



## Réduction du temps de travail : avec quelle protection pour les travailleurs ?

Marie-Eve COMBLEN, avocat

*De nombreux travailleurs souhaitent réduire leur temps de travail suite à la naissance d'un enfant, à la maladie d'un proche ou pour convenances personnelles. La réduction de la rémunération, conséquence logique de la diminution des prestations, ainsi qu'un potentiel refus de leur employeur, constituent cependant un frein à ces projets. Le législateur s'est montré sensible à cette problématique et a réglementé cette matière.*

### 1. Régimes d'interruption partielle de carrière et crédit-temps

Afin d'assurer un juste équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des travailleurs, le législateur a :

- institué dans certaines hypothèses (notamment le crédit-temps, le congé parental, l'assistance médicale ou en vue d'assurer des soins palliatifs) et moyennant le respect de conditions spécifiques, un « **droit** » à la réduction des prestations que le travailleur peut opposer à son employeur;
- permis au travailleur qui suspend temporairement son contrat ou diminue ses prestations, dans certaines hypothèses et moyennant le respect de conditions spécifiques, d'obtenir une « allocation » destinée à réduire l'impact de la baisse de revenus.

#### **Exemple**

Monsieur X est âgé de plus de 50 ans. Il a travaillé depuis plus de 30 ans dans la même entreprise. Il est « usé » et souhaite s'occuper de sa famille. Il est pourtant loin de la retraite. Monsieur X va obtenir un « crédit-temps, fin de carrière à mi-temps ». Grâce à celui-ci, il ne travaillera plus qu'à mi-temps et percevra une allocation de l'ONEm afin de réduire l'impact de cette réduction de temps de travail sur son salaire. Concrètement, Monsieur X, qui vit avec son épouse, percevra en sus de son salaire à mi-temps une allocation nette de 305,28 EUR versée par l'ONEm.

Pour faciliter la lecture du présent article, nous regrouperons toutes les formes de réduction du temps de travail derrière l'appellation « *régime de réduction du temps de travail* ».

## 2. Protection contre le licenciement

Les travailleurs intéressés par ces *régimes de réduction du temps de travail* pourraient ne pas oser y recourir par crainte que leur employeur ne les licencie afin de les remplacer par une personne qui, elle, ne réduirait pas ses prestations.

Afin d'éviter cette situation et d'assurer une utilisation effective de ces systèmes censés assurer un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, le législateur a instauré une **protection contre le licenciement**.

En vertu de celle-ci, l'employeur ne peut poser aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat du travailleur exerçant son droit à bénéficier d'un *régime de réduction du temps de travail*, sauf :

- pour un motif grave;
- ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la réduction des prestations.

Cette protection particulière contre le licenciement débute à la date de l'avertissement écrit (document par lequel le travailleur avertit l'employeur de sa volonté d'obtenir un *régime de réduction du temps de travail*) et prend fin trois mois après la fin de celui-ci.

La question de la charge de cette preuve (supportée par l'employeur ou le travailleur ?) est controversée, à défaut de mention spécifique dans les textes légaux. La Cour de cassation a considéré, dans le cadre précis d'un crédit-temps, qu'elle reposait sur l'employeur. Elle ne s'est, à notre connaissance, pas encore prononcée quant aux autres régimes.

Si le tribunal estime que le travailleur est licencié en raison du *régime de réduction du temps de travail* dont il a bénéficié, son employeur lui sera redevable d'une **indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération**, ceci en plus de l'indemnité de préavis auquel il a droit. Cette indemnité ne peut cependant pas être cumulée avec les indemnités suivantes : indemnité pour licenciement abusif, indemnité de protection de la maternité, indemnité de protection due en raison de la qualité de travailleurs protégés ou de délégués syndicaux.

### **Exemple**

Monsieur Z est employé au sein d'une entreprise depuis 15 ans. Sa femme souffre d'une maladie grave et incurable. Elle est en phase terminale. Monsieur Z bénéficie d'une réduction de ses prestations de travail à mi-temps dans le cadre du régime d'interruption de carrière partielle pour soins palliatifs, ceci pendant un mois. Deux semaines plus tard, Monsieur Z apprend que l'entreprise dans laquelle il travaille ferme définitivement. Il est donc licencié. En l'espèce, en cas de contestation en justice, l'employeur pourra aisément démontrer qu'il a licencié Monsieur Z, non pas en raison de la réduction du temps de travail dont il bénéficiait, mais pour un autre motif (dans ce cas, la fermeture de l'entreprise). Monsieur Z n'aura donc pas droit à l'indemnité forfaitaire de 6 mois.