

Question écrite au Vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur sur « Les chiffres liés aux abandons de travail. » - 13/3/2017

L'abandon de travail est la situation dans laquelle un travailleur ne donne plus aucun signe à son employeur. Non seulement il ne se présente plus sur le lieu de travail mais il ne donne aucune nouvelle sur sa motivation à revenir prestre et exécuter les obligations de son contrat. 1. En 2016, combien de travailleurs ont été déclarés en abandon de travail? 2. Quelle est l'évolution de ces chiffres sur les dernières années? 3. L'UCM affirme que l'abandon de travail est relativement trop peu réglementé en Belgique. Quelle est votre position à ce sujet?

Réponse du Ministre :

1. Il n'existe pas de statistiques concernant la situation d'abandon de travail décrite par vous. 2. L'ONEM dispose uniquement de chiffres concernant le nombre de sanctions pour abandon d'un emploi convenable sans motif légitime. Lorsque le chômeur introduit une demande d'allocation de chômage, après un abandon d'emploi convenable sans motif légitime, l'ONEM imposera d'abord une sanction de durée déterminée, avant que l'intéressé puisse éventuellement bénéficier d'une allocation (articles 51 et 53 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage). Ci-dessous vous trouverez un aperçu du nombre de sanctions infligées pour ce motif. 3. Hormis le cas de force majeure, lorsque le travailleur s'absente de son travail sans fournir de justificatif il commet un manquement grave à une des obligations essentielles de son contrat de travail. La première conséquence pour l'employeur sera qu'il est dispensé de lui verser sa rémunération, qui est la contrepartie du travail, à partir du premier jour d'absence. Dans la mesure où il est établi de manière certaine que la volonté du travailleur est bien d'abandonner son emploi, l'employeur pourra notifier à ce travailleur que cet abandon de travail est considéré comme une rupture unilatérale et volontaire de sa part du contrat de travail et il pourra même exiger le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant au délai de préavis que le travailleur aurait dû respecter. La preuve de la volonté certaine d'abandonner son travail pourrait être apportée par le fait que le travailleur n'a pas répondu, dans un délai raisonnable, à la mise en demeure de justifier son absence qui lui a été adressée par l'employeur. Il ne nous paraît dès lors pas nécessaire de réglementer dans cette matière.