

# Dix minutes d'actualité socio- juridiques



**Jean-Paul Lacomble**

24 janvier 2020

La Libérons Program Social HR Law  
Claeys & Engels

1

## Plan de l'exposé

- Temps de garde : arrêt des pompiers de Nivelles
- Cumul congé thématique et heures complémentaires / supplémentaires
- CT Liège du 21 octobre 2019 : discrimination fondée sur l'âge
- Cassation du 16 septembre 2019 : remboursement rémunération payée indûment
- TT Liège du 11 octobre 2019 : vice de consentement d'une convention de démission



La Libérons Program Social HR Law  
Claeys & Engels

2

## Temps de garde

- Rappel : notion de « durée du travail »
  - « *Le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur* » (loi de 1971)
  - Pas identique au temps passé à travailler
  - Pas nécessairement tout le temps de présence dans l'entreprise
- Problématiques
  - Temps de douche / de vestiaire
  - Temps de garde
  - Pauses
- Au sens de la directive européenne
  - « *toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales* »



3

## Temps de garde

- Arrêt des pompiers de Nivelles : faits
  - Pompiers réservistes de la Ville de Nivelles se tiennent à disposition pour le travail pendant une semaine sur quatre, les soirs et le week-end
  - Rémunération: uniquement pour le temps passé en service actif
  - Temps de garde = période d'astreinte non rémunérée
    - Doivent rester joignables
    - Doivent se présenter, si nécessaire, aussitôt que possible et dans un délai n'excédant pas huit minutes dans des conditions normales
  - Jugement du 23 mars 2012 du tribunal du travail de Nivelles : donne raison aux travailleurs
  - Appel de la Ville de Nivelles devant la CT Bruxelles : décide de poser une question préjudicielle à la CJUE



4

## Temps de garde

### ■ Enseignements de la décision de la CJUE du 21 février 2018 : temps de travail

- « *il convient d'interpréter la notion de « temps de travail », prévue à l'article 2 de la directive 2003/88, dans le sens qu'elle s'applique à une situation dans laquelle un travailleur se trouve contraint de passer la période de garde à son domicile, de s'y tenir à la disposition de son employeur et de pouvoir rejoindre son lieu de travail dans un délai de 8 minutes »*



5

## Temps de garde

### ■ Enseignements de la décision de la CJUE du 21 février 2018 : rémunération

*« il y a lieu de rappeler, ainsi que le relève la juridiction de renvoi, qu'il est constant que la directive 2003/88 **ne règle pas la question de la rémunération** des travailleurs, cet aspect échappant [...] à la compétence de l'Union*

*Partant, si les États membres sont habilités à fixer la rémunération des travailleurs tombant dans le champ d'application de la directive 2003/88 en fonction de la définition des notions de « temps de travail » et de « période de repos », figurant à l'article 2 de cette directive, ils ne sont pas contraints de le faire.*

*Ainsi, les États membres peuvent prévoir, dans leur droit national, que la rémunération d'un travailleur en « temps de travail » diverge de celle d'un travailleur en « période de repos » et cela même au point de n'accorder aucune rémunération durant ce dernier type de période »*



6

## Temps de garde

### ■ Arrêt de la CT de Bruxelles du 20 janvier 2020

- Gardes à domicile = temps de travail
- Rémunération
  - Pas à 100%
  - 0,71 EUR (indexé) / heure
  - Application d'un article du statut pécuniaire établi pour les membres du personnel de Nivelles
    - Remarque: dans une décision pour un pompier volontaire (fin décembre), la CT de Mons a estimé que la Ville de Beaumont devait payer 100% de la rémunération

## Congés thématiques / heures supplémentaires

### ■ Janvier 2019

- Modification par l'ONEm de son interprétation concernant le respect de la réglementation du travail pour les travailleurs en crédit-temps ou en congé thématique
- Impossibilité pour le travailleur de prêter des heures supplémentaires ou complémentaires

### ■ Décembre 2019

- L'ONEm est revenu sur sa position (pression FEB)
- Travailleur peut maintenant prêter des heures supplémentaires ou complémentaires s'il le fait dans le cadre des dispositions légales prévues et si les conditions suivantes sont respectées simultanément :
  - Heures prestées à la demande de l'employeur
  - Heures récupérées pendant la période prévue légalement à cet effet, ainsi que pendant la période d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de congé thématique
  - La prestation de ces heures n'a pas lieu systématiquement, mais à titre exceptionnel

## CT Liège du 21 octobre 2019 : discrimination fondée sur l'âge

### ■ Clause imposée à tous les médecins

- Coopération entre un médecin actif en médecin aigüe et un hôpital prend fin de plein droit lors du 65ème anniversaire du médecin
- Pas discriminatoire car
  - Justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes
  - But poursuivi (sécurité des patients) : légitime
  - Critère objectif et approprié
  - Moyens de réaliser ce but : appropriés et nécessaires

## CT Liège du 21 octobre 2019 : discrimination fondée sur l'âge

### ■ Par contre

- Pratique constante de l'hôpital consistant à octroyer un nouvel accord de collaboration à tous les médecins de plus de 65 ans qui en avaient fait la demande, sauf le demandeur
- Présomption de discrimination sur base de l'âge en défaveur du médecin concerné et il appartient à l'hôpital de renverser cette présomption
  - Aucun des trois arguments avancés par l'hôpital (continuité des soins médicaux, garantie d'une rotation suffisante au sein du cadre médical et une pyramide des âges équilibrée, et la garantie d'une médecine de qualité) ne convainc la Cour dans le cas d'espèce

- La Cour admet donc que le médecin qui s'est vu refuser son renouvellement a été victime de discrimination en raison de son âge.

## Cassation du 16 septembre 2019 : remboursement rémunération payée indûment

- Que doit rembourser le travailleur en cas de paiement indu d'une rémunération ? Rémunération brute ou nette ?
  - Rémunération nette
  - Précompte professionnel retenu
  - Mais pas les cotisations personnelles de sécurité sociale retenues (13,07%)

## TT Liège du 11 octobre 2019 : vice de consentement d'une convention de démission

- Monsieur M (vendeur) dans une grande surface
- Employeur surprend Monsieur M alors qu'il avait consommé des bières sur son lieu de travail
- Il est invité à aller dans le bureau avec sa sœur, un autre travailleur et le sous-gérant et il conclut ensuite une convention qui dispose:

*« Le 11/10/2017, je soussigné M. désire mettre fin à mon contrat d'un commun accord avec la société S qui m'emploie et ce à la date mentionnée ci-dessus à 15 h 00 et d'un commun accord aucune indemnité de rupture ne sera due de part et d'autre »*

## TT Liège du 11 octobre 2019 : vice de consentement d'une convention de démission

- ▣ Monsieur M soutient que l'employeur l'a menacé de licenciement pour motif grave et de dénoncer le vol s'il ne démissionnait pas
  
- ▣ Décision : consentement vicié car les circonstances de signature du document de rupture sont particulières:
  - Pas de convocation pour une audition
  - Compagne de Monsieur M est déléguée syndicale mais lettre démission signée sans délai de réflexion
  - Travailleur sous l'influence de l'alcool (pas capable de reprendre son véhicule)
  - Monsieur M était dans un état de fragilité psychologique
  
- ▣ Convention de démission est nulle et employeur considéré comme auteur de la rupture

