



# Suspension du contrat de travail

1

Droit social

# Principes

- Circonstances de fait => impossibilité matérielle de l'exécution temporaire du contrat de travail => suspension du contrat.
- Effets de la suspension du contrat
  - Suspension de l'exécution des obligations du travailleur.
  - Suspension de l'exécution des obligations de l'employeur (sauf exceptions).
- Application du principe de la force majeure.
- Causes de suspension définies limitativement par :
  - La loi,
  - La jurisprudence.

# Suspension du paiement de la rémunération

- Principe : suspension du travail => dispense de l'obligation de paiement de la rémunération.
- Exceptions légales
  - Rémunération intégrale à charge de l'employeur.
  - Rémunération mixte.
  - Revenu de remplacement payé par un tiers.

# Motifs de suspension communs à l'employeur et au travailleur

- Force majeure – Art. 26 LCT
  - Définition
  - Effets
  - Paiement de la rémunération par l'ONEM
- Convention des parties.
- Manque de travail pour cause économique (Art. 30quinquies, 50, 77/1 à 77/8 LCT) => ONEM.
  - Suspension du paiement de la rémunération.
  - Revenu de remplacement à charge de l'ONEM.

# Motifs de suspension communs à l'employeur et au travailleur

- Causes spécifiques au contrat de travail d'ouvrier
  - Accident technique.
  - Intempéries.
  - Suspension du paiement de la rémunération.
  - Revenu de remplacement à charge de l'ONEM.

## Exercice n° 5.3.1

La centrale électrique qui alimentent le haut-fourneau de l'usine Monstrum, est ravagée par un incendie. L'usine Monstrum doit arrêter ses activités pendant une semaine, jusqu'au rétablissement de l'alimentation électrique.

Le personnel de l'usine Monstrum doit-il travailler et être rémunéré durant cette période et doit-il être réengagé lorsque le travail peut reprendre ?

## Exercice n° 5.3.16

Herbert est ouvrier tourneur. Le tour numérique est hors d'usage pendant trois jours à la suite d'une erreur du logiciel informatique.

Herbert percevra-t-il sa rémunération pendant ces trois jours d'arrêt involontaire du travail ?

## Exercice n° 5.3.17

Pepito est ouvrier en bâtiment. Le gel interrompt le chantier de construction auquel il est affecté, pendant quinze jours.

Quelle est la rémunération de Pepito pendant ces quinze jours d'interruption de travail ?



# Motifs de suspension personnels au travailleur et rémunération intégrale

- Retard involontaire sur le lieu de travail (Art. 27, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> LCT).
- Impossibilité involontaire d'entamer ou de poursuivre le travail (Art. 27, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> LCT).
- Vacances annuelles des employés (Art. 28, 1<sup>o</sup> LCT).
- Événements familiaux.
- Obligations civiques.
- Comparution en justice.

## Exercice n° 5.3.2

Cunégonde ne peut pas se rendre à son lieu de travail à cause d'une grève sauvage de la S.N.C.B.

Le salaire mensuel de Cunégonde doit-il comprendre la rémunération de ce jour d'absence ?

## Exercice n° 5.3.3

Ralph se présente à son lieu de travail, mais est empêché de pénétrer dans les locaux professionnels, par un piquet de grève à laquelle il n'entend pas participer.

Ralph peut-il exiger le paiement de son salaire alors qu'il n'a pu travailler durant ce jour de grève ?

## Exercice n° 5.3.4

Vladimir est convoqué devant le Tribunal de la famille dans le cadre de l'organisation de l'hébergement principal et secondaire de ses deux enfants.

Vladimir doit-il prendre congé pour assister à cette audience ?

# Motifs de suspension personnels au travailleur avec rémunération mixte

- Maladie et accident
  - Employeur : rémunération de 7 ou 30 jours.
  - INAMI : indemnités d'incapacité à partir du 8<sup>ème</sup> ou du 31<sup>ème</sup> jour (INAMI).

# Motifs de suspension personnels au travailleur avec rémunération mixte

- Congé paternité (Art. 30, §§ 2, 3 et 4 LCT)
  - Durée : 10 jours endéans les 4 mois de la naissance.
  - Bénéficiaire
    - Travailleur avec filiation établie.
    - Travailleur sans filiation établie, mais marié, cohabitant légal ou de fait avec la mère, depuis trois ans.
  - Rémunération
    - 3 jours de salaire à charge de l'employeur.
    - 7 jours à charge de l'INAMI (mutuelle).
- Protection contre le licenciement durant 3 mois après la demande de congé.

## Exercice n° 5.3.5

Zéphyr est l'heureux papa d'Arthur né le 10 septembre.  
Zéphyr peut-il s'absenter pour s'occuper d'Arthur et  
conserver sa rémunération ?

## Motifs de suspension personnels au travailleur avec revenu de remplacement

- Mandat politique => institution politique.
- Vacances annuelles des ouvriers => ONVA.
- Obligations militaires => SPF Défense.
- Congé de maternité => indemnité d'incapacité de travail (INAMI).



## Motifs de suspension personnels au travailleur avec revenu de remplacement

- Congé parental d'accueil (Art. 30sexies LCT).
  - Durée interrompue comprise entre une et six semaines.
  - Augmentation graduelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.
  - Doublement de la durée si l'enfant est handicapé.
  - Partage du congé entre les parents.
  - Début du congé dans les douze mois de l'accueil.
  - Indemnités à charge de l'INAMI.
  - Protection contre le licenciement (2 mois avant le congé => 1 mois après le congé).

## Exercice n° 5.3.8

Claudine a été désignée comme parent d'accueil de Céline, âgée de trois ans.

Claudine peut-elle interrompre ses activités professionnelles pendant dix jours afin d'accueillir Céline dans sa famille dans les meilleures conditions possibles ?

## Motifs de suspension propres au travailleur avec revenu de remplacement

- Congé d'adoption (Art. 30ter LCT).
  - Durée interrompue comprise entre une et six semaines.
  - Augmentation graduelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.
  - Doublement de la durée si l'enfant est handicapé.
  - Partage du congé entre les parents.
  - Début du congé dans les douze mois de l'accueil.
  - Indemnités à charge de l'INAMI.
  - Protection contre le licenciement (2 mois avant le congé => 1 mois après le congé).

## Exercice n° 5.3.10

Claudine et Michel ont adopté Bastien, âgé d'un an.  
Claudine et Michel peuvent-ils prétendre à un congé parental lors de l'arrivée de Jules dans leur famille ?

## Motifs de suspension propres au travailleur sans rémunération.

- Absence pour raisons impérieuses (Art. 30bis LCT).
- Absence pour les missions du travailleur désigné comme parent d'accueil (Art. 30quater LCT).
  - Limité à dix jours par an.
  - Partagé entre les deux parents.
  - Réglementation par arrêté royal.

## Exercice n° 5.3.6

La fille de Natacha doit être hospitalisée en urgence.

L'employeur de Natacha peut-il s'opposer l'absence de celle-ci qui souhaite être auprès de sa fille durant cette hospitalisation ?

## Exercice n° 5.3.7

Michel héberge Jules dans le cadre d'un placement familial, ordonnée par le tribunal de la jeunesse. Michel est convoqué à une audience de ce tribunal, qui désire l'entendre sur l'état et le comportement de Jules, en vue du maintien éventuel des mesures de protection de cet enfant.

Michel peut-il s'absenter de son lieu de travail durant cette audience, malgré l'opposition de l'employeur ?

## Exercice n° 5.3.9

Durant deux jours, Michel doit participer à une formation annuelle obligatoire, dans le cadre de la mission de famille d'accueil, qu'il a acceptée.

Michel doit-il prendre congé pour participer à cette formation ?



# Causes jurisprudentielles de suspension du contrat de travail.

- Grève.
  - Définition
  - Absence de rémunération sauf indemnisation syndicale.
- Lock-out.
  - Définition
  - Absence de rémunération.

# Suspension pour maladie et accident

- Condition : évènement hors entreprise
- Obligations à charge du travailleur
  - Avis immédiat de l'absence
  - Certificat médical si imposé ou demandé
    - Délai : 2 jours maximum depuis l'incapacité
    - Sanction
  - Contrôle médical

## Exercice n° 5.3.11

Childéric est malade et dans l'incapacité de travailler.

Quelles sont les obligations de Childéric au début de cette incapacité de travail ?

## Rémunération de l'ouvrier en incapacité de travail pour maladie

- Pendant les 7 premiers jours d'incapacité :
  - Rémunération habituelle
  - A charge de l'employeur
- Pendant les 7 jours suivants (8 - 14 jours) :
  - 60% de la rémunération habituelle plafonnée
  - A charge de l'employeur
- Après 14 jours d'incapacité :
  - 60% de la rémunération habituelle plafonnée
  - A charge de l'assurance maladie-invalidité (mutuelle)

## Conditions de la rémunération de l'ouvrier en incapacité de travail

- Engagé sans interruption depuis un mois.
- Absence d'incapacité de travail durant les 14 jours précédents.
  - Exception: cause différente de l'incapacité
- Perte du droit à la rémunération si
  - Incapacité issue d'un accident sportif rémunéré
  - Incapacité issue d'une faute grave

## Exercice n° 5.3.12

Clovis qui est occupé comme ouvrier depuis deux ans par la société Bricole, contracte une pneumonie qui le rend incapable de travail pendant deux mois.

Quelle sera la rémunération de Clovis pendant ces deux mois d'absence ?

## Exercice n° 5.3.15

Alfred participe à une compétition cycliste. Cette participation est rémunérée. Durant la course, Alfred chute et est victime d'une fracture de l'épaule qui le rend incapable pendant trois mois, de tout travail pour l'entreprise industrielle qui l'emploie comme ouvrier.

L'employeur d'Alfred doit-il lui payer un salaire pendant son absence ?

## Rémunération de l'employé en incapacité de travail pour maladie engagé pour moins de 3 mois

- Pendant les 7 premiers jours d'incapacité
  - 100% de la rémunération habituelle plafonnée
  - A charge de l'employeur
- A partir du 7<sup>ème</sup> jour d'incapacité
  - 60% de la rémunération habituelle plafonnée
  - A charge de l'employeur
- A partir du 15<sup>ème</sup> jour d'incapacité
  - 60% de la rémunération plafonnée
  - A charge de l'assurance maladie-invalidité



## Rémunération de l'employé en incapacité de travail pour maladie engagé à durée indéterminée ou supérieure à trois mois

- ▶ Durant les 30 premiers jours d'incapacité
  - ▶ 100% de la rémunération habituelle
  - ▶ A charge de l'employeur
- ▶ A partir du 31<sup>ème</sup> jour d'incapacité
  - ▶ 60% de la rémunération plafonnée
  - ▶ A charge de l'employeur

## Conditions de la rémunération de l'employé en incapacité de travail.

- Absence d'incapacité de travail durant les 14 jours précédents.
  - Exception: cause différente de l'incapacité
- Perte du droit à la rémunération si
  - Incapacité issue d'un accident sportif rémunéré
  - Incapacité issue d'une faute grave
  - Intervention de l'assurance maladie-invalidité
    - 60% de la rémunération plafonnée

## Exercice n° 5.3.13

Séraphin est employé et absent durant quinze jours pour cause de maladie.

Quelle sera la rémunération de Séraphin pendant son absence ?

## Exercice n° 5.3.14

Marcel a été engagé le 1<sup>er</sup> juin comme employé pour une durée de deux mois. Le 15 juillet suivant, Marcel est malade et incapable de travailler durant trois mois.

Quel sera son salaire durant son incapacité de travail ?

## Exercice n° 5.3.16

Alfred a la passion du bricolage et utilise ses talents de bricoleur pour fabriquer lui-même les engins pyrotechniques, qu'il prévoit d'utiliser pour fêter la nouvelle année. Durant la fabrication de ces feux d'artifice, une explosion imprévue blesse grièvement Alfred, qui devient incapable de travail durant trois mois.

Quelle sera la rémunération d'Alfred (qui est employé) pendant cette période d'incapacité de travail?

# Suspension du contrat en raison de la maternité - Références

## ► Législation

- Art. 28, 2° et 2°bis de la loi du 3 août 1978 sur le contrat de travail
- Art. 39 à 44 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail
- Convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001 instaurant un droit aux pauses d'allaitement
- Théorie : SPF Emploi - Congé de maternité

# Mesures de protection de la maternité

- Ecartement de la travailleuse dans une entreprise à risque
- Congé pour les examens médicaux prénataux
- Congé de maternité
- Pause allaitement

# Ecartement de la travailleuse enceinte

- Condition : activité professionnelle dangereuse pour la travailleuse et l'enfant durant la gestation.
- Obligations de l'employeur
  - Affectation à une fonction sans risque.
  - Suspension du contrat de travail de la travailleuse
    - Suspension des obligations des parties
    - Indemnité de maternité



# Examens médicaux prénataux

- Suspension du contrat de travail avec maintien de la rémunération.
- Examens prénataux (exclusion des examens postnataux) obligatoires durant le temps de travail.
- Temps nécessaire au déplacement et à la consultation.
- Avis préalable à l'employeur.
- Certificat médical exigible si imposé par CCT ou par le règlement de travail.

# Congé de maternité

- Congé prénatal
  - Congé facultatif : à partir de la sixième semaine avant la date prévue pour la naissance.
  - Congé obligatoire : une semaine avant la date prévue pour la naissance.
- Congé postnatal
  - Congé obligatoire : neuf semaines après la naissance.
- Rémunération
  - Indemnité de maternité.
  - A charge de l'assurance maladie-invalidité (mutuelle).

# Prolongation du congé postnatal

- Prolongation facultative
  - Semaines de travail durant le congé prénatal
  - Limitation à cinq semaines si occupation jusqu'à l'accouchement
  - Deux semaines pour une naissance multiple
- Hospitalisation de l'enfant
  - Hospitalisation au-delà d'une semaine après la naissance.
  - Prolongation du congé de maternité du nombre de jours d'hospitalisation supplémentaire de l'enfant.
  - Limitation de la prolongation à vingt-quatre semaines.

# Pause d'allaitement

- Interruption du travail pour allaiter
- Pause d'une demi-heure
- Nombre de pauses journalières
  - Temps de travail entre 4 et 7 h. 30 => 1 pause.
  - Temps de travail > 7 h. 30 => 2 pauses.
- Accord entre la travailleuse et l'employeur sur le moment de la pause.
- Avis préalable deux mois avant l'allaitement.
- Preuve par certificat médical de l'allaitement.

# Indemnité de maternité

- Débiteur : mutuelle (assurance maladie-invalidité)
- Indemnité
  - Durant les 30 premiers jours du congé => 82% du salaire.
  - A partir du 31<sup>ème</sup> jour => 75% du salaire plafonné (146,97 € par jour).
- Documentation - INAMI - Indemnité de maternité

# Protection contre le licenciement

- Interdiction du licenciement
- Période de l'interdiction
  - Début : avis à l'employeur de l'état de la travailleuse.
  - Fin
    - Un mois après la fin du congé postnatal.
    - Un mois après la fin des pauses d'allaitement.

# Protection contre le licenciement

- Exception
  - Motif de licenciement étranger à l'état de la travailleuse.
  - Preuve à charge de l'employeur.
- Sanction à charge de l'employeur
  - Indemnité de six mois de salaire.
  - Indemnité éventuelle compensatoire de préavis.

## Exercice n° 5.3.18

Célestine est enceinte alors qu'elle travaille comme infirmière dans un hôpital.

Quelle doit être la réaction de l'employeur de Célestine, lorsqu'il apprend l'état de santé de cette employée ?



## Exercice n° 5.3.19

Célestine doit se rendre à l'hôpital pour une échographie du fœtus, qui ne peut avoir lieu que pendant les heures de son activité professionnelle.

Doit-elle prendre congé pour le temps de cette consultation médicale ?

## Exercice n° 5.3.20

Marjolaine est enceinte et doit accoucher le 1er juillet.

A quelle date, Marjolaine doit-elle impérativement interrompre son activité professionnelle ?

A quelle date peut-elle interrompre volontairement son activité professionnelle ?

## Exercice n° 5.3.21

Marjolaine a accouché le 15 juillet alors que la naissance était prévue pour le 1er juillet. Marjolaine avait commencé le congé prénatal le 25 juin.

A quelle date, Marjolaine peut-elle reprendre son activité professionnelle ?

A quelle date, doit-elle reprendre son activité professionnelle ?

## Exercice n° 5.3.22

Marjolaine a accouché le 15 juin alors que la naissance était prévue pour le 1er juillet. Marjolaine n'avait pas encore commencé son congé prénatal au moment de la naissance de son enfant.

A quelle date, Marjolaine peut-elle reprendre son activité professionnelle ?

A quelle date, doit-elle reprendre son activité professionnelle ?

## Exercice n° 5.3.23

Lorsqu'elle réintègre son entreprise après la fin de son congé postnatal, Marjolaine souhaite pouvoir allaiter son enfant durant six mois. L'horaire de travail de Marjolaine complique cet allaitement, parce qu'il lui impose une présence continue dans l'entreprise durant 8 heures.

Marjolaine dispose-t-elle d'une solution pour allaiter néanmoins son enfant.

## Exercice n° 5.3.24

Marjolaine est employée et perçoit un salaire mensuel forfaitaire brut de 4.000 €. Son salaire journalier brut s'élève donc à 153,8462€ (4.000 / 26 jours).

Quelle est l'indemnité de maternité que Marjolaine perçoit durant les 15 semaines de son congé de maternité ?

## Exercice n° 5.4.25

Marjolaine a accouché le 1<sup>er</sup> juillet et reprend ses activités professionnelles après la fin de son congé postnatal, le 15 septembre. Le 1<sup>er</sup> octobre, l'employeur de Marjolaine résilie unilatéralement et sans préavis le contrat de travail de Marjolaine. Sur la demande de cette dernière, son employeur justifie ce licenciement par la diminution à moyen terme des commandes.

Quelles sont les conséquences probables de ce licenciement pour l'employeur ?