

Rupture du contrat de travail en 2023 - Aperçu de quelques nouvelles règles

Henri-François Lenaerts

Avocat - Partner

Sarah Cluydts

Avocat - Senior Associate

1^{er} juin 2023



Aperçu

- ▶ Simplification des délais de préavis en cas de démission
- ▶ Deal pour l'emploi
 - Trajet de transition
 - Promotion de l'employabilité
- ▶ Alternance de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement
- ▶ Force majeure médicale 2.0
- ▶ Calcul de l'indemnité compensatoire de préavis en cas de réduction (temporaire) des prestations de travail
- ▶ Nouvelles protections contre le licenciement
- ▶ Cumul des indemnités

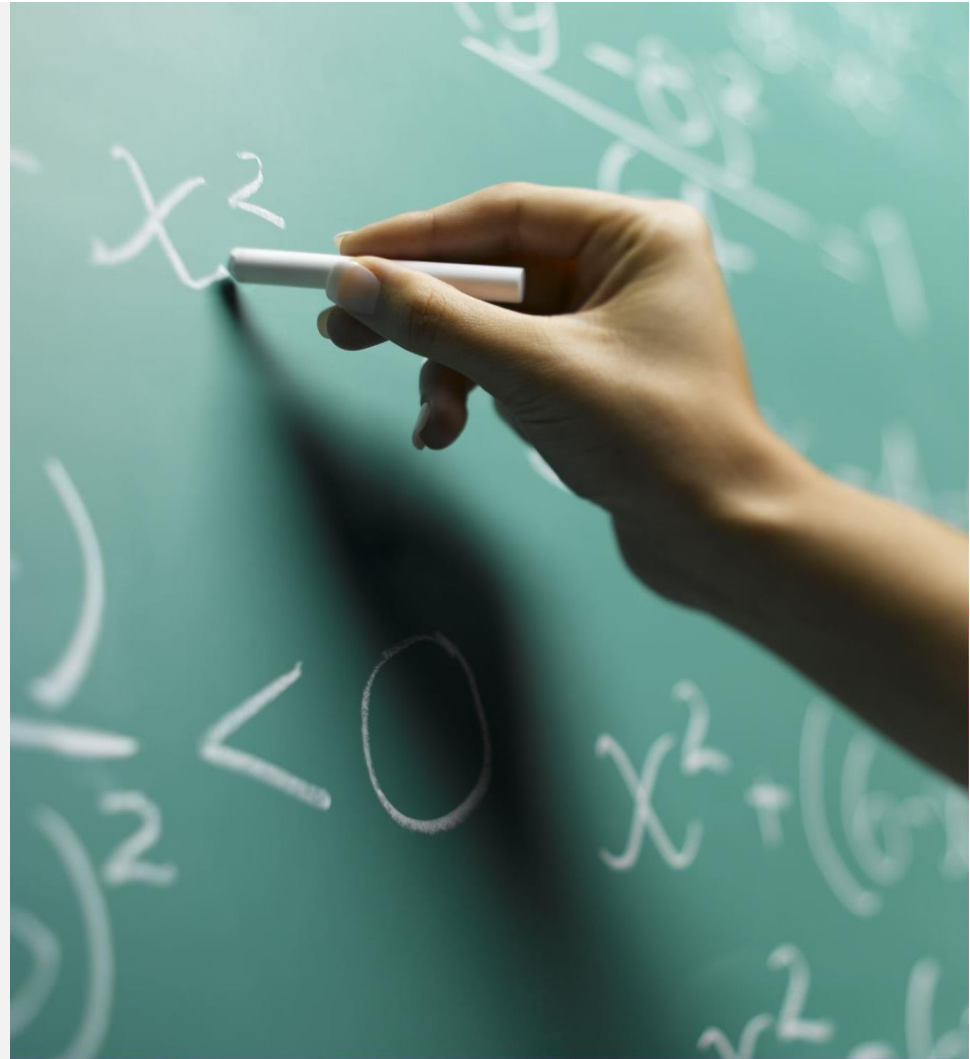


Simplification des délais de préavis en cas de démission



Situation suite à la loi sur le statut unique

- ▶ 2 types de règles : selon que le contrat a pris cours avant ou après le 1^{er} janvier 2014
- ▶ Pour **les contrats ayant pris cours avant le 1^{er} janvier 2014**
 - Règle de la double photo
 - Principe: addition de deux délais de préavis
 - ~ délai de préavis 'étape 1' + délai de préavis 'étape 2'
 - **Mesures transitoires**
- ▶ Etape 1: délai de préavis calculé sur la base de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013
- ▶ Etape 2: délai de préavis calculé sur la base de l'ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014



Situation suite à la loi sur le statut unique

► Etape 1 :

- délai de préavis déterminé selon les règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 (sauf si rémunération annuelle > 32.254 EUR bruts au 31 décembre 2013)
- ouvrier : fixé par le secteur
- employé 'inférieur' (rémunération annuelle ≤ 32.254 EUR bruts au 31 décembre 2013)
 - si le travailleur donne congé: 1,5 mois < 5 années d'ancienneté
 3 mois ≥ 5 années d'ancienneté
- employé 'supérieur' (rémunération annuelle > 32.254 EUR bruts au 31 décembre 2013)
 - si le travailleur donne congé : 1,5 mois/période de 5 années d'ancienneté entamée, mais
 - max. 4,5 mois si rémunération ≤ 64.508 EUR bruts au 31/12/2013
 - max. 6 mois si rémunération > 64.508 EUR bruts au 31/12/2013

Situation suite à la loi sur le statut unique

► Etape 2 :

- délai de préavis fixé selon les règles légales ou réglementaires applicables au moment de la notification du congé
- **!** si congé donné par le travailleur:
 - étape 2 pas applicable si, au 31/12/2013, 'plafond' atteint:
 - plafond pour employé 'inférieur': 3 mois
 - plafond pour employé 'supérieur': 4,5 mois
 - plafond pour employé 'très supérieur': 6 mois
 - si le plafond n'est pas atteint: étape 1 + étape 2 = max. 13 semaines



Problèmes des mesures transitoires

➤ Différences d'interprétation

- Certains secrétariats sociaux considèrent qu'en cas de congé donné par un ouvrier, le délai de préavis peut être supérieur à 13 semaines
- SPF Emploi estime qu'il ne faut pas appliquer le max. de 13 semaines aux employés 'supérieurs' si la partie 1 du délai de préavis s'élève à 4,5 mois : délai de préavis maintenu à 4,5 mois et pas réduit à 13 semaines (sans ajout d'une deuxième partie)

➤ Constat

- Depuis 2022, le calcul de l'étape 2 mène à un résultat de 13 semaines → somme des 2 parties aboutit de plus en plus souvent à un plafonnement à 13 semaines

➤ Inconstitutionnalité de la distinction entre employés 'inférieurs' et employés 'supérieurs' ?

Nouvelles règles (pas encore en vigueur)

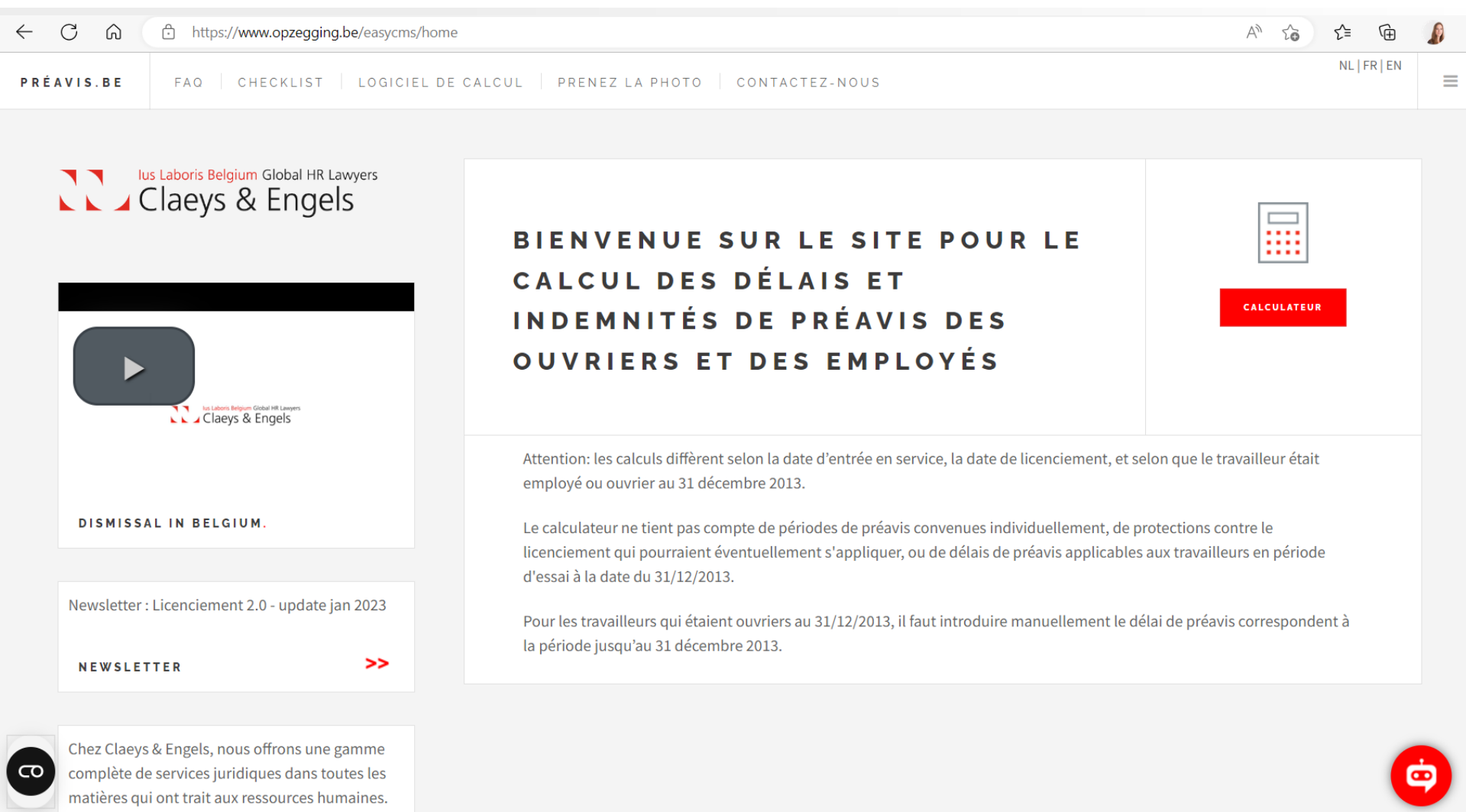


- ▶ Loi du 20 mars 2023 qui modifie la loi sur le statut unique
 - Entrée en vigueur : 28 octobre 2023
 - Nouvelles mesures s'appliqueront à tous les préavis notifiés à partir de l'entrée en vigueur
- ▶ Simplification des délais de préavis en cas de **démission**
 - Suppression du calcul du délai de préavis en 2 parties
 - Calcul seulement sur base des délais de préavis introduits par la loi sur le statut unique (cfr. art. 37/2 §2 LCT)
 - Sur base de l'ancienneté totale du travailleur (y compris avant 2014)
 - Résultat = max. 13 semaines
 - Idem travailleurs entrés en service à partir du 1^{er} janvier 2014

Nouvelles règles (pas encore en vigueur)

Ancienneté	Délais de préavis
< 3 mois	1 semaine
entre 3 mois et < 6 mois	2 semaines
entre 6 mois et < 12 mois	3 semaines
entre 12 mois et < 18 mois	4 semaines
entre 18 mois et < 24 mois	5 semaines
entre 2 ans et < 4 ans	6 semaines
entre 4 ans et < 5 ans	7 semaines
entre 5 ans et < 6 ans	9 semaines
entre 6 ans et < 7 ans	10 semaines
entre 7 ans et < 8 ans	12 semaines
à partir de 8 ans	13 semaines

Délais de préavis : une seule adresse !



The screenshot shows a web browser with the URL <https://www.opzegging.be/easycms/home>. The navigation bar includes "PRÉAVIS.BE" and links for "FAQ", "CHECKLIST", "LOGICIEL DE CALCUL", "PRENEZ LA PHOTO", and "CONTACTEZ-NOUS". The main content area features the Claeys & Engels logo, a video player with a play button, and a calculator tool. The calculator tool is titled "BIENVENUE SUR LE SITE POUR LE CALCUL DES DÉLAIS ET INDEMNITÉS DE PRÉAVIS DES OUVRIERS ET DES EMPLOYÉS" and includes a "CALCULATEUR" button. Below the calculator, there is a warning about calculations based on the date of entry into service and a note that the calculator does not account for individual pre-notice periods. A newsletter sign-up section is also visible, titled "Newsletter : Licenciement 2.0 - update jan 2023".

PRÉAVIS.BE | [FAQ](#) | [CHECKLIST](#) | [LOGICIEL DE CALCUL](#) | [PRENEZ LA PHOTO](#) | [CONTACTEZ-NOUS](#) | [NL](#) | [FR](#) | [EN](#)

lus Laboris Belgium Global HR Lawyers
Claeys & Engels

BIENVENUE SUR LE SITE POUR LE CALCUL DES DÉLAIS ET INDEMNITÉS DE PRÉAVIS DES OUVRIERS ET DES EMPLOYÉS

CALCULATEUR

Attention: les calculs diffèrent selon la date d'entrée en service, la date de licenciement, et selon que le travailleur était employé ou ouvrier au 31 décembre 2013.

Le calculateur ne tient pas compte de périodes de préavis convenues individuellement, de protections contre le licenciement qui pourraient éventuellement s'appliquer, ou de délais de préavis applicables aux travailleurs en période d'essai à la date du 31/12/2013.

Pour les travailleurs qui étaient ouvriers au 31/12/2013, il faut introduire manuellement le délai de préavis correspondant à la période jusqu'au 31 décembre 2013.

DISMISSAL IN BELGIUM.

Newsletter : Licenciement 2.0 - update jan 2023

NEWSLETTER >>

Chez Claeys & Engels, nous offrons une gamme complète de services juridiques dans toutes les matières qui ont trait aux ressources humaines.



Deal pour l'emploi





▶ Mesures liées au licenciement :

- 1) Trajet de transition
- 2) Mesures liées à la promotion de l'employabilité

Trajet de transition

Le trajet de transition offre un **cadre** à travers lequel le travailleur peut, pendant son **délai de préavis à prester**, travailler pour un autre employeur-utilisateur en vue d'un **engagement à durée indéterminée auprès de ce dernier**.

Etapes



Trajet de transition



Modalités

- ▶ Le travailleur a été pendant la durée du préavis mis à disposition d'un autre employeur-utilisateur:
 - Agence d'interim
 - Service pour l'emploi (VDAB, FOREM, Actiris)

- ▶ Durée maximale = durée du préavis à prester

- ▶ Le salaire est payé **par l'employeur**:
 - Soit le salaire applicable chez l'employeur-utilisateur pour la fonction que le travailleur exerce;
 - Soit le salaire actuel chez l'employeur, s'il est plus élevé que chez l'employeur-utilisateur;
 - L'employeur-utilisateur paie une partie du salaire à l'employeur.



Trajet de transition

... & Formalités

► Exigence d'un écrit

- Signé avant l'entame de la mise à disposition
- Conditions de la mise à disposition
- Période de la mise à disposition
- Signature de l'employeur, de l'employeur-utilisateur, du travailleur et de l'agence interim ou service pour l'emploi



Trajet de transition

Fin prématurée du trajet de transition

Initiative de l'employeur-utilisateur :

- Notification écrite du délai de préavis au travailleur **et à l'employeur**
- Ce délai de préavis est déterminé conformément à l'article 37/2, §1
- Le travailleur a le droit de mettre fin immédiatement fin au trajet de transition via un contre-préavis
- L'ancienneté est calculée à partir du début du trajet de transition

Initiative du travailleur :

- Notification écrite du délai de préavis à l'employeur-utilisateur **et à l'employeur**
- Ce délai de préavis est déterminé conformément à l'article 37/2, §2
- L'ancienneté est calculée à partir du début du trajet de transition

Trajet de transition

Quid après le trajet de transition?

- Engagement à durée indéterminée du travailleur par l'employeur-utilisateur (obligation). En cas de non respect :
 - paiement d'une indemnité égale au "salaire actuel"
 - correspondant à la moitié de la période du trajet de transition
- En cas de rupture ultérieure du CDI, il est tenu compte de l'ancienneté acquise dans le cadre du trajet de transition pour le calcul du délai de préavis conformément à l'article 37/2
- Le travailleur garde son ancienneté acquise dans le cadre de son précédent contrat de travail pour:
 - Interruption de carrière
 - Crédit temps
 - Congé thématique

Entrée en vigueur : 20 novembre 2022 (évaluation par le CNT pour le 30 juin 2024)

Promotion de l'employabilité - Droit du licenciement plus actif

Qu'est ce que la promotion de l'employabilité?

- Lorsqu'un travailleur, en cas de licenciement notifié par l'employeur, a droit à un délai de préavis qui, s'élève à au moins 30 semaines, le délai de préavis est converti en un ensemble de mesures de licenciement – étant des mesures de renforcement de l'employabilité – composé de deux parties.
- En particulier les travailleurs ont droit, en plus de l'outplacement:
 - formation;
 - *coaching*;
 - ...
- Pas de définition

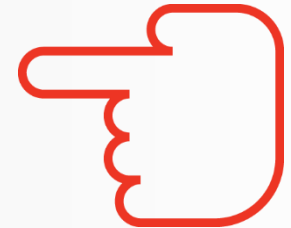
Promotion de l'employabilité - Droit du licenciement plus actif

➤ Première partie

- Consiste en un délai de préavis égal aux deux tiers du délai de préavis initial avec un minimum de 26 semaines
- ou en une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération en cours correspondant
 - soit à la durée du délai de préavis pour cette première partie
 - soit à la partie de ce délai restant à courir.

➤ Deuxième partie

- Consiste en un délai de préavis ou une indemnité compensatoire de préavis égale au restant de l'indemnité compensatoire de la première partie



Promotion de l'employabilité - Droit du licenciement plus actif

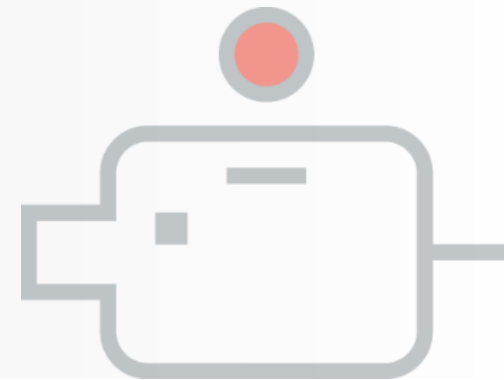
➤ Pendant la deuxième partie du délai de préavis

- En cas de licenciement avec préavis:
 - absence du travailleur pour suivre les mesures liées à l'employabilité;
 - avec maintien du salaire.
- En cas de licenciement avec indemnité compensatoire de préavis:
 - le travailleur doit se tenir disponible pour suivre les mesures liées à l'employabilité.
- Modalités des mesures d'employabilité :
 - Valeur = montant des cotisations patronales sur cette partie du préavis ou sur cette partie d'indemnité.
- Financement des mesures liées à l'employabilité:
 - Cotisations patronales

Promotion de l'employabilité - Droit du licenciement plus actif

- Pas d'obligation pour le travailleur de se rendre disponible pour suivre les mesures liées à l'employabilité si:
 - nouvel emploi ; ou
 - exercice d'une activité indépendante
- Viennent en plus des obligations en matière d'outplacement. La déduction de 4 semaines en cas d'ouplacement est maintenue
- Pas d'application si un trajet de transition a débuté

Entrée en vigueur: 1er janvier 2023





Alternance de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de remplacement



Rappel des règles en matière de succession de CDD et de contrats de remplacement

- Article 10 et article 10bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
 - Succession CDD sans interruption attribuable au travailleur = CDI
 - Sauf si justifié par nature du travail ou autres raisons légitimes
 - Exceptions
 - Max. 4 CDD, durée min. = 3 mois, durée totale max. = 2 ans
 - Avec autorisation: durée min. = 6 mois et durée totale max. = 3 ans
- Article 11ter de la loi du 3 juillet 1978
 - Succession contrats de remplacement: durée totale max. = 2 ans
 - Sauf interruption attribuable au travailleur

Succession alternée de CDD et de contrats de remplacement : quid?

- Lecture littérale des art 10, 10bis et 11 ter de la loi du 3 juillet 1978 pouvait laisser penser que la succession alternée de CDD et de contrats de remplacement n'était pas interdite
 - Confirmé par plusieurs décisions en jurisprudence :
 - C.trav. Liège, div. Liège, 19 mars 2009, J.T.T., 2009/13, p. 206
 - C. trav. Gand, 9 février 2007, Orientations, 2007/6, p. 21 note I. Plets
 - Trib. trav. Liège, division Namur, 7 septembre 2016, R.G. n° 14/2714/A, socialwin.be

- Théorie invalidée par la Cour Constitutionnelle



Arrêt de la Cour Constitutionnelle du 17 juin 2021

Faits

- Employé occupé sur base d'une succession de CDD et de contrats de remplacement du 5 février 2001 au 5 octobre 2017
- Lors de son licenciement (5 octobre 2017), l'employeur lui verse une indemnité de rupture correspondant à la rémunération jusqu'au 31 décembre 2017
- Employé demande à l'employeur une indemnité de préavis égale à 13 mois et 13 semaines (sur base d'une occupation ininterrompue à partir du 5 février 2001)

Procédure

- Tribunal du travail de Gand, div. Bruges: déclare la demande non fondée
- Cour du travail de Gand: pose une question à la Cour Constitutionnelle :
 - Question préjudicielle : la succession de CDD au sens strict du terme et de contrats de remplacement ne doit-elle pas être considérée comme une seule chaîne de contrats à caractère temporaire ?

Arrêt de la Cour Constitutionnelle du 17 juin 2021

▶ Arrêt

- But de la limitation de la succession = stabilité de l'emploi et protéger le travailleur du recours abusif l'employeur à ce type de contrats
- Par raisonnement justifié que la limitation ne s'applique pas en cas de succession alternée de CDD et de contrats de remplacement
- Pas compatible avec articles 10 et 11 de la Constitution
- En attendant modification législative: juges doivent appliquer les règles relatives aux CDI

Intervention du législateur

- Nouvel article 11quater loi 3 juillet 1978 (loi du 20 mars 2023 - entrée en vigueur le 8 mai 2023)
 - Durée totale max. = 2 ans
 - Sauf interruption attribuable au travailleur
 - Succession alternée d'un ou plusieurs CDD et contrats pour un travail nettement défini et d'un ou plusieurs contrats de remplacement
 - Si un contrat de remplacement suit une succession de CDD / contrats pour un travail nettement défini justifiés (nature du travail ou motifs légitimes): pas pris en compte pour une seule fois
 - Durée totale max. de l'ensemble de la succession = 3 ans

Quid pour les successions en cours ?

- ▶ Le nouvel article 11quater s'applique aux contrats conclus à partir de l'entrée en vigueur de la loi (8 mai 2023)
- ▶ S'il y a une succession de contrats, dont un ou plusieurs ont été conclus avant l'entrée en vigueur de la loi, mais qu'après celle-ci, d'autres les succèdent, l'entièreté de la série de contrats successifs devra respecter les nouvelles règles



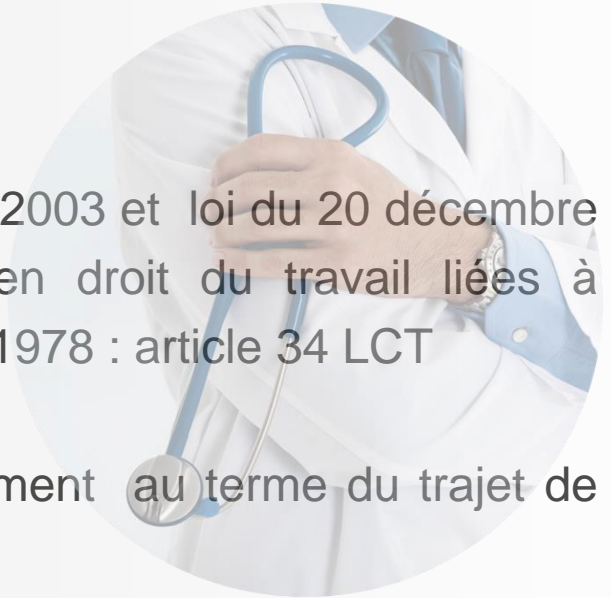


Force majeure médicale 2.0



Anciennes règles

- AR du 8 octobre 2016 modifiant l'AR du 28 mai 2003 et loi du 20 décembre 2016 portant sur des dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail modifiant la loi du 3 juillet 1978 : article 34 LCT
- Rupture pour force majeure médicale : uniquement au terme du trajet de réintégration
- Pas d'atteinte au droit de mettre fin au contrat moyennant un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.



Nouvelles règles

- ▶ Nouvelles règles concernant le nouveau trajet de réintégration en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2022
 - Arrêté royal du 11 septembre 2022 modifiant le Code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail
- ▶ Nouvelles règles concernant la force majeure médicale en vigueur depuis le 28 novembre 2022
 - Arrêté royal du 11 septembre 2022 modifiant le Code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail (nouvelles dispositions dans le CBET)
 - Loi du 30 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail (modifie article 34 LCT)
- ▶ **Procédure distincte du trajet de réintégration** (qui lui vise le retour au travail des travailleurs en incapacité)

Force majeure médicale 2.0

Départ de la procédure	
Condition	<p>9 mois d'incapacité de travail ininterrompue (reprise du travail de < 14 jours ne compte pas)</p> <p>Pas de trajet de réintégration en cours</p>
Initiative	<p>Travailleur</p> <p>Employeur</p>
Comment ?	<p>Par lettre recommandée à l'autre partie et au CP-MT, qui contient l'intention de déterminer s'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu</p> <p>Si initiative de l'employeur : indiquer que le travailleur a droit (1) d'être assisté par la DS, et (2) de demander au CP-MT d'examiner les possibilités d'autre travail / de travail adapté</p>

Force majeure médicale 2.0

Procédure	
Examen	Du travailleur (et si nécessaire du poste de travail) par le CP-MT au plus tôt 10 jours calendrier après la réception de la demande par l'employeur ou le travailleur
Décision	Dans les 3 mois suivant la réception de la demande par l'employeur ou le travailleur
Examen des possibilités d'autre travail / de travail adapté	Le travailleur peut faire une telle demande à différents moments : <ul style="list-style-type: none">- Directement à l'entame de la procédure;- Dans les 7 jours calendrier après réception de la décision d'inaptitude définitive au travail convenu
Délai de recours	21 jours calendrier

Force majeure médicale 2.0

Force majeure médicale	
Condition n° 1	Travailleur définitivement inapte au travail convenu (après délai de recours écoulé / après procédure de recours)
Condition n° 2	<p>(1) Travailleur n'a pas demandé d'examiner les possibilités d'autre travail / de travail adapté</p> <p>OU</p> <p>(2) Travailleur n'a pas demandé d'examiner les possibilités d'autre travail / de travail adapté:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ L'employeur a préparé un rapport justifiant que ceci est techniquement ou objectivement impossible✓ L'employeur a élaboré un plan de réintégration et le travailleur l'a refusé

Obligation en matière de reclassement ?

- ▶ Loi-programme du 26 décembre 2022
 - Modifie la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs
 - Pas encore en vigueur – Adoption d'un AR encore requise
- ▶ Jusqu'à présent : **Programme d'outplacement spécifique** si la rupture pour cause de force majeure médicale est constatée par l'employeur
 - Valeur de 1.800 EUR (hors TVA) – enveloppe de 30 heures
 - **SERA SUPPRIMÉ**
- ▶ Bientôt : Si l'employeur invoque la force majeure médicale, il doit, dans les 15 jours suivant la fin du contrat :
 - faire une notification à l'INAMI
 - verser une **contribution de 1.800 EUR au Fonds Retour Au Travail**
 - Nouvelle sanction prévue au Code pénal social (niveau 2)
- ▶ Autre mesure : Prime de reprise du travail
 - L'employeur reçoit 1.000 EUR s'il réintègre effectivement un travailleur en incapacité de travail de longue durée





Calcul de l'indemnité compensatoire de préavis en cas de réduction (temporaire) des prestations de travail



Position antérieure



- Article 39 §1 LCT : « Rémunération en cours »
 - = rémunération à laquelle le travailleur a droit au moment de la rupture du contrat de travail

- Notion de « rémunération en cours » telle que développée par la jurisprudence en cas de réduction des prestations de travail :
 - Occupation “classique” à temps partiel : rémunération effective à temps partiel

 - Crédit-temps/suspension de carrière: rémunération effective à *temps partiel* (mais ! : jurisprudence minoritaire contraire)

 - Congé parental ou pour soins palliatifs : rémunération fictive à *temps plein*

- Travail adapté (article 31/1 de la loi relative aux contrats de travail)

Loi du 7 octobre 2022

- ▶ **Nouvel article 39 §2/1 de la LCT**
 - Modifié par la loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés
 - Entré en vigueur le 10 novembre 2022

- ▶ Nouvelle règle: si une rupture de contrat de travail par l'employeur a lieu pendant une période de réduction de prestations liée à la prise d'un crédit-temps/d'un congé thématique, et que cette réduction n'a pas été prévue pour une durée indéterminée, il faudra désormais se baser, pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, sur la rémunération que percevrait le travailleur en vertu de son contrat de travail si il/elle n'avait pas réduit ses prestations de travail, autrement dit, en principe, la « **rémunération fictive à temps plein** ».

- ▶ Vaut aussi pour l'indemnité de protection éventuelle

Résumé

	Avant la loi du 7 octobre 2022	Après la loi du 7 octobre 2022
Congé parental	Rémunération sans réduction	Rémunération sans réduction
Congé pour soins palliatifs	Rémunération sans réduction	Rémunération sans réduction
Congé pour assistance médicale	Rémunération réduite	Rémunération sans réduction
Congé pour aidant proche	Rémunération réduite	Rémunération sans réduction
Crédit-temps avec motif autre que pour prendre soins de son enfant de moins de 8 ans	Rémunération réduite	Rémunération sans réduction
Crédit-temps avec motif soins à son enfant de moins de 8 ans	Controverse : → Rémunération réduite selon la Cour constitutionnelle → Rémunération sans réduction suite à l'arrêt du 22 juin 2020 de la Cour de cassation?	Rémunération sans réduction
Crédit-temps emplois de fin de carrière	Rémunération réduite	- Si durée indéterminée → Rémunération réduite - Si durée déterminée → Rémunération sans réduction

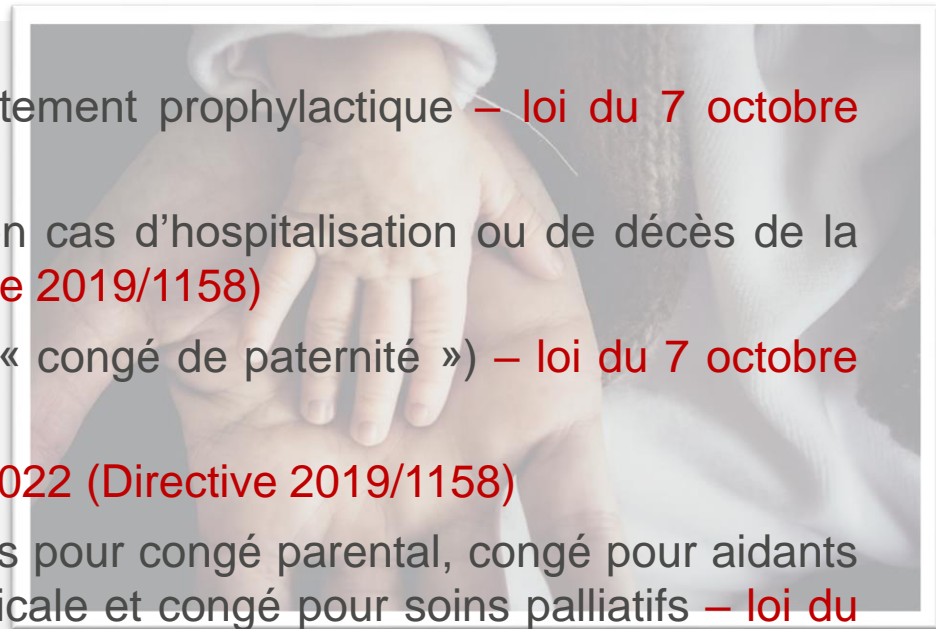


Nouvelles protections contre le licenciement



Protections mises à jour

- Congé de maternité et congé d'allaitement prophylactique – loi du 7 octobre 2022 (Directive 2019/1158)
- Conversion du congé de maternité en cas d'hospitalisation ou de décès de la mère – loi du 7 octobre 2022 (Directive 2019/1158)
- Congé de naissance (anciennement « congé de paternité ») – loi du 7 octobre 2022 (Directive 2019/1158)
- Congé d'adoption – loi du 7 octobre 2022 (Directive 2019/1158)
- Interruption de carrière et crédit-temps pour congé parental, congé pour aidants proches, congé pour assistance médicale et congé pour soins palliatifs – loi du 7 octobre 2022 (Directive 2019/1158)
- Action protégée par la loi en cas de violence ou harcèlement moral au travail **non lié** à un critère protégé par une des 3 lois anti-discrimination – loi du 7 avril 2023 et arrêté royal du 1^{er} mai 2023
- Action protégée par la loi en cas de violence ou harcèlement moral au travail **lié** à un critère protégé par une des 3 lois anti-discrimination **ou** harcèlement sexuel au travail – loi du 7 avril 2023 et arrêté royal du 1^{er} mai 2023



Nouvelles formes de protection

- ▶ Congé d'aidant – loi du 7 octobre 2022 (Directive 2019/1158)
- ▶ Exercice du droit de demander une formule souple de travail – loi du 7 octobre 2022 (Directive 2019/1158) et CCT n° 162
- ▶ Exercice des différents droits introduits par la loi du 7 octobre 2022 (Directive 2019/1152)
- ▶ Exercice du droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres – loi du 7 octobre 2022 (Directive 2019/1152) et CCT n° 161
- ▶ Protection du lanceur d'alerte – loi du 28 novembre 2022

Protections mises à jour

- ▶ **Uniformisation** indemnités de protection (6 mois)
 - Congé de naissance
 - Congé d'adoption
- ▶ Protection contre le licenciement en cas d'interruption de carrière
 - Si elle n'a pas pris cours, quand même un mois de protection après la **demande**
 - “**motifs étrangers** à la suspension ou la réduction des prestations de travail” remplace “motifs graves” ou “motifs suffisants”
- ▶ Période de protection en cas de **congé de naissance** étendue
 - A partir de la notification à l'employeur
 - Au plus tard au début du congé de naissance
 - Fin : 5 mois à partir de la date de la naissance



Protections mises à jour



➤ Assimilation des actes préparatoires au licenciement

- Licenciement qui intervient après la période de protection, mais pour lequel des actes préparatoires ont lieu pendant la période de protection
 - Ex. : prendre la décision de licenciement
 - Ex. : rechercher et assurer le remplacement définitif du travailleur concerné, par exemple en publiant une offre d'emploi pour un emploi à durée indéterminée

➤ Charge de la preuve

- En cas de licenciement pendant la période de protection / licenciement assimilé : employeur doit prouver le motif du licenciement

➤ Non-renouvellement d'un contrat temporaire (CDD/intérim)

- L'utilisateur du travail intérimaire est considéré comme l'employeur
- Présomption réfragable
- Indemnité forfaitaire inférieure (3 mois)

Nouvelles formes de protection - Conditions de travail plus prévisibles et plus sûres

CCT 161

- Contre le traitement défavorable (sauf pour des motifs étrangers)
 - Par exemple, le non-renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée
 - Sanction : 2 à 3 mois de rémunération

- Contre le licenciement et toute mesure préparatoire (sauf pour des motifs étrangers)
 - Sauf pour des motifs étrangers
 - Sanction : 4 à 6 mois de rémunération

- Preuve
 - Travailleur doit prouver des faits permettant de présumer un lien avec l'exercice des droits
 - Si preuve rapportée : employeur doit prouver l'absence de lien

- Période de protection :
 - Prend cours à partir de la demande écrite
 - Cesse 2 mois après début d'exercice du droit / refus

- Non-cumul



Nouvelles formes de protection - Conditions de travail plus prévisibles et plus sûres

Loi 7 octobre 2022 (dir. 2019/1152)

- ▶ Pour le travailleur qui introduit une plainte ou entame une procédure
- ▶ Protection contre:
 - le traitement défavorable
 - le licenciement et toute mesure préparatoire
- ▶ Indemnité forfaitaire de 6 mois
- ▶ Non-cumul



Nouvelles formes de protection - Formule plus souple de travail pour soins

- A l'issue de la période de formule souple, droit de retrouver ses modalités de travail de départ

- CCT 162 – Protection :
 - Contre le traitement défavorable
 - Par ex. non-renouvellement CDD
 - Sanction : 2 à 3 mois de rémunération
 - Contre licenciement et toute mesure préparatoire
 - Sanction : 4 à 6 mois de rémunération
 - Période de protection : 2 mois
 - Cumul ?

- Loi – Protection :
 - Contre le licenciement et toute mesure préparatoire
 - Sanction : 6 mois de rémunération



	Période de protection		Protection contre			Licenciement possible pour des "motifs étrangers"?	Indemnité
	Début	Fin	Mesures défavorables	Actes préparatoires au licenciement	Non-renouvellement d'un contrat temporaire		
Congé de naissance	Notification à l'employeur de la prise du congé (et max. le 1 ^{er} jour du congé)	5 mois après la naissance	NON	OUI	OUI	OUI	3 mois (non-renouvellement) / 6 mois (licenciement)
Congé de maternité / Conversion du congé de maternité	Information de la grossesse / Notification à l'employeur de la conversion du congé de maternité	1 mois après la fin du congé postnatal / 1 mois après la fin du congé	NON	OUI	OUI	OUI	3 mois (non-renouvellement) / 6 mois (licenciement)
Congé d'aidant	Notification à l'employeur de la prise du congé (et max. le 1 ^{er} jour du congé)	1 mois après la fin du congé	NON	OUI	NON	OUI	6 mois
Congé d'adoption	2 mois avant la prise du congé	1 mois après la fin du congé	NON	NON	OUI	OUI	3 mois (non-renouvellement) / 6 mois (licenciement)
Congé parental d'accueil	2 mois avant la prise du congé	1 mois après la fin du congé	NON	NON	NON	OUI	3 mois
Congé pour soins	Notification à l'employeur de la prise du congé	3 mois après la fin du congé	NON	OUI	NON	OUI	6 mois
Interruption de carrière	Jour de l'accord ou jour de la demande	3 mois après la fin du congé ou 1 mois après la date de début demandée	NON	OUI	NON	OUI	6 mois
Formule souple de travail (CCT 162)	Notification à l'employeur	2 mois après la fin de la formule souple ou 2 mois après le refus ou 2 mois après la date de début demandée (y compris report)	OUI	OUI	OUI	OUI	2-3 mois (mesure défavorable) / 4-6 mois (licenciement)
Conditions de travail plus prévisibles / sûres (CCT 161)	Notification à l'employeur	2 mois après le début de l'exercice ou 2 mois après le refus ou 2 mois après la date de début demandée (y compris report)	OUI	OUI	OUI	OUI	2-3 mois (mesure défavorable) / 4-6 mois (licenciement)

Nouvelles formes de protection - Protection des lanceurs d'alerte



- **Conditions** cumulatives de protection :
 - La personne avait des motifs raisonnables de croire que les informations signalées sur les violations étaient véridiques au moment du signalement et que ces informations entraient dans le champ d'application de la présente loi (cf. critère loi)
 - La personne a effectué un signalement soit interne soit externe, ou une divulgation publique conformément à la loi
 - Évaluation par rapport à une personne dans une situation similaire/connaissances comparables
 - Pas de perte de protection simplement parce que le signalement effectué de bonne foi s'est avéré inexact ou infondé

- Protection identique des **facilitateurs**, des **tiers** et des **entités légales** liées au lanceur d'alerte s'ils avaient des motifs raisonnables de croire que l'auteur de signalement tombait dans le champ de protection de la loi

- Interdiction de toute forme de **représailles** (y compris les menaces et les tentatives)

Nouvelles formes de protection - Protection des lanceurs d'alerte

- ▶ Existence d'une **procédure extra-judiciaire** de plainte auprès du Coordinateur Fédéral : échanges écrits entre le coordinateur fédéral et l'auteur présumé de la mesure de représailles
- ▶ Compétence du **Tribunal du travail**
- ▶ **Mesures provisoires** possibles pour le Président du Tribunal du travail (action comme en référé)
- ▶ **Durée** de la protection : illimitée après signalement/divulgation
- ▶ **Renversement de la charge de la preuve** :
 - Tant dans les procédures devant le coordinateur fédéral que dans les procédures devant le Tribunal du travail
 - Si l'auteur du signalement/de la divulgation établit qu'il a effectué un signalement/une divulgation et qu'il a subi un préjudice, il est présumé que le préjudice a été causé en représailles au signalement ou à la divulgation publique
 - Alors, il incombe à la personne qui a pris la mesure préjudiciable d'établir que cette mesure était fondée sur des motifs dûment justifiés

Nouvelles formes de protection - Protection des lanceurs d'alerte

➤ Indemnisation spécifique :

- Indemnité forfaitaire entre 18 et 26 semaines de rémunération (non cumulable CCT 109)
- Non-salarié : prouver le préjudice réel

➤ Mécanismes spécifiques pour le **secteur financier** :

- Indemnisation forfaitaire de 6 mois ou préjudice réel (à charge de le prouver)
- Possibilité de demander la réintégration ou le rétablissement des conditions initiales de travail en cas de licenciement/modification unilatérale de la fonction
- Procédure :



- **Immunité de responsabilité** en cas de signalement/divulgence respectant les conditions de la loi : amendements loi sur les contrats de travail et le code de droit économique



Cumul des indemnités



Cumul des indemnités

Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable / Indemnité pour discrimination

- ▶ Art. 9, § 3 CCT n° 109 : « *L'indemnisation **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. »*
- ▶ La plupart des juridictions confirment l'absence de cumul entre indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et indemnité pour discrimination
- ▶ Cependant, quelques décisions en sens contraire
 - C. trav. Bruxelles, 12 avril 2021 (pas de motivation justifiant le cumul)
 - C. trav. Mons, 23 septembre 2022

Cumul des indemnités

Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable /
Indemnité pour discrimination



- C. trav. Mons, 23 septembre 2022
 - Hiérarchie de sources de droit en droit du travail
 - CCT 109 ne peut pas déroger à la loi
 - Cass. 20 février 2012 : cumul de deux indemnités possible si:
 - 2 objectifs distincts
 - Ne compense pas le même dommage

Cumul des indemnités

Indemnités pour discrimination

➤ T. trav. Anvers 29 septembre 2020

- Entreprise pharmaceutique – poste vacant de Research & Development Assistent
 - Profil scientifique
 - Assister les Product Managers dans leurs activités scientifiques (y compris la rédaction de rapports techniques, l'organisation de journées d'étude, etc.)
- Candidate au poste
 - Doctorat en bio-ingénierie
 - Déficience auditive et enceinte au moment de l'interview
- Procédure de recrutement
 - « *La surdité est un problème* »
 - Emploi administratif temporaire – refusé
 - N'a pas été retenue pour la fonction



Cumul des indemnités

Indemnités pour discrimination



Discrimination directe
fondée sur le **handicap**
au cours de la
**procédure de
candidature**
(Loi générale anti-
discrimination)



Discrimination directe
fondée sur le **handicap**
lors de la décision de
non-engagement
(Loi générale anti-
discrimination)



Discrimination directe
fondée sur le **sexe / la
grossesse**
(Loi genre)

Cumul des indemnités

Indemnités pour discrimination – Décision Trib. trav.

➤ Handicap – au cours de la procédure de recrutement

- Déficience auditive = « handicap »
- Elle seule a reçu une offre pour une affectation temporaire (emploi administratif)
- Une interview
- L'entreprise n'a jamais répondu à son e-mail contenant des informations sur la façon de gérer sa surdité
- L'entreprise n'a jamais analysé sérieusement l'impact réel de la surdité sur la collaboration

➤ Handicap – décision de non-engagement

- Profil scientifique (✓)
- Principalement des tâches rédactionnelles (✓)
- Pas d'exigence professionnelle essentielle et déterminante de ne pas avoir de déficience auditive

➤ Sexe/grossesse

- Communications de l'entreprise : « *n'est pas immédiatement opérationnelle en raison de sa grossesse* »

Cumul des indemnités

Indemnités pour discrimination – Décision Trib. trav.

- Triple discrimination
 - **Cumul des trois indemnités y relatives**
 - Pas exclu dans la législation anti-discrimination belge ni européenne
 - Exclure le cumul serait en soi discriminatoire
 - La victime d'une discrimination multiple serait traitée à tort de la même manière que la victime d'une discrimination fondée sur un seul critère protégé
 - Entreprise condamnée à payer **18 mois de rémunération** à la candidate
- ➔ Durcissement de la jurisprudence en matière de discrimination : **première occurrence** d'un cumul de (trois) indemnités fondées sur la législation anti-discrimination



Cumul des indemnités

Indemnités pour discrimination



- ▶ Recours introduit par l'employeur
- ▶ Jugement partiellement réformé : C. trav. Anvers 28 juin 2021
 - Non pas trois, mais **deux** indemnités
 - Une indemnité unique pour discrimination fondée sur le handicap au cours de la procédure de recrutement et de par la décision de non-engagement
 - Interdépendance ; pas de dommage distinct
 - Caractère proportionné et raisonnable de l'indemnité
 - Sinon, effet contre-productif
 - En revanche, cumul des indemnités fondées sur des critères différents, à savoir le handicap et le sexe
 - La loi anti-discrimination et la loi genre sont des législations distinctes
 - Pas d'interdiction de cumul
 - Dommage distinct : forme différente d'atteinte à l'intégrité (préjudice moral)

Cumul des indemnités

Indemnité pour discrimination / Protection de la maternité

➤ C. trav. Bruxelles 25 janvier 2022

- Cumul de l'indemnité pour discrimination fondée sur le sexe avec **l'indemnité de protection de la maternité**
- Licenciement d'une employée enceinte pour « raisons économiques »
- En première instance, les deux indemnités ont été accordées
- Réformé en appel :
 - L'indemnité de protection de la maternité est accordée en raison de l'absence de preuve d'un motif économique.
 - L'indemnité pour discrimination n'est pas accordée car pas de dommage distinct (déjà suffisamment couvert par l'indemnité de protection)





Henri-François Lenaerts

Avocat - Partner

T +32 2 761 47 42

hf.lenaerts@claeysengels.be

www.claeysengels.be

Sarah Cluydts

Avocat - Senior Associate

T +32 2 761 47 42

sarah.cluydts@claeysengels.be

www.claeysengels.be

Partners with you ●