

Commission des Affaires sociales du Mardi 11 février 2014 Matin

09 Question de Mme Valérie Warzée-Caverenne à la ministre de l'Emploi sur "les jours autorisés pour la recherche d'emploi pendant la période de préavis" (n° 21723)

09.01 **Valérie Warzée-Caverenne** (MR): Madame la présidente, madame la ministre, nous savons tous que les relations contractuelles entre employeur et employé peuvent prendre fin à l'initiative de l'un ou de l'autre. Les différents droits et devoirs des deux parties sont bien réglementés par la loi du 3 juillet 1978 et des arrêtés royaux portant des modifications ultérieures.

Dans la période couvrant le préavis, qu'il soit remis par l'employeur ou le travailleur, il est permis à celui-ci de s'absenter au maximum un jour ou deux demi-jours par semaine pour chercher un autre emploi. Pour l'employé gagnant au-delà d'un certain montant, le droit de s'absenter est réduit à un demi-jour par semaine pendant la période de préavis précédant les six derniers mois du préavis. Pour ces jours, il conserve son salaire normal.

Autant on peut imaginer aisément que cette possibilité de recherche d'emploi est indispensable au travailleur qui reçoit son préavis, afin de lui permettre de retrouver et de consacrer du temps à une nouvelle orientation, autant il faut reconnaître qu'il est rare de voir un employé donner son préavis sans avoir déjà une petite idée du futur poste qu'il occupera, que ce soit sous le statut salarié ou indépendant.

De manière générale, on constate assez rapidement que le choix du salarié occasionne un préjudice à son employeur dès lors qu'il lui appartient de financer des journées non prestées (coût supplémentaire), d'une part, et de se mettre à la recherche d'un remplaçant, d'autre part. À l'heure où les entreprises souffrent, ne serait-ce pas une bonne occasion de revoir ce principe qui les handicape et ne retire en rien le droit du travailleur de quitter son emploi?

Qu'en est-il des conséquences de la nouvelle loi instaurant un statut unique employé/ouvrier? Pourriez-vous me dire si cette possibilité est acquise définitivement aux employés et ouvriers?

De manière plus spécifique, dans le cas où le salarié s'installerait après la période de préavis comme indépendant, le préjudice me semble encore plus important pour l'employeur. En effet, le temps consacré à la future activité du salarié mais aussi le maintien et l'usage des avantages en nature dont il bénéficie (gsm, voiture, etc.) constituent une pénalité, voire dans certains cas, une réelle concurrence déloyale. En effet, il se peut fort bien, même si ce n'est pas une généralité, que la personne s'installe dans le même secteur que celui dans lequel elle a acquis une certaine expérience. J'aurais aimé vous entendre sur le sujet et voir s'il y a des possibilités de correction ou de recours pour l'employeur qui se sent injustement pénalisé par un salarié qui donne son préavis pour s'installer comme indépendant dans le même secteur, devenant en quelque sorte son concurrent?

09.02 **Monica De Coninck**, ministre: Madame la présidente, madame Warzée, la loi concernant l'introduction d'un statut unique employé/ouvrier en ce qui concerne les délais de préavis et les jours de carence fixe un régime uniforme tant pour les ouvriers que pour les employés.

Dorénavant, le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec le maintien de sa rémunération en vue de rechercher un nouvel emploi. Il ne peut bénéficier de cette absence que pour le motif pour lequel la loi l'a instaurée, à savoir la recherche d'un autre emploi.

En ce qui concerne la durée du congé pour sollicitation, il convient de distinguer deux cas.

Soit le travailleur n'a pas droit à une procédure de reclassement professionnel, auquel cas le droit de s'absenter lui est reconnu à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine pendant les vingt-six dernières semaines du délai de préavis. Pendant la période antérieure, le travailleur ne peut en principe s'absenter qu'une demi-journée par semaine. Soit le travailleur a droit à une procédure de reclassement professionnel, auquel cas il pourra s'absenter pendant toute la durée du délai de préavis à concurrence d'un jour par semaine.

Le congé pour sollicitation doit être accordé tant en cas de licenciement que de démission. L'utilité d'un tel congé n'est pas remise en question dans cette dernière hypothèse. Il serait présomptueux d'affirmer que le travailleur qui démissionne a, dans tous les cas, déjà retrouvé un nouvel emploi au moment où il constate la rupture. C'est une mesure qui augmente la mobilité sur le marché du travail. Les employeurs aussi tirent un intérêt de cette mobilité.

Pour le surplus, je rappelle que la loi du 3 juillet 1978 contient des dispositions générales jamais modifiées depuis 1978 interdisant au travailleur de se livrer à des actes de concurrence déloyale envers son employeur tant pendant qu'après l'exécution du contrat de travail. En se conformant au cadre légal spécifique, l'employeur et le travailleur peuvent également opter librement pour l'insertion d'une clause de non-concurrence dans le contrat de travail. Aucune modification législative n'est donc à l'ordre du jour.

09.03 **Valérie Warzée-Caverenne** (MR): Madame la ministre, je vous remercie pour ces informations.

Il est vrai que l'on ne connaît pas toujours les raisons pour lesquelles les personnes démissionnent et si elles ont un autre travail en vue bien que, dans la plupart des cas, elles ont en effet trouvé un autre emploi. En effet, on ne démissionne pas de gaieté de cœur en période de crise quand on sait que l'emploi est rare et que les possibilités de reclassement sont difficiles à trouver.

J'ai bien entendu que la personne ayant démissionné ou ayant été licenciée doit utiliser minimum un demi-jour par semaine pour la recherche d'un emploi. Comment le vérifier?

09.04 **Monica De Coninck**, ministre: L'employeur peut demander une attestation.

09.05 **Valérie Warzée-Caverenne** (MR): On comprend toute l'utilité de ce demi-jour s'il est utilisé à bon escient.

Vous dites par ailleurs qu'aucun changement n'est prévu. Je trouve que ce pourrait être une option intéressante à discuter avec l'employé qui démissionne. S'il a trouvé un emploi, ce demi-jour ne devrait plus être accordé. L'employeur perd un employé; il doit en chercher un autre et, de surcroît, il paie le préavis de l'employé absent pour recherche d'emploi.

L'incident est clos.