

## La Question du Mois

Septembre 2014

### Absence pour recherche d'un nouvel emploi

**Mon travailleur est en préavis. Il demande de s'absenter du travail pour se consacrer à la recherche d'un nouvel emploi. Suis-je tenu d'accepter ? Ces absences sont-elles rémunérées ? Y a-t-il des limites à l'exercice de ce droit ?**

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 ■

1. Le travailleur peut s'absenter une ou deux fois par semaine avec maintien de sa rémunération pour autant que la durée totale de l'absence ne dépasse pas une journée de travail.

2. Durant les 26 dernières semaines du délai de préavis, le droit de s'absenter peut être exercé une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine. Durant la période antérieure, ce droit peut être exercé à raison d'une demi-journée par semaine.

Toutefois, lorsque le travailleur bénéficie d'une procédure de reclassement professionnel (= outplacement), le droit de s'absenter peut être exercé durant tout le délai de préavis une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.

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

#### ■ 2. Travailleurs à temps partiel ■

Les travailleurs à temps partiel ont droit aux absences proportionnellement à leur fraction d'occupation.

Exemple : une entreprise a un régime de travail de 38h/sem réparti sur 5 jours. Un temps plein travaille en moyenne 7,60h/jour (38/5). Un travailleur

occupé 15h/semaine peut s'absenter 3h (7,60 X 15/38).

#### ■ 3. Exclusions ■

Le droit aux absences n'est pas reconnu au travailleur âgé licencié qui ne doit pas rester disponible pour le marché de l'emploi à l'issue du préavis ou de la période couverte par une indemnité de rupture, sauf si ce travailleur fait une demande de reclassement professionnel (outplacement). Il s'agit des prépensionnés, travailleurs âgés de 58 ans ou +, travailleurs qui peuvent justifier de 38 ans de passé professionnel, travailleurs licenciés par un employeur relevant de la CP 328, travailleurs handicapés licenciés relevant de la CP 327, travailleurs occupés dans un programme de transition professionnelle.

#### ■ 4. Outplacement durant le préavis ■

Lorsque la procédure de reclassement professionnel se déroule pendant le délai de préavis, les heures consacrées à cette procédure sont imputées sur les heures d'absence.

#### ■ 5. Preuve ■

Le travailleur n'est pas tenu de rapporter la preuve de ses recherches ni même de remettre une attestation de présentation auprès d'un futur employeur. La recherche d'emploi ne se limite pas aux seuls entretiens d'embauche.

## ■ 6. Moment ■

Le moment auquel le congé est pris se fait d'un commun accord avec l'employeur, même si le choix final appartient au travailleur. Toutefois, afin de préserver les intérêts de l'entreprise, l'employeur a la possibilité de saisir en urgence (= référé) le Président du tribunal du travail afin de fixer provisoirement les modalités d'exercice de ce droit.

## ■ 7. Abus ■

Si l'employeur arrive à démontrer que le travailleur abuse de son droit et que le congé n'est pas utilisé dans le but pour lequel il est destiné, le paiement des heures d'absence peut être refusé.

## ■ 8. Non suspension du délai de préavis ■

Les absences pour recherche d'emploi ne suspendent pas le préavis. Le préavis continue donc à courir normalement.

## ■ 9. Nouvel emploi ■

Selon la Cour de cassation et les juridictions du travail, le droit disparaît dès l'instant où le travailleur conclut définitivement un nouveau contrat de travail. Le Service public fédéral emploi adopte une position différente. Le fait d'avoir trouvé un nouvel emploi ne signifie pas une perte du droit au congé. Selon l'administration, le travailleur reste libre de poursuivre ses recherches en vue de l'obtention d'un meilleur emploi.

**N'hésitez pas à contacter le secrétariat social afin qu'il vous assiste dans ces différentes étapes.**