

La Question du Mois

n° 288 - avril 2010

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

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

SOMMAIRE

- Licenciement d'une travailleuse enceinte malade en période d'essai
- Indemnisation des déplacements en bicyclette

LA QUESTION *Je souhaiterais rompre, ce 8 mars, le contrat de mon employée qui est actuellement en période d'essai et malade. En effet, je la soupçonne d'être enceinte !*

Voici les informations concernant son occupation : elle a été engagée le 04.01.2010, sous contrat à durée indéterminée avec 6 mois d'essai. Elle est en incapacité depuis le 1er mars ; deux certificats médicaux sont déjà en ma possession, le 1er couvre la période du 1er mars au vendredi 5 mars et le second du lundi 8 au 17 mars.

Pourriez-vous me confirmer le paiement d'un préavis de 7 jours (rupture pendant essai et au-delà du premier mois) et de m'éclairer quant aux modalités ?

NOTRE RÉPONSE

Sachez que l'art.79, al.1er de la loi du 03.07.78 prévoit ce qui suit : « Lorsque le contrat prévoit une clause d'essai, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de résilier le contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de 7 jours ».

Cet article déroge à la règle qui prévoit un préavis de 7 jours en période d'essai et il peut s'appliquer pendant le 1er mois de l'essai.

Par conséquent, en cas d'incapacité de travail de plus de 7 jours (il s'agit de jours calendrier, c'est-à-dire tous les jours de la semaine y compris les dimanches et jours fériés), l'employeur peut rompre sans préavis, ni indemnité de rupture.

L'application de l'art 79 implique cependant que l'employeur puisse prouver que l'incapacité ait duré plus de 7 jours sans interruption. Il faut donc, minimum 8 jours d'incapacité. Il peut s'agir aussi bien d'une incapacité de droit commun (maladie ou accident) que d'origine profes-

sionnelle (maladie professionnelle, accident du travail ou survenant sur le chemin du travail).

Dans le cas présent, les 2 certificats sont interrompus par le week-end, la preuve de l'incapacité durant ces 2 jours n'est pas apportée, une présomption ne suffit pas. La période d'incapacité recommence le 8 mars et le 8ième jour sera atteint le 15 mars. Vous pourrez donc rompre le contrat au plus tôt le 15 et au plus tard le dernier jour d'incapacité, soit le 17 mars.

Aucun formalisme n'est prévu, mais il est vivement conseillé de notifier la rupture à l'employé concerné par un courrier recommandé faisant référence à l'art.79, al.1er de la loi du 03.07.78.

D'autre part, je vous rappelle que la travailleuse enceinte est protégée contre le licenciement et ce, dès le moment où elle vous a informé de sa grossesse et jusqu'à un mois suivant la fin du repos de maternité. Cela signifie que la travailleuse enceinte ne peut être licenciée que pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de sa grossesse ou de l'accouchement.

UCM

Secrétariat social

www.ucm.be

- Ces motifs doivent pouvoir être suffisamment motivés par l'employeur, à défaut, une indemnité de protection de 6 mois sera due.

Pour en revenir au cas qui vous concerne, puisque vous n'avez pas encore été informé

d'une éventuelle grossesse, la protection contre le licenciement ne vous concerne pas. Par contre, lorsque la protection s'applique et que la travailleuse est malade plus de 7 jours en période d'essai, la prudence est de rigueur. En

effet, il se pourrait que l'incapacité soit liée à la grossesse et dans ce cas, le licenciement est à éviter.

Marie-Louise Riccione

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
Wareme	019 / 32 29 42

LA QUESTION *J'ai l'intention d'engager un travailleur lequel m'informe qu'il effectuera les déplacements domicile-lieu de travail au moyen d'une bicyclette.*

Suis-je obligé d'intervenir ?

NOTRE RÉPONSE

L'employeur est tenu d'intervenir dans les frais de transport par vélo lorsqu'une convention collective de travail sectorielle, une convention collective d'entreprise ou le règlement de travail le prévoit.

Depuis le mois de janvier 2009, l'indemnité allouée au travailleur utilisant ce mode de déplacement est exonérée fiscalement jusqu'à un montant maximal de 0,20 par kilomètre au lieu de 0,15 par kilomètre.

Cependant, l'exonération de cotisations de sécurité sociale était jusqu'il y a peu toujours limitée à un montant maximal de 0,15 par kilomètre.

Cette situation ambiguë est maintenant réparée puisqu'un arrêté royal publié le 3 mars 2010 organise une mise en conformité de la réglementation de la sécurité sociale au regard de la réglementation fiscale.

L'employeur peut donc désormais octroyer une indemnité vélo d'un maximum de 0,20 par kilomètre et celle-ci sera traitée de façon uniforme tant au niveau social que fiscal.

Pour finir, il peut être intéressant de rappeler qu'afin de stimuler la mise en place d'un système de vélo d'entreprise, il est désormais prévu que la mise à disposition d'un vélo à un travailleur, frais d'entretien et de garage compris, bénéficie d'une exonération à l'impôt des personnes physiques.

L'exonération porte sur l'avantage total résultant de la mise à disposition pour autant que la bicyclette soit effectivement utilisée pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

La mise à disposition d'un vélo d'entreprise est cumulable avec l'indemnité kilométrique exonérée.

Tous les frais que l'employeur avance pour les abris à bicyclette construits ou reconstruits, pour la mise à disposition de vestiaires ou l'aménagement de sanitaires, pour la mise à disposition de bicyclettes (ou équipements) aux membres du personnel peuvent être déduits jusqu'à 120 %.

Emmanuel Bar