODE DE DROIT INTERNATIONAL PRIVÉ	1004
4. Prescription	1005
5. Preuve des actes et des faits	1006
6. Appel.....	1006
7. Litispendance et connexité	1007
8. Mesures provisoires et conservatoires	1008

Section 5

Loi applicable au fond.....	1009
A. Loi applicable en matière de droit du travail	1009
1. Conflit entre la loi belge et la loi d'un État étranger	1009
a) Le droit des contrats de travail	1009
b) Le droit collectif du travail	1012
2. Conflit entre la loi belge et des dispositions de droit international.....	1013
B. Loi applicable en matière de sécurité sociale	1015
1. Les sources.....	1015
2. Les règles applicables au personnel occupé en Belgique par des États étrangers	1016
a) Les ambassades et postes consulaires	1017
i) LES AGENTS DIPLOMATIQUES ET LES MEMBRES DU POSTE CONSULAIRE	1018
ii) LES MEMBRES DU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE DE LA MISSION DIPLOMATIQUE.....	1018
iii) LES MEMBRES DU PERSONNEL DE SERVICE DE LA MISSION DIPLOMATIQUE.....	1019
iv) LE PERSONNEL PRIVÉ AU SERVICE EXCLUSIF DES MEMBRES DE LA MISSION DIPLOMATIQUE OU DU POSTE CONSULAIRE	1019
b) Les missions d'États auprès d'organisations internationales ayant leur siège en Belgique.....	1019
i) LA REPRÉSENTATION PERMANENTE DES ÉTATS MEMBRES DE L'UNION EUROPÉENNE.....	1019
ii) LES MISSIONS PERMANENTES DES ÉTATS TIERS AUPRÈS DE L'UNION EUROPÉENNE	1020
iii) LES MISSIONS PERMANENTES D'ÉTATS AUPRÈS D'AUTRES ORGANISATIONS INTERNATIONALES.....	1020
3. Les règles applicables au personnel occupé en Belgique par des organisations internationales	1021
a) L'Union européenne	1021
b) Les autres organisations internationales	1021

Section 6

Immunité d'exécution.....	1022
A. Notion.....	1022
B. Caractère absolu ?.....	1022
C. Textes applicables.....	1023
1. Instruments internationaux	1023
2. Droit belge.....	1025