



SUSPENSION DE L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL AUTRES MODES DE SUSPENSION

Actualisé le 15 avril 2025

INTRODUCTION

D'autres circonstances amènent également à la suspension de l'exécution du contrat de travail. Cette fiche reviendra brièvement sur chacune d'entre elles.

On peut noter notamment :

- Les heures perdues
- Le congé parental
- Le congé pour assistance médicale
- Le congé pour soin palliatifs
- Le congé aidant proche
- Le congé sans solde
- Le cas de la grève et le lock out
- Un mandat politique
- L'audience dans des cours et tribunaux du travail
- Promotion sociale et congé éducation payé
- La détention préventive

LES HEURES PERDUES

1. Contexte

Trois cas dans lesquels on peut considérer les heures comme perdues et pour lesquelles la rémunération normale est due :

- **Retard ou absence imprévue sur le chemin du travail en raison** d'un événement **indépendant de la volonté** du/de la travailleur·euse survenu sur le trajet.
Ex: Intempéries (neige...); grève des transports publics se déclenchant SOUDAINEMENT ;...
- **Impossibilité de commencer ou de poursuivre le travail** pour une raison **indépendante de la volonté** du/de la travailleur·de la travailleur·euse (excluant les cas de grève).
- **En cas d'élections, un travailleur ne pouvant voter par procuration, s'absente** temporairement pour exercer son droit de vote.

2. Rémunération

Le travailleur conserve le droit à sa rémunération normale pour une journée de travail complète, alors qu'il n'a pu accomplir totalement ou partiellement sa tâche journalière.

LE CONGE PARENTAL

Permet de réduire/suspendre temporairement les prestations de travail afin de s'occuper de son/ses enfants de moins de 12 ans (ou de moins de 21 ans en cas de handicap).

Durant cette interruption, le-la travailleur·euse peut obtenir une allocation payée mensuellement par l'ONEM.

n.b. : pas de CCT dans notre secteur à propos du congé parental, application de la réglementation générale.

1. Qui peut en bénéficier¹ ?

- Tous les travailleurs (y compris dans le secteur privé et certains établissements publics), pour chaque enfant âgé de **moins de 12 ans** (21 ans en cas de handicap).
- Condition **d'ancienneté : 12 mois d'emploi** chez le même employeur dans les **15 mois précédents**.

2. Formes possibles de congé parental :

- **Temps plein** : suspension totale du contrat pour 4 mois, fractionnable par mois.
- **Mi-temps** : réduction des prestations pour 8 mois, fractionnable par périodes de 2 mois.
- **1/5 temps** : réduction des prestations pour 20 mois, fractionnable par périodes de 5 mois.
- **1/10 temps** : réduction des prestations pour 40 mois (sous réserve de l'accord de l'employeur).

3. Modalités flexibles (avec accord de l'employeur) :

- **Temps plein** fractionnable en semaines.
- **Mi-temps** fractionnable en mois.

4. Protection contre le licenciement :

Commence dès l'avertissement écrit et dure jusqu'à 3 mois après la fin du congé.

Licenciement pendant cette période : **sanctionné** par une indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération (en plus des indemnités qu'il doit payer en raison de la rupture du contrat de travail).

5. Allocation d'interruption :

Versée par l'ONEM pendant le congé parental. (Exception pour le 4^e mois en temps plein : droit à l'allocation uniquement pour les enfants nés/adoptés après le 8 mars 2012).

¹ Art. 3 de l'AR du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

6. Rupture du contrat pendant le congé :

En cas de préavis : délai suspendu pendant un congé à temps plein. (Cette règle ne vaut pas en cas de congé parental sous forme de réduction des prestations de travail).

En cas d'indemnité compensatoire : basée sur la rémunération à temps plein ou à temps partiel avant le congé.

7. Report ou refus :

L'employeur peut reporter une demande jusqu'à 6 mois si elle perturbe gravement l'entreprise, avec motivation écrite et alternatives proposées.

Certaines formes de congé (ex. 1/10 temps) nécessitent l'accord explicite de l'employeur.

8. Adoption²

Les mêmes règles s'appliquent, débutant à l'inscription de l'enfant dans le ménage.

LE CONGE POUR ASSISTANCE MEDICALE

Il a pour but de permettre au-la travailleur-euse de s'occuper d'un membre de sa famille ou de son ménage qui souffre d'une maladie grave.

LE CONGE POUR SOINS PALLIATIFS

Il a pour but de rester aux côtés d'une personne ayant une maladie incurable en phase terminale.

LE CONGE AIDANT PROCHE

Ce congé peut être pris, si le-la travailleur-euse est reconnu comme aidant proche, afin d'apporter de l'aide ou du soutien à une personne qui, en raison de son grand âge, de son état de santé ou de son handicap est vulnérable et en situation de dépendance. Il ne doit pas nécessairement s'agir d'un membre de la famille ou du ménage.

LE CONGE SANS SOLDE

C'est un **accord** par lequel l'employeur et le-la travailleur-euse décide de suspendre temporairement l'exécution du contrat de travail.

Conséquences :

- Pas de rémunération du travailleur pendant cette période.
- Impact sur la sécurité sociale du-de la travailleur-euse.

Il n'y a **pas** de **protection spécifique** contre le licenciement dans le cas d'un congé sans solde.

² Art. 3 de l'AR du 29 octobre 1997, *op. cit.*

LE CAS DE LA GREVE ET DU LOCK OUT

La grève et le lock-out (fermeture d'entreprise par la direction pour faire pression sur le personnel en grève ou qui menace de faire grève) ont été reconnus par les cours et tribunaux comme étant une cause de suspension de l'exécution du contrat de travail.

UN MANDAT POLITIQUE

Un-e travailleur-euse peut utiliser son congé politique pour exercer certains mandats politiques (tel que siéger au conseil communal par exemple). Dans ce cas, l'exécution de son contrat de travail pourrait être suspendue.

L'AUDIENCE DANS DES COURS ET TRIBUNAUX DU TRAVAIL

L'exécution du contrat de travail peut également être suspendue le temps nécessaire au travailleur pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail.

Les conseillers et juges sociaux bénéficient de jetons de présence à charge de l'État, leur absence ne donne pas droit à une rémunération à charge de l'employeur.

PROMOTION SOCIALE ET CONGE EDUCATION PAYE

1. Introduction

L'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la période durant laquelle le travailleur est absent pour suivre les cours dans le cadre de la promotion sociale ou du congé-éducation payé.

Le travailleur a droit à une indemnité de promotion sociale et à sa rémunération normale pour le congé-éducation payé, rémunération dont le montant sera ultérieurement remboursé à l'employeur. La formation suivie ne doit pas obligatoirement avoir un lien avec les fonctions exercées par le travailleur.

2. Origines du congé éducation payé

Introduction de ce congé via la [loi de redressement du 22 janvier 1985](#), section 6, et organisation de ce système par [l'Arrêté royale du 23 juillet 1985](#).

Vous trouverez via les liens suivants les informations relatives à la demande du congé éducation, les formations reconnues, la durée du congé, les obligations qui y sont liées, la procédure de remboursement pour les employeurs,...

- Pour Bruxelles : <https://economie-emploi.brussels/conge-education-payee>
- Pour la Wallonie : <https://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-education-payee.html>

Existe-t-il une limite du nombre de travailleurs-euses pouvant simultanément demander un congé éducation ?

La loi de redressement du 22 janvier 1985, en son art. 113 énonce la possibilité pour l'employeur de s'opposer à l'absence simultanée d'un certain pourcentage de ses travailleurs-euses, avec des règles qui varient en fonction de la taille du service :

§ 1er. [...] Elle se fait dans le respect des règles suivantes :

*1° dans les entreprises occupant **moins de 20 travailleurs**, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée pour cause de congé-éducation payé de plus de 10 p.c. du nombre total des travailleurs; un travailleur au moins devra toutefois être autorisé à s'absenter pour ce motif;*

*2° dans les entreprises occupant **de 20 à 50 travailleurs**, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée pour cause de congé-éducation payé de plus de 10 p.c. des travailleurs exerçant la même fonction; un travailleur par fonction devra toutefois être autorisé à s'absenter pour ce motif.*

*(3° dans les entreprises occupant **plus de 50 travailleurs**, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée pour cause de congé-éducation payé de plus de 10 p.c. des travailleurs exerçant la même fonction étant entendu qu'un travailleur au moins par fonction devra être autorisé à s'absenter pour ce motif et à condition que le conseil d'entreprise ou, à défaut d'accord en son sein, la commission paritaire compétente ait défini au préalable ce qu'il faut entendre par " la même fonction.*

LA DETENTION PREVENTIVE

L'exécution du contrat de travail est suspendue de plein droit pendant la période durant laquelle le travailleur fait l'objet d'une mesure de détention préventive, c'est à dire l'emprisonnement d'un suspect avant une condamnation définitive. Durant cette absence, l'employeur ne paie pas de rémunération.

Remarque : si la privation de liberté de l'employé n'est pas (plus) provisoire, par exemple dans le cas de peine d'emprisonnement effective après condamnation définitive, on ne parle alors plus de suspension du contrat de travail.