

ACTUALITÉS DE LA RÉFORME DU DROIT DU TRAVAIL ET SES CONSÉQUENCES POUR LE SECTEUR PUBLIC

Temps de travail, trajet de transition, exigences minimales, congé de maladie sans certificat :

Le secteur public : l'impensé de la réforme du droit du travail

Le sujet et quelques mots de contexte

1. Le thème de l'« accord pour l'emploi » est un classique, en Belgique, mais aussi dans les autres pays d'Europe. Notamment, sous la législature précédente, avait déjà été adoptée une loi du 7 avril 2019 relative aux dispositions sociales de l'accord pour l'emploi. Il s'agit d'adopter, idéalement au terme d'un accord entre partenaires sociaux, une série de mesures censées dynamiser le marché du travail, telles que flexibilité du temps de travail, activation des chômeurs, mais aussi par exemple droits supplémentaires à la formation pour les travailleurs.

2. L'accord de gouvernement du gouvernement actuel, adopté le 30 septembre 2020 en pleine crise du Covid, prévoyait notamment à propos du marché du travail un objectif de porter le taux d'emploi de 72% à 80%, des conférences annuelles sur l'emploi avec les partenaires sociaux, la mobilité, la formation et l'orientation des travailleurs, la lutte contre les discriminations, la protection de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle...

Un an plus tard, lors de la rentrée de septembre-octobre 2021, au sortir du Covid, le gouvernement fédéral annonçait un plan de relance appelé « plan de redémarrage et de transition ». Chaque ministre y contribuait dans le cadre de ses compétences. Le ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, portait l'un des axes de la relance ; il réitérait les grands objectifs énoncés dans l'accord de gouvernement ; il poursuivait notamment une « société inclusive et participative, faisant preuve d'une forte cohésion sociale », axe dans le cadre duquel, à nouveau, l'objectif d'un taux d'emploi de 80% était proclamé.

En février 2022, un comité ministériel restreint réunissant le Premier ministre et les Vice-premiers du gouvernement trouvait un accord sur une réforme du marché du travail¹. Les mesures mises en avant étaient la semaine de quatre jours, mais à la demande du travailleur et dans l'esprit de mieux concilier vie privée et vie professionnelle, le droit à la déconnexion, le droit à la formation, la facilitation du travail de nuit en faveur du e-commerce et la protection des travailleurs de plateforme. Les uns y voyaient des avancées concrètes pour les travailleurs, les autres un boost pour l'économie.

¹ <https://www.rtbfb.be/article/accord-sur-la-reforme-du-marche-du-travail-equilibre-vie-privee-vie-professionnelle-semaine-de-4-jours-flexibilite-e-commerce-economie-de-plateforme-10935193>

Cependant, au mois de mai, il avait fallu constater que les partenaires sociaux formulaient de part et d'autres de très nombreuses observations sur ce projet de réforme². Il a été souligné qu'il s'agissait de matières relevant traditionnellement de la compétence de la concertation sociale à différents niveaux. Il a été constaté que les dispositions de l'avant-projet de loi ne s'appliquaient pas toutes au secteur public et il a été demandé à ce sujet d'élargir le champ d'application personnelle de la réglementation³. Il a été relevé que différentes mesures excluaient le personnel des PME, ce qui pourrait être considéré comme une discrimination. Les partenaires sociaux doutaient que la semaine de 4 jours permettrait de mieux concilier vie professionnelle et vie privée et les organisations d'employeurs doutaient que le projet permettrait d'atteindre l'objectif d'un taux d'emploi de 80%⁴.

Néanmoins, le Conseil des ministres du 1^{er} juillet 2022 adoptait en deuxième lecture un avant-projet de loi en 16 points relatif à la réforme du marché du travail dans le cadre du plan de redémarrage et de transition⁵. Dans son ensemble, le gouvernement célébrait « un nouveau souffle et de nouvelles opportunités aux travailleurs et aux entreprises » qui devait contribuer à la croissance du taux d'emploi⁶. L'avant-projet de loi était connu sous le nom de « deal pour l'emploi » ; cependant, faute d'accord entre partenaires sociaux, on suppose qu'il s'agit seulement de souligner qu'un accord avait été trouvé au sein du gouvernement. Il prévoyait différentes mesures visant à mettre en œuvre le plan de redémarrage et de transition adopté par le gouvernement, par rapport à la réforme du marché du travail, mesures qui avaient toujours pour objectif d'offrir de nouvelles opportunités aux travailleurs et aux entreprises et de contribuer à la réalisation de l'objectif d'atteindre un taux d'emploi de 80 % à l'horizon 2030 que s'étaient fixé le gouvernement fédéral et les entités fédérées. Le projet a été adopté par la chambre à la fin du mois de septembre 2022.

L'opposition s'est abstenue (engagés, PTB), à l'exception de la N-VA qui a voté contre⁷.

² Avis n° 2.289 du 17 mai 2022 du Conseil national du travail, disponible sur le site du conseil. Voy. <https://www.rtf.be/article/avant-projet-de-deal-pour-l-emploi-les-partenaires-sociaux-ne-trouvent-pas-d-accord-10994771>

³ P. 5 : « Le Conseil constate ensuite que les dispositions de l'avant-projet de loi ne s'appliquent pas toutes au secteur (complètement) public. Il demande dès lors d'élargir, là où c'est opportun et souhaitable, le champ d'application personnel de la réglementation au secteur public, en concertation avec les organes de négociation et de concertation compétents (Comité A et/ou Commission entreprises publiques) ».

⁴ Les organisations représentatives des travailleurs rappelaient également le souhait d'instaurer un système d'enregistrement conforme aux exigences européennes (voy. C.J.U.E., 14 mai 2019, C-55/18, *Federacion de servicios de comisiones Obreras c/ Deutsche Bank*, cons. 50 : « Compte tenu du fait que, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence citée aux points 40 et 41 du présent arrêt, les États membres doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir le respect des périodes minimales de repos et empêcher tout dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail afin d'assurer la pleine effectivité de la directive 2003/88, une réglementation nationale qui ne prévoit pas l'obligation de recourir à un instrument permettant une détermination objective et fiable du nombre d'heures de travail quotidien et hebdomadaire n'est pas à même de garantir, conformément à la jurisprudence rappelée au point 42 du présent arrêt, l'effet utile des droits conférés par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et par cette directive, dans la mesure où elle prive tant les employeurs que les travailleurs de la possibilité de vérifier si ces droits sont respectés et est ainsi susceptible de compromettre l'objectif de ladite directive consistant à assurer une meilleure protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. »)

⁵ <https://news.belgium.be/fr/reforme-du-marche-du-travail-deuxieme-lecture>

⁶ *Doc. Parl.*, Ch., n° 55 - 2810/001, p. 5. Les observateurs ont souligné à quel point ces grandes déclarations répétées pouvaient être perçues comme des lieux communs sans rapport avec la réalité – voy. notamment S. Gilson, *Bulletin juridique et social*, juin 2022.

⁷ <https://www.levif.be/belgique/jobsdeal-la-chambre-approuve-le-deal-pour-l-emploi/> ; <https://www.rtf.be/article/la-chambre-approuve-le-deal-pour-l-emploi-11076200>

La loi du 3 octobre 2022 est parue le 10 novembre au Moniteur belge.

Elle est reçue fraîchement par les partenaires sociaux. Les employeurs considèrent que ce qui est mis en place, notamment en ce qui concerne la flexibilité, est contraignant, voire constitue une forme de mise sous tutelle des entreprises, et ne permettra vraisemblablement pas d'atteindre le taux d'emploi visé⁸. Les syndicats sont méfiants vis-à-vis de la plupart des mesures et franchement opposés à certaines, notamment en ce qui concerne la flexibilité⁹.

3. La loi du 3 octobre 2022 est articulée en 15 chapitres, qui contiennent autant de réformes, très diverses, mais qui peuvent être regroupés en quatre ensembles principaux : les mesures relatives à la durée du travail et à la conciliation vie privée – vie professionnelle, les mesures relatives à l'« activation » du licenciement, les mesures visant la qualification correcte de la relation de travail, les mesures visant la formation. Les mesures d'exécution réglementaires n'ont pas encore été adoptées. Pour notre part, nous évoquerons dans un premier point les mesures concernant la durée du travail, qui constituent la plus grande part de la réforme, dans un deuxième point les mesures relatives à l'« activation » du licenciement, qui sont les principales mesures susceptibles de s'appliquer dans le secteur public, et dans un troisième point toutes les autres mesures.

Nous évoquerons cependant également deux autres lois qui lui sont associées, et qui ont réformé le droit du travail au même moment : la loi du 7 octobre 2022 transposant des directives européennes en matière de travail et la loi du 30 octobre 2022 portant les dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail.

⁸ <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/general/pourquoi-le-job-deal-risque-de-rater-son-objectif/10422717.html>; <https://www.lesoir.be/478192/article/2022-11-21/job-deal-la-semaine-de-quatre-jours-desormais-possible>

⁹ <https://www.setca.org/fr/fed/iobject/SOETF6P22QG>

« Présentée par le Ministre Dermagne comme une avancée majeure vers la RCTT. On est très loin du compte avec des journées très (trop) longues.

- Simple accord individuel ;
- Droit limité... vu qu'il est lié à l'accord de l'employeur ;
- Protection contre le licenciement... mais absence de sanction ;
- Remise d'une copie de l'accord au CPPT, qui n'est pas nécessairement habilité à recevoir des informations à caractère individuel ;
- Le projet contourne les organes de concertation :
 - CE : organisation du travail ;
 - CPPT : analyse des risques et des postes de travail, santé et sécurité ;
- Dans la déclaration de politique générale, la Vivaldi avait évoqué des expériences pilotes en matière de RCTT, en lien avec une diminution ciblée des cotisations patronales. Ce projet semble enterrer toute forme d'expérience qui irait dans ce sens.

Un passage à 4 jours/semaine, sans réduction du temps de travail. C'est une mesure qui ne parlera pas à une majorité de femmes parce qu'ingérable en pratique au quotidien. On parle des temps plein, quid des temps partiels ? Pas de droit aux 4 jours/semaine pour les temps partiels, cela aurait été un réel plus. Quid des personnes qui travaillent encore en 6 jours/semaine ? »

Le principal bloc de mesures de la réforme concerne la durée du travail et la conciliation vie-privée – vie professionnelle.

4. Pour mémoire, il y a lieu de rappeler brièvement et à titre liminaire les principales règles applicables en matière de durée du temps de travail.

Parmi les normes de droit international, il faut citer pour mémoire la Charte sociale européenne et la Charte européenne des droits sociaux fondamentaux, qui consacrent des droits fondamentaux élémentaires, mais surtout la directive 2003/88/CE, qui comporte des dispositions qui encadrent la durée du travail de manière transversale.

En droit national, les principales dispositions qui encadrent la durée du travail se trouvent au sein de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Cependant, le champ d'application de cette loi contient une restriction en ce qui concerne le secteur public. En général, elle est applicable à tous les travailleurs, en ce compris les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, autrement dit, les agents statutaires des personnes publiques également. Cependant, l'article 3 de la loi ajoute que la plus grande partie du chapitre III n'est pas applicable aux personnes occupés par l'État, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, sauf si elles sont occupées par des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale (p. ex. une entreprise publique autonome) ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène (p. ex. une maison de repos ou un hôpital organisé par un cpas). L'exclusion est interprétée comme s'étendant à tous les employeurs publics¹⁰. Quant aux dispositions en cause, il s'agit du repos du dimanche, de la durée du travail, du travail de nuit, du respect des horaires, des intervalles de repos et des pauses. Seules sont applicables dans l'ensemble du secteur public les dispositions relatives au temps de travail des jeunes travailleurs.

Quelques dispositions ont été adoptées par une loi qui s'applique à l'ensemble du « secteur public »¹¹. Pour le surplus, le temps de travail est réglé par le pouvoir réglementaire compétent¹² et peut être modifié à volonté par celui-ci, en ce compris dans un sens défavorable aux travailleurs, sous réserve d'un intérêt public suffisant au regard du principe de standstill et sous réserve naturellement du respect de la dignité humaine. Cette différence est justifiée par le principe de continuité du service public¹³. Les dispositions adoptées par le pouvoir réglementaire doivent être intégrées au règlement de travail depuis que la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail est applicable à toutes les personnes morales de droit public¹⁴. Enfin, seuls les membres du personnel contractuel peuvent éventuellement opposer les stipulations de leur contrat à l'employeur public.

¹⁰ *Compendium social 2022-2023*, p. 1039 et s. ; M. Davagle et Y. Birette, *Temps de travail et temps de repos*, RPDB, p. 77-78 ; K. Devloo et M. Degueldre, *La flexibilité du travail*, 2022, p. 154.

¹¹ Voy. la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public

¹² Au sein de l'État fédéral, seul le Roi est en principe compétent pour fixer le statut de ses agents, en particulier les règles relatives au temps de travail, par exemple les jours fériés (cf. Avis S.L. n° 71.456/1 du 10 juin 2022).

¹³ C.A., n° 130/99 du 7 décembre 1999.

¹⁴ Loi du 7 avril 1999 modifiant la loi du 8 avril 1965.

5. Au sein de la loi examinée du 3 octobre 2022, la seule mesure applicable dans l'ensemble du secteur public concerne les horaires variables des travailleurs à temps partiel¹⁵. Elle est en effet introduite par le biais d'une modification de la loi du 8 avril 1965 qui, encore une fois, est applicable aux personnes morales de droit public¹⁶. Cette loi prévoyait déjà que le règlement de travail doit indiquer la manière selon laquelle et le délai endéans lequel les travailleurs à temps partiel sont informés par un avis de leurs horaires de travail individuels, étant entendu que cet avis devait être porté à la connaissance des travailleurs à temps partiels au minimum cinq jours ouvrables à l'avance d'une manière fiable, appropriée et accessible (délai qui pouvait être réduit à un jour ouvrable par convention collective de travail). Ce délai de notification minimal de l'horaire de travail des travailleurs à temps partiel est augmenté et passe désormais à 7 jours ouvrables (délai qui peut être réduit à trois jours ouvrables au minimum par convention collective de travail)¹⁷. Les règlements de travail existants qui prévoient une période de 5 jours ouvrables doivent être adaptés dans un délai de 9 mois (c'est-à-dire pour le 20 novembre 2023 ; « période transitoire » durant lequel le délai de 5 jours continue de s'appliquer)¹⁸. Cette mesure a pour objectif de permettre une meilleure conciliation vie privée – vie professionnelle¹⁹.

6. Deux autres mesures ne s'appliquent que dans les services publics qui sont soumis au chapitre III de la loi du 16 mars 1971, c'est-à-dire les établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale et les établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène.

Il s'agit d'une part de la mesure phare de la réforme, la semaine de quatre jours²⁰. Le travailleur à temps plein a la possibilité d'effectuer une semaine de quatre jours – tout en accomplissant ses prestations normales²¹ (et sans toucher aux congés, sans repos compensatoire ni sursalaire). Lorsque la durée hebdomadaire effective de travail est égale ou inférieure à 38h, la durée maximale journalière de travail peut être portée à 9h30 par jour par le biais d'une modification du règlement de travail. Lorsque la durée hebdomadaire effective de travail dépasse 38h par semaine, avec un maximum hebdomadaire de 40h, une convention collective de travail peut prévoir que la durée quotidienne de travail est égale à la durée hebdomadaire effective du travail divisée par quatre (quatre journées de 9h45 ou 10h). Le travailleur bénéficie d'un droit à demander l'application de cette mesure, de sorte que l'employeur qui refuse doit communiquer une décision motivée dans le mois. Cette obligation est cependant prescrite dans l'esprit d'instaurer une procédure de dialogue entre les parties et elle n'est pas assortie de sanction²².

¹⁵ Chapitre 2 de la loi du 3 octobre 2022 – voy. E. Verhaegen, « Deal pour l'emploi : carcan strict du travail à temps partiel et modification du délai minimum de notification des horaires variables des travailleurs à temps partiel ».

¹⁶ Art. 2 de la loi du 3 octobre 2022, modifiant l'article 6 de la loi du 8 avril 1965.

¹⁷ L'art. 3 de la loi du 3 octobre 2022 prévoit le sort des conventions collectives de travail qui contiennent des prescriptions différentes, mais cela ne concerne pas le secteur public qui n'est pas soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires.

¹⁸ Art. 4 de la loi du 3 octobre 2022.

¹⁹ *Doc. Parl.*, Ch., n° 55 - 2810/001, p. 5.

²⁰ Chapitre 3 - Art. 5 de la loi du 3 octobre 2022.

²¹ Cette mesure est cependant liée à un objectif de réduction du temps de travail, à travers le système actuel de réduction de la cotisation ONSS pour réduction collective du temps de travail, qu'il est prévu d'évaluer et d'adapter - *Doc. Parl.*, Ch., n° 55 - 2810/001, p. 6.

²² *Doc. Parl.* n° 55 - 2810/001, avis SL, p. 284.

Dans les parties du secteur public où ce régime pourrait être mis en place, une telle décision peut donc faire l'objet d'un recours devant le Conseil d'État en cas de refus (les possibilités de recours sont moins évidentes pour les travailleurs contractuels du secteur privé). Le travailleur ne peut subir de conséquence négative du fait de cette demande. Si la demande est acceptée, elle fait l'objet d'une convention établie au plus tard quand ce régime de travail commence, et qui précise les horaires de travail. Cette mesure a également pour objectif de permettre une meilleure conciliation vie privée – vie professionnelle et pour ce motif, elle doit être mise en lien avec d'autres mesures comme le droit à la déconnexion²³. On peut noter que les dispositions de la loi du 14 décembre 2000 permettaient déjà de mettre en place un tel régime de travail dans le secteur public²⁴.

Il s'agit d'autre part du régime hebdomadaire alterné²⁵. Le règlement de travail peut prévoir qu'à la demande préalable et écrite du travailleur à temps plein, et après la conclusion d'une convention, il est possible d'appliquer un régime hebdomadaire alterné qui dépasse les limites hebdomadaires et journalières prévues par la loi sur le travail. Un régime hebdomadaire alterné est entendu comme un régime de travail organisé selon un cycle qui s'étend sur une période de deux semaines consécutives (voire quatre semaines, notamment pour tenir compte des vacances ou d'événements imprévus²⁶) pendant laquelle les prestations de la première semaine sont compensées par les prestations de la seconde semaine, afin de respecter en moyenne la durée hebdomadaire normale de travail. La durée de travail hebdomadaire ne peut pas excéder 45h et la durée de travail journalière ne peut pas excéder 9h. Ce régime doit être prévu et encadré par le règlement de travail. Le travailleur bénéficie d'un droit à demander l'application de cette mesure, de sorte que l'employeur doit motiver le refus. Dans les parties du secteur public où ce régime pourrait être mis en place, une telle décision peut donc faire l'objet d'un recours devant le Conseil d'État en cas de refus. Le travailleur ne peut subir de conséquence négative du fait de cette demande. Enfin, « L'employeur et le travailleur devront veiller à répartir les congés équitablement entre les semaines où la durée de travail est plus courte et les semaines où la durée de travail est plus longue » - ce qui pourra effectivement donner lieu à des discussions²⁷. On peut s'interroger également sur le problème du calcul de la rémunération dans les parties du secteur public où ce régime pourrait être mis en place. Enfin, on peut noter à nouveau que les dispositions de la loi du 14 décembre 2000 permettaient déjà de mettre en place un tel régime de travail dans le secteur public²⁸.

7. Une quatrième mesure réside dans le droit à la déconnexion²⁹. D'ici 2023, les entreprises comptant plus de 20 travailleurs doivent conclure des accords sur le droit à la déconnexion (par CCT ou modification du règlement de travail). Ces accords doivent prévoir les modalités du

²³ *Doc. Parl.*, Ch., n° 55 - 2810/001, p. 6 et 7.

²⁴ Voyez notamment les articles 5 et 8 de la loi du 14 décembre 2000 qui prévoient même une limite maximale de la durée hebdomadaire de travail de 50h. Art. 8 de la loi du 14 décembre 2000 : « La durée du travail des travailleurs ne peut excéder en moyenne trente-huit heures par semaine sur une période de référence de quatre mois. La durée du travail ne peut excéder cinquante heures par semaine, sauf (...) ». Ce régime implique également une modification du règlement de travail et l'accomplissement des formalités de consultation syndicale.

²⁵ Chapitre 3 - Art. 6 à 8 de la loi du 3 octobre 2022.

²⁶ *Doc. Parl.*, Ch., n° 55 - 2810/001, p. 7.

²⁷ *Doc. Parl.*, Ch., n° 55 - 2810/001, p. 5.

²⁸ Voyez notamment les articles 5 et 8 de la loi du 14 décembre 2000.

²⁹ Chapitre 8 - Art. 29 et s. de la loi du 3 octobre 2022.

droit, pour le travailleur, à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. La section de législation du Conseil d'État s'est demandé s'il s'agissait véritablement de créer un nouveau droit, ou plutôt de donner un contenu précis à un cadre légal existant (et, dans l'hypothèse où il s'agirait d'un nouveau droit, si le champ d'application était bien conforme au principe d'égalité³⁰). Ces dispositions sont insérées par le biais d'une modification de la section 2 du chapitre 2 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. Seulement, cette section s'applique « aux travailleurs et aux employeurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires ». Or, ladite loi ne s'applique pas au secteur public, à l'exception de quelques sociétés publiques limitativement énumérées³¹. Ce droit à la déconnexion n'est donc pas applicable dans le secteur public. Cependant, dans la continuité de l'observation formulée par la section de législation, on peut se demander s'il n'y est pas déjà applicable et s'il serait acceptable au regard du principe d'égalité qu'il n'y soit pas applicable ; des mesures similaires ont d'ailleurs déjà été introduites dans certains statuts dans le secteur public³². Nous renvoyons pour le surplus à l'exposé d'Elisabeth Kiehl à propos des droits fondamentaux intéressant la gestion du personnel de la fonction publique.

8. Il s'agit enfin du travail de nuit dans l'e-commerce³³. Les activités liées à l'e-commerce sont définies comme la réalisation de tous les services logistiques et de soutien au commerce électronique de biens meubles.

Le principal bloc applicable par ailleurs dans le secteur public : l'« activation » du licenciement

9. Les deux mesures en cause sont ici le trajet de transition et la promotion de l'employabilité. Elles sont introduites par le biais de modifications de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail et elles sont donc applicables dans le secteur public dans la mesure où un membre du personnel d'une autorité publique est engagé dans les liens d'un contrat de travail.

³⁰ *Doc. Parl.*, Ch., n° 55 - 2810/001, avis SL, p. 299.

³¹ Art. 2, § 3.

³² Art. 7bis statut Camu 2/10/1937(vig. 1^{er} février 2022) : « § 1^{er} L'agent de l'État ne peut être contacté en dehors du temps de travail normal que pour des raisons exceptionnelles et imprévues nécessitant une action qui ne peut attendre la prochaine période de travail ou si l'agent de l'État est désigné à un service de garde.

Par « temps de travail normal », on entend toutes les périodes pendant lesquelles l'agent de l'État est à la disposition de son employeur.

L'agent de l'État ne peut subir aucun préjudice s'il ne répond pas au téléphone ou ne lit pas de messages liés au travail en dehors de son temps de travail normal.

§ 2 En vue d'assurer le respect des temps de repos, des vacances annuelles et des autres congés des agents de l'État et de préserver l'équilibre entre le travail et la vie privée, le président du comité de direction ou le secrétaire général organise une concertation au sein du comité de concertation compétent à des intervalles réguliers au sujet de la déconnexion du travail et de l'utilisation des moyens de communication numériques. L'avis du conseiller en prévention peut être demandé. Cette concertation a lieu au moins une fois par an.

§ 3 Le présent article est également applicable au personnel engagé par contrat de travail. »

³³ Chapitre 7 - Art. 27 et s. de la loi du 3 octobre 2022. Voy. K. Devloo et M. Degueldre, *La flexibilité du travail*, 2022, p. 315.

10. D'une part, lorsque l'employeur résilie le contrat de travail moyennant un délai de préavis, il peut proposer un trajet de transition au travailleur ou le travailleur peut demander à l'employeur de lui proposer un trajet de transition (chacun des deux étant libre d'accepter ou non)³⁴.

Ce trajet de transition implique que, par dérogation à l'interdiction de mise à disposition de travailleurs³⁵, le travailleur est mis à la disposition d'un autre employeur-utilisateur pendant la durée du préavis par l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire ou d'un service public régional de l'emploi. La section de législation a fait remarquer que ces services ne relevaient pas de l'État fédéral, que l'État fédéral ne pouvait pas leur imposer d'obligations et que le projet pourrait dès lors ne pas être mis à exécution faute de collaboration de ces services³⁶. Quoiqu'il en soit, dans le cadre de ce trajet de transition, les travailleurs licenciés pourront donc commencer à travailler chez un autre employeur (utilisateur) pendant leur préavis. Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, le travailleur, l'employeur-utilisateur et l'entreprise de travail temporaire ou le service public régional de l'emploi. Cet écrit doit être rédigé avant le début de la mise à la disposition.

Pendant la période de mise à la disposition, l'employeur paie au travailleur la rémunération applicable chez l'employeur-utilisateur pour la fonction que le travailleur y exerce, ou la rémunération en cours pour la fonction chez l'employeur, si celle-ci dépasse la rémunération chez l'employeur-utilisateur. Toutefois, l'employeur-utilisateur doit « compenser une partie de cette rémunération à l'employeur ». En l'absence d'autre précision, on déduit que le montant de la compensation doit être négocié entre l'employeur et l'employeur-utilisateur et fixé dans la convention. On imagine cependant mal que l'employeur accepte si la compensation n'est pas substantielle³⁷.

Le travailleur et l'employeur-utilisateur ont le droit de mettre fin de manière anticipée au trajet de transition moyennant une notification écrite d'un délai de préavis à l'autre partie et à l'employeur³⁸. Pour éviter les abus, lorsque le trajet de transition a été mené jusqu'à son terme, l'employeur-utilisateur doit engager le travailleur sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée ou payer une indemnité égale à la moitié de la durée de la mise à disposition³⁹.

11. D'autre part, lorsqu'un travailleur, en cas de licenciement donné 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 composé de deux parties. La première partie consiste en un délai de préavis égal aux deux tiers du délai de préavis, mais avec un minimum de 26 semaines, ou en une indemnité de préavis équivalente. La deuxième partie consiste en un délai

³⁴ Chapitre 5 de la loi du 3 octobre 2022.

³⁵ Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

³⁶ *Doc. Parl.*, Ch., n° 55 - 2810/001, avis SL, p. 296.

³⁷ G. Vandersteene et E. Verhaegen, « Deal pour l'emploi: les mesures relatives à l'activation du droit de licenciement ».

³⁸ L'application de cette règle présente cependant de nombreuses obscurités relevées par la section de législation dans son avis – voy. également G. Vandersteene et E. Verhaegen, « Deal pour l'emploi: les mesures relatives à l'activation du droit de licenciement ».

³⁹ *Doc. Parl.*, Ch., n° 55 - 2810/001, p. 16.

de préavis égal au reste du délai de préavis ou une indemnité de préavis équivalente. En cas de licenciement avec un délai de préavis, le travailleur a *le droit* de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération dès le début du délai de préavis afin de suivre des mesures d'employabilité (formations, coachings, etc.) pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur le délai de préavis de la deuxième partie. En cas de licenciement avec paiement d'une indemnité de préavis, le travailleur *doit* se rendre disponible pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur l'indemnité de préavis de la deuxième partie⁴⁰. Cette obligation n'est cependant pas assortie de sanction⁴¹. Ces cotisations patronales sont utilisées pour financer les mesures d'employabilité visées. Ce dispositif entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et s'applique aux licenciements survenus à partir du 1^{er} janvier 2023⁴².

Les autres mesures adoptées par la loi du 3 octobre 2022

12. Le fonctionnement, la procédure et le rôle de l'actuelle Commission Administrative de Règlement des Relations de Travail sont clarifiés⁴³. En plus de son rôle actuel consistant à prendre des décisions en matière de ruling social préventif, la Commission a pour nouvelle mission de rendre des avis à la demande conjointe des parties ou à la demande unilatérale d'une des parties. Ces avis ne lient pas les organismes de sécurité sociales. Cette compétence est introduite par le biais d'une modification des articles 323 et s. de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, qui encadrent la qualification de relation de travail salariée ou indépendante et prévoient des critères. Cette compétence concerne le secteur public de manière marginale en principe. Ce chapitre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

13. Une présomption réfragable de l'existence d'un contrat de travail s'applique en cas de travail via une plateforme de travail numérique donneuse d'ordres, lorsqu'un certain nombre de critères sont remplis⁴⁴. Une plateforme de travail numérique donneuse d'ordres est définie comme le fournisseur qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération et qui fournit un service rétribué a) au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, tels qu'un site web ou une application mobile et b) à la demande d'un destinataire du service (ne sont pas visés, les fournisseurs d'un service dont l'objectif principal est d'exploiter ou de partager des actifs ou de revendre des biens ou des services, ni ceux qui fournissent un service à caractère non lucratif). Le secteur public ne paraît pas concerné.

⁴⁰ Il s'agit ainsi de rendre effectif un projet inscrit dans la loi relative au contrat de travail depuis la loi sur le statut unique.

⁴¹ Voy. *Doc. Parl. Ch.*, n° 55 - 2810/001, avis SL, p. 298.

⁴² Chapitre 6 de la loi du 3 octobre 2022. Depuis 2013, il avait été prévu en vain que des conventions collectives de travail devraient être adoptées en la matière - *Doc. Parl. Ch.*, n° 55 - 2810/001, p. 16.

⁴³ Chapitre 15 de la loi du 3 octobre 2022. Ces dispositions répondent à des recommandations de l'Union européenne.

⁴⁴ Chapitre 4 de la loi du 3 octobre 2022. Voy. sur ce sujet G. Vandersteene et E. Verhaegen, « Deal pour l'emploi : la lutte contre les faux indépendants dans l'économie de plateformes et la protection des coursiers indépendants ».

14. Les entreprises de plus de 20 travailleurs doivent établir un plan de formation annuel⁴⁵. Par ailleurs, le droit à la formation n'est plus collectif, en nombre moyen de jours de formation par équivalent temps plein, mais individuel, au bénéfice de chaque travailleur⁴⁶. Ces obligations s'appliquent aux employeurs qui tombent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui occupent vingt travailleurs ou plus et leurs travailleurs – ce qui exclut les organismes publics, sauf quelques exceptions limitativement énumérées. Certains l'ont regretté, pensant que le secteur public pourrait jouer un rôle d'exemple⁴⁷. De fait, le problème du maintien et du développement des compétences et des connaissances se pose aussi dans le secteur public, mais des règles propres de droit à la formation s'y appliquent, notamment dans le contexte de l'évaluation⁴⁸.

15. Il est créé au sein du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale un service chargé de suivre la question de diversité⁴⁹. Ce service établit des fiches sectorielles sur la structure de l'emploi au sein de chaque secteur d'activité. Ces fiches analysent la diversité sur la base des différents critères protégés par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et par la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination. Ces fiches sont transmises tous les deux ans aux commissions paritaires et sous-paritaires, qui établissent un rapport, et si ce rapport ne permet pas d'expliquer les différences identifiées au sein des entreprises relevant de leur compétence, les commissions paritaires doivent établir un plan d'action visant à remédier à ces différences. Le secteur public échappe donc à ce contrôle.

16. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires devront mener un débat sur la problématique des métiers en pénurie dans leur secteur tous les deux ans, pour établir 1° une liste des métiers en pénurie, 2° un rapport sur les raisons pour lesquelles les employeurs de leur secteur ne trouvent pas de candidats appropriés ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés et 3° un avis assorti de mesures visant à remédier à ces pénuries⁵⁰.

17. Le Roi peut rendre obligatoires les conventions collectives de travail de commissions qui instituent des Fonds de sécurité d'existence ayant pour mission 1° de financer, d'octroyer et de liquider des avantages sociaux à certaines personnes; 2° de financer et d'organiser la formation professionnelle des travailleurs et des jeunes; 3° de financer et d'assurer la sécurité et l'hygiène des travailleurs en général⁵¹.

⁴⁵ Chapitre 9 de la loi du 3 octobre 2022.

⁴⁶ Chapitre 12 de la loi du 3 octobre 2022.

⁴⁷ E. Verhaegen, « Le deal pour l'emploi : l'apprentissage tout au long de la vie grâce au plan de formation annuel et au droit individuel à la formation ».

⁴⁸ En réalité, à la fois un droit et une obligation de formation sont consacrés dans le chef des agents publics depuis la réforme Copernic, à la fois dans l'article 11 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 et dans l'ARPG – voy. F. Gosselin, *L'eupéanisation du droit de la fonction publique*, p. 264 et 283.

⁴⁹ Chapitre 11 de la loi du 3 octobre 2022.

⁵⁰ Chapitre 10 de la loi du 3 octobre 2022

⁵¹ Chapitre 13 de la loi du 3 octobre 2022

La loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

18. Comme son nom l'indique, la loi du 7 octobre 2022 a pour objet de transposer une directive de 2019⁵², qui revient elle-même notamment sur le sujet de l'information des travailleurs, déjà traité précédemment par une directive de 1991 et qui ajoute un chapitre relatif aux exigences minimales concernant les conditions de travail ainsi qu'un chapitre de « dispositions horizontales » comprenant notamment une protection contre un traitement défavorable et une protection contre le licenciement⁵³.

La loi du 7 octobre 2022 est constituée schématiquement de trois parties. La première partie de la loi concerne les informations à donner au travailleur sur la relation de travail. Elle s'applique à tous les employeurs et travailleurs, donc l'ensemble du secteur public en ce compris les travailleurs statutaires. La deuxième partie de la loi prévoit des exigences minimales concernant les conditions de travail. Elle concerne uniquement les employeurs et travailleurs qui sont liés par un contrat de travail, en ce compris, donc, au sein du secteur public⁵⁴. Le reste de la loi met en place un régime protectionnel et des sanctions pénales. La section de législation a souligné que la compétence relative au statut des agents publics était une compétence autonome du Roi au niveau fédéral⁵⁵ et une compétence des gouvernements fédérés en ce qui concerne le statut des agents des communautés et des régions⁵⁶. La section de législation a admis que l'information à donner au travailleur, indépendamment des conditions de travail, était un problème transversal qui pouvait être rattaché à la compétence générale de l'État fédéral en matière de droit du travail⁵⁷. Les exigences minimales de l'emploi doivent être réglées, outre les règles applicables en matière de contrat de travail adoptées par l'État fédéral, par les autorités compétentes en matière statutaire, chacune pour ce qui la concerne. Enfin, les mécanismes de protection, qui devraient valoir également en matière d'information pour les agents statutaires, ont été placés dans la dernière partie et sont applicables uniquement aux contractuels. Pour satisfaire aux obligations de transposition de la directive qui pèsent sur l'État belge, il appartient dès lors encore à chaque autorité responsable en matière de statut (le Roi et les gouvernements) de mettre en place au minimum un dispositif protectionnel relatif aux obligations d'information⁵⁸. Dans l'intervalle, la Belgique demeure en défaut de transposer complètement la directive 2019/1152.

19. S'agissant des informations à transmettre, d'une part, l'employeur fournit au travailleur, dans un ou plusieurs documents, des informations sur les principaux aspects de leur relation de travail⁵⁹ :

1° l'identité des parties à la relation de travail;

⁵² Qui devait être transposée avant le 1^{er} août 2022.

⁵³ Voy. M. Gols, « Les conditions de travail transparentes et prévisibles : quelles adaptations suite à la directive européenne ? ».

⁵⁴ Nous laissons de côté quelques droits nouveaux prévus de manière plus spécifique dans le cas des contrats de travail temporaires, intérimaires ou étudiants.

⁵⁵ Art. 107 de la Constitution.

⁵⁶ Art. 87 LSRI.

⁵⁷ Art. 6 LSRI.

⁵⁸ *Doc. Parl.*, Ch., 55-2811/001, p. 73 et s.

⁵⁹ Art. 4 de la loi du 7 octobre 2022.

2° le lieu de travail;

3° la fonction que le travailleur exerce principalement pour l'employeur, ainsi que le titre, le grade, la qualité ou la catégorie de travail du travailleur et, si ces éléments ne sont pas suffisants pour déterminer sa rémunération et ses conditions de travail, également les caractéristiques ou la description succincte du travail;

4° la date de début de la relation de travail;

5° si la relation de travail est à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci;

6° la rémunération dans tous ses éléments constitutifs;

7° la durée et, le cas échéant, les modalités de la période d'essai;

8° si le travailleur est employé sur la base d'un horaire fixe, le commencement et la fin de sa journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos ainsi que les jours d'arrêts réguliers de travail, *ou la référence aux heures de travail applicables dans le règlement de travail*, les règles en ce qui concerne la prestation des heures supplémentaires et des heures complémentaires, la rémunération y afférente et les autres droits relatifs à la prestation de ces heures, *ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui régissent ces points*, le cas échéant, les règles relatives au changement d'équipes *ou la référence à ces règles dans le règlement de travail*, le cas échéant, le début du cycle;

9° si le travailleur est employé sur la base d'un horaire variable, le principe selon lequel l'horaire de travail est variable et le nombre d'heures du régime de travail, les règles en ce qui concerne la prestation des heures supplémentaires et des heures complémentaires, la rémunération y afférente et les autres droits relatifs à la prestation de ces heures, la plage journalière dans laquelle les prestations de travail peuvent être fixées et les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées *ou la référence au règlement de travail à cette fin*, la manière selon laquelle et le délai dans lequel le travailleur est informé, par voie d'avis, de son horaire de travail *ou la référence au règlement de travail à cette fin*.

Ces informations, qui paraissent élémentaires, sont pourtant régulièrement problématiques dans le secteur public, en particulier lorsque l'employeur et le travailleur signent un contrat de travail-type que l'on ne prend pas la peine d'adopter à la relation de travail. Elles doivent être transmises au travailleur au plus tard, le premier jour de travail (ou, le cas échéant, au plus tard le jour de l'entrée en vigueur d'une modification). Le compte individuel ne peut donc plus être utilisé à cette fin. La référence à des règles légales ou collectives est admise pour alléger cette obligation. Le contrat, ou l'acte de nomination (en veillant à procéder de manière délicate en cas de modification ultérieure de ces informations), ou tout autre document (un fichier word) peuvent être utilisés pour les informations à caractère individuel⁶⁰. L'employeur conserve la preuve du transfert ou de la réception de ces informations. Ces informations ne peuvent cependant pas servir de preuve pour établir l'existence de conditions de travail différentes de celles prévues dans le contrat de travail conclu entre l'employeur et le travailleur. Les conditions de travail ne peuvent pas être modifiée de manière unilatérale par ce document⁶¹ (on peut se demander en revanche ce qu'il en est lorsqu'il s'agit de l'invoquer contre l'employeur ; en principe, il ne peut être revenu sur un engagement de l'employeur dans un document unilatéral qu'avec l'accord du travailleur⁶²).

⁶⁰ *Doc. Parl.*, Ch., 55-2811/001, p. 5 et 12.

⁶¹ *Doc. Parl.*, Ch., 55-2811/001, p. 9.

⁶² M. Gols, « Les conditions de travail transparentes et prévisibles : quelles adaptations suite à la directive européenne ? », p. 5.

Si le travailleur ne tombe pas sous le champ d'application de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail⁶³, l'employeur complète, dans un délai d'un mois à compter du début de la relation de travail, ces informations par les éléments suivants: 1° le droit à la formation octroyée par l'employeur ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives qui régissent ce droit; 2° la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires en la matière; 3° la procédure, y compris les conditions de forme et les délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points; 4° la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues; 5° l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail⁶⁴.

D'autre part, le règlement de travail doit dorénavant contenir également⁶⁵ :

1° la procédure, y compris les exigences formelles et la durée des délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais en cas de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points.

2° le droit à la formation offert par l'employeur, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points.

3° l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail ;

(4° la référence aux conventions collectives de travail)

Ces informations ont été prévues pour permettre à l'employeur de se limiter à renvoyer à ce document en ce qui concerne les informations à caractère collectif, et pour ainsi alléger les obligations qui pèsent sur lui⁶⁶.

20. S'agissant du chapitre relatif aux exigences minimales concernant les conditions de travail, quatre exigences peuvent retenir l'attention en ce qui concerne le secteur public.

L'employeur ne peut pas interdire à un travailleur de travailler parallèlement pour un ou plusieurs autres employeurs en dehors de son horaire de travail ou le soumettre, pour cette raison, à un traitement défavorable, sauf si la législation le permet⁶⁷.

⁶³ Voy. l'art. 2 de la loi du 8 avril 1965 ; on peut citer de manière pertinente à propos du secteur public les membres du personnel de la Défense nationale et les membres du personnel de la police fédérale et des corps de la police locale, ainsi que les travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail ALE.

⁶⁴ Art. 5 de la loi du 7 octobre 2022.

⁶⁵ Art. 13 et s. de la loi du 7 octobre 2022.

⁶⁶ *Doc. Parl.*, Ch., 55-2811/001, p. 16.

⁶⁷ Cette exigence est conforme au principe de droit du travail de la liberté du travail, qui est revêtu d'un caractère d'ordre public. Cependant, dans le droit de la Fonction publique, les principes sont différents : le cumul est en principe interdit, au nom de la continuité du service public, et les statuts publics exigent généralement de demander une autorisation de cumul (voy. F. Gosselin, *L'eupéanisation du droit de la fonction publique*, p. 345 ; voy. également l'arrêté royal n° 46 du 10 juin 1982 relatif aux cumuls d'activités professionnelles dans

L'employeur doit fournir des formations gratuitement au travailleur lorsqu'elles sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et lorsqu'elles doivent être organisées par l'employeur en application de dispositions légales ou d'une convention collective de travail, et ces formations ont lieu pendant les heures de travail et sont considérées comme du temps de travail⁶⁸.

Le travailleur, qui dispose d'une ancienneté d'au moins six mois auprès du même employeur, peut demander par écrit ou par voie électronique une forme d'emploi comportant des conditions plus prévisibles et plus sûres, et l'employeur a l'obligation de lui adresser une réponse motivée. Sont considérées comme des conditions plus prévisibles et plus sûres : un contrat de travail à durée indéterminée plutôt qu'à durée déterminée, un contrat de travail à temps plein plutôt qu'à temps partiel, un temps partiel plus important, un horaire fixe plutôt qu'un horaire variable, etc.⁶⁹ – mais c'est essentiellement au travailleur de déterminer ce qu'il entend par là, avec précision, en fondant expressément sa demande sur cette disposition pour éviter toute confusion⁷⁰. L'employeur a l'obligation de lui répondre dans un délai de deux mois.

Enfin, en cas d'horaire de travail variable dans le cadre d'un emploi à temps partiel⁷¹, l'information du travailleur est garantie ; le travailleur peut refuser sans traitement défavorable d'effectuer une prestation lorsque cette prestation ne correspond pas à un horaire de travail qui lui a été notifié à temps et/ou lorsque cette prestation ne correspond pas à la plage journalière et aux jours de la semaine pendant lesquels les prestations peuvent être exécutées ; et en cas d'annulation tardive par l'employeur d'une prestation qui était prévue dans l'horaire de travail, l'employeur doit payer cette prestation comme si elle avait été effectuée⁷².

21. Enfin, lorsqu'une plainte est introduite contre l'employeur par un travailleur en raison d'une violation de ses droits en vertu de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans

certain services publics). Par ailleurs, le Conseil d'État a admis que la continuité du service pouvait justifier une interdiction générale d'occuper deux emplois à titre principal et à temps plein (C.E., n° 146.260 du 20 juin 2005, Gilbert) : « Considérant que la recevabilité du recours doit être examinée à la lumière de deux principes généraux, dont l'existence ne saurait être contestée; que, selon le premier d'entre eux, la continuité du service public doit être assurée et, selon le second, les emplois publics sont conférés dans l'intérêt général et non pour satisfaire des intérêts particuliers au détriment de celui-ci; que l'obligation de se consacrer à sa fonction est une conséquence directe de la loi de continuité; que, dans la fonction publique belge, l'agent doit, en règle, se consacrer exclusivement à la fonction dont il est investi dès lors que la possibilité de cumuler deux ou plusieurs fonctions apparaît comme une dérogation à la règle générale, dérogation conçue par la très grande majorité - sinon la totalité - des régimes statutaires de manière très restrictive, le cumul devant toujours faire l'objet d'une autorisation préalable ».

⁶⁸ A mettre en relation avec la loi Job Deal ci-dessus ou avec le droit à la formation dans le secteur public. La promotion d'un droit effectif à la formation professionnelle est prévu par l'article 10 de la charte sociale européenne, qui prévoit l'inclusion dans les heures normales de travail. Cette disposition peut sans doute être directement invoquée devant le Conseil d'État contre une décision contraire (voy. sur ce thème P.-O. de Broux, « VI. L'applicabilité directe et ses succédanés. 2° La Charte sociale européenne (révisée) », in S. van Drooghenbroeck, « Le droit international et européen des droits de l'homme devant le juge national », p. 187-195).

⁶⁹ *Doc. Parl.*, Ch., 55-2811/001, p. 20.

⁷⁰ *Doc. Parl.*, Ch., 55-2811/001, p. 21.

⁷¹ Voy. l'art. 11bis de la loi du 3 juillet 1978.

⁷² Dispositions insérées aux articles 157 et s. de la loi-programme du 22 décembre 1989, dispositions concernant le travail à temps partiel.

l'Union européenne, l'employeur ne peut pas adopter une mesure défavorable à l'encontre de ce travailleur ou de ses représentants dans l'entreprise, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte. Le cas échéant, l'employeur qui a pris la mesure doit payer une indemnité égale soit à une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de rémunération brute, soit au préjudice réellement subi⁷³.

Sauf pour des motifs étrangers à l'exercice des droits découlant de la loi, un employeur ne peut pas licencier un travailleur qui exerce ces droits ou préparer son licenciement. A la demande du travailleur, l'employeur doit l'informer, par écrit, des motifs du licenciement. L'employeur doit prouver que le licenciement est étranger à l'exercice des droits découlant de la loi. Si ce n'est pas le cas, l'employeur paie au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur, en cas de rupture du contrat de travail. Cette indemnité ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement⁷⁴.

Diverses sanctions pénales ou administratives de niveau 2 ou 3 assortissent également les nouvelles règles relatives aux informations à donner et aux exigences minimales concernant les conditions de travail.

22. La loi est entrée en vigueur conformément au droit commun le 10 novembre 2022. Cependant, le chapitre relatif à l'information des travailleurs n'est applicable qu'aux relations de travail qui débutent après cette entrée en vigueur – quant aux relations de travail qui existaient déjà, l'employeur fournit les informations lorsque le travailleur les demande. Reste un délai dans lequel l'obligation de transposition n'aura pas été respecté.

La loi du 30 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail.

23. Les nouvelles dispositions, introduites par le biais d'une modification de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont applicables dans le secteur public dans la mesure où il fait appel à des membres du personnel engagés sous contrat de travail.

Elles recouvrent deux sujets.

24. Il s'agit d'une part de la modification de la réglementation relative à la production d'un certificat médical en cas d'incapacité de travail.

Il y a lieu à cet égard de se reporter à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relatif à la suspension du contrat de travail. L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat (§1^{er}). Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail et si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical (§ 2). Le travailleur ne peut refuser de se laisser examiner par un médecin-contrôleur (§ 3 et suivants). Le travailleur

⁷³ Art. 31 de la loi du 7 octobre 2022.

⁷⁴ Art. 32 de la loi du 7 octobre 2022.

conserve sa rémunération (§ 6) sauf s'il néglige ses obligations (§ 3/1) ou si son incapacité est contestée.

La réforme du 30 octobre 2022 a consisté à insérer un §2/1 : Par dérogation, le travailleur n'est pas tenu, trois fois par année calendrier, de produire un certificat médical pour le premier jour d'une incapacité de travail. Naturellement, il s'agit uniquement d'une dérogation à l'obligation de produire et remettre un certificat médical, non à l'obligation d'avertir immédiatement l'employeur ni à l'obligation de se soumettre à un examen médical le cas échéant⁷⁵. Le cas échéant, il communique immédiatement à l'employeur l'adresse où il séjourne durant ce premier jour d'incapacité de travail, à moins que cette adresse corresponde à sa résidence habituelle connue de l'employeur. Toutefois, le simple fait de faire cette communication n'est pas considéré comme une utilisation de la dispense. Le travailleur peut encore choisir de ne pas faire usage de la dispense en produisant un certificat médical⁷⁶. En réponse aux interrogations de la section de législation à propos des obscurités de l'articulation entre le principe général et la dérogation⁷⁷, les travaux préparatoires ont apporté les précisions suivantes. La dispense s'applique aussi bien à une incapacité de travail d'un jour qu'au premier jour d'une période d'incapacité de travail plus longue. Or, le travailleur ne peut pas savoir à l'avance combien de temps durera son incapacité de travail. Dès lors, le travailleur qui, après le premier jour d'incapacité de travail, détermine que son incapacité de travail durera plus longtemps, pourra également faire usage de cette mesure. Cela évite au travailleur de devoir faire déterminer son incapacité de travail de manière rétroactive. Le cas échéant, le travailleur doit produire un certificat médical à partir du deuxième jour d'incapacité de travail. Si le travailleur ne présente pas un certificat qui couvre le premier jour de son incapacité de travail, il utilise cette dispense. S'il présente un certificat qui couvre le premier jour de son incapacité de travail, il ne fait pas usage de cette dispense. Ainsi, lorsque le certificat pour une période d'incapacité de travail plus longue est obtenu dès le premier jour de l'incapacité de travail et est envoyé ou remis ultérieurement, le travailleur ne fait pas usage de la dispense et il doit respecter toutes les obligations de présentation du certificat⁷⁸.

En outre, les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs au 1^{er} janvier de l'année calendrier au cours de laquelle survient l'incapacité de travail, peuvent déroger au nouveau régime par convention collective de travail (ce qui n'est donc pas applicable dans le secteur public) ou par règlement de travail. Cette différence de traitement est justifiée par le fait que l'impact d'un travailleur en incapacité de travail est censé être plus important dans une petite structure. Le risque plus élevé d'une perturbation de l'organisation du travail dans une petite entreprise justifie la possibilité offerte à ces petites entreprises de ne pas appliquer la dispense si nécessaire. La section de législation a cependant laissé percer son scepticisme à l'égard de cette justification⁷⁹.

25. Il s'agit d'autre part de la modification des conditions pour invoquer la force majeure médicale afin de mettre fin au contrat de travail (voy. à ce sujet l'exposé de Laurence Markey).

⁷⁵ *Doc. Parl.*, Ch., Projet, 55-2875/001, p. 9

⁷⁶ *Doc. Parl.*, Ch., Projet, 55-2875/001, p. 9

⁷⁷ *Doc. Parl.*, Ch., Projet, 55-2875/001, p. 32

⁷⁸ *Doc. Parl.*, Ch., Projet, 55-2875/001, p. 8

⁷⁹ *Doc. Parl.*, Ch., Projet, 55-2875/001, p. 32

26. Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur conformément au droit commun dix jours après leur publication au Moniteur belge, le 28 novembre 2022.

Conclusion :

Le secteur public : l'impensé de la réforme du droit du travail ?

Des législations fourre-tout et une fragmentation du droit du travail.

Une majorité de mesures qui ne sont pas applicables dans le secteur public.

Les mesures applicables dans le secteur public ne sont pas pensées pour celui-ci.

François Belleflamme
25 avril 2023