

Table des matières

1

La loi du 12 avril 2011. Une étape vers l'abolition de la distinction entre ouvriers et employés. 7

Jacques CLESSE
professeur à l'U.Lg., avocat
Aurélië MORTIER
assistante à l'U.Lg., avocate

Introduction 8

SECTION 1

La distinction entre les ouvriers et les employés	8
A. <i>La portée de la distinction</i>	8
B. <i>La mise en question de la distinction</i>	10
C. <i>La longue marche vers l'abolition de la distinction</i>	11
1. La loi du 3 juillet 1978	11
2. Les interventions postérieures à 1978	12
3. Les arrêts de la Cour constitutionnelle	13
4. Les implications de l'arrêt n° 125/2011	15

SECTION 2

Les nouveautés apportées par la loi du 12 avril 2011	19
A. <i>La suspension de l'exécution du contrat en raison du manque de travail résultant de causes économiques</i>	20
1. Champ d'application temporel	21
2. Champ d'application personnel et matériel	21
3. Durée du chômage	23
4. Obligations de notification	24
5. Octroi de jours compensatoires	25
6. Rupture du contrat pendant la période de suspension	26
7. Allocation de chômage temporaire et complément aux allocations de chômage ..	26
B. <i>Les nouveautés en matière de congé moyennant préavis</i>	27
1. L'application du nouveau régime dans le temps et son articulation avec le régime antérieur	28
2. L'ancienneté et le contrat de travail intérimaire	31
3. Le régime du congé moyennant préavis des ouvriers	33
a) <i>Les délais de préavis</i>	33
1° Le droit commun	33
2° Les dérogations	35
4. Le régime du congé moyennant préavis des employés	39
a) <i>Les délais de préavis</i>	39

1° Les employés dont la rémunération est inférieure à 16.100 €	40
2° Les employés dont la rémunération est supérieure à 16.100 €	40
3° Les employés dont la rémunération est supérieure à 32.200 €	41
4° Licéité des dérogations à la loi lorsque la rémunération de l'employé dépasse 16.100 € ?	41
b) <i>L'assiette de l'indemnité de préavis</i>	42
C. <i>Autres nouveautés</i>	43
1. L'allocation de licenciement prévue en faveur des ouvriers	43
2. Cotisation à charge des employeurs qui licencient un employé supérieur	46

2

La procédure interne en matière de violence et harcèlement moral ou sexuel au travail :

quelques balises pour l'employeur

Jean-Philippe CORDIER

maître de conférences à l'U.L.B. et à l'U.C.L., avocat

Paul BRASSEUR

juriste, conseiller adjoint au Sénat

Sandra BILLY

*psychologue, conseiller en prévention – chef de service « Aspects psychosociaux »,
service commun de prévention et de protection au travail de l'U.L.B.*

Introduction	50
--------------	----

SECTION 1

Quelles mesures l'employeur peut-il ou doit-il prendre, dès le début de la procédure interne de traitement de la plainte motivée ?	52
A. <i>La portée de l'article 32septies de la loi sur le bien-être concernant les mesures appropriées</i>	52
B. <i>Les difficultés liées aux informations parcellaires dont l'employeur dispose</i>	55
C. <i>La situation particulière de l'employeur directement mis en cause</i>	56
D. <i>Le rôle proactif et exemplaire de l'employeur</i>	58

SECTION 2

Y a-t-il encore une place pour la conciliation dans la phase formelle de la procédure de plainte ?	63
--	----

SECTION 3

Quelle est l'incidence du secret professionnel de la personne de confiance et du conseiller en prévention sur l'action de l'employeur ?	64
---	----

SECTION 4

Comment l'employeur doit-il coopérer avec le conseiller en prévention et la personne de confiance ?	69
A. <i>La coopération avec le conseiller en prévention psychosocial</i>	69
B. <i>La coopération avec la personne de confiance</i>	71

SECTION 5

Dans quelle mesure l'employeur doit-il se concerter avec le plaignant et avec la personne mise en cause ? 73

SECTION 6

Quand peut-on parler de modification unilatérale injustifiée des conditions de travail ? 74

- A. *Principes* 74
- B. *La notion de « conditions de travail »* 75
- C. *Le caractère unilatéral de la modification* 75
- D. *La justification de la modification* 76

SECTION 7

Comment ce principe peut-il être mis en œuvre pour les agents statutaires de la fonction publique, où prévalent la loi du changement et la mobilité interne ? 78

- A. *Rappel des principes* 78
- B. *Applications* 81

SECTION 8

Quelles sont les obligations de l'employeur dans l'hypothèse d'une reprise de travail après l'incapacité temporaire du travailleur plaignant ? 88

- A. *La collaboration avec le conseiller en prévention-médecin du travail* 88
 - 1. *Principes* 88
 - 2. *L'examen de reprise du travail* 89
 - 3. *L'examen de pré-reprise du travail* 90
 - 4. *La procédure de reclassement* 91
- B. *Les mesures d'accompagnement* 92
 - 1. *Les mesures générales* 92
 - 2. *Les mesures particulières : le soutien psychologique en cas de violence externe* 92
 - 3. *Les mesures d'accompagnement pour la personne mise en cause* 94

SECTION 9

L'employeur doit-il donner suite aux plaintes qui ne respectent pas la procédure énoncée au règlement de travail ? 95

SECTION 10

De quelles informations la ligne hiérarchique peut-elle disposer lorsqu'une plainte motivée est déposée ? De quelle autonomie dispose-t-elle vis-à-vis des parties et des autres personnes présentes dans l'entreprise ? 97

- A. *Notion* 97
- B. *Missions générales de la ligne hiérarchique* 98
- C. *Le rôle spécifique de la ligne hiérarchique dans la résolution des conflits* 100
 - 1. *La détection des conflits* 100
 - 2. *L'intervention de la ligne hiérarchique dans la phase formelle* 100

SECTION 11

Que se passe-t-il en cas de retrait de la plainte ou en cas de plaintes successives ? 101

SECTION 12

Dans quel délai l'employeur doit-il prendre des mesures suite au rapport du conseiller en prévention ? Doit-il en informer le conseiller en prévention ? 103

SECTION 13

L'employeur peut-il choisir les mesures parmi celles proposées par le conseiller en prévention, voire s'en écarter ? 105

SECTION 14

Quand le rapport du conseiller en prévention est communiqué à l'employeur, celui-ci peut-il informer les autres travailleurs de l'issue de la procédure ? 106

SECTION 15

L'employeur peut-il prendre des sanctions disciplinaires dans un contexte de charge psychosociale au travail ? 108

A. *Position du problème* 108

B. *La sanction (ou procédure) disciplinaire précédant la plainte motivée* 110

C. *La sanction (ou procédure) disciplinaire contre le plaignant pendant la période de protection* 112

D. *La sanction (ou procédure) disciplinaire contre la personne mise en cause* 113

SECTION 16

Que peut faire l'employeur si le conseiller en prévention dépasse le délai de trois mois pour rendre son rapport ? 114

SECTION 17

Le travailleur qui a déposé une plainte motivée perd-il toute protection après un an ? 117

SECTION 18

Quelle est la responsabilité de l'employeur s'il réagit tardivement ou de manière inappropriée ? 120

SECTION 19

Quelle est l'incidence du Code pénal social sur la responsabilité pénale de l'employeur ? 122

SECTION 20

Quand se termine la procédure formelle ? 124

A. *Position du problème* 124

B. *La conciliation* 125

C. *Le départ de l'entreprise ou du service* 125

D. *Le retrait de la plainte* 126

Conclusion 127

3

Le Code pénal social – Présentation et premières applications..... 129

Jean-Michel DEMARCHE

premier substitut de l'auditeur du travail de Liège, collaborateur scientifique à l'U.Lg.

Fabienne KÉFER

professeur à l'U.Lg., avocate

SECTION 1

Historique 130

SECTION 2

Les lignes de force du Code 131

A. *Les objectifs du Code* 131

B. *L'amélioration de l'accès à la norme juridique* 133

1. La codification 133

a) *Le plan* 133

b) *Le caractère exhaustif du Code* 135

c) *L'écriture des incriminations* 136

d) *Les détails qui aident* 137

2. Les exceptions aux principes 137

a) *Les brèches dans l'exhaustivité* 137

b) *La santé et la sécurité au travail* 138

c) *Les conventions collectives de travail* 138

C. *L'inscription des infractions et des sanctions dans un schéma répressif cohérent* 143

1. La gradation 143

a) *Généralités* 143

b) *Le renforcement du rôle de l'amende* 145

c) *L'emprisonnement* 146

d) *L'élément moral* 148

e) *De nouvelles sanctions accessoires* 149

2. Le régime répressif 150

3. Le Conseil consultatif du droit pénal social 151

4. L'avenir des sanctions ? 152

SECTION 3

Quelques questions concernant les contrôles sociaux 153

A. *Les pouvoirs des services d'inspection* 154

B. *La qualité d'officier de police judiciaire* 155

C. *Les visites domiciliaires* 157

D. *Le droit de réquisition de l'auditeur du travail et du juge d'instruction* 159

E. *Les droits des personnes concernées par les contrôles* 161

SECTION 4	
Quelques questions concernant le Livre 2	162
A. <i>Les infractions contre la personne du travailleur (Livre 2, chapitre 1)</i>	163
B. <i>Les infractions en matière de temps de travail (Livre 2, chapitre 2)</i>	168
C. <i>Les infractions relatives aux autres conditions de travail (Livre 2, chapitre 3)</i>	170
D. <i>Le travail illégal (Livre 2, chapitre 4)</i>	171
E. <i>Le travail non déclaré (Livre 2, chapitre 5)</i>	173
F. <i>Les documents sociaux (Livre 2, chapitre 6)</i>	175
G. <i>Les relations collectives de travail (Livre 2, chapitre 7)</i>	175
H. <i>Les infractions en matière de contrôle (Livre 2, chapitre 8)</i>	176
I. <i>Les infractions concernant la sécurité sociale (Livre 2, chapitre 9)</i>	178
J. <i>Le faux, les déclarations inexactes ou incomplètes et l'escroquerie en droit pénal social (Livre 2, chapitre 10)</i>	181
K. <i>Les règles communes aux chapitres précédents (Livre 2, chapitre 11)</i>	187
Conclusion	187

4

La rémunération du contractuel de la fonction publique

Pierre JOASSART
assistant à l'U.C.L., avocat

Introduction	190
SECTION 1	
Nature de la rémunération	191
A. <i>La contrepartie du travail</i>	191
B. <i>La protection</i>	193
SECTION 2	
Source de la rémunération	194
A. <i>Origine contractuelle</i>	195
B. <i>Application réglementaire</i>	197
SECTION 3	
Différences de rémunération	201
A. <i>Inadéquation avec la fonction exercée</i>	201
B. <i>Différence par rapport aux statutaires</i>	203
Conclusion	207