

TABLE DES MATIÈRES

1

La réforme de la couverture sociale des artistes 7

Quentin DETIENNE
professeur à l'ULiège

Simon GOFFIN
assistant à l'ULiège, avocat au barreau de Liège-Huy

Kathleen LEMAL
maître de conférences à l'ULiège

Introduction 8

Section 1

La Commission du travail des arts 9

- A. **Tâches** 10
- B. **Composition** 11
- C. **Fonctionnement** 13
- D. **Recours** 15

Section 2

L'attestation du travail des arts 16

- A. **Les diverses formes d'attestation** 16
- B. **Conditions communes aux diverses formes d'attestation** 17
 - 1. Le caractère artistique de l'activité 17
 - 2. Le caractère professionnel de l'activité 18
- C. **Conditions spécifiques à l'attestation « plus » et l'attestation
« débutant »** 20

Section 3

L'assujettissement au régime des salariés (art. 1^{er}bis de la loi O.N.S.S.) 21

Section 4

L'indemnité des arts en amateur 24

Section 5

**Les nouvelles dispositions particulières applicables
au travailleur des arts dans la réglementation du chômage** 26

A. L'admissibilité 27

1. L'attestation de travailleur des arts 27

2. Le nombre de jours de travail 27

3. La demande 29

B. Les droits et obligations du travailleur des arts 30

1. Les conditions d'octroi : aménagement des conditions de disponibilité
pour le marché du travail et de privation de travail 30

2. Les règles en matière de cumul de revenus 33

C. L'indemnisation 35

1. Régime d'indemnisation 35

2. Montant de l'allocation 35

D. Le renouvellement 37

1. Procédure et délais 37

2. Conditions du renouvellement 38

3. Révision du montant de l'allocation 39

E. La perte de la protection, la renonciation et la réadmission 39

F. Droit transitoire 41

1. Le sort du travailleur qui bénéficiait du « statut » au 30 septembre 2022 41

2. Le sort du travailleur qui prétend à la protection 41

Conclusion 42

2

Trajet de réintégration et dissolution du contrat de travail pour force majeure..... 45

Célia ZIMBILE

assistante à l'ULiège, avocate au barreau de Liège-Huy

Jacques CLESSE

professeur émérite de l'ULiège, avocat au barreau de Liège-Huy

Introduction 46

Section 1

Regards sur le passé : les modifications successives de l'article 34 de la loi organique et l'instauration du trajet de réintégration..... 47

A. **La situation avant 2007**..... 47

B. **Les lois du 27 avril 2007 et du 10 mai 2007** 48

C. **La loi du 20 décembre 2016 et l'instauration du trajet
de réintégration**..... 49

Section 2

Contenu de la réforme de l'automne 2022..... 50

A. **Reprise du travail par le trajet de réintégration** 50

1. Champ d'application : les risques professionnels 51

2. Devoir d'information 52

3. Droit d'initiative 52

4. Évaluation de réintégration 53

5. Plan de réintégration ou rapport motivé 55

6. Fin du trajet de réintégration..... 55

B. **Rupture du contrat de travail pour force majeure**..... 56

Section 3

Questions communes aux deux procédures..... 61

A. **Les obligations de l'employeur**..... 61

1. Concertation obligatoire 61

2. Plan de réintégration ou rapport motivé au regard des possibilités d'un travail
adapté ou d'un autre travail 63

3. Plan de réintégration ou rapport motivé au regard de l'obligation d'apporter
des aménagements raisonnables..... 65

4. Sanctions..... 71

B. Les obligations du travailleur	75
C. Les liens avec le « trajet retour au travail » en droit de la sécurité sociale	77
Section 4	
Régime juridique de la reprise d'un travail adapté au sens large	79
Section 5	
Effets de la rupture pour force majeure	81
Conclusion	83

3

Actualités en matière de licenciement

Myriam VERWILGHEN

juge au tribunal du travail du Hainaut,
maître de conférences invitée à l'UCLouvain-Mons

Introduction	86
Section 1	
Trajet de transition	87
A. Objectif du législateur	87
B. Analyse du dispositif	87
1. Mécanisme	87
2. Conditions de mise en œuvre	88
3. Conditions de travail lors de la mise à disposition	89
4. Durée et fin de la mise à disposition	95
5. Engagement après la mise à disposition	96
C. Entrée en vigueur et évaluation	97
Section 2	
Promotion de l'employabilité	98
A. Contexte	98
B. Nouvelle mesure de promotion de l'employabilité	100
1. Champ d'application	100
2. Contenu de la mesure de promotion de l'employabilité et financement	101
C. Entrée en vigueur et évaluation	104

Section 3

Délais de préavis pour les travailleurs dont les contrats ont pris cours avant le 1^{er} janvier 2014	105
A. Introduction	105
B. Délais de préavis en cas de démission pour les travailleurs dont les contrats ont pris cours avant le 1^{er} janvier 2014.	105
1. Rappel des règles applicables en cas de démission jusqu'au 28 octobre 2023	105
2. Réforme de 2023	107
C. Délais de préavis en cas de licenciement pour les travailleurs dont les contrats ont pris cours avant le 1^{er} janvier 2014	110
1. Rappel des règles applicables jusqu'au 28 octobre 2023	110
2. Le sort des clauses sur préavis et les arrêts de la Cour constitutionnelle	111
3. Réforme de 2023 et future réforme	115
D. Entrée en vigueur	118

Conclusion	118
-------------------------	-----

Annexe 1

Tableau comparatif	120
---------------------------------	-----

Annexe 2

Schéma récapitulatif – Délais de préavis en cas de démission ...	122
---	-----

4

La règle anti-cumul de l'article 9, § 3, de la convention collective de travail n° 109	123
---	-----

Hugo MORMONT

avocat général à la Cour de cassation, maître de conférences à l'ULiège

Section 1

D'où vient la convention collective de travail n° 109 et l'indemnisation forfaitaire du licenciement manifestement déraisonnable ?	124
A. Le droit de rupture en droit du travail.	124
B. L'abus du droit de licencier	126
C. Le licenciement abusif des ouvriers, un mécanisme de compensation des préavis courts	127
D. L'arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011.	132
E. La convention collective de travail n° 109.	133

Section 2

L'article 9, § 3, de la convention collective de travail n° 109 et le cumul d'indemnisation	135
A. La règle anti-cumul	135
B. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et dommages et intérêts en raison d'un abus du droit de licenciement	137
C. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et autres indemnités	148

5

Actualités en matière de critères de discrimination	153
--	-----

Delphine CASTIAUX
avocate au barreau du Brabant wallon

Introduction	154
---------------------------	-----

Section 1

Les critères protégés de « l'état de santé » et de « l'origine ou la condition sociale »	157
A. Le critère protégé de l'état de santé	158
B. Le critère protégé de l'origine ou la condition sociale	162
C. Adaptation de la terminologie : le critère « seksuele orientatie » en parfaite cohérence avec le critère de « l'orientation sexuelle »	164

Section 2

Nouveautés et adaptations de la loi genre en rapport avec les critères protégés	165
A. Nouveautés introduites par la loi du 15 novembre 2022 en faveur du renforcement de la lutte pour l'égalité de genre	166
1. L'effacement de la référence par assimilation au critère unique du sexe en faveur d'une énumération des critères protégés	167
2. Le critère des « responsabilités familiales »	169
B. Le « changement de sexe » fait place à la « transition médicale ou sociale »	171

Section 3

L'introduction de nouvelles formes de discrimination : discrimination multiple, discrimination fondée sur un critère supposé et discrimination par association	172
A. La discrimination multiple	173
B. La discrimination fondée sur un critère supposé	178
C. La discrimination par association	179
Conclusion	180

6

La protection des lanceurs d'alerte dans le secteur privé : état des lieux après la loi du 28 novembre 2022	183
--	-----

Cédric NAUD

avocat au barreau du Brabant wallon

Introduction	184
---------------------------	-----

Section 1

Les différentes mesures et régimes de protection des lanceurs d'alerte dans le contexte des relations de travail applicables en Belgique avant le 15 février 2023	185
A. Préambule – Définition du terme « lanceur d'alerte »	185
B. La protection des lanceurs d'alerte en droit international et européen ..	187
1. Sources internationales générales	187
2. L'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme et la jurisprudence de la Cour	188
C. La protection des lanceurs d'alerte en droit du travail belge	194
1. Les dispositions préexistantes en droit positif	194
2. Les dispositions d'application indirecte en droit du travail belge et les solutions jurisprudentielles	196

Section 2

Le régime général de protection institué par la loi du 28 novembre 2022	200
A. Le champ d'application de la loi	201
1. <i>Ratione materiae</i>	201
2. <i>Ratione personae</i>	203
3. Exclusions	203

B. Conditions de protection	204
C. Les procédures de signalements	206
1. Le signalement interne	206
2. Le signalement externe	209
3. La divulgation publique	210
D. Les mesures de protection contre les représailles	212
1. Interdiction des représailles	213
2. Mesures de protection	214
E. Loi d'ordre public sanctionnée pénalement	217
1. Sanctions pénales	217
2. Renonciations	217
Conclusion	218

7

L'assouplissement du marché du travail : horaires et régimes de travail, droit à la déconnexion et contrats successifs

221

Fabienne KÉFER

professeur ordinaire à l'ULiège

Renaud LINGUELET

maître de conférences à l'ULiège, juriste au secrétariat social le Cap

Alice JANOT

collaboratrice scientifique à l'ULiège, avocate au barreau de Liège-Huy

Introduction

Section 1

Le temps de travail et son aménagement

222

A. La semaine de quatre jours à la demande du travailleur

224

1. Instauration du cadre général
2. Mise en œuvre
3. Impossibilité d'effectuer des heures supplémentaires volontaires les autres jours de la semaine
4. Protection contre les traitements défavorables

225

226

228

229

B. Le régime hebdomadaire alterné

230

1. Instauration du cadre général
2. Mise en œuvre

230

231

3.	Possibilité d'effectuer des heures supplémentaires	232
4.	Protection contre les traitements défavorables	232
C.	Les formules souples de travail dans le but de s'occuper d'un proche ...	233
1.	Champ d'application de la loi du 7 octobre 2022 et de la convention collective n° 162 et articulation des deux normes	234
2.	La loi du 7 octobre 2022	235
3.	La convention collective n° 162	239
4.	Divergences entre la loi du 7 octobre 2022 et la convention collective n° 162.	245
D.	Les horaires variables à temps partiel	246
1.	Délai de communication	247
2.	Particularités liées à certains secteurs	252
3.	Modification du règlement de travail	254
4.	Conséquences en cas de manquements imputables à l'employeur.	255
Section 2		
La maîtrise de l'excès de travail		257
A.	L'enregistrement du travail journalier – L'arrêt CCOO et ses suites	257
1.	L'arrêt CCOO	258
2.	Les conséquences de l'arrêt CCOO	259
B.	Le « droit à la déconnexion »	262
1.	Le champ d'application personnel de la loi du 26 mars 2018	265
2.	La mise en œuvre de la déconnexion	273
3.	Un bilan provisoire	277
4.	Les personnes qui ne sont pas visées par la loi du 26 mars 2018	281
5.	Et dans la fonction publique ?	281
Section 3		
La succession des contrats à durée déterminée et de remplacement		285
A.	Le constat d'inconstitutionnalité	285
B.	Un texte alambiqué pour un remède maladroit	287
1.	La limite de deux ans (premier alinéa)	288
2.	L'exception (second alinéa)	289
3.	Quelques réflexions	292
Conclusion		294