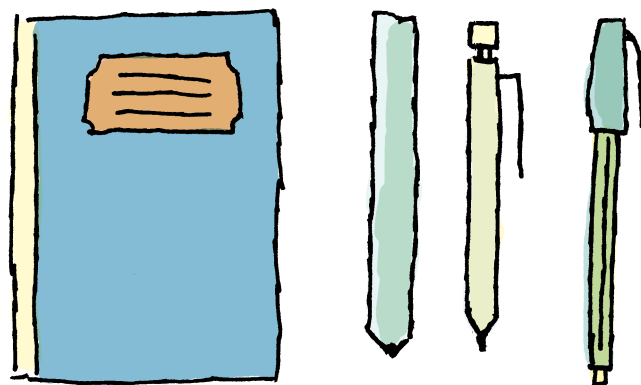


# **EBP – Congrès de la Fonction Publique**

## **Actualités jurisprudentielles 2022-2023**



**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social, dans le secteur privé et le secteur public. Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Les domaines d'expertise de Sotra englobent toutes les branches du droit du travail, du droit de la sécurité sociale et de la fiscalité des travailleurs, dans le secteur privé et le secteur public.

Fondé par des spécialistes cumulant ensemble plusieurs dizaines d'années d'expérience dans ces matières, Sotra dispose actuellement de bureaux à Bruxelles et à Namur, afin d'offrir à ses clients un service de proximité et personnalisé.

Au-delà d'un fort ancrage belge, Sotra fait partie du réseau « ELLINT », un ensemble intégré de cabinets d'avocats européens, exclusivement spécialisés en droit du travail. ELLINT dispose actuellement de bureaux en France, Allemagne, Angleterre, Pays-Bas, Espagne, Italie, Belgique, Danemark, Finlande et Suisse.

Notre clientèle compte des start-ups, des PME et des grandes entreprises – belges et multinationales – mais également des administrations publiques et des cadres dirigeants.

## Présentation de l'oratrice

**Maureen DEGUELDRE**

Collaboratrice

[maureen.degueldre@sotra.be](mailto:maureen.degueldre@sotra.be)

+32 (0)81 39 17 34



Maureen Degueldre est titulaire d'un master en droit de l'ULg.

Elle est avocate au Barreau de Namur depuis 2016 et a rejoint Sotra en septembre 2018. Elle y pratique le droit social dans tous ses aspects, individuels et collectifs. Elle assiste cependant principalement des clients du secteur public. Elle est également l'avocate de référence du cabinet en matière disciplinaire et de règlement de travail (tous secteurs confondus).

Elle donne régulièrement des formations et des séminaires, notamment auprès de l'UVCW. Elle est l'auteur de plusieurs publications, dont le Guide pratique de Sotra sur le Régime disciplinaire des agents communaux et des CPAS et le Guide pratique de Sotra sur le licenciement dans le secteur public.

## Actualités sociales

*Maureen Degueldre*  
*Avocate*

## Jurisprudence

### Table des matières

1.	PROCÉDURE DISCIPLINAIRE – RESPECT DU RÈGLEMENT DE TRAVAIL – NULLITÉ DE LA SANCTION  Cour trav. Mons, 2 novembre 2021, R.G. n° 2020/AM/253, <a href="http://www.terralaboris.be">www.terralaboris.be</a> .
2.	PROCEDURE DISCIPLINAIRE – PRESCRIPTION – AUTORITÉS COMPÉTENTES MULTIPLES  C.E., 30 septembre 2022, n° 254.642.
3.	CONTRACTUEL – PROCEDURE DISCIPLINAIRE – INSULTES ENVERS UN ENFANT – AUDITION INFORMELLE – DÉLAI RAISONNABLE – MOTIVATIONS FORMELLE ET MATERIELLE  Cour trav. Liège (div. Liège), 23 novembre 2022, R.G. n° 2021/AL/484, <i>inédit</i> .
4.	PROCEDURE DISCIPLINAIRE – DROITS DE LA DEFENSE – FORME DES TEMOIGNAGES  C.E., 1 <sup>er</sup> avril 2022, n° 253.449.
5.	HARCÈLEMENT – DISCRIMINATION – SUCCESSION DE RAPPORTS NÉGATIFS – NON-RECONNAISSANCE D’UNE SITUATION D’HYPERCONFLIT  Cour trav. Bruxelles (4 <sup>e</sup> ch.), 6 avril 2022, R.G. n° 2019/AB/194, <i>inédit</i> .
6.	TEMPS DE TRAVAIL – GARDES RAPPELABLES – FACULTÉ D’EXERCER UNE AUTRE ACTIVITÉ – CARACTÈRE FACULTATIF DES INTERVENTIONS  C.J.U.E., 11 novembre 2021, C-214/20, <i>MG c. Dublin City Council</i> , <a href="http://www.curia.europa.eu">www.curia.europa.eu</a> .
7.	POUVOIRS LOCAUX WALLONS – LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE – DELEGATION DE COMPETENCE VERS LE COLLEGE – APPLICATION DE LA CCT N° 109 (NON)  C. trav. Mons, 18 janvier 2022, <i>J.T.T.</i> , 2022/8, pp. 132 et s.
8.	AVANTAGE EN NATURE – BASE DE CALCUL DES COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE – UTILISATION A DES FINS PRIVEES D’UN ORDINATEUR PORTABLE  Cour trav. Mons, 17 novembre 2021, R.G. n° 2020/AM/136, <i>inédit</i> .
9.	DISCRIMINATION SUR BASE D’UN HANDICAP – EXIGENCES PROFESSIONNELLES ESSENTIELLES ET DETERMINANTES – ETENDUE DES COMPETENCES DES JURIDICTIONS JUDICIAIRES  Cour trav. Liège (div. Liège), 26 septembre 2022, R.G. n° 2021/AL/475, <i>inédit</i> .
10.	INCAPACITE DE TRAVAIL – JUSTIFICATION – NON-RESPECT DU REGLEMENT DE TRAVAIL – ACTE EQUIPOLLENT A RUPTURE – INTENTION DE ROMPRE  Cour trav. Anvers (div. Anvers), 2 mars 2022, R.G. n° 2021/AA/178, <i>inédit</i> .

11.	<p>RGPD – RUPTURE POUR FORCE MAJEURE MEDICALE – DONNEES DE SANTE – COMMUNICATION AU PERSONNEL – PRINCIPES DE LICEITE ET DE MINIMISATION DES DONNEES</p> <p>Autorité de protection des données, 19 juillet 2022, décision n° 115/2022, <a href="http://www.autoriteprotectiondonnees.be">www.autoriteprotectiondonnees.be</a>.</p>
12.	<p>RGPD – E-MAIL GLOBAL A UNE MULTITUDE DE TRAVAILLEURS – PRINCIPES DE LICEITE ET DE SECURITE</p> <p>Autorité de protection des données, 1<sup>er</sup> juin 2022, décision n° 86/2022, <a href="http://www.autoriteprotectiondonnees.be">www.autoriteprotectiondonnees.be</a>.</p>

## 1. PROCÉDURE DISCIPLINAIRE – RESPECT DU RÈGLEMENT DE TRAVAIL – NULLITÉ DE LA SANCTION

Cour trav. Mons, 2 novembre 2021, R.G. n°2020/AM/253, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

### 1. Contexte

Un travailleur sous contrat de travail a une altercation avec l'un de ses supérieurs hiérarchiques. Il est entendu, le jour-même, à ce propos par son employeur, en présence d'un délégué syndical.

Le lendemain, l'employeur notifie au travailleur une mise à pied de trois jours, avec privation de rémunération, prenant effet au jour de l'incident.

Le travailleur sollicite l'annulation de cette sanction. Il estime que l'employeur n'a pas respecté la procédure disciplinaire prévue dans le règlement de travail.

### 2. Décision de la Cour du travail

La Cour du travail rappelle que le régime disciplinaire est soumis à un cadre légal spécifique. Le règlement de travail peut toutefois prévoir des formalités particulières au-delà des obligations légales.

En l'espèce, le règlement de travail prévoyait une formalité supplémentaire : la communication de la décision à la délégation syndicale avant sa mise en application.

L'employeur prétendait avoir respecté cette formalité, mettant en avant l'échange, qu'il avait eu avec le délégué qui avait défendu le travailleur, sur l'opportunité de maintenir la sanction.

La Cour relève cependant que la décision litigieuse indique que la sanction s'appliquait « avec effet immédiat après la réunion », soit avant sa notification au travailleur et à son délégué, et qu'en tout état de cause, celle-ci n'a pas été notifiée à l'autre syndicat composant la délégation.

Le non-respect de la procédure disciplinaire prévue dans le règlement de travail entraîne l'irrégularité de la sanction et, partant, son annulation. La Cour du travail constate que l'employeur a commis une faute et le condamne au paiement de dommages et intérêts équivalents aux trois jours de rémunération non payés.

#### Que retenir ?

**Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, l'employeur est tenu de respecter les formalités prévues dans le règlement de travail, à peine de nullité de la sanction. Nous ne pouvons dès lors qu'insister sur la nécessité de respecter scrupuleusement la procédure reprise dans le règlement de travail.**

**Les employeurs veilleront également, lors de la mise à jour de leur règlement de travail, à ne pas assortir la procédure disciplinaire de trop de contraintes formelles, au risque de rendre sa mise en œuvre (inutilement) laborieuse, voire dans certains cas impossible.**

## 2. PROCEDURE DISCIPLINAIRE – PRESCRIPTION – AUTORITÉS COMPÉTENTES MULTIPLES

**C.E., 30 septembre 2022, n° 254.642.**

### 1. Contexte

Le requérant est inspecteur au sein de la police fédérale. Le 8 septembre 2020, le parquet informe le haut-commissaire de police qu'un procès-verbal a été établi à l'encontre du requérant et lui transmet un résumé succinct des faits.

Le haut-commissaire constate son incompétence pour diligenter une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent du rôle linguistique néerlandophone. Il transmet de ce fait le dossier à une autorité disciplinaire supérieure.

Le 9 avril 2021, le requérant reçoit un rapport introductif portant une proposition de sanction de démission d'office, finalement suivie par l'autorité. Le requérant introduit un recours en suspension à l'encontre de cette sanction, en invoquant la prescription des poursuites disciplinaires.

### 2. Décision du Conseil d'État

Le régime disciplinaire de la police fédérale prévoit que la notification du rapport introductif à l'agent doit avoir lieu dans les six mois qui suivent la prise de connaissance ou la constatation des faits par l'autorité disciplinaire compétente. A défaut, aucune poursuite disciplinaire ne peut plus être intentée.

Le Conseil d'État signale, à cet égard, qu'il est sans importance que ce soit l'autorité disciplinaire ordinaire ou une autorité disciplinaire supérieure qui prenne connaissance des faits. Ces deux organes sont, en effet, des autorités disciplinaires compétentes.

En l'espèce, le Conseil d'État constate, d'une part, que le haut-commissaire de police est l'autorité disciplinaire ordinaire et, d'autre part, que le courrier du parquet lui a apporté une connaissance suffisamment précise et probante des faits.

La circonstance que le haut-commissaire ne disposait pas de connaissances linguistiques suffisantes au sens des lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative n'a pas d'incidence sur l'autorité disciplinaire désignée par le statut. Si le haut-commissaire était effectivement empêché d'exercer des poursuites disciplinaires, cela ne lui retire pas la qualité d'autorité disciplinaire.

Il en découle que l'autorité disciplinaire est réputée avoir acquis une connaissance suffisante des faits le 8 septembre 2020. Dès lors que le requérant a reçu le rapport introductif le 9 avril 2021, les poursuites disciplinaires sont prescrites. Le moyen est dès lors jugé sérieux.

#### **Que retenir ?**

**Lorsque le statut désigne plusieurs personnes/organes en qualité d'autorités disciplinaires, la prescription commence à courir à partir du moment où une de ces autorités acquiert une connaissance suffisamment précise et probante des faits. Le fait que la personne ainsi désignée n'ait pas les connaissances linguistiques requises pour diligenter effectivement la procédure n'a pas pour effet de lui faire perdre la qualité d'autorité disciplinaire.**



### **3. CONTRACTUEL - PROCEDURE DISCIPLINAIRE – INSULTES ENVERS UN ENFANT – AUDITION INFORMELLE – DÉLAI RAISONNABLE – MOTIVATIONS FORMELLE ET MATERIELLE**

**Cour trav. Liège (div. Liège), 23 novembre 2022, R.G. n° 2021/AL/484, inédit.**

#### **1. Contexte**

Le demandeur est occupé dans le cadre d'un contrat de travail en tant que chauffeur de bus au sein d'une commune. Lors d'une sortie scolaire, il injurie un enfant de « baraki de kermesse » et de « petit con ».

Le directeur général entend le travailleur dans le cadre d'une audition informelle.

Quelques jours plus tard, le collège communal décide de diligenter une procédure disciplinaire pour ces propos inadéquats et l'utilisation d'un GSM au volant. Le collège décide de lui infliger une amende équivalente à 4 heures de rémunération.

Le travailleur introduit un recours contre cette sanction disciplinaire devant les juridictions du travail, considérant que (1) son audition par le directeur général est irrégulière, (2) la procédure a violé le délai raisonnable et (3) la décision viole le principe de proportionnalité.

#### **2. Décision de la Cour du travail**

**En ce qui concerne l'irrégularité de l'audition**, la Cour considère qu'un entretien informel préalable ne vicie pas la procédure disciplinaire ultérieure. La décision du collège ne repose pas sur l'audition réalisée par le directeur général, mais sur l'audition qu'il a lui-même réalisée. Si l'audition informelle devait être considérée comme faisant partie de la procédure disciplinaire, la procédure a, en toute hypothèse, été reprise intégralement par le collège.

**En ce qui concerne le délai raisonnable**, la Cour considère que la durée de la procédure disciplinaire (4 mois) n'apparaît pas déraisonnable compte tenu des circonstances de l'espèce : la survenance du fait pendant les vacances scolaires, l'obligation pour le directeur général d'établir un rapport au collège, l'autorisation préalable du collège pour enclencher la procédure disciplinaire ainsi que la demande de report du travailleur.

**En ce qui concerne le principe de proportionnalité**, la Cour ne se prononce pas sur l'obligation de motiver formellement la sanction disciplinaire d'un contractuel au regard de la loi du 29 juillet 1991. En revanche, la Cour constate que le principe de proportionnalité suppose l'existence d'une motivation adéquate. Or, la décision de la commune ne précise pas les raisons pour lesquelles la commune a décidé d'infliger au travailleur une sanction disciplinaire et, en particulier, une amende. La décision mentionnait, en effet, uniquement que les membres du collège « ont débattu » sur le travail fourni par l'agent et le rapport de confiance entre les parties. En conséquence, la commune a violé le principe de proportionnalité.

La Cour confirme l'irrégularité de la sanction et condamne la commune au paiement de dommages et intérêts équivalents à la rémunération dont a été privé le travailleur.

### **Que retenir ?**

**Lorsqu'une autorité diligente une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent contractuel, elle doit respecter la procédure prévue dans le règlement de travail.**

**Si une sanction disciplinaire à l'égard d'un contractuel n'est, en principe, pas soumise à une obligation de motivation formelle, elle doit reposer sur une motivation matérielle. En cas de contestation, l'autorité pourra être amenée à devoir justifier (1) l'établissement des faits, (2) le caractère disciplinaire de ceux-ci ainsi que (3) le choix de la sanction. C'est pourquoi nous conseillons à l'autorité de motiver correctement sa décision sur ces trois éléments.**

#### 4. PROCEDURE DISCIPLINAIRE – DROITS DE LA DÉFENSE – FORME DES TEMOIGNAGES

C.E., 1<sup>er</sup> avril 2022, n° 253.449.

##### 1. Faits

Un agent communal est poursuivi disciplinairement pour avoir trop bu et avoir adopté un comportement agressif à l'occasion d'un *teambuilding*.

Le service d'audit interne rédige une note synthétisant les entretiens qu'il a eus avec les membres du personnel présents lors du *teambuilding*.

L'autorité disciplinaire décide d'infliger à l'agent une sanction de démission d'office.

L'agent estime que l'autorité a manqué à son devoir de minutie et a violé ses droits de la défense durant la procédure. Il sollicite, sur cette base, l'annulation de la décision devant le Conseil d'État.

##### 2. Décision du Conseil d'État

Les décisions disciplinaires doivent reposer sur une base factuelle solide et sur des faits établis avec la rigueur et la précision nécessaires. Selon le Conseil d'État, le principe de minutie implique que le dossier disciplinaire informe l'autorité disciplinaire de la manière la plus complète possible sur les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ceux-ci s'inscrivent.

En outre, le dossier disciplinaire doit permettre à l'agent de préparer utilement sa défense. Cela signifie que tout ce qui peut avoir une incidence sur la décision de l'autorité disciplinaire doit être soumis à la contradiction de l'agent.

Le Conseil d'État constate qu'en l'espèce, la décision disciplinaire repose essentiellement sur la note du service d'audit interne. Or, cette note ne contient pas toutes les déclarations des membres du personnel présents lors du *teambuilding*, mais uniquement un « fil conducteur commun ».

À cet égard, le souci de préserver l'anonymat des témoins afin d'éviter les représailles ne justifie pas l'absence de rapport, fût-ce anonyme.

Le Conseil d'État annule de ce fait la décision litigieuse.

##### Que retenir ?

**Le respect du principe de minutie et des droits de la défense impose que le dossier disciplinaire contienne tous les éléments susceptibles d'avoir une influence sur la décision de l'autorité disciplinaire. Les témoignages doivent dès lors faire l'objet d'un rapport écrit complet (le cas échéant anonymisé).**

## 5. HARCÈLEMENT – DISCRIMINATION – SUCCESSION DE RAPPORTS NÉGATIFS – NON-RECONNAISSANCE D'UNE SITUATION D'HYPERCONFLIT

Cour trav. Bruxelles, 6 avril 2022, R.G. n° 2019/AB/194, *inédit*.

### 1. Contexte

Le requérant travaille comme secrétaire au sein d'une école communale. Depuis l'arrivée d'une nouvelle directrice, le travailleur fait l'objet de rapports successifs (hors processus d'évaluation) et très critiques à son égard, qui seront qualifiés ultérieurement de « mise en garde ».

La directrice lui reproche également divers comportements fautifs, tels que la disparition de dossiers, que le travailleur conteste. Sur cette base, elle décide de déplacer le bureau du travailleur en-dehors du sien. L'intéressé finit par être licencié par la commune.

Le travailleur n'introduit pas de recours contre ce licenciement. Il assigne la commune devant les juridictions du travail en vue d'obtenir une indemnité équivalant à six mois de rémunération, estimant avoir été victime de faits de harcèlement (après avoir invoqué, dans un premier temps, des faits de racisme).

### 2. Décision de la Cour du travail

La Cour rappelle que le harcèlement moral, au sens de la loi du 4 août 1996, est constitué par un ensemble abusif de plusieurs conduites qui ont pour objet ou pour effet de mettre en péril l'emploi du travailleur ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Tant les comportements intentionnels que non-intentionnels peuvent donc être visés.

La Cour juge qu'en l'espèce, le travailleur établit à suffisance des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, notamment :

- le *timing* choisi pour l'établissement du premier rapport (la veille d'un congé de paternité) ;
- la multiplication de rapports (qualifiés de « mise en garde »), trop rapprochés dans le temps pour permettre au travailleur de s'améliorer ;
- le refus de la directrice d'accuser réception d'une note dans laquelle le travailleur se défendait des griefs qui lui étaient reprochés ;
- la rédaction d'un rapport contenant des manquements graves (perte de dossiers) sans qu'aucun élément de preuve ne soit fourni, suivi de la décision de déplacer l'intéressé de son bureau ; etc.

La Cour précise qu'il n'est pas anormal (ni *a fortiori* abusif) de faire une remarque verbale à un collaborateur dont on estime qu'il ne s'améliore pas. Ce qui est problématique en l'espèce c'est le fait de dresser un nouveau rapport peu de temps après le précédent, et ce sans laisser la possibilité au travailleur de s'adapter aux exigences de la nouvelle directrice.

Selon la Cour, ces rapports mettent en évidence une volonté de constituer un dossier afin d'appuyer une demande de licenciement, et non pas un souhait d'aider le travailleur à progresser dans ses capacités et compétences professionnelles. Il y a donc eu *a priori* un ensemble abusif de conduite ayant pour objet et/ou pour effet de mettre en péril l'emploi de l'intéressé.

La commune n'étant pas parvenue à apporter la preuve qu'aucun harcèlement n'avait eu lieu (renversement de la charge de la preuve), la Cour déclare le harcèlement moral établi et la condamne au paiement d'une indemnité équivalente à six mois de rémunération.

#### **Que retenir ?**

**Lorsqu'un travailleur fait l'objet de rapports critiques soulignant des lacunes professionnelles, l'employeur doit lui laisser l'opportunité et le temps nécessaire pour s'améliorer.**

**Dans le cas contraire, la succession des rapports pourrait s'analyser comme une forme de harcèlement moral, en particulier si ceux-ci s'accompagnent d'accusations non étayées.**

## 6. TEMPS DE TRAVAIL – GARDES RAPPABLES – FACULTÉ D'EXERCER UNE AUTRE ACTIVITÉ – CARACTÈRE FACULTATIF DES INTERVENTIONS

C.J.U.E., 11 novembre 2021, C-214/20, *MG c. Dublin City Council*, [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

### 1. Contexte

Depuis son célèbre arrêt *Matzak* du 21 février 2018, la Cour de justice de l'Union européenne s'est prononcée, à plusieurs reprises, sur la qualification des périodes de garde sous régime d'astreinte en « temps de travail ». Sur la base de son enseignement, il semble acquis que les périodes de garde au cours desquelles les contraintes imposées au travailleur affectent significativement la faculté de ce dernier à se consacrer à ses intérêts privés, constituent du temps de travail.

Dans la présente affaire, un sapeur-pompier volontaire irlandais, occupé à mi-temps, estime que les périodes de garde sous régime d'astreinte qu'il a réalisées doivent être considérées comme du temps de travail.

Lors de ces gardes, il est tenu de participer à 75 % des interventions, le reste étant facultatif. Par ailleurs, il peut exercer une activité professionnelle complémentaire, pour autant que celle-ci n'excède pas 48 heures par semaine et qu'elle se déroule à une distance raisonnable de la caserne. Enfin, lorsqu'il reçoit un appel, il doit s'efforcer d'arriver à la caserne dans les 5 minutes et, au maximum, dans les 10 minutes.

Dans ce litige, les juridictions irlandaises ont saisi la Cour de justice quant à la question de savoir si une telle période de garde constitue du temps de travail.

### 2. Décision de la Cour de justice

Dans son arrêt, la Cour rappelle que les périodes de garde, y compris celles sous régime d'astreinte, constituent du temps de travail lorsqu'elles restreignent « *objectivement et très significativement* » la faculté pour le travailleur de gérer librement le temps consacré à ses propres intérêts. Il convient de tenir compte, dans ce cadre, du délai d'intervention, de la fréquence moyenne et de la durée des interventions.

Lorsque le délai d'intervention est limité à quelques minutes, la période de garde doit, en principe, être considérée, dans son intégralité, comme du temps de travail. La Cour précise toutefois qu'il faut évaluer l'impact de ce délai de manière concrète, en tenant compte des autres contraintes imposées au travailleur et aux facilités qui lui sont accordées.

A cet égard, la possibilité pour le travailleur d'exercer une autre activité professionnelle durant ses périodes de garde constitue une « indication importante » que la gestion de son temps n'est pas significativement impactée. A condition que cette activité puisse effectivement être exercée, ce qu'il revient à la juridiction nationale d'apprécier. En l'espèce, la Cour retient les éléments suivants :

- l'absence d'obligation de se trouver dans un lieu déterminé durant les gardes ;
- l'absence d'obligation de participer à toutes les interventions ;
- la possibilité d'exercer une activité professionnelle jusqu'à 48 heures par semaine en moyenne.

S'il résulte de l'appréciation globale des circonstances concrètes que la faculté pour le travailleur de gérer librement son temps n'est pas significativement restreinte, alors les périodes de garde concernées ne constituent pas du temps de travail.

#### **Que retenir ?**

**Le critère déterminant pour apprécier si une période de garde sous astreinte constitue du temps de travail est l'existence de contraintes significatives empêchant le travailleur de se consacrer à ses intérêts personnels.**

**Dans cet arrêt, la Cour fournit un indice supplémentaire (par rapport à ceux précédemment dégagés) de l'absence de contrainte significative : la possibilité pour le travailleur d'exercer une autre activité professionnelle durant ses périodes de garde, pourvu que cette possibilité soit réelle.**

## 7. POUVOIRS LOCAUX WALLONS – LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE – DELEGATION DE COMPETENCE VERS LE COLLEGE – APPLICATION DE LA CCT N° 109 (NON)

C. trav. Mons, 18 janvier 2022, *J.T.T.*, 2022/8, pp. 132 et s.

### 1. Faits

Le collège d'une commune licencie, pour motif grave, une puéricultrice pour avoir mordu un enfant.

La travailleuse attire son ex-employeur devant les juridictions du travail. Elle y postule la condamnation de l'autorité à lui verser :

- une indemnité compensatoire de préavis, et
- une indemnité destinée à réparer le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement (par analogie avec les dispositions de la CCT n°109).

### 2. Décision de la Cour

En ce qui concerne **l'indemnité compensatoire de préavis**, la Cour s'interroge sur la compétence du collège communal pour prendre la décision de licenciement pour motif grave.

Dans son analyse, la Cour relève que le conseil communal est en principe compétent pour l'engagement et le licenciement des contractuels, conformément à l'article L1213-1 du CDLD. Il peut néanmoins déléguer sa compétence au collège communal, pour autant que l'acte de délégation soit spécialement rédigé par écrit à cette fin avant la notification du licenciement.

En l'espèce, la Cour constate que le collège disposait effectivement d'une délégation générale consentie par le conseil communal pour « procéder aux engagements et aux licenciements d'agents contractuels ». En revanche, le collège communal ne s'est pas vu octroyer une délégation spéciale et expresse pour procéder à un licenciement pour motif grave. Or, pour la Cour, le licenciement pour motif grave est un acte particulier, qui ne ressort pas à la gestion journalière et qui a des effets financiers importants pour le travailleur concerné.

En l'absence de délégation expresse, la Cour juge que le licenciement pour motif grave a été adopté par une autorité incompétente. De ce fait, il doit être déclaré nul et non avenu, sans possibilité pour le conseil communal de couvrir l'erreur par voie de ratification (compte tenu du principe de non-rétroactivité).

La Cour alloue dès lors une indemnité compensatoire de préavis (en l'espèce, 29 mois et 13 semaines !) à la travailleuse.

En ce qui concerne **l'indemnité destinée à réparer le licenciement manifestement déraisonnable**, la Cour constate que la CCT n° 109 est inapplicable aux employeurs du secteur public.



Elle refuse de suivre la recommandation faite par la Cour constitutionnelle d'appliquer par analogie la CCT n° 109 dans le secteur public en attendant que le législateur intervienne pour mettre fin à la discrimination « public-privé ». Elle estime en effet que les arrêts de la Cour constitutionnelle ne lui confèrent pas le pouvoir de créer positivement du droit, ni d'élargir le champ d'application de la CCT n° 109.

Elle déboute, pour cette raison, la travailleuse de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

#### **Que retenir ?**

**En Région wallonne, le conseil communal est en principe compétent en matière de licenciement. Le collège ne peut procéder au licenciement que s'il dispose d'une délégation expresse et préalable du conseil. Pour la Cour du travail de Mons, le pouvoir de licencier pour motif grave nécessite une délégation expresse ; la seule délégation générale du pouvoir de licencier ne suffirait pas.**

**Même si la solution retenue par la Cour du travail nous apparaît critiquable en droit, elle doit cependant inciter les pouvoirs locaux à la plus grande prudence lors de la rédaction des délégations vers le collège, voire à adapter ces délégations, pour préciser la compétence du collège en matière de licenciement pour motif grave.**

**Notez qu'à Bruxelles, le problème ne se pose plus puisque le pouvoir de licencier est conféré par la loi au collège des bourgmestre et échevins (cfr. art. 123, 10° de la NLC, inséré par une ordonnance du 17 juillet 2020).**

## **8. AVANTAGE EN NATURE – BASE DE CALCUL DES COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE – UTILISATION A DES FINS PRIVEES D'UN ORDINATEUR PORTABLE**

**Cour trav. Mons, 17 novembre 2021, R.G. n° 2020/AM/136, inédit.**

### **1. Contexte**

Un employeur fait l'objet d'un contrôle diligenté par les services d'inspection de l'ONSS. A l'issue du contrôle, les inspecteurs opèrent une régularisation d'office des cotisations de sécurité sociale.

La régularisation porte notamment sur des avantages sociaux, requalifiés en rémunération, consistant en l'utilisation privée d'ordinateurs portables mis à la disposition de travailleurs.

L'employeur conteste la position de l'ONSS et soutient que les ordinateurs sont utilisés à des fins exclusivement professionnelles :

- Les ordinateurs sont proposés uniquement aux travailleurs amenés à se déplacer sur différents lieux de travail ;
- Les travailleurs ne peuvent pas y installer de programmes, faute de disposer des droits administrateurs. Il est reconnu qu'ils peuvent toutefois avoir accès aux réseaux sociaux et à des sites internet commerciaux ;
- Une convention est signée par chaque travailleur, par laquelle il s'engage à utiliser l'ordinateur à des fins strictement professionnelles. Pour les travailleurs refusant de signer cette convention, un ATN est déclaré ;
- Un système de contrôle et de sanction est institué dans le règlement de travail.

Face au refus de l'ONSS de réviser sa position, l'employeur réclame le remboursement des cotisations de sécurité sociale auprès des juridictions du travail.

### **2. Décision de la Cour du travail**

La Cour rappelle les conditions à respecter pour qu'aucun avantage en nature ne soit calculé en cas de mise à disposition d'ordinateurs portables par l'employeur :

- L'utilisation privée est interdite (sur la base de dispositions réglementaires ou contractuelles) ;
- Le travailleur s'engage par écrit à respecter l'interdiction d'utilisation privée ;
- L'employeur prend les dispositions techniques utiles (tel un pare-feu) pour limiter au maximum l'utilisation à des fins privées.

Un contrôle absolu du respect de l'interdiction est impossible. L'employeur doit néanmoins mettre en œuvre « toutes les mesures nécessaires » pour la faire respecter, et en rapporter la preuve en temps utiles.

En l'espèce, l'employeur ne démontre pas à suffisance avoir pris des mesures permettant de faire respecter l'interdiction de principe :

- Le fait de ne pas disposer des droits administrateurs n'empêche pas une utilisation privée (par exemple, l'accès aux réseaux sociaux, via le navigateur internet) ;

- Le règlement de travail précise qu'une utilisation privée « occasionnelle » des ordinateurs est tolérée, moyennant des limites de stockage de données à respecter ;
- La majorité des conventions produites ont été signées à la fin de la période de régularisation (ou sont non datées). Aussi, les conventions semblent, *de facto*, autoriser une utilisation privée « limitée » des ordinateurs portables ;
- Le système de contrôle est manifestement postérieur à la période de régularisation.

La Cour en déduit qu'une utilisation privée, « même minimale », était donc autorisée lors de la période de régularisation. La décision de l'ONSS est validée.

#### **Que retenir ?**

**L'ONSS et la jurisprudence adoptent une position généralement stricte, s'agissant des conditions à respecter pour qu'aucun avantage en nature ne soit déclaré en cas de mise à disposition de matériel informatique.**

**Il convient, non seulement, de prévoir l'interdiction d'utiliser les ordinateurs portables à des fins privées, dans un écrit avec l'accord exprès du travailleur, mais également de mettre en place un système permettant techniquement et effectivement d'exclure une telle utilisation privée. Ces garde-fous doivent être mis en place en temps utiles et, en tout cas, avant toute demande de régularisation.**

## **9. DISCRIMINATION SUR BASE D'UN HANDICAP – EXIGENCES PROFESSIONNELLES ESSENTIELLES ET DETERMINANTES – ETENDUE DES COMPETENCES DES JURIDICTIONS JUDICIAIRES**

**Cour trav. Liège (div. Liège), 26 septembre 2022, R.G. n° 2021/AL/475, inédit.**

### **1. Contexte**

Une agent du SPF Finances, atteinte d'une malformation d'une main, postule pour la fonction de « collaborateur opérationnel shift » sur le site de l'aéroport de Bierset. La fonction suppose que l'agent soit en possession d'un avis de sécurité positif et dispose des aptitudes physiques requises pour l'exercice de la fonction. L'agent est sélectionnée pour la fonction.

Suite aux attentats de Bruxelles, l'État belge décide de munir les agents de l'aéroport d'un armement léger. L'État belge informe l'agent qu'elle n'est finalement pas retenue pour le poste car le service qui assure la formation « sécurité » a émis un avis négatif en raison de sa condition physique.

L'agent introduit une procédure judiciaire devant les juridictions du travail à l'encontre de l'État belge dans laquelle elle invoque une discrimination fondée sur son handicap. Elle sollicite que l'État belge lui fournisse la formation adaptée et la désigne dans les fonctions. Elle réclame également une indemnité pour discrimination équivalente à six mois de rémunération.

### **2. Décision de la Cour du travail**

La Cour constate, dans un premier temps, que la malformation de la main de l'agent constitue un handicap.

Le refus de lui ouvrir l'accès à la formation de sécurité en raison de ce handicap constitue une discrimination, sauf à l'État belge à démontrer que ce refus était fondé sur des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

Sur ce point, force est de constater que le service de formation avait agi dans la précipitation. Il avait en effet exclu l'intéressée avant même que celle-ci ait passé la sélection médicale. Or, le conseiller en prévention-médecin du travail avait fini par reconnaître l'aptitude de l'intéressée à l'exercice de la fonction. Pendant la procédure judiciaire, l'agente avait d'ailleurs suivi et réussi la formation litigieuse.

La Cour confirme dès lors la condamnation de l'État belge au paiement d'une indemnisation forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération ainsi que l'injonction faite par le premier juge d'admettre l'intéressée à la formation, sous peine d'astreinte (qu'elle réduit cependant en appel).

La Cour juge cependant que le premier juge a excédé sa compétence en ordonnant à l'État belge de désigner l'agent dans la fonction, jugeant qu'une telle décision contrevient au principe de la séparation des pouvoirs. Cette décision est toutefois sans incidence étant donné que l'agent avait entretemps été désignée dans la fonction après avoir réussi la formation de sécurité.

### **Que retenir ?**

**L'autorité doit être particulièrement prudente avant de refuser l'accès à une fonction (ou à une formation préparatoire à l'exercice d'une fonction) pour des raisons de santé assimilables à un handicap. Une telle mesure doit en effet reposer sur des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.**

**Si les pouvoirs conférés au président du tribunal du travail en cas de discrimination sont très étendus (injonction sous astreinte, octroi de dommages et intérêts, publication de l'ordonnance,...), ceux-ci ne lui permettent cependant pas d'imposer à l'autorité de nommer ou désigner la personne injustement écartée de la sélection. Le principe de séparation des pouvoirs s'y oppose en effet.**

## **10. INCAPACITE DE TRAVAIL – JUSTIFICATION – NON-RESPECT DU REGLEMENT DE TRAVAIL – ACTE EQUIPOLLENT A RUPTURE – INTENTION DE ROMPRE**

**Cour trav. Anvers (div. Anvers), 2 mars 2022, R.G. n° 2021/AA/178, inédit.**

### **1. Contexte**

Un travailleur informe son employeur par e-mail qu'il sera absent du travail, estimant que son travail est stressant et exprimant certaines attentes salariales.

Il informe son employeur de la prolongation de son absence et envoie un nouveau certificat médical d'incapacité de travail, et ce par e-mail.

Lors de la seconde prolongation, il informe cette fois son employeur par SMS, en indiquant qu'il communiquera le certificat médical plus tard.

Deux jours plus tard, l'employeur adresse un courrier (recommandé) au travailleur, indiquant qu'il n'a pas reçu le dernier certificat médical de prolongation et enjoignant au travailleur de reprendre le travail dans les 24 heures. Cinq jours plus tard, l'employeur constate la rupture unilatérale du contrat de travail par le travailleur (démission implicite – acte équipollent à rupture).

Le travailleur répond quelques jours plus tard, par e-mail, qu'il vient de recevoir le courrier recommandé et qu'il avait envoyé le troisième certificat médical avec les deux autres par la poste. Il joint à son e-mail une copie du dernier certificat médical.

Le travailleur conteste la décision de l'employeur. En première instance, le juge fait droit à sa demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. L'employeur fait appel de cette décision.

### **2. Décision de la Cour du travail**

Classiquement, on distingue deux hypothèses d'acte équipollent à rupture : la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail et le manquement d'une partie à ses obligations contractuelles. Pour être constitutif d'une rupture implicite, ce second cas de figure nécessite l'intention (persistante) de ne plus exécuter le contrat – ce que certains oublient.

En l'espèce, constate la Cour, l'employeur ne démontre pas cette intention du travailleur. La Cour considère, au contraire, que le comportement du travailleur démontre qu'il souhaitait poursuivre la relation de travail. Ainsi :

- Le travailleur a toujours informé l'employeur en temps utile qu'il était en incapacité de travail ;
- Il a systématiquement consulté un médecin pour obtenir un certificat médical ;
- Il a informé son employeur de la raison de son absence, alors qu'il n'y était pas tenu.

La Cour relève, en outre, la réaction précipitée de l'employeur pour constater la fin de la relation de travail le plus rapidement possible, soit seulement 5 jours après avoir mis en demeure le travailleur de se rendre au travail. L'employeur n'a pas cherché à joindre le travailleur par d'autres moyens, malgré la communication fluide via d'autres moyens dans le passé (e-mail, SMS, etc.).

La Cour en conclut que c'est à tort que l'employeur a constaté la rupture implicite du contrat de travail dans le chef du travailleur. Elle le condamne à lui verser une indemnité compensatoire de préavis.

#### **Que retenir ?**

**Le simple fait pour un travailleur de manquer à son obligation (contenue dans le règlement de travail) de remettre un certificat médical à temps (dans les deux jours ouvrables) ne peut, à lui seul, être considéré comme une démission implicite. L'employeur doit, en effet, pouvoir démontrer que l'inexécution fautive révèle l'intention (persistante) de ne plus exécuter le contrat, ce qui n'est pas toujours chose aisée...**

**Face à une telle situation, il est préférable de procéder comme suit : mettre en demeure le travailleur de se présenter au travail – ou, à tout le moins, de justifier son absence – dans un certain délai. Si, après un second avertissement, le travailleur persiste dans son manquement, l'employeur peut décider de le licencier pour motif grave.**

## 11. RGPD – RUPTURE POUR FORCE MAJEURE MEDICALE – COMMUNICATION AU PERSONNEL – PRINCIPES DE LICEITE ET DE MINIMISATION DES DONNEES

Autorité de protection des données, 19 juillet 2022, décision n° 115/2022,  
[www.autoriteprotectiondonnees.be](http://www.autoriteprotectiondonnees.be).

### 1. Contexte

Une travailleuse, occupée au sein d'une autorité publique, est en incapacité de travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail (CPMT) la déclare définitivement inapte au travail. Le contrat de travail est ensuite rompu pour force majeure médicale. Lors d'une réunion d'équipe, la direction informe le personnel de ce départ et lit le rapport du CPMT. Cette communication est ensuite consignée dans le procès-verbal de la réunion.

La travailleuse apprend que son inaptitude définitive au travail a été communiquée à ses collègues. Elle dépose plainte auprès de l'Autorité de protection des données (« APD »).

### 2. Décision de l'APD

L'APD rappelle tout d'abord que les *informations* relatives à l'absence de la travailleuse, au rapport du CPMT et à son inaptitude au travail constituent des *données relatives à la santé*, dont le traitement n'est autorisé que dans des circonstances particulières.

Lorsqu'un traitement de données est réalisé pour d'autres finalités (*traitement ultérieur*) que celles pour lesquelles les données ont été collectées initialement (*traitement initial*), ce traitement ultérieur doit être compatible avec les finalités du traitement initial.

En l'occurrence, décide l'APD, le *traitement initial* par le département des ressources humaines poursuivait des objectifs de gestion du personnel : fin de la relation de travail, outplacement, etc. Le *traitement ultérieur*, à savoir la communication au personnel des données figurant dans le rapport du CPMT, n'est pas compatible avec cette finalité initiale.

Il en résulte que le traitement ultérieur devait se fonder sur une base de licéité distincte, en l'occurrence inexistante. D'autre part, souligne l'APD, pour respecter le principe de minimisation des données, la communication aurait dû se limiter au fait que la personne concernée ne faisait plus partie du personnel.

Compte tenu de ces violations du RGPD, l'Autorité inflige une sanction à l'employeur. Ce dernier étant une autorité publique pour laquelle l'APD n'est pas compétente pour infliger une amende, elle se limite à une réprimande.

#### Que retenir ?

**L'employeur doit faire preuve de prudence lors de la communication au personnel au sujet du départ d'un travailleur. Il est vivement conseillé de se limiter à l'information selon laquelle le travailleur quitte l'entreprise, sans préciser les motifs de ce départ, en particulier lorsque ceux-ci ont trait à des données sensibles telles que la santé du travailleur.**



## 12. RGPD – E-MAIL GLOBAL A UNE MULTITUDE DE TRAVAILLEURS – PRINCIPES DE LICEITE ET DE SECURITE

Autorité de protection des données, 1<sup>er</sup> juin 2022, décision n° 86/2022,  
[www.autoriteprotectiondonnees.be](http://www.autoriteprotectiondonnees.be).

### 1. Contexte

Un délégué syndical d'une entreprise envoie un e-mail à l'ensemble des membres du personnel. En copie visible de cet e-mail (« CC »), il insère trois adresses électroniques appartenant à des organisations syndicales, soit des personnes externes à l'entreprise.

De ce fait, les destinataires externes (les organisations syndicales) ont accès à l'identité et aux adresses électroniques de tous les membres du personnel de l'entreprise.

Un travailleur dépose plainte auprès de l'Autorité de protection des données (« APD »).

### 2. Décision de l'APD

La Chambre contentieuse de l'APD précise d'abord que le responsable du traitement n'est pas l'entreprise mais le délégué syndical. L'intéressé a, selon l'Autorité, déterminé seul les moyens et les finalités du traitement dans le cadre de l'envoi de l'e-mail litigieux.

Au terme de son analyse, la Chambre contentieuse conclut à la violation de deux principes du RGPD :

- **Le principe de légalité** : le délégué syndical ne pouvait se fonder sur aucune base de licéité prévue par le RGPD pour légitimer le traitement de données effectué. En effet, les travailleurs n'avaient pas donné leur *consentement* pour le transfert de leurs données aux organisations syndicales. Le délégué syndical ne pouvait pas non plus faire valoir son *intérêt légitime*, dans la mesure où (i) le principe de minimisation des données n'était pas respecté et (ii) les personnes concernées pouvaient raisonnablement s'attendre à ce que leur adresse électronique ne soit pas divulguée à des destinataires externes.
- **Le principe de sécurité** : la violation constatée était susceptible d'engendrer un risque (bien que limité) pour les droits et libertés des personnes physiques. En manquant de signaler cette violation à l'APD, le délégué syndical a violé le principe de sécurité.

L'APD se contente toutefois d'adresser un avertissement au délégué syndical, vu (i) le caractère non intentionnel et ponctuel de l'erreur, (ii) le faible risque pour les droits et libertés des personnes concernées et (iii) la qualité de personne physique du contrevenant.

#### Que retenir ?

Lors de l'envoi d'un e-mail à des destinataires externes à l'entreprise dont il fait partie, le responsable du traitement doit veiller à indiquer uniquement (en destinataires visibles ou en copie visible) les coordonnées strictement nécessaires pour le traitement en question. Pour les autres coordonnées, le champ « BCC » (copie cachée) doit être utilisé pour éviter un traitement de données illicite.



## Des spécialistes en droit social. Rien d'autre.

Meilleur cabinet indépendant  
en droit social (2018)



**SOTRAPP**

L'actualité sociale dans votre poche



**SOCAST**

Le podcast du droit du travail belge



**SOTRACADEMY**

La première plate-forme de streaming  
en droit social belge

**WWW.SOTRA.BE**