

# La Question du Mois

n° 303 - juillet 2011

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 contrat en cours d'incapacité de travail
- L'indemnité kilométrique au 1er juillet 2011



Secrétariat social

www.ucm.be

## LA QUESTION

*Quelles sont les possibilités de rompre le contrat de travail lorsque le salarié est en incapacité de travail ?*

## NOTRE RÉPONSE

Plusieurs événements peuvent suspendre momentanément l'exécution du contrat de travail et ont, par conséquent, une influence sur les possibilités de rompre celui-ci. Il en est ainsi pour l'incapacité de travail, qu'il s'agisse d'un accident ou d'une maladie ayant trait à la vie privée ou à la vie professionnelle. Nous attirons votre attention sur le fait qu'il s'agit là d'un problème délicat et qu'il n'est jamais aisé de mettre un terme au contrat pendant une période d'incapacité. Nous envisageons ci-après diverses situations.

### I. La loi a prévu expressément deux cas dans lesquels il est possible de rompre pendant l'incapacité de travail.

#### a) La rupture du contrat après 6 mois d'incapacité

En cas d'incapacité ininterrompue de plus de 6 mois, l'employeur peut rompre le contrat moyennant paiement d'une indemnité correspondant au délai de préavis à respecter ou à la partie du préavis restant à courir.

L'indemnité de préavis de l'employé (et non de l'ouvrier) peut être diminuée du montant du salaire garanti payé pour les 30 premiers jours d'incapacité.

Notons encore une nuance à apporter en cas de contrat à durée déterminée : la rupture peut également avoir lieu lorsque l'incapacité a duré plus de 6 mois. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme, avec un maximum de 3 mois, sous déduction du salaire garanti payé.

#### b) La rupture du contrat après 7 jours d'incapacité pendant une période d'essai dans un contrat de travail employé.

L'article 79 de la loi du 03/07/1978 prévoit la faculté pour l'employeur de rompre le contrat d'un employé à l'essai dès que l'incapacité de celui-ci dépasse 7 jours calendrier ininterrompus. La rupture a lieu sans préavis ni indemnité.

Cette durée de 7 jours devant être effective, la remise d'un certificat couvrant une telle période n'est pas suffisante. L'employeur doit donc attendre que la durée de 7 jours soit révolue avant de rompre le contrat.

La loi n'exige aucune formalité pour rompre le contrat. Nous conseillons néanmoins de confirmer la rupture par écrit afin d'éviter toute contestation.

Rappelons également que la clause d'essai doit toujours être constatée par écrit, au plus tard le premier jour d'entrée en service, faute de quoi, elle ne sera pas valide.

Le même principe s'applique aux contrats conclus pour une durée déterminée de moins de 3 mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de 3 mois.

### II. Dans les autres cas, la rupture doit rester exceptionnelle durant cette période

#### a) La rupture du contrat avant 6 mois d'incapacité

Il s'agit certainement de phase la plus délicate et particulièrement lorsque le licenciement concerne un ouvrier.

En effet, l'incapacité de travail n'est pas en soi un motif valable de licenciement. Dans certains cas, la désorganisation du travail due à la fréquence des absences, même justifiées, peut toutefois être un motif de rupture.

... Cependant, l'employeur veillera toujours à faire preuve de la plus grande prudence avant de rompre le contrat de travail d'un ouvrier suspendu en raison d'une incapacité de travail même si elle entraîne une désorganisation.

Lorsqu'ils ont à se prononcer sur le caractère éventuellement abusif d'un licenciement d'un ouvrier, les juges tiennent régulièrement compte des circonstances qui entourent l'incapacité, ainsi que les conséquences de celle-ci.

Même après l'arrêt de la Cour de cassation du 18 février 2008 qui a confirmé son opinion selon laquelle la loi n'exige aucun rapport raisonnable et légitime entre la capacité de l'ouvrier et son licenciement, certaines décisions continuent à exiger que l'employeur apporte la preuve que l'incapacité de travail a entraîné une perturbation de l'organisation de l'entreprise.

Quoi qu'il en soit, en cas d'échec, l'employeur pourrait être lourdement sanctionné. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit en effet que l'employeur sera tenu de payer à l'ouvrier une indemnité de 6 mois de rémunération si le licenciement devait être qualifié d'abusif.

Outre ce qui précède, d'autres règles devront également être respectées :

- Si le préavis a été donné par l'employeur avant le début de l'incapacité, le délai cesse de courir pendant la période d'incapacité pour reprendre lors du rétablissement du travailleur.
- Si la notification du préavis a lieu pendant l'incapacité, celui-ci prendra seulement cours au moment de la reprise du travail.
- Lorsque l'employeur ne respecte pas ces règles et rompt prématurément le contrat, il

sera tenu de payer l'indemnité de rupture normale.

## b) La rupture du contrat pour force majeure

Une incapacité de travail peut, sous certaines conditions, constituer un cas de force majeure.

Afin de justifier la résiliation du contrat, l'employeur doit être en possession d'un certificat médical explicite et non équivoque, délivré de préférence par le médecin du travail : le travailleur doit se trouver définitivement inapte à poursuivre l'exercice de la profession pour laquelle il avait été engagé.

Le contrat ne sera rompu pour force majeure qu'à défaut pour le travailleur d'avoir exercé le recours dont il dispose dans le délai imparti de 7 jours après la décision du médecin du travail. Il y aura alors lieu d'établir une convention de rupture et de délivrer un certificat de chômage C4 auquel on prendra soin de joindre copie du certificat médical.

Cette rupture se fait évidemment sans préavis, ni indemnité de rupture.

Enfin, notons qu'il existe à l'heure actuelle un projet de modification de cette réglementation organisant une procédure plus stricte.

### Les secrétariats sociaux UCM sont à votre disposition

Arlon	063 / 22 06 07
Braine-l'Alleud	02 / 386 01 10
Bruxelles 1000	02 / 743 83 90
Bruxelles 1200	02 / 775 03 82
Charleroi	071 / 48 84 00
Ciney	083 / 21 50 04
Comines	056 / 55 72 98
Dinant	082 / 22 22 26
Eupen	087 / 55 34 19
Huy	085 / 21 36 05
La Louvière	064 / 21 35 06
Libramont	061 / 23 07 20
Liège	04 / 221 64 00
Louvain-L-N	010 / 48 99 60
Marche	084 / 31 40 16
Mons	065 / 38 38 11
Mouscron	056 / 85 60 60
Namur ville	081 / 32 06 47
Namur Wierde	081 / 32 06 11
Nivelles	067 / 89 32 30
Philippeville	071 / 66 04 30
Saint-Vith	080 / 28 00 11
Tournai	069 / 34 36 40
Verviers	087 / 22 11 55
Warembre	019 / 32 29 42

## LA QUESTION

*Quelle est le nouveau montant de l'indemnité kilométrique pour déplacement de service au 1er juillet 2011 ?*

## NOTRE RÉPONSE

Lorsque le travailleur est amené à utiliser son véhicule personnel afin d'exécuter des missions professionnelles, les parties peuvent convenir que le travailleur soit indemnisé notamment en fonction d'un forfait kilométrique.

De cette façon, le SPF Finances accepte que les indemnités pour frais de voiture couvrent des charges réelles lorsque leur montant, déterminé sur la base des kilomètres réellement parcourus,

n'excède pas celui des indemnités analogues octroyées par l'Etat à son personnel sur la base de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours.

Cette indemnité varie chaque année. A partir du 1er juillet 2011 jusqu'au 30 juin 2012, celle-ci s'élèvera à 0,3352 € au lieu de 0,3178 €.