

# La Question du Mois

n° 315 - juillet 2012

La question du mois est une information juridique destinée aux employeurs affiliés au Secrétariat social de l'UCM.

Elle livre chaque mois, sous forme de questions/réponses, des informations pratiques qui éclairent certains aspects particuliers du droit social.

## SOMMAIRE

- Rupture de la relation contractuelle



Secrétariat social

www.ucm.be

## LA QUESTION

*Un travailleur m'interpelle en fin de journée. Alors qu'il me semblait faire preuve d'entrain dans la réalisation de son travail, il me fait part de son désintérêt pour la fonction qu'il occupe et souhaite quitter l'entreprise. Néanmoins, il refuse de démissionner et me demande de bien vouloir prendre l'initiative de rompre la relation contractuelle. Que puis-je faire ? Puis-je accéder à sa demande ?*

## NOTRE RÉPONSE

Il n'est pas rare qu'une telle situation se produise dans l'entreprise. Les motivations qui amènent le travailleur à solliciter son licenciement sont nombreuses. A cette période de l'année, il arrive par exemple fréquemment que le travailleur envisage de débiter une formation au mois de septembre. Pour se faire, il doit répondre à diverses conditions dont le fait d'être libre en journée.

Pourtant, réserver une suite favorable à la demande du travailleur n'est pas sans risque pour l'employeur.

### C'est au travailleur à rompre le contrat de travail

L'employeur veillera tout d'abord à rappeler les obligations légales auxquelles le travailleur est soumis.

En effet, le travailleur qui souhaite quitter son emploi doit en principe prendre l'initiative de rompre la relation contractuelle soit moyennant la prestation d'un préavis soit en payant une indemnité compensatoire de préavis. Il va sans dire que cette dernière solution est rarement pratiquée.

Une rupture d'un commun accord peut également être envisagée par les parties. Dans ce dernier cas, l'employeur restera tout de même vigilant.

Alors que l'employeur et le travailleur se voient en principe libérés de tout paiement d'in-

demnités de rupture, un litige pourrait survenir en ce qui concerne le paiement de la prime de fin d'année.

L'obligation pour l'employeur de payer aux travailleurs une prime de fin d'année est habituellement prévue par une convention collective de travail. Bien souvent, ce genre de convention n'accorde pas le droit à la prime de fin d'année aux travailleurs qui quittent volontairement l'entreprise. Or, certaines d'entre elles ne visent pas expressément le sort qui doit être réservé à la prime de fin d'année en cas de rupture d'un commun accord. Si tel est le cas, l'employeur risque tout de même de devoir payer tout ou partie de celle-ci au travailleur. Mieux vaut le savoir.

Cela étant, votre rappel à la loi pourrait être très mal perçu par le travailleur. La raison est simple : s'il est l'auteur de la rupture, il pourrait se voir infliger une sanction par l'Onem.

En outre, constatant votre refus, le travailleur déçu risque de vous remettre aussitôt un certificat médical ou de vous faire savoir son mécontentement en manifestant clairement sa démotivation voire en négligeant son travail.

### Et si l'employeur licencie le travailleur

Si l'employeur répond favorablement à la demande formulée par le travailleur, il accom-

...plira avec circonspection les démarches liées au licenciement.

En effet, l'employeur complaisant ne sera pas pour autant immunisé contre un éventuel recours formulé à son encontre par le travailleur.

Bien au contraire, les pièges sont nombreux. Il n'est d'ailleurs pas rare de voir un travailleur nier être à l'origine de la rupture pour ensuite réclamer des indemnités à son employeur.

### Les secrétariats sociaux UCM sont à votre disposition

<b>Arlon</b>	<b>063 / 22 06 07</b>
<b>Braine-l'Alleud</b>	<b>02 / 386 01 10</b>
<b>Bruxelles 1000</b>	<b>02 / 743 83 90</b>
<b>Bruxelles 1200</b>	<b>02 / 775 03 82</b>
<b>Charleroi</b>	<b>071 / 48 84 00</b>
<b>Comines</b>	<b>056 / 55 72 98</b>
<b>Dinant</b>	<b>082 / 22 22 26</b>
<b>Eupen</b>	<b>087 / 55 34 19</b>
<b>Huy</b>	<b>085 / 21 36 05</b>
<b>La Louvière</b>	<b>064 / 21 35 06</b>
<b>Libramont</b>	<b>061 / 23 07 20</b>
<b>Liège</b>	<b>04 / 221 64 00</b>
<b>Louvain-L-N</b>	<b>010 / 48 99 60</b>
<b>Marche</b>	<b>084 / 31 40 16</b>
<b>Mons</b>	<b>065 / 38 38 11</b>
<b>Mouscron</b>	<b>056 / 85 60 60</b>
<b>Namur Wierde</b>	<b>081 / 32 06 11</b>
<b>Nivelles</b>	<b>067 / 89 32 30</b>
<b>Philippeville</b>	<b>071 / 66 04 30</b>
<b>Saint-Vith</b>	<b>080 / 28 00 11</b>
<b>Tournai</b>	<b>069 / 34 36 40</b>
<b>Verviers</b>	<b>087 / 22 11 55</b>
<b>Waremmé</b>	<b>019 / 32 29 42</b>

[www.ucm.be](http://www.ucm.be)

## Quels doivent être les points d'attention ?

Tout d'abord, le fait d'avoir accédé à la demande du travailleur ne dispense pas l'employeur de respecter les règles en matière de rupture. Cela concerne aussi bien les règles applicables en cas de préavis presté qu'en cas de paiement d'indemnité compensatoire de préavis. Le travailleur conserve également la possibilité de s'absenter pendant son préavis afin de rechercher un nouvel emploi.

Deuxièmement, le travailleur qui est occupé sous le statut d'ouvrier conserve la possibilité de formuler un recours contre son employeur afin de lui réclamer les indemnités dues en cas de licenciement abusif. En effet, la loi prévoit que c'est à l'employeur à prouver que le licenciement n'est pas abusif. Or, l'employeur ayant procédé à un licenciement de complaisance n'aura que peu - voire pas - d'éléments à faire valoir afin de justifier cette décision. Il existe donc un risque réel de se voir confronté au paiement d'une indemnité complémentaire alors que la rupture a été initiée par le travailleur. A l'exception des procédures quelque peu différentes, il en va de même en ce qui concerne les employés.

Troisièmement, si le licenciement intervient au cours d'une période de protection (congé de maternité, congé parental, crédit temps, délégué syndical...) celle-ci reste d'application. En d'autres termes, un employeur qui aurait licencié, sans prendre les précautions nécessaires, une travailleuse enceinte pourrait se voir réclamer une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de rémunération brute.

Enfin, l'employeur sera d'autant plus prudent lorsque la demande émane de travailleurs âgés puisqu'il encourt le risque de payer un outplacement au travailleur et, le cas échéant, une indemnité complémentaire due dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement appelé prépension).

## Et l'Onem dans tout cela ?

Il faut savoir que la loi relative au contrat de travail ne force pas, sauf en cas de faute grave, l'auteur de la rupture à justifier sa décision. Cela signifie que l'employeur n'est pas obligé d'exposer au travailleur les raisons qui l'on amené à prendre cette décision.

Seul le motif précis du chômage doit être communiqué à l'Onem par le biais du formulaire C4. Ce document doit permettre au travailleur dont le contrat a pris fin de solliciter le bénéfice des allocations de chômage. Pour y avoir droit, le travailleur doit répondre à plusieurs conditions. Parmi celles-ci le travailleur doit être

chômeur involontaire c'est-à-dire que le travailleur ne peut être responsable de la perte de son emploi. Or, cette condition n'est pas remplie puisque ce dernier est à l'origine de la rupture. Le travailleur pourrait donc être sanctionné par l'Onem.

Afin d'éviter cela, le travailleur attend de l'employeur qu'il complète le formulaire C4 en y indiquant un motif « passe-partout » qui serait supposé attirer le moins possible l'attention de l'Onem.

Il n'empêche que l'Onem est toujours susceptible de s'interroger sur les circonstances réelles qui ont encadré le licenciement.

Par exemple, ce sera le cas lorsque l'employeur indique comme motif précis du chômage « ne convient plus » alors que le travailleur a cumulé une ancienneté d'une dizaine d'années au sein de l'entreprise. On pourrait légitimement se demander « Pourquoi ne convient il plus alors qu'il semble avoir donné satisfaction durant plusieurs années ? ».

Afin de répondre à cette question, l'Onem procèdera à des « enquêtes » en adressant à l'employeur une demande de renseignements. Le travailleur pourrait aussi être entendu par le service litige afin de faire valoir son point de vue sur la rupture.

Si, dans le cadre de ces procédures, l'Onem devait être en mesure de démontrer qu'il s'agit d'un licenciement de complaisance, l'employeur encourt le risque de se voir infliger une amende pénale et/ou une amende administrative.

En effet, en renseignant un motif inexact ou un motif « passe-partout », il a permis au travailleur de bénéficier des allocations de chômage alors que celui-ci ne pouvait en principe y prétendre.

## Comment se protéger ?

A l'égard du travailleur, il est parfois possible de se prémunir face à une réaction hostile en exigeant préalablement à la rupture un courrier par lequel il formule clairement sa demande.

Par contre, quelle que soit la situation envisagée, même avec une demande écrite du travailleur, le risque de sanctions par l'Onem subsiste toujours. La loi est très claire à ce sujet puisqu'elle sanctionne respectivement le faux et l'usage de faux en vue d'obtenir ou de conserver un avantage social indu et les déclarations inexactes ou incomplètes pour obtenir ou conserver un avantage social indu. Ces actes sont punis d'une sanction 4, soit la sanction la plus forte prévue par le Code pénal social.

En définitive, mieux vaut s'abstenir de licencier sur simple demande.