

## Élections locales et congés politiques

A quelques encablures des élections provinciales et communales du 14 octobre prochain, le moment semble bien choisi pour rappeler l'existence de la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique et pour en synthétiser les grands principes, à l'intention des travailleurs salariés qui souhaiteraient présenter leur candidature... et de leurs employeurs.

Cette loi, applicable uniquement dans le secteur privé (à l'exclusion du secteur de l'enseignement libre subventionné), offre au travailleur qui devient membre d'un conseil communal, d'un conseil de l'aide sociale ou d'un conseil provincial, ou qui est désigné bourgmestre, échevin, ou président de CPAS, le droit à un congé politique, ainsi qu'une protection contre le licenciement.

### Les modalités d'exercice du congé

- Afin de leur permettre de remplir leur mandat, les conseillers communaux et conseillers à l'aide sociale sont autorisés à s'absenter du travail à concurrence de maximum une demi-journée par mois si le nombre d'habitants de leur commune est inférieur à 10.000, et à concurrence de maximum une journée par mois au-delà de ce nombre. Les conseillers provinciaux peuvent quant à eux exercer leur droit au congé politique au cours des périodes qui coïncident avec les sessions du conseil provincial.

La rémunération normale est maintenue pendant ces absences. Les institutions au sein desquelles les travailleurs siègent remboursent aux employeurs concernés les rémunérations brutes, majorées des cotisations patronales, afférentes à ces périodes d'absence.

- Les bourgmestres, échevins et présidents de CPAS peuvent exercer leur droit au congé politique de deux manières :
  - soit par la suspension complète de leur contrat de travail pendant la durée de leur mandat ou fonction (cette possibilité n'est toutefois offerte que pour l'exercice d'un seul mandat ou fonction) ;
  - soit en s'absentant du travail, à concurrence de maximum deux jours par semaine (sauf cas de force majeure, le travailleur doit alors informer son employeur, au plus tard le mercredi de la semaine précédant la semaine de son absence, du calendrier de ses absences).

Dans les deux cas, aucune rémunération n'est due au travailleur pour la période au cours de laquelle il n'a pas travaillé afin d'exercer son mandat ou sa fonction. Lorsque l'exécution du contrat de travail n'est pas complètement suspendue, la réduction proportionnelle de la rémunération est la règle, cette réduction visant non seulement le salaire en numéraire mais également les avantages en nature convertis en espèces.

Les périodes de suspension des prestations doivent être prises en considération pour le calcul de l'ancienneté de service (C. trav. Gand, division Gand, 13 mai 2016, *J.T.T.*, 2016, p. 248).

Certaines difficultés pratiques sont susceptibles de se présenter lorsque le congé se traduit en absences plus ou moins régulières plutôt que par une suspension complète du contrat de travail. Dans ce cas, la situation peut éventuellement être clarifiée au moyen d'un avenant au contrat de travail, étant entendu qu'un tel avenant, nullement indispensable, ne peut être imposé au travailleur et que son contenu devrait s'inscrire dans le cadre posé par la loi du 19 juillet 1976 et ses arrêtés d'exécution (C. trav. Bruxelles, 9 février 2018, RG n° 2015/AB/883).

### La protection contre le licenciement

La loi du 19 juillet 1976 institue également une protection contre le licenciement des travailleurs qui exercent leur droit à un congé politique.

Cette protection prend cours au moment où le travailleur candidat à l'une des institutions énumérées ci-dessus en avise son employeur par lettre recommandée, au cours des six mois qui précèdent une élection. A dater de la réception de cette lettre et jusqu'à l'élection, l'employeur ne peut accomplir aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers au fait que le travailleur est candidat.

La protection se prolonge pendant les trois mois qui suivent l'élection, même si le travailleur n'est pas élu. En cas d'élection du travailleur, la protection reste en vigueur pendant toute la durée du mandat et pendant les six mois immédiatement postérieurs.

A défaut de notification à l'employeur dans les six mois précédant l'élection, la période de protection ne prendra cours qu'à compter de l'élection du travailleur (C. trav. Liège, 19 septembre 1987, *J.T.T.*, 1988, p. 162 ; C. trav. Gand, 13 mai 2016, *J.T.T.*, 2016, p. 248 ; C. trav. Bruxelles, 9 février 2018, RG n° 2015/AB/883).

En cas de licenciement au cours de la période de protection, la charge de la preuve des motifs étrangers à la candidature du travailleur, à son élection ou à l'exercice de son mandat politique, incombe à l'employeur. S'il ne parvient pas à rapporter cette preuve, l'employeur devra payer au travailleur licencié une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération brute, en sus des autres indemnités dues en raison de la rupture de son contrat de travail.

Pierre DUSART  
25 juin 2018