

Mon travailleur preste un préavis. Il souhaite s'absenter du travail pour rechercher un nouvel emploi. Ai-je l'obligation d'accepter ? Ces absences sont-elles rémunérées ? Quand sont-elles prises ?

Juin 2014

La loi sur le contrat de travail prévoit le droit à des absences rémunérées pour la recherche d'un emploi durant le préavis. Ce droit est maintenu même en cas de démission. Toutefois, il ne peut être utilisé que dans le but pour lequel il a été institué, à savoir la recherche d'un nouvel emploi.

■ 1. Durée ■

Le congé de sollicitation (ou « congé préavis ») est un droit accordé à **tous** les travailleurs, quel que soit leur statut (ouvrier ou employé) ou le montant de leur salaire, que le travailleur fasse l'objet d'un **licenciement ou qu'il démissionne**.

Ce droit intervient à concurrence:

- **dans les 26 dernières semaines** d'1 journée de travail ou de 2 demi-journées d'absence
- **sur la période antérieure** aux 26 dernières semaines de préavis d'1 demi-journée d'absence.

Toutefois, le travailleur qui bénéficie d'une **procédure de reclassement professionnel** dispose d'un droit au congé d'une journée ou de 2 demi-journées sur la durée complète de son préavis.

Pour les **travailleurs occupés à temps partiel**, ce droit est calculé proportionnellement à la durée des prestations.

Ex.: une entreprise fonctionne avec un régime de travail de 38h/semaine sur 5 jours. Un travailleur occupé à temps plein travaille donc en moyenne 7,60h/jour. Le travailleur occupé 15h/semaine pourra donc s'absenter 3h.

Le droit aux absences s'exerce **par semaine** et ne se récupère pas en cas de non-utilisation. Il n'y a de report possible qu'avec accord de l'employeur.

■ 1.2. Exclusions ■

Le droit aux absences n'est accordé aux travailleurs âgés qui ne devront pas rester disponible sur le marché de l'emploi à l'issue de leur préavis **que s'ils** demandent une procédure de reclassement professionnel (« outplacement »).

Il s'agit notamment des travailleurs faisant l'objet d'un régime de chômage avec complément d'entreprise (ex prépension) et des travailleurs âgés de 58 ans et plus.

■ 1.3. Reclassement professionnel ■

Lorsque la procédure de reclassement professionnel se déroule pendant le préavis, les 60 heures consacrées à la procédure de reclassement sont **imputées** sur le temps pendant lequel le travailleur peut s'absenter en vue de rechercher un nouvel emploi.

■ 1.4. Preuve ■

Le but du congé de sollicitation est de donner au travailleur la possibilité de rechercher un nouvel emploi et le congé doit donc être utilisé à cette fin. Toutefois, le travailleur n'a **aucune obligation** de prouver à son employeur le résultat de ses recherches. L'employeur ne peut donc pas exiger la remise d'attestations de futurs employeurs, la recherche d'un emploi ne se limitant pas aux seuls entretiens d'embauche.

Si l'employeur parvenait à prouver que le travailleur abuse de son droit aux absences et qu'il affecte ces heures à un autre brut qu'une recherche professionnelle, il pourrait refuser le droit au paiement des heures concernées.

■ 1.5. Modalités de mise en œuvre ■

Les absences doivent en principe être convenues de **commun accord** entre employeur et travailleur, bien que le choix final revienne au travailleur.

Afin de préserver les intérêts de l'entreprise, l'employeur pourrait toutefois saisir en urgence (procédure en référé) le Président du Tribunal du Travail afin de fixer provisoirement l'exercice de ce droit.

Pour éviter toute contestation ultérieure, il est souvent préférable de se modaliser la prise de ce congé par un écrit signé entre parties.

■ 1.6. Nouvel emploi ■

Selon la Cour de Cassation et les juridictions du travail, le droit aux absences disparaît dès l'instant où le travailleur conclut définitivement un nouveau contrat de travail.

Le SPF emploi adopte cependant une position différente en indiquant que le fait de signer un nouveau contrat n'implique pas une perte du droit au congé. Selon l'administration, le travailleur resterait en effet libre de poursuivre des recherches en vue d'un meilleur emploi.

N'hésitez pas à contacter le service juridique du secrétariat social pour plus d'informations.