PROCÈS-VERBAL DU WEBINAIRE QUESTIONS PATRONALES

20.11.2024 (10h00 à 13h00)

Présent-es

1.	Dhondt Mélodie	La Source
2.	Boon Falleur Huguette	Le Chant d'Oiseau
3.	Lethé Maud	Diogènes
4.	Vital Caroline	Casa Hestia
5.	Ben Dhiaf Tarek	AMA
6.	Van Lierde Bastien	AMA

Excusé·es

1.	Vanhessen Christine	AMA

Pour plus de détail et une meilleure compréhension de la matière, veuillez consulter en parallèle les slides correspondant au GT en question.

Ce PV reprend des éléments de discussion et questions posées durant le GT.

ECHANGES LORS DU GT

1. PREMIERE PARTIE

- **L'employeur peut changer le type de rupture (ex : la rupture de contrat via paiement de l'indemnité après une rupture prestée qui passe mal)**
  Oui, il faudra calculer l'indemnité compensatoire proportionnellement à la durée restant à courir du préavis.
  « *Art. 39.§ 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au articles [1 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11]1, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis,* ***soit à la partie de ce délai restant à courir.*** *[…]* »[1]

- **Pourquoi trois jours ouvrables quand licenciement pour faute grave ? Que se passe-t-il quand on est en dehors de ces trois jours ?** [2]
  Ce délai permet de protéger la sécurité juridique des parties. L'idée est d'empêcher l'employeur de garder une épée de Damoclès au-dessus de la tête du travailleur·euse. Quand l'employeur prend connaissance de faits qui justifient un licenciement pour faute grave, il doit agir…

  Quand on est hors délai, il faut appliquer un autre mode de rupture du contrat de travail (avec préavis ou paiement d'une indemnité compensatoire de préavis).

[1] Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
[2] Art. 35, al. 3 loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

- **Donner le calcul préavis avant 2014**[3]
  La partie I du délai de préavis est calculée en fonction de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013. Il faut faire une distinction entre les employés « inférieurs » et les employés « supérieurs » au 31 décembre 2013.
  Les employés « inférieurs » sont les employés dont le salaire annuel brut ne dépassait pas 32.254€ au 31 décembre 2013. Les employés « supérieurs » sont les employés dont le salaire annuel brut dépassait 32.254€ au 31 décembre 2013.
  - Employés « inférieurs » (salaire annuel brut ≤ 32.254€)
    La première partie du délai de préavis est de 3 mois par période de 5 années d'ancienneté entamée. Cette règle doit être appliquée à l'ancienneté que l'employé a acquise au 31 décembre 2013.
  - Employés « supérieurs » (salaire annuel brut > 32.254€)
    La première partie du délai de préavis est de 1 mois par année d'ancienneté entamée, avec un minimum de 3 mois. Cette règle doit être appliquée à l'ancienneté que l'employé a acquise au 31 décembre 2013.

- **Que se passe-t-il quand succession de contrats auprès du même employeur ?**
  Art. 37/4 de la loi relative aux contrats de travail :
  « Les délais de préavis sont calculés en fonction de **l'ancienneté acquise** au moment où le délai de préavis prend cours. Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption **au service de la même entreprise**.
  […] »
  Sur base de cet article, il y a lieu de comprendre que l'évolution d'un·e travailleur·euse au sein de la même institution (changement de contrat) ne remettra pas à 0 le calcul des délais de préavis.

- **Outplacement / si le travailleur a trouvé un autre poste, que se passe-t-il ?**
  CCT n°82 CNT.
  Art. 6§2. *« […] Pendant un délai de deux mois au maximum, à compter de la date de début du programme de reclassement professionnel, le travailleur reçoit, au total, vingt heures d'accompagnement, sauf s'il a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas entamer cette procédure. […]*
  La procédure se poursuit pendant le délai suivant de quatre mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne ***souhaite pas poursuivre la procédure****. »*

  Cet article évoque la possibilité pour le travailleur·euse de ne pas entamer ou de ne pas poursuivre une procédure d'outplacement en cas de reprise d'un nouvel emploi.

  Art. 6 §3 de la CCT : « *Lorsque le travailleur qui a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi […] perd cet emploi dans les trois mois […] la procédure de reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande*. »

- **Travailler alors qu'on est en congé de maladie, constitutif de rupture grave ?** [4]
  Ca n'est pas explicitement écrit dans la loi du 3 juillet 1978, cela dépend du contexte.
  A apprécier au cas par cas. Dans certain cas travailler pendant un congé de maladie pourrait être constitutif de faute grave (concurrence ; absence prolongée et activité indépendante en parallèle ; activité physique incompatible avec le certificat médical ; …). Mais dans d'autres cas, ça pourrait ne

[3] https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/fin-du-contrat-duree-indeterminee-10
[4] Rupture pour faute grave : art. 35 loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

pas poser de problème (travail léger avec accord du médecin, sans intention de nuire ou frauder). (*ex : un travail léger favorisant la réintégration/guérison de la personne,…*).

2. FORCE MAJEURE MEDICALE

- **Quel motif Indiquer dans le C4 / peut poser un problème au travailleur ou pas ? (en principe c'est que pour l'ONEM, pas le nouvel employeur qui va voir les raison de la rupture pour FMM)**
  Il faut indiquer sur le C4 « Rupture du contrat pour force majeure médicale », l'ONEM en a besoin pour ouvrir les droits aux allocations de chômage.
  Le C4 n'est pas remis au nouvel employeur, c'est un document qui est remis au travailleur et à l'ONEM pour l'ouverture des allocations. Donc en principe ne posera pas problème dans la recherche d'un nouvel emploi.

- **Peut-on conditionner les CDI aux subsides ? Imaginons on ne peut plus faire de CDD, doit passer en CDI, peut-on dire : « CDI pour autant que le subside soit maintenu ?**
  Non. On ne peut pas insérer ce type de clause dans un contrat de travail. Si l'institution perd un subside et qu'elle doit licencier, il faudra suivre la procédure classique de licenciement.