

Élections : ce que recouvre le droit au congé politique d'un travailleur élu

Le 19 oct 2018

Réglementation

Dans un récent arrêt, la Cour du travail de Bruxelles s'est prononcée sur la régularité du licenciement d'une travailleuse, intervenu après que cette dernière ait demandé auprès de son employeur à bénéficier d'un congé politique. Avant le licenciement, les parties divergeaient sur les modalités d'exercice de ce congé politique.

Les faits

Au terme d'un scrutin communal, une travailleuse est élue et désignée échevine.

Elle informe son employeur de sa volonté de bénéficier d'un congé politique, à raison de quatre demi-jours par semaine.

En réponse, l'employeur lui soumet un avenant au contrat de travail, stipulant les modalités d'exercice du congé politique. La travailleuse refuse de le signer, dès lors qu'elle conteste les modalités proposées (exercice du congé politique à raison de deux journées complètes par semaine).

Postérieurement à ce refus, l'employeur licencie la travailleuse.

La travailleuse conteste la décision devant les juridictions du travail.

La décision

La Cour rappelle que la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique n'impose pas la signature d'un avenant au contrat de travail.

La loi n'impose pas, non plus, d'exercer le congé politique à raison de journées entières. Elle prévoit qu'un élu (ici, une échevine) a le droit de prendre au maximum deux jours de congé par semaine.

En l'espèce, l'employeur ne pouvait imposer la conclusion d'un avenant au contrat de travail, ni interdire à la travailleuse de bénéficier de demi-jours de congé.

Par ailleurs, le fait pour la travailleuse de s'être abstenue d'informer son employeur de sa présentation aux élections, avant celles-ci, est sans incidence sur son droit au congé politique. La conséquence, unique, du défaut d'information est de retarder la période de protection contre le licenciement dont bénéficie la travailleuse. Cette période de protection a pris cours dès l'instant où la travailleuse a notifié à l'employeur sa volonté de prendre un congé politique.

L'employeur est condamné au paiement de l'indemnité de protection prévue par la loi (correspondant à 6 mois de rémunération).

En effet, il est en défaut de démontrer la réalité des motifs invoqués à l'appui du licenciement (la désorganisation du travail liée au congé politique tel que sollicité). La Cour estime dès lors que la travailleuse a été licenciée en raison de son congé politique.

Que retenir ?

Le congé politique est un droit dans le chef du travailleur élu, qui ne peut être modulé unilatéralement par l'employeur.

La notification, par le travailleur, de sa volonté d'exercer son droit au congé politique suffit, sans que la signature d'un avenant au contrat de travail ne puisse être imposée.

Dès lors qu'un travailleur informe son employeur de son élection et du fait qu'il entend bénéficier d'un congé politique, il est protégé contre le licenciement. La période de protection prend fin 6 mois après le terme de son mandat politique.

Source :

C. trav. Bruxelles, 9 février 2018, R.G. n° 2015/AB/883, *inédit*.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be