

Dix minutes d'actualités socio- juridiques

Jean-Paul Lacomble
24 septembre 2021

 in Labors Belgium Global HR Lawyers
Clays & Engels

Plan de l'exposé

- › Etat des lieux Covid
 - Télétravail
 - Vaccination
 - Chômage temporaire Covid
- › Chômage temporaire inondation
- › Arrêt CJUE du 15 juillet 2021 sur le port du voile
- › Arrêt de la Cour Constitutionnelle du 17 juin 2021: succession de contrats à durée déterminée et de contrats de remplacement
- › Accord salarial

 in Labors Belgium Global HR Lawyers
Clays & Engels

Etat des lieux Covid



 Van Leuven Belgium Global HR Lawyers
Claeys & Engels

Télétravail : situation actuelle

- ▶ Fin du télétravail fortement recommandé le 1^{er} septembre 2021
 - On supprime, pour toutes les régions, l'article relatif au télétravail recommandé
 - On garde, sans aucune modification, les dispositions relatives aux mesures à adopter pour prévenir la propagation du virus
 - Qui renvoient au *Guide générique en vue de lutter contre la propagation du COVID-19 au travail* qui prévoit, comme mesure potentielle, le recours au télétravail
 - Quid pour la région bruxelloise?
 - Réponse du Cabinet du Ministre-Président
 - Il s'agit plus ou moins d'un statu quo pour Bruxelles
 - Pour le télétravail, il n'est pas question de le rendre obligatoire mais uniquement de continuer à inciter les entreprises à le maintenir
- ▶ Télétravail à nouveau fortement recommandé en Province de Liège
 - Arrêté de police du gouverneur n'a pas encore été publié
 - Annonce du 20 septembre 2021

 Van Leuven Belgium Global HR Lawyers
Claeys & Engels

Questions liées à la vaccination

- › Aucune obligation à la vaccination
- › Les employeurs peuvent sensibiliser
 - Petit congé pour le travailleur qui se fait vacciner
- › Questions concernant le statut vaccinal du travailleur
 - Statut vaccinal fait partie des données de santé (= catégorie de données à caractère personnel)
 - Traitement des données de santé interdit par RGPD (sauf exceptions légales, consentement éclairé du travailleur)
- › Aucune disposition ne permet à l'employeur d'interdire l'accès au lieu de travail pour les travailleurs non vaccinés
- › Prudence avec le traitement préférentiel des travailleurs qui ont été vaccinés du point de vue des lois sur la vie privée et la discrimination
 - Position stricte du SPF ETC, APD et Unia

Chômage temporaire Covid

- › Fin du chômage temporaire pour force majeure corona le 30 septembre 2021 ?
 - Pré-accord dans la journée du 22 septembre pour que le chômage COVID soit prolongé jusqu'à la fin de l'année
 - Toujours pas d'accord officiel

Chômage temporaire inondation



Chômage temporaire inondations

- › A la suite des inondations des 14 et 15 juillet, exécution contrat travail impossible pour certains travailleurs
 - Concerne travailleurs ayant subi des pertes ou dégâts sévères étant dans l'impossibilité *de facto* d'aller travailler
 - Extension aux circonstances qui ne rendent pas directement le travail impossible (pertes ou dégâts sévères pour le travailleur qui doit donner la priorité au nettoyage, à la recherche d'un logement, à la réparation de son habitation, ...)
 - Chômage temporaire peut également être alterné
- › Prolongé jusqu'au 31 décembre 2021
- › L'employeur doit
 - Envoyer une communication électronique à l'ONEM
 - Dans la rubrique remarques, reprendre une description concrète des circonstances
 - Si déclaration déjà acceptée précédemment, introduction d'une nouvelle déclaration pour prolongation

Arrêt CJUE du 15 juillet 2021 sur le port du voile

Un code vestimentaire neutre



Faits et jurisprudence antérieure

► Faits

- Affaire IX c. WABE : politique de neutralité d'application dans une crèche afin de garantir le développement libre et personnel des enfants pour les travailleurs en contact avec les parents et enfants
- Affaire MH c. MJ : insertion d'une politique de neutralité dans un grand magasin en vue de prévenir les conflits entre travailleurs attribuables aux différentes religions et cultures ; demande à la travailleuse de se présenter sur le lieu de travail sans signes ostentatoires de grande taille

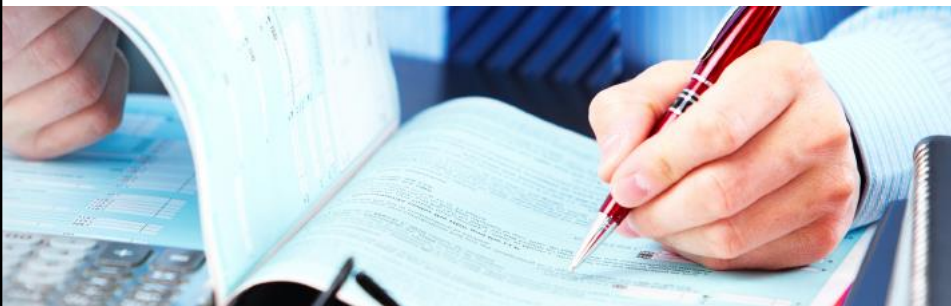
► Confirmation de la jurisprudence antérieure

- Politique de neutralité ne constitue pas une discrimination directe si
 - Politique s'applique indifféremment pour toutes les manifestations de conviction politique, religieuse ou philosophique
 - Tous les travailleurs de l'entreprise sont traités de la même manière
- Politique de neutralité à l'égard des clients peut être considérée comme objectif légitime si seuls les travailleurs en contact avec les clients sont concernés

Nouveaux affinements

- ▶ Volonté de mener une politique de neutralité de l'employeur n'est pas suffisante pour justifier une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou la conviction → 3 conditions doivent être remplies
 1. Un **besoin véritable** doit être démontré par l'employeur
 - Droits et attentes légitimes des clients ou usagers
 - Prévention de conflits sociaux peut constituer un besoin véritable de l'employeur
 - Employeur doit apporter la preuve que sans l'introduction d'une politique de neutralité, il serait porté atteinte à sa liberté d'entreprise, car il subirait des conséquences défavorables compte tenu de la nature ou du contexte de ses activités
 2. Le code vestimentaire doit être apte à assurer la bonne application de la politique de neutralité: politique doit être poursuivie de manière cohérente et systématique
 3. Le code vestimentaire ne peut pas aller plus loin que ce qui est strictement nécessaire en comparaison avec les conséquences défavorables que l'employeur cherche à éviter
- Tout signe, même de petite taille, compromet la cohérence de la politique de neutralité : il n'est pas possible de limiter l'interdiction aux signes ostentatoires de grande taille

Arrêt Cour Constitutionnelle 17 juin 2021: succession de contrats à durée déterminée et de remplacement



Contexte

- › Réglementation des CDD successifs et contrats de remplacements successifs dans la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978
 - Art. 10 LCT (CDD) : « Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont **censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée**, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes. »
 - Art. 11ter, §1, al. 5 (remplacement) : « A défaut d'écrit ou en cas de dépassement de la période de deux ans prévue aux alinéas 3 et 4, le contrat est **soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée**. »
- › Quid CDD et contrats de remplacement successifs ?
- › Jurisprudence antérieure
 - Interprétation stricte → absence d'interdiction de faire suivre successivement des CDD dont la durée ne dépasse pas 2 ans et des contrats de remplacement dont la durée ne dépasse pas 2 ans
- › Egalement la position du SPF Emploi
- › CT Liège, div. Neufchâteau, 27 novembre 2019 : cette interprétation stricte va à l'encontre de l'objectif de protection des travailleurs

Arrêt de la Cour Constitutionnelle

- › Faits
 - Travailleur occupé depuis le 5 février 2001 sur la base d'une succession de contrats à durée déterminée et de remplacement
 - Licencié le 5 octobre 2017, paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la période à courir jusqu'à l'échéance du CDD en cours
 - Travailleur conteste le montant de l'indemnité : estime qu'il preste depuis le 5 février 2001 dans le cadre d'un CDI
 - Trib. trav. Gand, div. Bruges : demande du travailleur non fondée
 - Cour du travail de Gand, div. Bruges :
 - Pas de raison légitime pour conclure des CDD successifs
 - Reconnaît l'interprétation stricte des articles 10 et 11ter de la LCT
 - Question de la compatibilité avec les articles 10 et 11 de la Constitution (égalité et non-discrimination)
 - Question préjudicielle à la Cour Constitutionnelle

Arrêt de la Cour Constitutionnelle

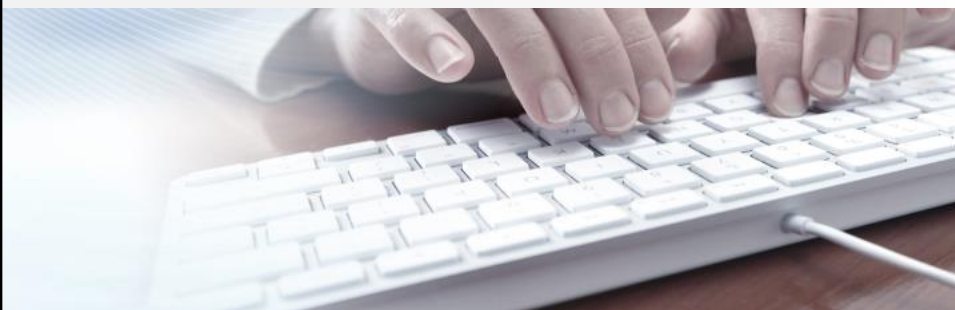
› Décision

- Articles 10 et 11ter ne sont pas compatibles avec les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'ils ne s'appliquent pas en cas de succession de contrats à durée déterminée et de remplacement
- Invite le législateur à déterminer les conditions et exceptions relatives à la stabilité d'emploi d'un travailleur occupé pendant plus de 2 ans dans ce cadre
- Dans l'intervalle, le juge a quo doit appliquer les règles relatives aux contrats à durée indéterminée aux travailleurs dans une telle situation

› Conclusion

- Décision qui met un terme à la jurisprudence antérieure
- Les cours et tribunaux doivent appliquer les enseignement de cet arrêt: les règles relatives aux CDI seront applicables aux travailleurs engagés pendant plus de 2 ans dans le cadre de CDD et de contrats de remplacement successifs
- Attente d'une intervention du législateur

Accord social 2021/2022



Confirmation du pré-accord

- › Projet d'accord interprofessionnel en date du 8 juin
 - Devait faire l'objet de textes légaux
- › Marge salariale : confirmée par AR du 30 juillet 2021 (0,4%)
- › Augmentation du RMMMG
 - CCT 43/15 et 50/4
- › Heures supplémentaires (ordinaires ou de relance)
 - Approbation d'un avant projet de loi en Conseil des ministres le 20 juillet 2021 – en attente d'un texte définitif
- › Arrêté royal en vigueur le 1^{er} août introduit la prime CORONA
 - Peut aller jusqu'à 500 EUR nets (en plus de la marge maximale de 0,4%)
 - Attribuée sous la forme d'un chèque valable jusqu'au 31 décembre 2022
 - Peut être accordée jusqu'au 31 décembre 2021
 - Contribution patronale de 16,5% due

Contact

Jean-Paul Lacomble

Avocat Associé

T +32 4 229 80 20

Jp.lacomble@claeysengels.be

www.claeysengels.be

