



SETCa
FGTB

VOS DROITS
en Poche



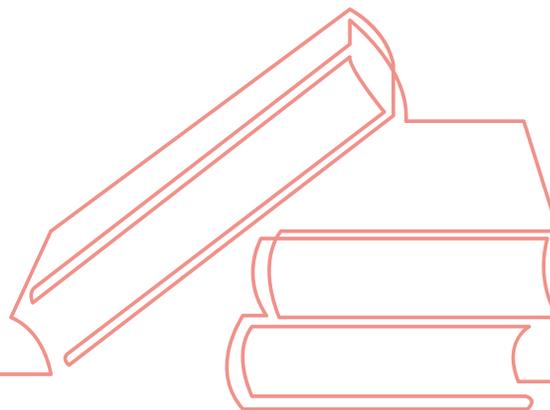
TABLE DES MATIÈRES

Préface	3
Contrat de travail	5
Rémunération	11
Durée du travail	15
Vacances annuelles	23
Jours fériés	29
Petits chômages	33
Maladie ou accident	37
Crédit-temps et congés thématiques	43
Travail et maternité	51
Chômage économique	57
Travail à temps partiel	65
Régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension)	71
Fin du contrat de travail	77
Outplacement	87
Pension légale	93
Allocations de chômage	97
Congé-éducation payé	103
Risques psychosociaux	107
Jargon syndical	111

PRÉFACE

Un cocktail condensé de ce que vous devez savoir en matière de législation sociale.

Signer son contrat de travail, prendre ses vacances annuelles, alléger sa carrière, se retrouver en chômage temporaire, concilier travail et maternité... Il existe une multitude de situations dans lesquelles vous pourriez être amené à vous interroger concernant vos droits en tant que travailleur et vos obligations par rapport à votre employeur.



La législation sociale est vaste et complexe et il n'est pas toujours facile de s'y retrouver. On doit parfois prendre des décisions rapidement et pouvoir réagir tout de suite. Dans ces cas-là, savoir ce qu'il faut faire et comment le faire, c'est un atout ! On a de temps en temps besoin de réponses immédiatement et ce, sans devoir trop chercher... Que doit mentionner votre contrat ? Comment est fixé le montant de la rémunération ? Quand pouvez-vous prendre vos congés ? Que faire si vous tombez malade ? En quoi consiste le crédit-temps ? Quand pouvez-vous prendre votre régime de chômage avec complément d'entreprise ? Que faire en cas de harcèlement, de risque psychosocial ? Autant de questions qui peuvent, à un moment ou l'autre, vous trotter dans la tête.

Le SETCa vous fournit des conseils de base, simples et utiles concernant tous ces sujets. Cette brochure « Vos Droits en Poche » vous présente, en un clin d'œil, tout ce que vous devez savoir. Un condensé d'informations sur vos droits, le jargon syndical, le point de départ pour toutes vos questions pratiques en matière de législation sociale. Bref, un outil bien utile dans de nombreuses situations, qui pourra vous accompagner partout tout au long de cette année 2020.

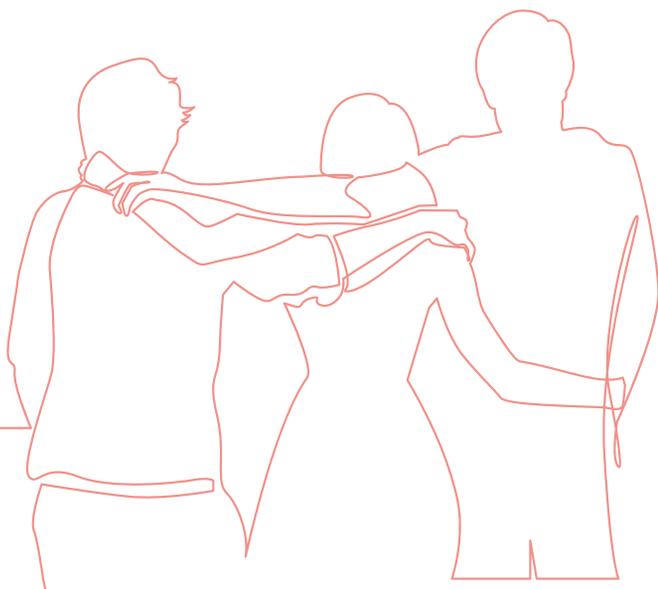
Suite à l'accord conclu entre le SETCa et la Centrale Générale, cette brochure « Vos Droits en Poche » s'élargit aux ouvriers et contient les règles générales qui leur sont applicables.

Cette brochure constitue une synthèse de la législation générale, une première boîte de secours pour tout travailleur en cas de pépin social. Vous avez besoin d'en savoir plus ? Vous voulez des informations encore plus précises et ciblées concernant vos droits en tant que travailleur et en particulier dans votre secteur ? Gardez toujours en tête notre meilleur conseil : quelle que soit la question que vous vous posez, le problème que vous rencontrez au boulot, vous pouvez toujours compter sur votre section régionale et leurs services juridiques ainsi que sur votre délégué SETCa pour vous conseiller !

JAN-PIET BAUWENS
VICE-PRÉSIDENT du SETCa

MYRIAM DELMÉE
PRÉSIDENTE du SETCa

CONTRAT DE TRAVAIL



Vous avez trouvé un travail. Bravo ! Mais dans l'euphorie du moment, il est malgré tout bon de vérifier quelques points importants qui pourraient poser bien des problèmes par la suite. Vous êtes maintenant lié par un contrat de travail : un élément important qu'il convient de tenir à l'œil...

C'est quoi un contrat d'emploi ?

On considère qu'il y a un contrat de travail dès que 3 conditions sont réunies :

- ▶ un travail effectué ;
- ▶ contre rémunération ;
- ▶ sous l'autorité d'un employeur.

Quels sont les types de contrats prévus par la loi ?

En fonction du type de travail à effectuer et dans certains cas de la personne qui effectue ce travail, la loi distingue différents types de contrats : les contrats d'employé, d'ouvrier, de représentant de commerce, de domestique, d'occupation de travailleur à domicile, d'occupation d'étudiant.

Toutefois, la loi opère une grande distinction entre le statut des ouvriers et le statut des employés :

- ▶ les ouvriers accomplissent un travail principalement manuel ;
- ▶ les employés accomplissent un travail principalement intellectuel.

Le contrat sera néanmoins déterminé en fonction du travail réellement effectué plutôt qu'en fonction de la qualification que les parties ont donnée à leur contrat.

Attention, la Cour constitutionnelle a déclaré discriminatoires les différences entre ouvriers et employés en matière de préavis et de jour de carence. La loi du 26 décembre 2013 (entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2014) a donc modifié fondamentalement ces deux régimes afin d'harmoniser les délais de préavis et de supprimer le jour de carence. Pour les autres aspects (vacances annuelles, chômage économique, maladie, etc.), la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail continue de définir de manière différente le contrat de travail d'ouvrier et le contrat de travail d'employé.

Quelle est la durée du contrat ?

Un contrat de travail peut être conclu sans qu'il soit fait mention d'une limite de temps (pour une durée indéterminée), ou avec une limite dans le temps (contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini).

Un contrat de travail ne peut jamais être conclu à vie.

Sauf dispositions contraires, un contrat de travail est conclu à temps plein, c'est-à-dire pour la durée (hebdomadaire) normale de travail applicable dans l'entreprise (ex : 38h/semaine).

Toutefois, un contrat peut être conclu à temps partiel c'est-à-dire pour une durée plus courte que la durée normale de travail dans l'entreprise. Il nécessite obligatoirement un écrit contenant certaines mentions spécifiques.

Le CDI : qu'est-ce que c'est ?

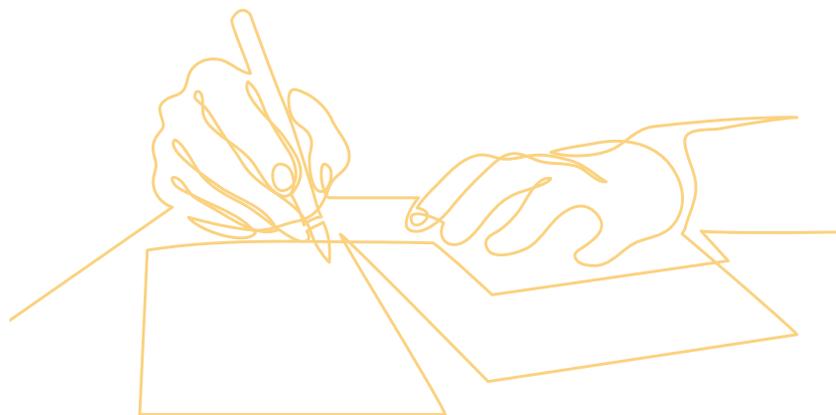
Le contrat à durée indéterminée (CDI) doit être la règle. Il est le plus répandu, il est aussi celui qui offre le plus de sécurité pour le travailleur.

Le contrat de travail ne doit pas être rédigé par écrit pour être valable : il est tout à fait possible de conclure un contrat de travail oralement. Il vous est néanmoins toujours conseillé de demander un contrat écrit. Il vous permet en effet de clarifier bon nombre de points essentiels et d'éviter les conflits par la suite, notamment des problèmes de preuve.

Un CDI peut également être conclu par voie électronique, c'est-à-dire que votre employeur et vous-même pouvez signer le contrat au moyen d'une signature électronique (= celle créée par la carte d'identité ou signature électronique qualifiée). Votre employeur ne peut pas vous imposer de conclure un contrat par voie électronique. Il faut l'accord des deux parties.

Les autres formes de contrats existants sont fortement réglementés. De nombreux éléments sont à respecter par rapport à la durée du contrat et à la durée du travail.

Pour le SETCa, la qualité du contrat et de revenu sont prioritaires. C'est pourquoi un contrat de travail à temps plein à durée indéterminée doit rester la norme. Nous constatons malheureusement une flexibilisation poussée du marché de l'emploi. De nouveaux statuts (précaires) progressent (flexi-jobs etc.). L'économie de plateforme (création de nouveaux emplois atypiques) a acquis une place de plus en plus grande dans notre société. Les entreprises dégraissent et attendent des travailleurs qui restent qu'ils exécutent toujours plus de tâches privilégiant ainsi la productivité à la qualité et la sécurité.



Mon employeur doit-il obligatoirement me fournir un règlement de travail ?

Oui, la loi impose que vous receviez un règlement de travail dès le début de votre mission. Celui-ci doit reprendre obligatoirement diverses mentions telles que :

- ▶ les horaires de travail : y sont inclus les horaires réguliers de travail ; les horaires de travail des travailleurs à temps partiel (mention assouplie suite à l'adoption de la loi Peeters, voir chapitre « Travail à temps partiel ») ; les horaires des équipes successives ; les horaires flexibles ; les jours et heures d'accessibilité de l'entreprise pour les travailleurs qui sont occupés en dehors ;

- ▶ les noms des membres du Conseil d'Entreprise, du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (ancien comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail), de la délégation syndicale ;
- ▶ l'adresse des services d'inspection chargés de la surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs ;
- ▶ la mention des conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et régissant les conditions de travail.

D'autres mentions sont, en outre, imposées par différentes dispositions légales et réglementaires (ex. : la mention des jours fériés, des jours de remplacement, des modalités d'application du repos compensatoire).

Si l'employeur vous reproche le non-respect d'un des points du règlement de travail, il doit être en mesure de prouver qu'il vous a remis une copie de celui-ci.

À quelles obligations suis-je lié par mon contrat de travail ? Et mon employeur, de son côté, à quoi est-il tenu ?

Lorsqu'un contrat de travail est conclu, qu'il soit écrit ou non, le travailleur comme l'employeur doivent respecter diverses obligations légales.

Le travailleur :

- ▶ doit exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au moment, au lieu et dans les conditions convenus ;
- ▶ doit agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat ;
- ▶ ne peut pas divulguer des secrets ou des informations confidentielles de l'entreprise ou se livrer à tout acte de concurrence déloyale ;
- ▶ doit veiller à sa propre sécurité, à celle de ses collègues, de l'employeur ou de tiers ;
- ▶ doit restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières qui lui sont confiées.

De son côté, l'employeur doit principalement :

- ▶ occuper le travailleur dans les conditions, au moment et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail ;
- ▶ veiller à ce que le travail s'effectue dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé des travailleurs ;
- ▶ payer la rémunération aux conditions, au moment et au lieu convenus.

- ▶ les modes de mesurage et de contrôle du travail pour déterminer la rémunération ;
- ▶ le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération ;
- ▶ les délais de préavis et les motifs graves justifiant la rupture du contrat de travail sans préavis, ni indemnité, par l'une ou l'autre des parties, sous réserve du pouvoir d'appréciation des cours et tribunaux ;
- ▶ les droits et obligations du personnel de surveillance ;
- ▶ les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent, ainsi que les recours ouverts aux travailleurs concernant ces pénalités ;
- ▶ l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins et l'endroit où se trouve la boîte de secours, ainsi que les noms des médecins désignés par l'employeur à qui peut s'adresser la victime d'un accident de travail ;
- ▶ la durée des vacances annuelles, leurs modalités d'attribution ou la référence aux textes légaux les fixant. S'il y a des vacances annuelles collectives, leur date ;



RÉMUNÉRATION



Mon employeur peut-il m'imposer une clause d'essai ?

Non, depuis le 1^{er} janvier 2014, la clause d'essai a été supprimée. Votre employeur ne peut donc plus prévoir une clause d'essai dans votre contrat de travail, sauf pour les contrats d'occupation d'étudiant et les contrats de travail temporaire/intérimaire.

Dans le cadre des contrats d'occupation d'étudiants, les trois premiers jours sont considérés comme période d'essai. Durant ce délai, votre employeur et vous-même pouvez chacun rompre le contrat sans préavis ni indemnité. Aucune clause particulière ne doit être prévue dans le contrat.

Pour les contrats de travail temporaire/intérimaire, les trois premiers jours sont normalement considérés comme période d'essai durant laquelle votre employeur et vous-même pouvez chacun rompre le contrat sans préavis ni indemnité. Néanmoins, votre employeur et vous-même pouvez prévoir, soit qu'il n'y aura pas d'essai, soit que la durée de l'essai sera plus longue ou plus courte que trois jours. ■



Votre collègue occupe un poste identique au vôtre et effectue d'ailleurs les mêmes tâches. Cependant, votre salaire est différent. Comment est fixé le montant de votre rémunération ? A quoi cette situation est-elle due ? Pour tout savoir sur le sujet, lisez ce qui suit...

Comment est fixé le montant de ma rémunération ?

En principe, il s'agit d'un point dont vous devez convenir avec votre employeur lors de la signature de votre contrat. Les employeurs sont toutefois tenus de respecter un certain nombre de règles : il existe un barème minimum ainsi que des barèmes minimums par secteur.

Le barème salarial, également appelé barème, échelle barémique, échelle de traitement ou plus conventionnellement salaire, est déterminé préalablement dans les conventions collectives de travail sectorielles. Le barème détermine le salaire minimum à appliquer dans chaque secteur. Ce salaire minimum ne peut jamais être inférieur au minimum convenu dans le cadre d'un accord interprofessionnel.

La plupart des structures barémiques prévoient une évolution automatique des salaires en fonction de l'expérience et/ou l'ancienneté. Vous bénéficiez donc régulièrement (généralement chaque année) d'une augmentation de votre rémunération visant à valoriser votre expérience professionnelle et/ou votre ancienneté acquises depuis votre entrée en service. Auparavant, cette évolution (tant en ce qui concerne l'insertion dans la classification des fonctions que l'évolution au sein du barème) était basée sur l'âge. Les législations anti-discrimination belge et européenne interdisent toutefois l'établissement d'une distinction subjective sur la base de l'âge. Les barèmes sectoriels constituent le minimum à payer pour votre employeur. Il peut également exister dans votre entreprise des barèmes dits d'entreprise supérieurs à ces barèmes sectoriels.

Ce n'est pas la première fois que notre système barémique subit des attaques. A l'heure actuelle, les responsables politiques prônent une nouvelle refonte des barèmes afin de les faire évoluer vers un système qui se baserait sur la compétence et la productivité. Les barèmes sectoriels constituent une matière par excellence de la concertation sociale. Toute modification d'un système profondément ancré dans la société ne peut se faire qu'en concertation avec les interlocuteurs sociaux.

Comment ces niveaux de salaire se déterminent-ils ?

En Belgique, le niveau des salaires n'est normalement pas fixé par la loi ou par des règles édictées par l'État, mais via la négociation collective. Ce sont les interlocuteurs sociaux qui fixent les barèmes proprement dits via une convention collective de travail. Généralement, ces CCT établissent une classification de fonctions et précisent les conditions requises pour appartenir à telle ou telle catégorie professionnelle. Presque toutes les commissions paritaires ont élaboré un barème de rémunération.

Qu'est-ce qu'une Convention Collective de travail ?

Les CCT sont des accords conclus entre les organisations syndicales et les employeurs ou les organisations d'employeurs. Ceci se fait soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau du secteur d'activité (la commission paritaire).

Contrairement à ce qui se passe dans certains pays, les CCT s'appliquent à tous les travailleurs, et non seulement aux travailleurs syndiqués, ou syndiqués auprès de l'organisation qui a signé la convention. Si une CCT sectorielle est déclarée obligatoire, elle vaut aussi pour tous les travailleurs, également ceux qui ne sont pas affiliés à l'organisation patronale signataire.

En quoi consiste l'indexation des salaires ? Est-elle automatique ?

En Belgique, l'indexation s'effectue automatiquement. Pour nous, il est essentiel de préserver ce système car il permet de faire en sorte que l'adaptation des salaires au coût de la vie se fasse automatiquement et ne dépende pas des négociations salariales proprement dites. Dans les autres pays, on constate que les salaires suivent de toute façon le coût de la vie mais de façon plus saccadée et au fil de conflits salariaux plus nombreux.

La manière avec laquelle l'indexation s'effectue est fixée par CCT mais l'index proprement dit (c'est-à-dire l'instrument de mesure de l'évolution des prix) est établi par la réglementation économique. Dans le cadre de la compétitivité du pays, cette réglementation impose de recourir à un indice qui ne tient pas compte de certains produits : alcool, tabac, produits pétroliers sauf mazout de chauffage, etc. (« l'index santé »). A l'heure actuelle, les attaques contre l'indexation automatique des salaires sont nombreuses (Commission européenne, les partis politiques de droite, saut d'index,...).

Et les autres avantages auxquels j'ai droit ?

Les autres avantages auxquels vous avez droit en plus de votre salaire (par exemple : la prime de fin d'année, les chèques repas, des primes pour travail en équipe, travail de nuit, de week-end...) sont également prévus via la convention collective liée à votre commission paritaire ou au niveau de l'entreprise. Le pécule de vacances, par contre, est réglé par une législation spécifique.

Qu'entend-on par « revenu minimum » ?

Il existe aussi des conventions collectives qui sont conclues au niveau interprofessionnel (Conseil National du Travail) : celles-ci établissent un « revenu minimum mensuel moyen garanti », autrement dit un salaire interprofessionnel garanti.

Le niveau de ce salaire est le suivant (au 01/09/2019) :

- ▶ 16 ans au moins : € 1.115,67 (= 70% de € 1.593,81) ;
- ▶ 17 ans : € 1.211,30 (= 76% de € 1.593,81) ;
- ▶ 18 ans et plus : € 1.593,81 ;
- ▶ 19 ans (- de 6 mois de service) : € 1.593,81 ;
- ▶ 19 ans (6 mois de service au moins) : € 1.636,10 ;
- ▶ 20 ans et plus (- de 6 mois de service) : € 1.593,81 ;
- ▶ 20 ans et plus (6 mois de service au moins) : € 1.636,10 ;
- ▶ 20 ans et plus (12 mois de service au moins) : € 1.654,90.

Ce barème correspond au salaire brut applicable aux travailleurs occupés normalement à temps plein. Si vous travaillez à temps partiel, vous avez droit au même salaire, en proportion de votre temps de travail. Tenant compte de la progressivité des barèmes fiscaux, votre salaire net sera cependant légèrement supérieur à la proportionnelle.

Avant de faire ses valises, le gouvernement Michel I a encore adopté une loi sur le « salaire de départ pour les jeunes » (starter jobs) qui permet à l'employeur de payer aux 18-20 ans pour leur premier emploi moins que le salaire minimum brut à condition que le net ne soit pas affecté.

Si vous êtes âgé de moins de 21 ans « sans expérience professionnelle » et travaillant avec une convention de premier emploi, votre employeur a en outre la possibilité de réduire votre salaire d'un certain pourcentage. Cela vaut aussi bien pour le salaire minimum interprofessionnel (€ 1.593,81 bruts) que pour les salaires minimum sectoriels plus élevés (mais pas si ces salaires sont plus bas que le salaire minimum interprofessionnel).

Cette réduction dépend de l'âge du jeune travailleur :

- ▶ > 19 ans : 18%
- ▶ 19 ans : 12%
- ▶ 20 ans : 6%

Cette réduction ne doit cependant pas affecter le salaire net. Pour ce faire, votre employeur doit verser une compensation sous forme de supplément mensuel.

Spécifiquement si vous êtes ouvrier (dont le pécule de vacances est payé via l'Office national des vacances annuelles ou via une caisse de vacances), le supplément doit être augmenté d'un pourcentage. Et ce, pour éviter que ces travailleurs ne subissent pas de perte salariale, malgré le supplément compensatoire. Ce supplément compensatoire est exonéré de cotisations sociales et fiscales. De plus, votre employeur peut déduire le supplément forfaitaire du pré-compte professionnel dû. C'est une double perte pour la Sécu et les Finances publiques.

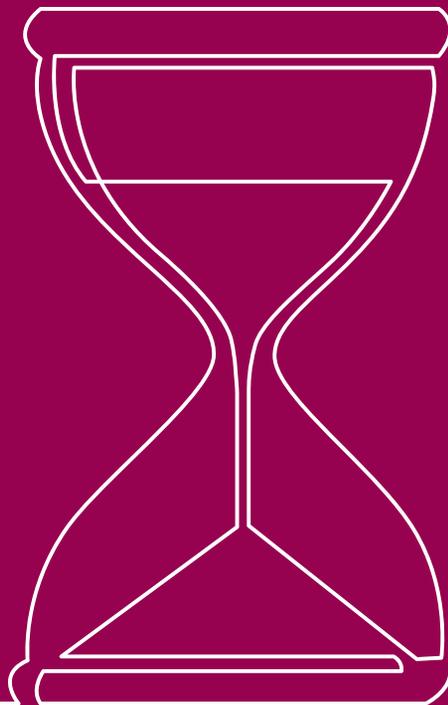
Pour les travailleurs concernés, s'ils ne subiront pas de perte en salaire net, ils risquent par contre de perdre au niveau de la constitution de leurs droits sociaux qui sont calculés sur base du salaire brut.

Ce système appelé « starter jobs » n'est pas applicable :

- ▶ aux flexi-jobs ;
- ▶ aux apprentis ;
- ▶ aux jobs étudiants.

Pour tout savoir sur votre salaire et les indexations liées à votre commission paritaire (CP), surfez sur www.setca.org

DURÉE DU TRAVAIL



La durée du travail a toujours été un élément important des relations entre employeurs et travailleurs. De nouvelles mesures ont été prises dans le cadre de la loi Peeters sur le travail faisable et maniable où plus de flexibilité, plus d'heures supplémentaires sans repos compensatoire sont les maîtres mots.

Que faut-il entendre par « temps de travail » ?

Dans la loi, la durée du travail est définie comme étant le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de son employeur. Cela signifie toutes les heures où vous ne pouvez pas disposer librement de votre temps. Il s'agit donc d'une notion plus large que celle du travail effectivement accompli.

Sont par exemple considérés comme du temps de travail :

- ▶ le temps pendant lequel le travailleur reçoit une formation en rapport avec son travail ;
- ▶ le temps de déplacement entre deux lieux de travail pour le compte de l'employeur.

Quelle est la durée normale de mon travail ?

En principe, une semaine de travail compte 38 heures, même si certaines entreprises choisissent de travailler dans le cadre d'une semaine de 40 heures. Elles compensent dès lors cela par 12 jours de congé supplémentaires, ce qui ramène la moyenne hebdomadaire (calculée sur une année) à 38 heures.

La limite maximum par jour est de 8 heures. La commission paritaire compétente ou l'entreprise peut encore abaisser ces limites par voie de convention collective de travail.

Ces limites, journalière et hebdomadaire, doivent être toutes les deux respectées.

Existe-t-il des limites minimales ?

Oui. La durée de chaque prestation ne peut être inférieure à 3 heures.

Si vous travaillez à temps partiel, la durée hebdomadaire de votre travail ne peut être inférieure à 1/3 temps de celle d'un travailleur occupé à temps plein dans l'entreprise (ou à défaut à celle en vigueur dans le secteur). Il existe toutefois des exceptions prévues dans des conventions collectives de travail ou dans des arrêtés royaux.

Mon employeur peut-il me demander de travailler plus que prévu par mon contrat ?

Oui, votre employeur peut vous demander de faire des heures supplémentaires. Il y a des règles à respecter du point de vue de la rémunération et de la récupération des heures prestées.

Les heures supplémentaires donnent droit à un repos compensatoire pour lequel vous recevez un salaire normal. Vous devez prendre le repos compensatoire soit lors du trimestre en cours, soit le trimestre suivant.

En plus du repos compensatoire, vous avez droit à un sursalaire d'au moins 50%. Ce sursalaire est porté à 100% pour les heures supplémentaires les dimanches et jours fériés. Le sursalaire est payé à la fin de la période au cours de laquelle vous avez presté des heures supplémentaires.



Afin d'éviter de longues périodes de travail sans repos, il existe une « limite interne des heures supplémentaires » : au cours d'un trimestre (ou un semestre ou une année), vous pouvez cumuler un nombre maximum d'heures supplémentaires. Dès que cette limite est atteinte, il faut d'abord octroyer un repos compensatoire avant que vous puissiez à nouveau prester des heures supplémentaires. Cette limite est de 143 heures (quelle que soit la période de référence) pour tous les travailleurs et peut éventuellement être relevée par une CCT sectorielle. Les heures supplémentaires ne sont pas toutes prises en compte pour regarder si la limite interne est atteinte. Ainsi si vous optez pour un paiement plutôt qu'un repos compensatoire (voir ci-dessous), ces heures supplémentaires ne sont pas prises en compte. De même, en cas de prestation d'heures supplémentaires volontaires (voir ci-dessous), les 25 premières heures supplémentaires volontaires ne doivent pas être prises en compte dans le calcul de ces 143 heures mais les suivantes le seront. Une CCT sectorielle peut faire passer le nombre d'heures supplémentaires volontaires non comptabilisables de 25 à 60 maximum.

Dans certaines situations, lorsque des heures supplémentaires sont prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou de travaux commandés par une nécessité imprévue, vous avez le choix entre le paiement ou la récupération de ces heures pour les 91^e premières heures supplémentaires prestées. Par ailleurs, le nombre d'heures supplémentaires à prester par année civile pouvant être porté à 130 heures par voie de convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise, il est également possible, pour cette seconde tranche, de choisir entre le paiement ou la récupération. Ce nombre d'heures supplémentaires à prester par année civile peut également être porté à 143 heures moyennant une convention collective de travail sectorielle.

Avec l'adoption de la loi Peeters, vous pouvez également prester des heures supplémentaires en plus, outre les heures supplémentaires normales existantes et strictement réglementées. Ce que l'on appelle les heures supplémentaires volontaires.

Vous pouvez prêter au maximum 120 heures supplémentaires par an moyennant l'accord de votre employeur. Cet accord doit être conclu par écrit et vaut pour une période de 6 mois (période renouvelable). Une CCT sectorielle peut porter ce nombre à 360 heures maximum par an.

Pour ces heures supplémentaires, plus aucun motif spécifique n'est requis et il ne faut pas non plus d'autorisation préalable de la délégation syndicale, ni de l'inspection sociale contrairement aux simples heures supplémentaires. Elles ne sont pas non plus prises en compte pour vérifier si la durée hebdomadaire a été respectée.

Ces heures supplémentaires n'ouvrent pas de droit au repos compensatoire. Et les 25 premières heures supplémentaires volontaires ne comptent pas pour la limite interne (ce nombre peut être augmenté à 60 via une CCT sectorielle).

Toutefois, la prestation des simples heures supplémentaires et/ou des heures supplémentaires volontaires ne peut à aucun moment conduire à un dépassement des limites du temps de travail fixées par la Directive européenne sur le temps de travail, soit 48 heures par semaine en moyenne sur une période de référence ne dépassant pas 4 mois.

La réglementation sur les heures supplémentaires est assez complexe et dépend de nombreux facteurs, selon votre commission paritaire ou le type de tâche à effectuer. Vous voulez plus d'informations concernant les règles en matière de dépassement du temps de travail normal ? Consultez sans plus attendre votre section régionale SETCa !

L'employeur peut-il faire preuve de flexibilité avec ses horaires ?

Dans un certain nombre de situations, une convention collective peut autoriser votre employeur à adapter vos horaires et la durée du travail en fonction des nécessités et des besoins de son entreprise. Cela, sans devoir payer de sursalaires. C'est ce qu'on appelle les horaires flexibles ou petite flexibilité.

L'introduction dans l'entreprise d'un système d'horaires flexibles peut se faire via la conclusion d'une convention collective de travail qui ne doit pas être signée par l'ensemble des syndicats représentés dans la délégation syndicale. L'introduction d'horaires flexibles peut se faire également via une adaptation du règlement de travail, la procédure habituelle pour modifier le règlement de travail devant être suivie.

Dans un système d'horaires flexibles, la durée normale de votre travail, fixée par la loi, ne peut dépasser 8 heures par jour, ni 38 heures par semaine.

La période de référence dans un système de petite flexibilité est d'un an. Une période de référence plus courte n'est plus possible depuis l'entrée en vigueur de la loi Peeters.

La durée hebdomadaire de travail qui devra être respectée (par exemple 38 heures par semaine ou la durée de travail conventionnelle en vigueur dans le secteur ou l'entreprise) doit également être mentionnée.

Vous pouvez prêter maximum 2 heures en plus ou en moins de la durée journalière normale et maximum 5 heures par semaine en plus ou moins que la durée du travail hebdomadaire moyenne prévue. Cette durée flexible journalière ne peut toutefois pas dépasser 9 heures par jour et 45 heures par semaine.

Le temps de travail doit-il être enregistré ?

Pour le moment, dans le droit du travail belge, il y a uniquement une obligation d'enregistrer le temps de travail et de le « suivre » en cas de travail à temps partiel, de flexi-jobs, de travail occasionnel (dans l'horeca) et d'horaires flottants.

Le règlement de travail doit indiquer les modes de mesurage et de contrôle du travail pour déterminer la rémunération.

Il est clair que l'enregistrement et le mesurage du temps de travail doit être une réalité par tous et pour tous ! La limitation et le contrôle des heures supplémentaires sont nécessaires pour réduire la charge de travail et redistribuer le travail disponible. La Cour européenne a récemment jugé que le temps de travail journalier de chaque travailleur devait être enregistré. Les travailleurs doivent pouvoir avoir accès aux mesures de leur temps de travail via leur fiche de salaire. Un contrôle du temps de travail n'est possible qu'avec un enregistrement et un mesurage sérieux.

La Cour a déclaré en termes très clairs que les employeurs doivent se voir imposer l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.

Le temps de travail journalier de chaque travailleur, indépendamment de son statut, devra donc être enregistré.

Les Etats membres, et donc la Belgique, également, disposent à cet égard d'une marge d'appréciation.

Ils devront définir les modalités concrètes de mise en œuvre d'un tel système, en particulier la forme que celui-ci doit revêtir, et cela en tenant compte, le cas échéant, des particularités propres à chaque secteur d'activité concerné, voire des spécificités de certaines entreprises, notamment leur taille.

Un horaire flottant peut-il être introduit dans votre entreprise ?

La réponse est oui.

Un système d'horaires flottants est un système qui permet de déroger aux limites normales de la durée du travail.

Avec l'entrée en vigueur de la loi Peeters, un cadre légal existe désormais pour un tel système malgré le fait qu'il était déjà souvent appliqué en pratique.

Dans le cadre d'un horaire flottant, vous pouvez choisir vous-même le moment de votre arrivée, de votre départ et de votre pause journalière, sans pour autant nuire à l'organisation effective du travail. C'est ce que l'on appelle les plages mobiles ou flottantes. Pendant les plages fixes, vous devez être présent dans l'entreprise.

Exemple :

Pendant les plages flottantes ou mobiles, il peut être prévu que vous arriviez au travail entre 7h et 9h, que vous puissiez repartir entre 16h et 18h et que vous deviez prendre votre pause entre 12h et 13h30. Par conséquent, vous devez être présent dans l'entreprise entre 9h et 12h et 13h30 et 16h.

Un tel horaire peut vous être appliqué si vous travaillez à temps plein ou si vous travaillez à temps partiel, soumis à un régime de travail fixe.

Il doit être introduit dans l'entreprise par une CCT ou une modification du règlement de travail. La CCT ou l'article du règlement de travail doit au minimum mentionner les éléments suivants :

- ▶ les plages flottantes et les plages fixes ;
- ▶ la durée de travail hebdomadaire moyenne à prester sur une période de référence de 3 mois ou d'une autre durée de maximum 12 mois fixée par le règlement de travail ou la CCT ;
- ▶ la durée de travail journalière maximale, qui ne peut dépasser 9 heures ;
- ▶ le nombre d'heures en plus ou en moins par rapport à la durée de travail hebdomadaire qui peut être presté, sans pour autant dépasser la limite hebdomadaire de 45 heures ;
- ▶ le mode de récupération des heures prestées en plus (ou en moins) lors de la période de référence ;
- ▶ le nombre d'heures en plus ou en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne du travail qui peut être reportés à la période de référence suivante, avec un maximum de 12 heures. Une CCT peut relever cette limite ;
- ▶ les sanctions prévues en cas de non-respect des règles relatives aux horaires flottants.

Les horaires flottants ne peuvent être instaurés que si votre entreprise dispose d'un système d'enregistrement des prestations (système de suivi du temps). Les données ainsi consignées doivent être conservées pendant 5 ans après les prestations.

Vous avez un horaire flottant dans votre entreprise ? N'hésitez pas à contacter votre section régionale SETCa pour plus d'informations.

Et ce n'est pas tout, les gouvernements précédents ont aussi mis en place plusieurs autres mesures qui immanquablement ne feront qu'accroître la flexibilité et la précarité au sein des entreprises (plus minus conto, intérim à durée indéterminée, flexi-jobs), ou encore l'individualisme (compte-épargne carrière). En quelques mots...

Les flexi-jobs

Les flexi-jobs sont apparus dès 2015 mais uniquement dans le secteur de l'horeca. Ils ont été étendus en 2017 aux boulangeries, salons de coiffure et surtout à l'ensemble du secteur commerce.

Principe

Un travailleur qui preste au moins un 4/5^e temps chez un employeur A peut prester une activité complémentaire chez l'employeur B.

- ▶ flexi-salaire : inférieur aux barèmes prévus dans la commission paritaire ;
- ▶ flexi-protection sociale : pas de droit au double pécule de vacances ;
- ▶ flexi-horaires : il s'agit de contrats à l'appel, en fonction des besoins de l'employeur, sans référence à ce que prévoit le règlement de travail ;
- ▶ flexi-création d'emploi ? Même pas vu que le flexi-jobiste n'est pas un chômeur. Par contre, le flexi-job favorise le dumping social intra-belge.

Plus minus conto

Il s'agit d'un système de flexibilité qui ressemble à la « petite flexibilité » évoquée plus haut mais étendue, tant au niveau des limites journalières (10h) et hebdomadaires (48h) que sur la période de référence (6 ans).

Ces dispositions correspondaient à une demande très particulière de l'industrie automobile (VW, Audi), pour laquelle le cycle de vie moyen d'un véhicule est de 6 ans. Il a été décidé d'étendre cette mesure au départ exceptionnelle à toutes les commissions paritaires avec maintien des 4 conditions cumulatives :

- ▶ secteur soumis à une forte concurrence internationale ;
- ▶ cycle de production qui s'étend sur plusieurs années ;
- ▶ forte hausse ou baisse de la demande d'un produit ou d'un service nouvellement développé ;
- ▶ motifs économiques précis qui rendent impossible le respect de la durée hebdomadaire moyenne du travail endéans les périodes de référence.

Contrat intérim à durée indéterminée

Il s'agit d'un contrat de travail à durée indéterminée entre l'agence de travail intérimaire et le travailleur dans le cadre duquel des missions successives peuvent être réalisées auprès d'un ou plusieurs utilisateurs. Cette disposition ne sera d'application qu'à partir du moment où une CCT aura été conclue au sein de la commission paritaire 322 pour le travail intérimaire. Il est en effet nécessaire de déterminer toute une série de modalités pratiques (salaire garanti entre deux missions, modalités relatives à l'information, etc). Ce n'est toujours pas le cas à l'heure actuelle.

Compte épargne carrière

Le concept ? Permettre au travailleur « d'épargner » tout au long de sa carrière du temps et de l'argent afin de pouvoir quitter plus tôt le marché du travail. Concrètement, c'est le travailleur lui-même qui finance son départ anticipé en lieu et place de systèmes organisés collectivement.

Ce système exonère complètement les employeurs de toutes formes de responsabilité collective et d'autre part, il crée des discriminations importantes entre travailleurs (certains ont les moyens d'épargner, d'autres pas du tout). Les femmes seraient en outre les plus discriminées.

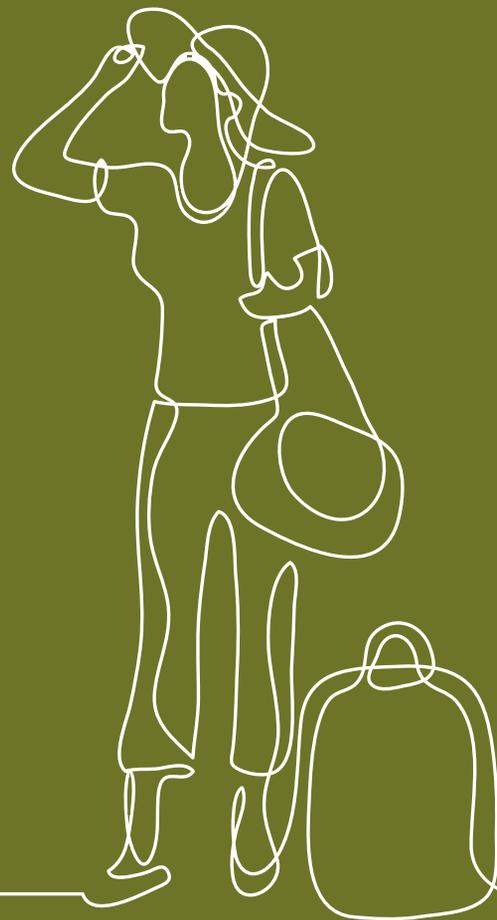
Quelles en sont les grandes lignes ?

- ▶ il s'agit bien d'épargner du temps en vue de le convertir ultérieurement en jours de congé ;
- ▶ aucune obligation n'est prévue. Le travailleur s'y inscrit sur base volontaire.

La loi prévoit toute une série d'éléments qui pourraient être épargnés (jours de congés conventionnels, heures supplémentaires volontaires...).

Afin de pouvoir faire application du système légal d'épargne-carrière, la mesure doit tout d'abord être activée. La demande d'activation doit se faire en premier lieu au niveau du secteur par le biais d'une saisine du Président de la (sous-)Commission Paritaire concernée. Si endéans ce délai de 6 mois, aucune CCT sectorielle n'a été conclue, les entreprises ressortissant à la commission paritaire concernée peuvent décider d'activer la mesure à leur niveau par le biais de la conclusion d'une CCT d'entreprise. ■

VACANCES ANNUELLES



S'il y a bien une période de l'année fortement attendue par les travailleurs, ce sont les vacances ! En Belgique, tout travailleur a droit à des vacances annuelles rémunérées.

À combien de jours de vacances avez-vous droit par an ?

Si vous travaillez toute l'année 2019 (ce qu'on appelle l'année d'exercice de référence pour les vacances), vous avez droit à 4 semaines de vacances en 2020.

En régime de 6 jours semaine, vous avez droit à 2 jours de vacances par mois de travail effectué l'année précédente.

Si vous travaillez en régime de 5 jours/semaine, vous avez droit à 4 jours de moins par année complète, donc à 20 jours.

Si vous travaillez à temps partiel, vous avez les mêmes droits, au prorata.

La pratique veut qu'un travailleur entré en fonction avant le 16 ou ayant quitté l'entreprise après le 14 d'un mois de l'exercice de vacances se voit octroyer par son employeur une journée de vacances pour ce mois.

Les conventions sectorielles ou d'entreprises prévoient souvent des jours de congé complémentaires qui peuvent être liés à l'ancienneté ou à d'autres événements. Si vous voulez connaître avec certitude le nombre de jours de congés auxquels vous avez droit en fonction de votre situation, n'hésitez pas à contacter votre section régionale SETCa.

Vous avez l'obligation de prendre tous vos jours de congé (légaux) en 2020 et votre employeur celle de vous les accorder. Des sanctions sont prévues à l'égard de l'employeur en cas d'infraction.

Le calcul du nombre de jours de vacances auxquels vous avez droit diffère selon que vous êtes ouvrier ou employé. Pour plus d'informations, contactez votre régionale SETCa.



Certains jours durant lesquels je n'ai pas travaillé sont assimilés à du travail effectif et interviennent dans le calcul de mes vacances annuelles. Quel est le principe ?

Certaines journées de suspension du contrat de travail sont considérées comme étant des jours de travail : ce sont les journées d'interruption de travail dues à des causes indépendantes de votre volonté.

Il s'agit par exemple des 12 premiers mois d'incapacité due à un accident de travail, à une maladie (professionnelle ou non), du congé de maternité, du rappel sous les armes, des devoirs civiques, de l'exercice d'un mandat public ou d'une mission syndicale, des pauses d'allaitement, des périodes de chômage économique, des jours de vacances supplémentaires (vacances européennes) etc.

Comment est calculé votre pécule de vacances ?

Vous êtes employé

Lorsque vous prenez des vacances vous recevez votre salaire normal de votre employeur à la date habituelle. C'est ce qu'on appelle le simple pécule de vacances.

Quant au double pécule de vacances, c'est un supplément accordé en plus de la rémunération normale. En principe, le double pécule de vacances doit être payé au moment où vous prenez vos vacances principales mais le paiement est souvent effectué au même moment pour tous les employés de l'entreprise (habituellement en mai ou en juin).

Le double pécule représente 92% de votre rémunération mensuelle normale. Il faut multiplier le nombre de mois prestés (ou assimilés en 2019) par 92% de la rémunération brute du mois pendant lequel les vacances sont prises. Le tout divisé par 12.

Exemple :

Vous avez travaillé les 12 mois de l'année écoulée. Vous percevez comme rémunération normale pour le mois où vous partez en vacances € 2.000 bruts. Votre double pécule sera donc : $12 \times (92\% \text{ de } € 2.000) / 12 = € 1.840$.

Si votre rémunération est variable, vous avez droit, par jour de vacances, à un pécule de vacances égal à la moyenne journalière des rémunérations brutes perçues pendant chacun des douze mois précédant le mois des vacances.

En cas de rupture de contrat, lorsque l'exécution de celui-ci est complètement suspendue en raison d'une interruption de carrière, d'un crédit-temps ou d'un rappel sous les armes, vous avez droit à un pécule de sortie.

Le pécule de vacances de sortie est égal à 15,34% des rémunérations brutes gagnées pendant l'exercice de vacances. Par rémunération brute, on entend également la prime de fin d'année, le 13^e mois, les primes, les heures supplémentaires et les avantages en nature.

Les 15,34% sont composés de 7,67% de simple pécule de vacances et de 7,67% de double pécule de vacances.

Vous êtes ouvrier

Le pécule de vacances se compose également du pécule simple et du pécule double. Le pécule simple est le salaire normal pour les jours de congé et le pécule double vient en plus du salaire normal.

Le pécule de vacances (simple et double) est calculé sur base du salaire brut gagné en 2019 (l'année d'exercice de référence pour les vacances). Il faut multiplier cette somme par 1,08. Votre pécule de vacances brut correspond à 15,38 % de cette somme. Il faut encore déduire les cotisations ONSS et le précompte professionnel.

Le pécule est payé entre le 2 mai et le 30 juin par la caisse de vacances à laquelle votre employeur est affilié.

La réglementation relative au pécule de sortie ne vous est pas applicable si vous êtes ouvrier. Tout est réglé par la caisse de vacances.

Et si vous n'avez pas travaillé durant la période de référence (= année d'exercice de référence)?

Pour les travailleurs qui n'ont pas travaillé en 2019 ou qui n'ont pas travaillé une année complète, plusieurs systèmes permettent de prendre quelques jours de congés, rémunérés ou pas, en 2020.

Vacances jeunes

Un jeune qui a quitté l'école en 2019 peut obtenir, sous certaines conditions, des allocations-vacances jeunes à charge de l'ONEm et des jours de vacances complémentaires.



Vacances seniors

Un régime de vacances seniors est accordé aux personnes qui reprennent le travail après une période d'inactivité et qui n'ont pas de droits (ou qui ont des droits incomplets) en matière de vacances annuelles. L'allocation vacances-senior est à charge de l'ONEm.

Vacances supplémentaires ou européennes

Si c'est votre premier emploi en Belgique ou si vous retrouvez du boulot après une période de chômage, vous n'avez pas droit aux 4 semaines légales. Grâce aux vacances supplémentaires ou vacances européennes, vous pouvez malgré tout prendre quelques jours de congé. Attention, il s'agit d'une avance sur le double pécule de l'année suivante.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter votre section régionale SETCa.



Que se passe-t-il en cas d'incapacité de travail ?

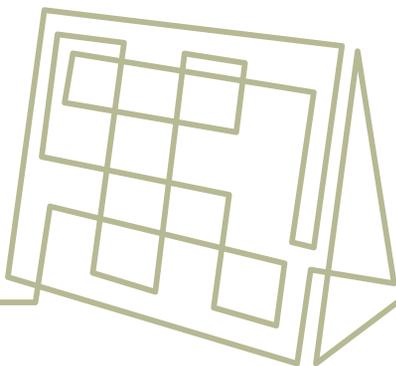
Si l'incapacité de travail survient avant les vacances, les vacances sont reportées après cette incapacité. Si elle intervient pendant les vacances, le travailleur ne pourra pas récupérer les journées d'incapacité.

Notons toutefois que la Cour de Justice de l'Union européenne a jugé qu'un travailleur, en incapacité de travail survenue durant la période de congé annuel payé, a le droit de bénéficier ultérieurement de ce congé annuel dans la mesure où il coïncide avec la période d'incapacité de travail. Les négociations sont en cours au Conseil National du Travail afin de trouver un compromis et une solution en droit belge suite à cet arrêt de la Cour de Justice.

Vacances, jours fériés et petit chômage : qu'en est-il ?

Les jours fériés qui tombent pendant une période de vacances ne sont pas considérés comme jours de vacances. Ils n'entrent donc pas dans le calcul des jours de vacances auxquels vous avez droit.

Si un événement donnant droit à une absence de type « petit chômage » survient pendant vos congés, vous ne pourrez pas récupérer ce jour à votre retour de vacances.



Qui fixe la date des vacances ?

La/les date(s) des vacances est/sont fixée(s) :

- ▶ par la commission paritaire du secteur ;
- ▶ par le conseil d'entreprise ;
- ▶ par accord entre la délégation syndicale et votre employeur ;
- ▶ par accord individuel avec votre employeur.

En règle générale, vous devez prendre vos vacances dans l'année en cours : il n'est pas possible de reporter vos congés l'année suivante.

- ▶ pour les chefs de famille, les vacances sont de préférence attribuées pendant les congés scolaires. Une période continue de minimum deux semaines doit être octroyée entre le 1^{er} mai et le 31 octobre ;
- ▶ les journées au-delà de la deuxième ou troisième semaine de vacances doivent être prises dans des périodes de moindre activité ou à l'occasion de fêtes régionales, locales ou autres ;
- ▶ sauf dans certains cas limités, la prise de demi-jours de vacances est en principe interdite. ■

JOURS FÉRIÉS



Tout travailleur a droit à 10 jours fériés rémunérés par an. Il est donc en principe interdit d'occuper les travailleurs à ces dates.

Qu'entend-on par jours fériés ?

Il s'agit des jours durant lesquels le travail est en principe interdit. Ils sont au nombre de 10 : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 21 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël.

Pour le calcul de ma rémunération, le jour férié équivaut-il à un jour « normal » ?

Les jours fériés sont payés de la même manière qu'un jour de travail normal. Cette rémunération normale vous est due également en cas de suspension du contrat de travail :

- ▶ pour cause de vacances annuelles ;
- ▶ pendant une période de 30 jours suivant le début de la suspension de l'exécution du contrat de travail si cette suspension est due à une maladie, un accident du travail ou maladie professionnelle, un congé de grossesse, une grève ;
- ▶ pendant une période de 14 jours suivant le début des autres suspensions en exécution, par exemple pour cause de détention préventive, de petit chômage, de congé-éducation ou de suspension du contrat de travail pour cas de force majeure.

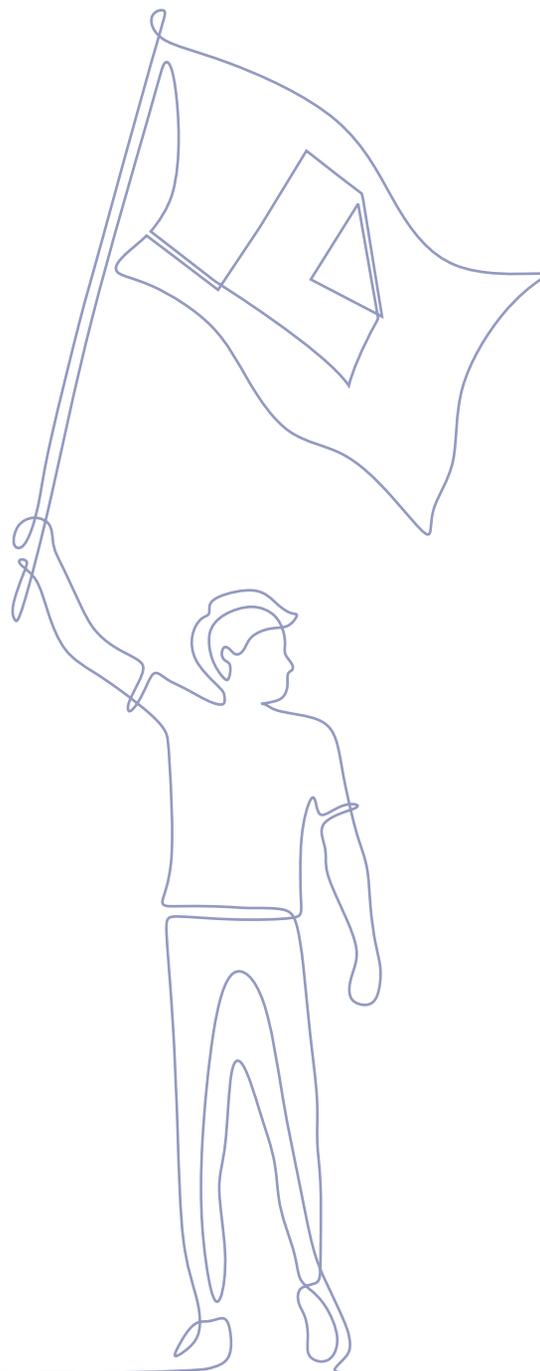
Quels sont les cas particuliers ?

Dans le cas d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou en cas de licenciement, vous avez également droit au paiement des jours fériés. Plus précisément :

- ▶ dans le cas où vous avez été occupé pendant une période de 15 jours à 1 mois par l'entreprise, vous avez droit au paiement du jour férié si celui-ci survient dans les 14 jours suivant la fin du contrat de travail ;
- ▶ dans le cas où vous avez été occupé plus d'1 mois, vous avez droit au paiement du jour férié si celui-ci tombe dans les 30 jours suivant la cessation de l'activité (sauf si vous avez mis vous-même fin au contrat, si vous avez trouvé un nouvel emploi, ou en cas de faute grave).
- ▶ Si vous êtes travailleur à temps partiel, il convient de faire une distinction selon que vous avez un horaire fixe ou variable. Si vous avez un horaire fixe, vous pourrez prétendre aux jours fériés qui coïncident avec vos jours habituels de travail. En cas d'horaire variable, si le jour férié coïncide avec un jour de travail, vous pourrez bien entendu y prétendre. A l'inverse, si ce jour férié ne coïncide pas avec un jour de travail, vous pourrez prétendre à une rémunération compensatoire mais pas à un repos compensatoire.

Et si le jour férié coïncide avec un jour de non-activité, par exemple un dimanche ?

Si un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, il est remplacé avant ou après par un autre jour de repos qui sera nécessairement pris sur les jours habituels d'activité. La fixation de ce jour de remplacement peut se faire par les organes paritaires, en conseil d'entreprise ou par accord individuel avec votre employeur. Si aucun accord de ce type n'existe, le jour férié est remplacé par le premier jour habituel d'activité qui, dans l'entreprise, suit ce jour férié.



Le règlement de travail doit mentionner les dates des jours fériés et les jours de remplacement doivent être affichés avant le 15 décembre.

Existe-t-il des dérogations ?

Travailler un jour férié n'est autorisé que dans les cas où le travail du dimanche est autorisé. Ce travail vous donne alors droit à un repos compensatoire payé et, s'il s'agit d'heures supplémentaires, à un sursalaire de 100%. ■

PETITS CHÔMAGES



En tant que travailleur salarié, vous avez le droit de vous absenter du travail tout en conservant votre salaire dans certaines circonstances particulières d'ordre privé (mariage, décès...). C'est ce qu'on appelle les jours de « petits chômages ».

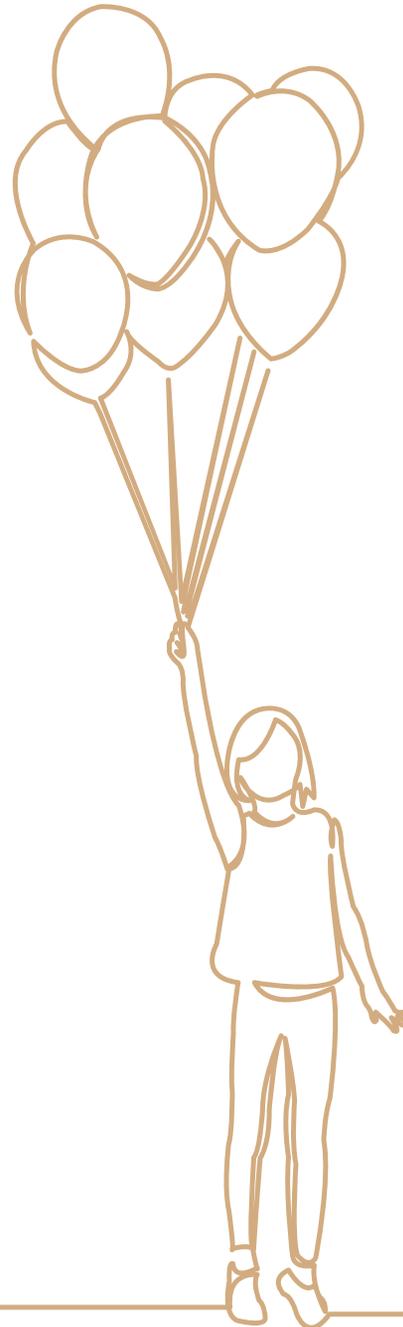
Quels jours puis-je m'absenter tout en conservant mon salaire ?

La loi prévoit une série de cas où vous pouvez vous absenter sans perte de salaire : à l'occasion d'événements familiaux, pour accomplir des obligations civiques ou civiles. Il s'agit de « petit chômage » ou « absences légitimes ». Si vous êtes dans cette situation, n'oubliez pas d'en aviser votre employeur au préalable. Si c'est impossible en raison de la soudaineté de l'événement (décès d'un proche par ex.), vous devez l'en avertir dans les plus brefs délais. Si l'événement se produit un dimanche, un jour férié ou un jour de congé, il ne donne pas droit à une récupération.

Sont considérés comme du petit chômage :

- ▶ votre mariage : vous avez droit à 2 jours de congé ;
- ▶ le mariage d'un membre de votre famille proche : vous avez droit à 1 jour de congé ;
- ▶ l'ordination ou l'entrée au couvent d'un membre de votre famille proche : vous avez droit à 1 jour de congé ;
- ▶ le décès dans la famille proche : vous avez droit à 1 à 3 jours de congé, selon le degré de parenté (voir ci-dessous) ;
- ▶ la communion solennelle ou participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant : vous avez droit à 1 jour de congé (le jour de l'événement ou le jour habituel d'activité précédant ou suivant immédiatement l'événement si celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité) ;
- ▶ séjour comme milicien dans un centre de recrutement ou dans un hôpital militaire : vous avez droit à maximum 3 jours de congé ;
- ▶ séjour comme objecteur de conscience au service de santé administratif ou dans un établissement hospitalier désigné : vous avez droit à maximum 3 jours de congé ;
- ▶ participation à une réunion de famille : vous avez droit à 1 jour de congé maximum ;
- ▶ participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : vous avez droit à 5 jours de congé maximum ;
- ▶ exercer des fonctions d'assesseur : vous avez droit à maximum 5 jours de congé.

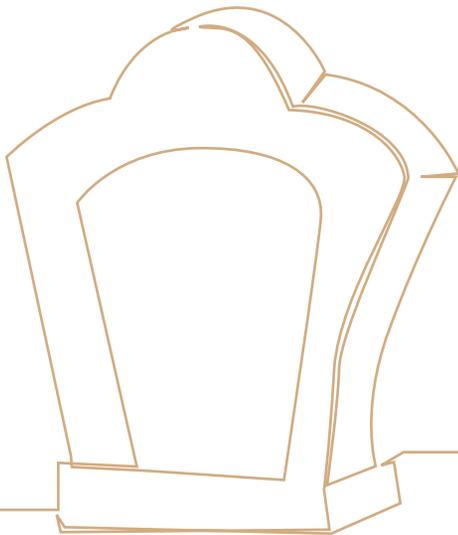
Attention! Pour le petit chômage, un enfant adoptif ou un enfant naturel reconnu sera assimilé à un enfant légitime. Et pour les événements se produisant dans la famille du/de la partenaire, les travailleurs qui cohabitent légalement avec leur partenaire (et qui ont pour ce faire déposé une déclaration auprès de l'officier de l'état civil) ont les mêmes droits au petit chômage que les travailleurs mariés.



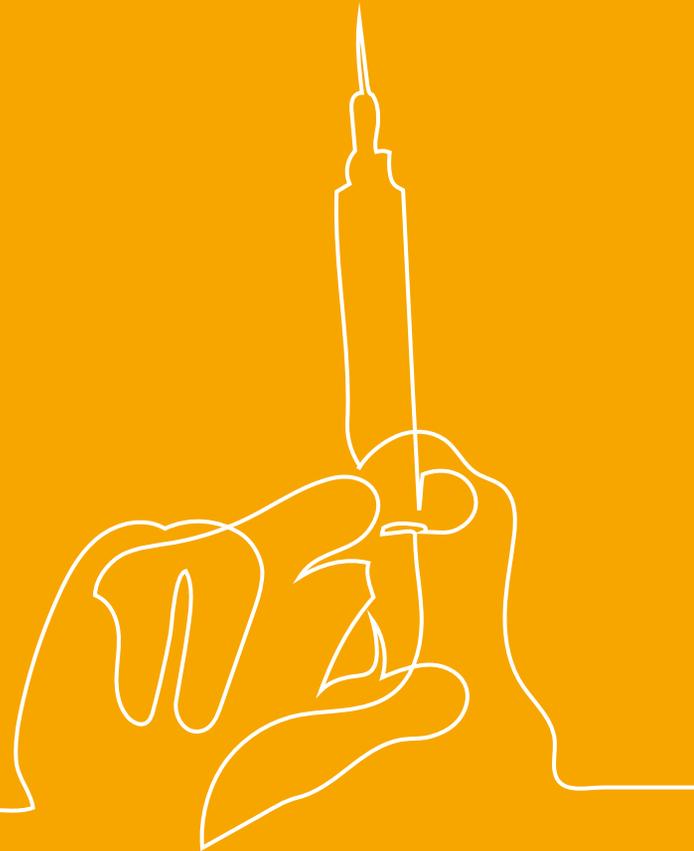
Quelles règles sont applicables en cas de décès dans la famille proche ?

- ▶ décès du conjoint (ou du cohabitant légal), d'un enfant du travailleur ou de son conjoint (ou du cohabitant légal), du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur : trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles ;
- ▶ décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru (y compris le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, l'arrière-grand-père, l'arrière-grand-mère du conjoint) :
 - ▶ habitant chez le travailleur : deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles ;
 - ▶ n'habitant pas chez le travailleur : le jour des funérailles.

Il s'agit là d'un aperçu des dispositions légales prévues en matière de petit chômage. De nombreuses conventions collectives prévoient d'autres cas ou des durées plus longues. Si vous voulez en savoir plus sur ce qui est d'application dans votre entreprise, n'hésitez pas à vous adresser au service juridique de votre section régionale SETCa.



MALADIE OU ACCIDENT



Dans un certain nombre de cas autres que les jours fériés ou les vacances annuelles, le travail peut être interrompu de façon fortuite (maladie, accident...). Des règles précises existent. Des règles qu'il vaut mieux connaître...

En cas de maladie, comment dois-je avertir mon employeur ?

Vous devez avertir immédiatement votre employeur de votre impossibilité de travailler.

Un certificat médical n'est pas obligatoire, sauf si une convention collective ou le règlement de travail le prévoit. Par contre, vous êtes tenu d'en fournir un si votre employeur le demande.

Dans le cas où un certificat est obligatoire, vous devez l'envoyer ou le déposer à votre entreprise dans les deux jours ouvrables qui suivent le début de votre incapacité de travail (sauf si des exceptions sont prévues dans une convention collective ou le règlement de travail).

Pour éviter toute contestation, il est conseillé d'envoyer le jour même de l'interruption de travail un certificat médical à votre employeur et de le faire par recommandé. Gardez toujours une copie du certificat.

Si vous omettez d'informer votre employeur immédiatement de votre incapacité de travail ou si vous omettez de présenter le certificat médical (si un certificat a été prescrit) dans le délai prescrit à votre employeur, celui-ci peut vous refuser (sauf cas de force majeure) de payer le salaire garanti pour les jours précédant l'avertissement ou la présentation du certificat médical. Dès le moment où vous prévenez ou présentez le certificat médical, vous regagnez votre droit au salaire garanti pour les jours à partir de l'avertissement ou la présentation du certificat médical.

Mon employeur a-t-il le droit de faire appel à un médecin-contrôle ?

Oui. Votre employeur a le droit de faire appel à un médecin qu'il rémunère afin de vous examiner. L'examen a généralement lieu à votre domicile. Si vous êtes convoqué à l'extérieur, vous ne devez pas vous y rendre si votre médecin traitant estime que vous n'êtes pas à même de vous déplacer. Si vous vous rendez chez le médecin-contrôle, vous pouvez demander le remboursement de vos frais de déplacement. Le médecin-contrôle doit constater si vous êtes apte à travailler ou non. Il est tenu au secret médical et ne peut rien communiquer d'autre sur votre état de santé.

Une convention collective sectorielle ou d'entreprise ou le règlement de travail peut prévoir que vous deviez vous tenir à la disposition du médecin-contrôle durant maximum 4 heures consécutives (entre 7 et 20 heures), à votre domicile ou à un lieu de résidence que vous avez communiqué à votre employeur. Si vous vous soustrayez au contrôle, vous perdez votre salaire garanti pour les jours précédant la présentation au contrôle, sauf si vous avez une raison fondée de ne pas être disponible (par exemple une hospitalisation ou une visite chez le docteur).

Si certains éléments ne sont donc pas fixés dans une convention collective ou dans le règlement de travail, rien ne change pour vous.

Je suis employé. Pendant quelle période mon salaire est-il garanti par mon employeur en cas d'incapacité de travail ?

Vous gardez en règle générale votre rémunération normale pendant 30 jours en cas d'incapacité de travail, pour autant que vous ayez au moins un mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de moins de 3 mois, les règles sont plus complexes. Retenons que, pendant les 7 premiers jours d'incapacité, vous recevez 100% de votre traitement. Pendant les 7 jours suivants, vous recevez toujours l'équivalent de vos appointements nets.

Enfin, du 15^e au 30^e jour, vous passez à charge de la mutuelle. Cependant votre employeur doit intervenir et verser un complément afin de vous permettre de conserver votre niveau de revenu net.

Je suis ouvrier. Pendant quelle période mon salaire est-il garanti par mon employeur ?

Si vous ne comptez pas un mois de service, vous n'avez droit à aucune rémunération garantie à charge de votre employeur. Adressez-vous dans ce cas immédiatement à votre mutuelle.

Si vous comptez 1 mois de service au minimum, vous avez droit :

- ▶ pendant les 30 premiers jours, vous conservez votre rémunération de la manière suivante :
 - ▶ du 1^{er} au 7^e jour : 100% à charge de votre employeur ;
 - ▶ du 8^e au 14^e jour : 85,88% du salaire brut ;
 - ▶ du 15^e au 30^e jour : 25,88% du salaire brut limité sur un plan mensuel à € 3.705,73 (montant au 01/09/2018) + 85,88% sur la partie supérieure à ce plafond.

Que se passe-t-il en cas de rechute ?

Si vous reprenez le travail et que vous rechutez dans les 14 premiers jours civils qui suivent la fin d'une période d'incapacité pour laquelle une rémunération garantie vous a été versée, votre employeur n'est pas tenu de vous payer le salaire garanti. Vous devez vous adresser directement à votre mutuelle.

Puis-je être licencié pendant une incapacité de travail ?

Oui, votre employeur peut vous licencier pendant votre incapacité de travail. Votre employeur peut par ailleurs déduire le salaire garanti payé pour maladie de l'indemnité de préavis si :

- ▶ vous avez été licencié avec prestation d'un délai de préavis ;
- ▶ et si vous tombez malade après notification du préavis ;
- ▶ et si votre employeur rompt le contrat pour des raisons valables pendant l'incapacité de travail.

Si vous avez un contrat de travail à durée déterminée/pour un travail défini de moins de 3 mois, votre employeur peut mettre un terme au contrat sans préavis ni indemnité si vous êtes malade pendant plus de 7 jours (donc au plus tôt à partir du 8^e jour).

Attention ! Ce licenciement n'est possible que si la période pendant laquelle le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu moyennant un préavis est écoulée (voir chapitre Fin du contrat).

Si vous avez un contrat de travail à durée déterminée/pour un travail défini de plus de 3 mois et si vous tombez malade pendant plus de 6 mois, votre employeur peut mettre fin à tout moment à votre contrat. Il doit toutefois vous verser une indemnité égale à la période restante du contrat, avec un maximum de 3 mois et sous déduction de ce qu'il a déjà payé comme salaire garanti.

En cas de licenciement, prenez immédiatement contact avec votre section régionale SETCa.

Que se passe-t-il après la période de salaire garanti ?

Après la période de salaire garanti, c'est la mutuelle qui prend en charge vos indemnités et ce, sous certaines conditions. Ces indemnités ne concernent pas les accidents ou maladies professionnels, qui font l'objet d'une autre intervention.

Il existe deux périodes d'indemnités :

- ▶ la période d'incapacité primaire, c'est-à-dire la première année d'incapacité ;
- ▶ la période d'invalidité: à partir de la deuxième année d'incapacité de travail et jusque la fin de celle-ci (au plus tard jusqu'à l'âge légal de la pension).

Qui a droit à ces indemnités ?

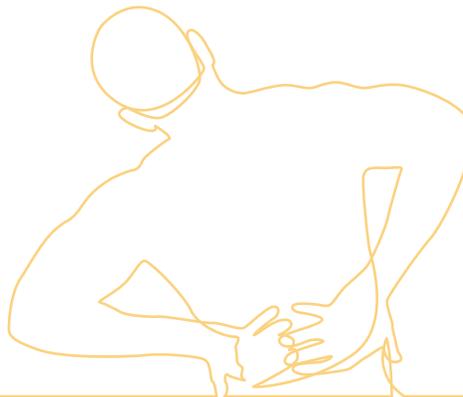
Toute personne liée par un contrat d'emploi, ainsi que les chômeurs. Mais aussi les personnes dont le contrat d'emploi est suspendu en raison d'un repos de grossesse (à partir du 5e mois), d'un congé de maternité ou d'une incapacité de travail pour maladie ou invalidité. Il faut être affilié à une mutualité et réunir les conditions de stage d'attente.

Qu'appelle-t-on « accident du travail » ?

Tout accident survenant pendant l'exécution du contrat de travail est un accident du travail. Cette définition s'applique si vous pouvez démontrer que vous étiez sous l'autorité de votre employeur. Donc, les accidents survenant pendant les pauses sont également des accidents du travail.

En cas d'accident, vous bénéficiez de la présomption qu'il s'agit d'un accident du travail. C'est à l'assureur d'éventuellement fournir la preuve contraire.

Il vous est vivement conseillé de déclarer immédiatement l'accident à votre employeur. Même s'il y a un doute sur le fait d'être reconnu comme accident du travail. En tout cas, cette déclaration permet de bénéficier des indemnités d'assurance-maladie.



Qu'en est-il si l'accident se produit sur le chemin du travail ?

Si l'accident survient sur le chemin normal du travail, il est également considéré comme accident professionnel. Les détours nécessaires pour déposer les enfants à l'école ou la crèche, ou déposer des personnes faisant le trajet en commun, font partie du chemin normal. De même que les trajets pour se rendre au restaurant ou pour aller sur un lieu de formation, etc.

Quelles formalités dois-je accomplir ?

Certificat médical à l'appui, l'accident doit être déclaré dans les 8 jours à l'assureur par votre employeur. Dès lors, conseil utile : avertissez rapidement votre employeur en cas d'accident.

Il vous est également conseillé de faire constater l'accident par des témoins, d'autant plus s'il s'est déroulé en dehors de l'entreprise (sur le chemin du travail par ex.).

Tout incident, aussi insignifiant qu'il soit, pouvant donner lieu à l'application de la loi doit être déclaré.

En cas d'accident du travail, comment serai-je indemnisé ?

Votre employeur est obligé de souscrire une assurance « Accidents du travail » pour son personnel. C'est donc cette assurance qui interviendra en cas d'accident du travail. La réparation concerne en principe tous les soins de santé, la perte de revenu et, en cas de décès, les frais d'enterrement.

Quel sera le remboursement de mes frais de soins de santé ?

L'assureur est tenu de payer les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation occasionnés par l'accident du travail. Vous devez également être indemnisé pour l'achat de prothèses et d'appareils orthopédiques. De même, vos frais de déplacements occasionnés par l'accident (ambulance, ...) doivent vous être remboursés.

Et si je suis malade de longue durée ?

Le gouvernement Michel I a mis en place un dispositif, d'application depuis le 1^{er} décembre 2016, destiné à remettre les travailleurs malades de longue durée au travail. En fait, ce Gouvernement a prétendu aider les malades de longue durée à reprendre le travail plus rapidement mais il a poursuivi sa politique d'austérité en faisant des économies dans les indemnités de maladie et invalidité. Il a voulu faire des économies, sanctionner, exclure, et tout cela sans que cela ne coûte aux employeurs.

L'objectif est de stimuler la réintégration des travailleurs malades de longue durée qui ne peuvent exercer de manière définitive ou temporaire le travail convenu. Le trajet de réintégration n'est pas applicable à la remise au travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

La loi prévoit quatre étapes, chacune ayant ses propres délais à respecter :

- ▶ le démarrage du trajet de réintégration : l'initiative soit par l'employeur, soit par le travailleur lui-même ou soit par le médecin-conseil de la mutualité ;
- ▶ l'évaluation de réintégration par le conseiller en prévention-médecin du travail en concertation avec le travailleur lui-même et tous les acteurs concernés ;
- ▶ concertation et préparation d'un plan de réintégration par l'employeur en concertation avec le travailleur et le conseiller en prévention médecin du travail ;
- ▶ acceptation ou non du plan de réintégration par le travailleur. Attention, si vous êtes définitivement inapte à exercer la fonction, votre réintégration est possible avec un délai de maximum 12 mois pour trouver un plan de réintégration. Mais ceci implique qu'une fois le trajet de réintégration démarré, si votre employeur peut démontrer et justifier qu'il n'y a pas de possibilité d'offrir un poste de travail adapté ou un autre travail le licenciement pour force majeure médicale peut arriver très vite. Un licenciement sans indemnités donc !

De nombreux malades de longue durée qui ont entamé ce trajet de réintégration n'ont finalement pas pu reprendre le travail. Ce qui – au passage – a permis des licenciements pour force majeure et donc, sans indemnités. Tout bénéfice pour l'employeur.

Vous êtes malade de longue durée, n'hésitez pas à contacter votre section régionale SETCa ou votre délégué qui vous accompagnera tout au long de cette procédure. Vous voulez plus d'informations sur cette procédure ? Consultez le site web de la FGTB www.fgtb.be qui a publié une brochure sur le sujet.

CRÉDIT-TEMPS ET CONGÉS THÉMATIQUES



Le crédit-temps est un droit individuel d'interrompre sa carrière ou de réduire ses prestations au cours de sa carrière professionnelle. Ce droit vous garantit la possibilité de retrouver un emploi par après dans votre régime de travail initial. En outre, vous bénéficiez d'allocations pour compenser la diminution de votre salaire.

Le crédit-temps existe déjà depuis 2001. Toutefois, en partant de leur « logique d'austérité » les gouvernements successifs n'ont pas manqué ces dernières années de saper le crédit-temps. Les économies réalisées année après année ont entraîné des conditions d'accès plus sévères, voire dans un certain nombre de cas, une restriction du droit à des allocations et des conséquences sur les droits de sécurité sociale.

Qui est concerné ?

En principe, c'est un droit pour tous ceux qui sont engagés dans les liens d'un contrat de travail. Les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, sont également concernées, à l'exception des apprentis.

Quelles sont les règles applicables au crédit-temps ?

Lorsque vous prenez votre droit au crédit-temps, vous ne recevez pas de salaire de l'employeur pour la période pendant laquelle vous ne fournissez pas de prestations ou vous les réduisez. En compensation de la perte de salaire, vous recevez une allocation d'interruption forfaitaire mensuelle. Cette allocation est limitée dans le temps et est payée par l'ONEm. Il existe deux types de crédit-temps.

Le crédit-temps avec motif

Vous demandez le crédit-temps en vertu de certains motifs liés à des soins, à de la formation ou à un enfant malade. La durée de votre droit au crédit-temps varie en fonction du motif utilisé pour le crédit-temps :

- ▶ 36 mois pour une formation (48 mois s'il s'agit de suivre une formation dans un métier en pénurie) ;
- ▶ 51 mois pour des tâches de soin.

Ces 51 et 36 mois ne peuvent pas être additionnés. Si par exemple, vous avez pris 36 mois pour formation, vous pouvez encore prendre 15 mois de crédit-temps pour soins.

En cas de crédit-temps à temps plein ou à mi-temps, une CCT sectorielle ou d'entreprise doit prévoir ce droit. Le crédit-temps avec motif à concurrence d'1/5^e temps est par contre automatique.

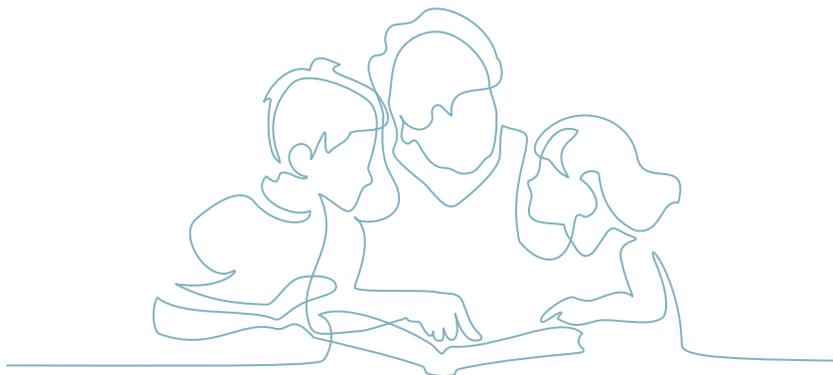
Vous devez également répondre à des conditions d'ancienneté (24 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise) et d'occupation.

N'hésitez pas à faire appel à votre délégué syndical afin de savoir si vous réunissez toutes les conditions requises pour pouvoir prendre un crédit-temps avec motif.

Le crédit-temps pour travailleurs âgés

Pour les travailleurs âgés, il existe une forme spécifique de crédit-temps, lesdits « emplois d'atterrissage ». Les emplois d'atterrissage sont possible à partir de différents âges. Mais attention, en fonction de cet âge, vous n'aurez pas toujours droit à une allocation. Il convient bien de distinguer le droit d'accès au crédit-temps et le droit aux allocations de crédit-temps.

Pour obtenir une allocation crédit-temps, vous devez être âgé de 60 ans et justifier d'une carrière de 25 ans.



Il existe cependant des dérogations vous permettant d'obtenir une allocation de crédit-temps avant l'âge de 60 ans.

L'âge dérogatoire ne peut s'appliquer toutefois que dans certaines hypothèses :

- ▶ entreprise en restructuration ou en difficulté ;
- ▶ longue carrière de 35 ans ;
- ▶ métier lourd, régime de travail comportant des prestations de nuit ou inaptitude définitive dans le secteur de la construction.

Pour la période 2019-2020, l'âge dérogatoire est :

- ▶ 57 ans si vous réduisez à mi-temps vos prestations de travail ;
- ▶ 55 ans si vous réduisez à 1/5^e temps vos prestations de travail.

Pour cela, il faut :

- ▶ une CCT nationale : la CCT n° 137 a été conclue pour la période 2019-2020 ;
- ▶ une CCT sectorielle conclue en application de la CCT n° 137 pour les longues carrières, les métiers lourds ou de nuit et les inaptitudes définitives dans le secteur de la construction ;
- ▶ une CCT d'entreprise conclue dans le cadre d'une entreprise reconnue en restructuration ou en difficulté qui fait référence à la CCT n° 137.

Quel est l'impact du crédit-temps sur ma pension ?

Il ne peut être question d'assimilation pour la pension que si vous avez touché une allocation.

L'assimilation se fait comme suit :

- ▶ pour le crédit-temps avec motif : assimilé entièrement quel que soit le motif reconnu ;
- ▶ pour les emplois d'atterrissage, le montant de votre pension est calculé pour les 312 premiers jours de crédit-temps (c'est-à-dire 5 ans pour un emploi à 4/5^e ou 2 ans pour un mi-temps) à compter de votre 60^e anniversaire sur la base du dernier salaire. Les autres jours de crédit-temps - fin de carrière sont calculés sur la base du droit minimum par année de carrière (montant 2018 : € 24.730,94) ;

- ▶ le montant de votre pension est calculé sur base de votre dernier salaire si vous travaillez dans une entreprise reconnue comme en difficulté ou en restructuration, si vous travaillez de nuit et si vous exercez un métier lourd ou un métier lourd repris dans la liste des métiers en pénurie (voir régimes dérogatoires) ;
- ▶ pour le crédit-temps « longue carrière » (35 ans), le montant de votre pension est calculée sur la base du droit minimum par année de carrière (montant 2018 : € 24.730,94).

Exemple

Vous êtes en crédit-temps à mi-temps à partir de vos 60 ans. Vous recevez 2 ans de calcul de pension sur la base de votre ancien salaire à temps plein. Pour les autres années, votre pension n'est calculée que sur le salaire à mi-temps plus la moitié du droit minimum.

Il y a des limites dans l'utilisation du crédit-temps ?

Oui, il existe certaines règles et exceptions en matière de crédit-temps. Si votre employeur occupe 10 travailleurs ou moins, l'accord de celui-ci est nécessaire.

Dans les entreprises occupant plus de 10 travailleurs, il s'agit d'un droit. Toutefois, l'accès au crédit-temps est limité à un quota d'absences simultanées.

- ▶ selon la règle générale, le droit au crédit-temps est limité à 5% de l'effectif de l'entreprise. Cette limite peut éventuellement être modifiée par convention collective de travail (CCT) sectorielle ou d'entreprise, voire par règlement de travail. La prise en compte du seuil n'est toutefois pas d'application pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus qui réduisent leur prestation de 1/5^e temps sauf si vous exercez une fonction-clé ;
- ▶ l'employeur peut décider de reporter de 6 mois le droit au crédit-temps pour des raisons impératives internes ou externes ;
- ▶ il faut avoir travaillé un certain laps de temps au sein de l'entreprise (la durée dépend du type de crédit-temps) ;
- ▶ dans certains cas, le droit au crédit-temps peut être modifié ou retiré temporairement ;
- ▶ si une convention collective le prévoit, il est possible d'exclure certaines catégories de personnel pour l'application du crédit-temps.

En demandant un crédit-temps, suis-je protégé contre le licenciement ?

Vous ne pouvez pas être licencié, sauf pour motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à votre demande de crédit-temps, et ce, à partir du moment où vous avez envoyé une demande écrite, et jusqu'à trois mois après la fin de votre période de crédit-temps. En cas de licenciement ne répondant pas aux conditions ci-dessus, votre employeur sera tenu de vous payer une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire. Cela vaut également pour les personnes sous l'ancien système de crédit-temps.

Qu'en est-il des congés annuels et de la prime de fin d'année ?

Durant la période d'interruption, les congés auxquels vous avez droit (ainsi que la prime de fin d'année) sont calculés au prorata de vos prestations effectives. Si par exemple, vous réduisez votre activité à mi-temps, vous ouvrez le droit à des vacances annuelles comme un travailleur à mi-temps. En ce qui concerne vos droits à la pension, au chômage, etc., ceux-ci restent garantis.

Mon collègue a décidé de prendre un crédit-temps : sera-t-il remplacé ou cela signifiera-t-il plus de charge de travail pour moi ?

Légalement, l'employeur n'est pas obligé de remplacer le travailleur sous crédit-temps. Cependant, sur le terrain, les organisations syndicales veillent à ce que le crédit-temps ne provoque pas un surcroît de travail pour les autres travailleurs.

Pour connaître toutes les règles en matière de crédit-temps, téléchargez le *Memo Crédit-temps* sur www.setca.org, ou prenez contact avec votre section régionale.

Ai-je le droit de prendre des congés thématiques en plus du crédit-temps ?

Vous avez également droit à prendre des congés thématiques dans certaines circonstances, en plus du crédit-temps. Les périodes de congés thématiques ne sont jamais déduites des durées maximales de crédit-temps avec motif. En bref :

Congé parental

Vous pouvez prendre un congé parental pour vous occuper de votre enfant âgé de moins de 12 ans (21 ans en cas d'un enfant handicapé à 66%).

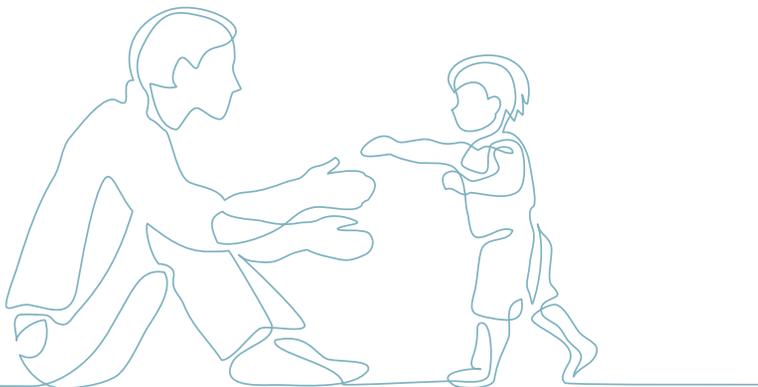
Vous avez le droit de prendre 4 mois de congé parental à temps plein, 8 mois à mi-temps ou 20 mois à raison d'1/5^e d'un emploi à temps plein.

En 2019, le gouvernement Michel I a ajouté une 4^e option à savoir le congé parental à concurrence d'un 1/10^e d'une semaine de travail à temps plein sur une période de 40 mois. Cela correspond à un demi-jour par semaine ou une journée entière toutes les deux semaines. L'allocation ONEM sera adaptée au prorata. L'accord de votre employeur est toutefois nécessaire pour cette option.

Le congé parental à temps plein doit être pris par mois ou un multiple mais peut également être fractionné en semaines moyennant l'accord de votre employeur.

Pour le congé parental à mi-temps, celui-ci doit être pris par période de 2 mois ou un multiple. Moyennant l'accord de votre employeur, le congé parental à mi-temps peut être néanmoins fractionné en

mois. Enfin le congé parental à 1/5^e temps doit être pris par période de 5 mois ou un multiple.



Le droit au congé parental vous est accordé si vous êtes dans les liens d'un contrat de travail avec votre employeur pendant les 12 mois (pas nécessairement consécutifs) au cours des 15 mois qui précèdent la demande à l'employeur.

Vous recevrez une allocation d'interruption de l'ONEm. Pour le 4^e mois de congé parental (7^e et 8^e mois en cas de congé parental à mi-temps et du 16^e au 20^e mois en cas de congé parental à 1/5^e temps), des allocations d'interruption ne seront payées que si votre enfant est né ou a été adopté à partir du 8 mars 2012.

Soins à un membre du ménage/ de la famille gravement malade

C'est un droit si vous êtes en mesure de présenter une attestation d'un médecin traitant faisant apparaître qu'un membre de la famille est gravement malade et nécessite des soins.

Par membre de la famille, il faut entendre :

- ▶ les parents jusqu'au deuxième degré (parents, enfants, grands-parents, petits-enfants, frère ou sœur) ;
- ▶ les parents par alliance jusqu'au premier degré (parents et enfants du partenaire cohabitant légal).

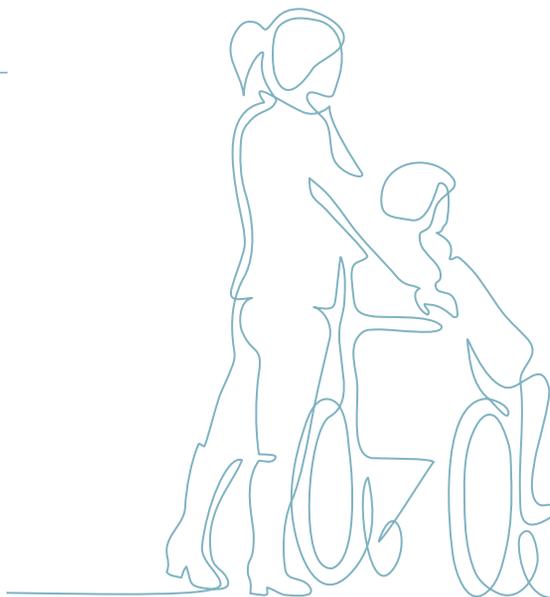
Les membres du ménage sont les personnes qui cohabitent avec vous, c'est-à-dire toutes les personnes qui vivent sous le même toit que vous (peu importe le lien qui vous unit).

Le droit au congé d'assistance médicale est donné également pour les parents et enfants gravement malade du cohabitant légal.

En cas d'interruption complète et par patient gravement malade, vous pouvez interrompre complètement vos prestations par périodes de minimum 1 mois à maximum 3 mois. Les périodes d'interruption

complètes obtenues dans le cadre de l'assistance médicale peuvent être prolongées de manière consécutive ou non jusqu'à 12 mois maximum. Vous avez la possibilité de prendre le congé pour assistance médicale à plein temps, moyennant l'accord de l'employeur, par périodes plus courtes que la durée minimale d'un mois. Vous pouvez le réduire à une semaine, deux semaines ou trois semaines.

En cas d'interruption partielle, vous pouvez réduire vos prestations d'1/5 ou à 1/2 temps par périodes de minimum 1 mois à maximum 3 mois par patient gravement malade. Les périodes d'interruption partielle d'1/5 temps ou à 1/2 temps obtenues dans le cadre de l'assistance médicale peuvent être prolongées de manière consécutive ou non jusqu'à 24 mois maximum.



Pour les familles monoparentales dont l'enfant est gravement malade et a 16 ans maximum, ces périodes d'interruption peuvent être doublées (24 mois à temps plein et 48 mois à temps partiel).

Il est également possible de prendre un congé pour assistance médicale pour un enfant mineur hospitalisé. Il permet de suspendre complètement vos prestations pendant une semaine (prolongeable d'une semaine supplémentaire) afin d'assister ou d'octroyer des soins à un enfant mineur, pendant ou juste après son hospitalisation en raison d'une maladie grave.

Soins palliatifs

Il s'agit d'un droit si vous êtes en mesure de présenter une attestation du médecin traitant faisant apparaître qu'une personne (pas nécessairement de la famille) est atteinte d'une maladie incurable et a besoin d'un accompagnement des mourants. Vous pouvez prendre ce congé à temps plein, mi-temps, ou 1/5^e temps pendant un mois. Cette période est prolongeable 2 fois d'un mois.

En ce qui concerne vos droits sociaux, vous les conservez entièrement. Par conséquent, votre pension, vos indemnités de chômage ou indemnités de maladie seront calculées sur la base de votre salaire à temps plein (sauf 4^e mois de congé parental à temps plein, 7^e et 8^e mois en cas de congé parental à mi-temps et du 16^e au 20^e mois en cas de congé parental à 1/5^e temps si pas de paiement d'allocations d'interruption).

En revanche, vos jours de congé, pécule de vacances et prime de fin d'année seront calculés selon votre nouvel horaire et votre salaire à temps partiel. ■

TRAVAIL ET MATERNITÉ



Attendre un enfant, c'est une superbe nouvelle. C'est une étape importante qui suscite pas mal de questions par rapport au travail. En tant que futur parent, vous avez des droits et vous devez aussi, tout comme votre employeur, respecter un certain nombre de règles. Faisons un peu le point en ce qui concerne le travail et la maternité.

Quand dois-je prévenir mon employeur ?

Le plus tôt possible pour bénéficier de la protection contre le licenciement. Au plus tard 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement, vous devez remettre à votre employeur une attestation médicale. Sur celle-ci doit figurer la confirmation de votre grossesse, mais aussi la date présumée de l'accouchement.

Mon employeur peut-il me demander de prêter des heures supplémentaires ?

Non. Les femmes enceintes (ou allaitant) ne peuvent pas effectuer d'heures supplémentaires, c'est-à-dire travailler au-delà de 9 heures par jour ou au-delà de la limite hebdomadaire du temps de travail dans l'entreprise.

Puis-je être licenciée pendant ma grossesse ?

Lorsque vous êtes enceinte, vous bénéficiez d'une protection particulière et on ne peut pas vous licencier en raison de votre état. Cette protection n'intervient que lorsque vous avez averti votre employeur de votre état et que vous pouvez le prouver (lettre recommandée ou témoin). Cette protection contre le licenciement produit ses effets jusqu'à un mois après le congé postnatal (y compris les prolongations).

Votre employeur peut cependant vous licencier pour des motifs graves étrangers à votre état physique. Si vous contestez les motifs du licenciement, c'est à votre employeur de prouver que ces motifs n'ont pas de lien avec votre grossesse. Habituellement, les tribunaux n'acceptent que des raisons très graves.

Vous bénéficiez aussi d'une protection spéciale contre le licenciement pendant votre congé parental. Cette protection s'applique dès le moment où vous demandez le congé parental et ce, jusque trois mois après son expiration.

Depuis peu, les pères et les co-mères – la partenaire féminine de la mère de l'enfant – ont également droit à une telle protection de trois mois lorsqu'ils/elles prennent leur congé parental.

Quelle est la durée de mon congé de maternité ?

La durée totale du congé de maternité est de 15 semaines (17 semaines en cas de naissances multiples).

En ce qui concerne le congé prénatal (avant l'accouchement), vous avez droit à :

- ▶ 5 semaines facultatives (qui peuvent être reportées, après l'accouchement, entièrement ou partiellement) ;
- ▶ 1 semaine obligatoire (si le congé n'est pas pris, il ne peut pas être reporté après la naissance).

Le congé postnatal, quant à lui, compte 9 semaines obligatoires après la naissance (plus le report éventuel des 5 semaines de congé prénatal).

Qu'en est-il si le jour férié tombe pendant mon congé de maternité ?

Vous conservez le droit à la rémunération des jours fériés qui tombent dans les 30 premiers jours calendriers de votre congé de maternité.

Que se passe-t-il si je tombe malade pendant la grossesse ?

Si la maladie se déclare avant la période de 6 semaines du congé prénatal, les règles sont celles en vigueur pour n'importe quelle maladie. Et ce, même si la maladie a un rapport direct avec la grossesse (comme une grossesse difficile demandant de rester alitée). Si la maladie se déclare au cours des 6 semaines de congé prénatal, vous êtes d'office considéré en congé prénatal. Les jours de congé pris en raison de la maladie sont donc déduits des congés de maternité, même s'il s'agit d'une simple grippe.

Puis-je refuser certains travaux dangereux ?

Oui. La loi interdit d'ailleurs de faire exécuter des travaux dangereux pour la mère et l'enfant. Plus précisément, vous ne pouvez pas :

- ▶ être en contact avec des produits nocifs ;
- ▶ effectuer de la manutention manuelle de charges pendant les 3 derniers mois de la grossesse et pendant les 9e et 10e semaines qui suivent l'accouchement ;
- ▶ travailler dans des températures chaudes supérieures à 30°C ;
- ▶ effectuer des travaux manuels de terrassement, de fouille... ;
- ▶ travailler dans les caissons à air comprimé.

Que doit faire mon employeur en conséquence ?

Dès qu'il a pris connaissance de votre état de grossesse ou d'allaitement, votre employeur doit :

- ▶ soit aménager provisoirement les conditions de travail ;
- ▶ soit vous affecter à un autre poste de travail compatible avec votre état ;
- ▶ soit suspendre l'exécution du contrat de travail.



En résumé, quelles formalités dois-je accomplir ?

Quand vous apprenez votre grossesse, envoyez un certificat médical à votre employeur.

Au début de votre congé de maternité (au plus tard 7 semaines avant la naissance) :

- ▶ prévenez votre employeur de la date à laquelle vous souhaitez arrêter de travailler à cause de la grossesse ;
- ▶ envoyez un certificat médical à la mutuelle. Celle-ci vous renverra une feuille de renseignements à compléter (par vous et par votre employeur) et à renvoyer rapidement à la mutuelle. C'est sur cette base qu'elle paiera l'indemnité de maternité.

Si le congé de maternité survient de façon imprévue (à cause d'un incident de grossesse, ou d'une naissance prématurée), vous devez immédiatement envoyer un certificat médical à votre employeur et à votre mutuelle.

À la reprise de votre travail (dans les 8 jours qui suivent la fin du repos de maternité), prévenez la mutualité de la reprise du travail (votre employeur doit remettre une attestation).

Comment se calculent mes indemnités de grossesse ?

Pendant toute la période du congé de maternité (15 semaines en cas de naissance simple ou 17 semaines en cas de naissances multiples), une indemnité de grossesse est payée par la mutuelle. Pour les 30 premiers jours, elle s'élève à 82% du salaire brut journalier (sans plafond). À partir du 31^e jour calendrier, elle s'élève à 75% du salaire brut plafonné.

Avez-vous droit à une pause d'allaitement ?

Lorsque vous reprenez le travail après votre congé de maternité, vous avez le droit de prendre une pause pour allaiter votre enfant ou tirer votre lait.

La pause d'allaitement dure une demi-heure.

Si vous prévoyez moins de 7 heures trente par jour, vous avez droit à une pause.

Si vous prévoyez au moins 7 heures 30 par jour, vous avez droit à deux pauses.

Vous avez droit aux pauses d'allaitement jusqu'à 9 mois après la naissance de votre enfant.

Les pauses ne sont pas rémunérées mais vous avez droit à une indemnité payée par la mutualité.

Pour pouvoir en bénéficier, vous devez conclure un accord avec votre employeur par lequel vous déterminez les moments où vous prenez vos pauses d'allaitement. Vous devez fournir la preuve que vous

allaitez réellement votre enfant. Cette preuve doit être fournie chaque mois au moyen d'une attestation d'un centre de consultation des nourrissons ou un certificat médical.

Vous bénéficiez également d'une protection contre le licenciement.

Vous êtes papa, pouvez-vous prétendre à un congé de paternité ?

Oui, vous avez droit à l'occasion de la naissance de votre enfant de vous absenter de votre travail durant dix jours dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement : les 3 premiers jours sont à charge de votre employeur et les 7 jours suivants vous seront indemnisés par votre mutuelle.

Le co-parent (on vise ici les partenaires de même sexe des mères biologiques) peut dans certaines conditions bénéficier de ce congé de naissance. Le co-parent n'a pas de lien de filiation avec l'enfant nouveau-né de son partenaire.

Vous adoptez un enfant, avez-vous droit à un congé d'adoption ?

Si vous adoptez un enfant mineur, vous avez droit à un crédit individuel de congé d'adoption de maximum 6 semaines. Ce crédit de 6 semaines du congé d'adoption n'est pas transférable à l'autre parent adoptif.

Exemple

Lorsqu'un couple de deux travailleurs, adopte un enfant mineur, ils ont chacun droit à un crédit individuel de maximum 6 semaines de congé d'adoption. Ce crédit n'est pas transférable d'un parent vers l'autre parent adoptif.

En cas de handicap, ce crédit individuel peut être doublé.

Le crédit individuel peut être prolongé de 2 semaines en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs (il n'est pas doublé en cas d'adoption simultanée d'enfants mineurs handicapés).

Le congé d'adoption de maximum 6 semaines par parent adoptif est allongé de la manière suivante pour le parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs ensemble :

- ▶ + 1 semaine à partir du 1^{er} janvier 2019 ;
- ▶ + 2 semaines à partir du 1^{er} janvier 2021 ;
- ▶ + 3 semaines à partir du 1^{er} janvier 2023 ;
- ▶ + 4 semaines à partir du 1^{er} janvier 2025 ;
- ▶ + 5 semaines à partir du 1^{er} janvier 2027.

Deux conditions doivent être remplies cumulativement pour pouvoir prétendre à ces semaines complémentaires. Tout d'abord, vous devez avoir introduit votre demande au plus tôt à chaque fois à partir de la date concernée (à savoir 1^{er} janvier 2019, 1^{er} janvier 2023,

1^{er} janvier 2025 ou 1^{er} janvier 2027). En outre, le congé d'adoption demandé ne peut prendre cours qu'au plus tôt à partir de cette même date.

S'il y a deux parents adoptifs, ceux-ci se répartissent entre eux les semaines complémentaires.

Lorsqu'il y a deux parents adoptifs, le travailleur qui souhaite prendre ces semaines complémentaires, doit, au plus tard au moment où le congé d'adoption prend cours, fournir à son employeur une déclaration sur l'honneur attestant, selon le cas, de la répartition de ces semaines entre les deux parents adoptifs, ou de l'attribution de cette semaine ou de ces semaines au seul parent adoptif qui utilise ce droit.

Exemple

Lorsqu'un couple de deux travailleurs adopte un enfant mineur, ils ont chacun droit à un crédit individuel de maximum six semaines de congé d'adoption. A compter du 1^{er} janvier 2019, ce crédit individuel sera majoré d'une semaine pour le parent concerné ou pour les deux parents réunis. Si l'enfant est inscrit le 1^{er} avril 2019 comme faisant partie du ménage des travailleurs au registre de la population et que les deux travailleurs présentent une demande à leur employeur le 3 avril 2019 pour un congé d'adoption à prendre à partir du 6 mai 2019, l'un d'eux pourra demander un maximum de 6 semaines de congé d'adoption et l'autre un maximum de 7 semaines (crédit individuel de 6 semaines + 1 semaine complémentaire à partager entre parents adoptifs). Le travailleur qui veut se prévaloir de la semaine complémentaire devra fournir à son employeur une déclaration sur l'honneur indiquant que cette semaine complémentaire lui sera attribuée.

Votre employeur ne peut pas vous licencier si vous faites usage de son droit au congé d'adoption durant une période qui débute deux mois avant la prise de ce congé et finit un mois après la fin de celui-ci, sauf pour des raisons qui sont étrangères à la prise de ce congé d'adoption.

Au cours des trois premiers jours calendriers du congé d'adoption vous conservez votre rémunération normale à charge de votre employeur.

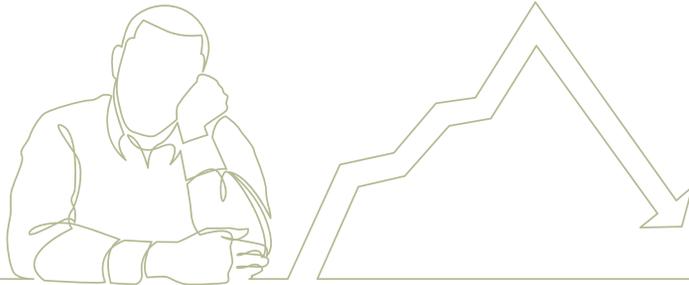
Pour la partie restante du congé d'adoption, vous ne percevrez pas de rémunération mais une allocation vous sera versée via les institutions de paiement de l'assurance soins de santé et indemnités (mutuelles).

CHÔMAGE ÉCONOMIQUE



Les règles concernant le chômage économique diffèrent selon que vous êtes employé ou ouvrier.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, le chômage économique est devenu structurel pour les employés, comme c'était déjà le cas pour les ouvriers. Cette réglementation est prévue par la loi du 3 juillet 1978, tant pour les employés que pour les ouvriers.



Qu'est-ce que le chômage économique ?

Si vous êtes employé, votre employeur peut introduire un régime de chômage économique temporaire lui permettant de suspendre votre contrat de travail pour une durée déterminée et réduire temporairement vos prestations si l'entreprise connaît des difficultés économiques.

Des conditions très strictes s'appliquent toutefois à cet égard. La condition de base suppose évidemment que votre employeur invoque correctement le chômage temporaire pour causes économiques et le signale auprès de l'ONEm.

Il devra dès lors démontrer une baisse de son chiffre d'affaires, de sa production ou de ses commandes d'au moins 10% ou connaître un taux de chômage temporaire d'au moins 10% parmi les ouvriers.

L'entreprise peut également être reconnue en difficulté par le Ministre de l'Emploi sur la base de circonstances imprévisibles qui ont entraîné sur une courte période une diminution substantielle du chiffre d'affaires, de la production ou du nombre de commandes (ex : les entreprises qui subissent les conséquences des attentats survenus à Bruxelles le 22 mars 2016).

Contrairement aux employés, la notion de causes économiques n'est pas définie par la loi en ce qui concerne le chômage économique des ouvriers.

Votre employeur instaurera, en général, le chômage économique dans votre entreprise lorsqu'il ne parviendra pas, temporairement, à maintenir le rythme de travail existant dans l'entreprise en raison de facteurs économiques.

Le manque de travail doit évidemment être indépendant de la volonté de votre employeur. Ce n'est pas le cas lorsque votre employeur sous-traite à des tiers les travaux qui auraient dû être effectués par vous (et les autres travailleurs) pendant la durée de la suspension de votre contrat de travail. Dans ce cas, votre employeur doit payer la rémunération normale pendant les jours pour lesquels il y a eu sous-traitance.

Comme travailleur (ouvrier et employé), vous recevrez des allocations de chômage, ainsi qu'un complément en plus des allocations.

Quels sont les systèmes de chômage économique ?

Si vous êtes employé, votre employeur a le choix entre deux régimes :

- ▶ il peut suspendre complètement l'exécution de votre contrat de travail ;
- ▶ il peut introduire un régime de travail à temps partiel avec un minimum de deux jours de travail par semaine.

Si vous êtes ouvrier, votre employeur a également le choix entre deux régimes :

- ▶ il peut suspendre totalement l'exécution de votre contrat de travail ;
- ▶ il peut introduire un régime de travail à temps réduit : on distingue d'une part la grande suspension (c'est-à-dire moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail par deux semaines) et d'autre part, la petite suspension (c'est-à-dire au moins trois jours de travail par semaine ou au moins une semaine de travail sur deux).

Les régimes précités sont également applicables si vous êtes travailleur à temps partiel. Pour déterminer la durée maximale de la suspension, on tient compte du régime de travail du travailleur à temps plein dans l'entreprise ou dans la division (et donc pas de l'horaire de travail individuel du travailleur à temps partiel).

Pendant combien de temps la suspension peut-elle être introduite ?

Si vous êtes employé, une suspension complète pourra être introduite pour un maximum de 16 semaines par année civile. Dans le cas d'un régime de travail à temps partiel, il peut s'agir de 26 semaines maximum par année civile.

Si vous êtes ouvrier, un régime de suspension totale est possible pendant maximum 4 semaines. Lorsque la durée des 4 semaines est atteinte, vous devez d'abord travailler une semaine complète avant de pouvoir être mis à nouveau en chômage économique.

En ce qui concerne la grande suspension dans le cadre du régime à temps réduit, un tel régime peut être demandé pour 3 mois maximum. Pour la petite suspension, le régime peut être demandé pour 12 mois maximum.

Après la durée maximale (3 mois et 12 mois), vous êtes tenu à chaque fois de reprendre le travail obligatoirement pendant une semaine (7 jours calendrier) avant de pouvoir être mis à nouveau en chômage économique.

Attention, le régime légal exposé pour les ouvriers est un régime supplétif, si des dispositions sectorielles existent, celles-ci priment.

Avant que la suspension puisse prendre cours (employé comme ouvrier), vous devez avoir épuisé tous les jours de repos compensatoire auxquels vous avez encore droit par suite d'heures supplémentaires, de travail du dimanche ou d'occupation d'un jour férié.

Que se passe-t-il si l'employeur dépasse le maximum autorisé ?

Si votre employeur maintient le chômage au-delà de la durée maximale autorisée, il doit vous payer le salaire pour la période dépassant ce délai. Dans certains cas également, votre employeur devra payer votre salaire (parfois plafonné) notamment lorsqu'il procède tardivement aux formalités en matière de communication à l'ONEm ou s'il le néglige.

L'employeur doit-il me prévenir préalablement s'il veut me mettre en chômage économique ?

Votre employeur doit vous informer au moins 7 jours à l'avance du régime de chômage économique qu'il va introduire. Il doit le faire par affichage à un endroit bien visible dans l'entreprise ou en vous remettant un écrit.

La communication doit mentionner quel est le régime qui s'appliquera à vous : la suspension complète ou le régime de travail à temps réduit. Elle doit comprendre également la période et les dates de votre chômage.

Outre vous prévenir, votre employeur doit également procéder par voie électronique à diverses communications à l'égard de l'ONEm (notification générale du chômage prévu le jour de l'affichage + nouvelle notification mensuelle du premier jour de chômage effectif le 1^{er} jour de la suspension réelle du contrat de travail. A défaut de communication à l'ONEm, votre employeur devra vous payer votre salaire (parfois plafonné) pendant la suspension.

Votre employeur doit également effectuer une communication au Conseil d'entreprise ou à défaut à votre délégation syndicale notamment en ce qui concerne les raisons économiques qui justifient l'introduction du chômage économique.



Ai-je droit à des allocations de chômage ?

Oui mais pour pouvoir bénéficier d'allocations en cas de chômage économique, vous devez remplir des conditions d'admissibilité similaires à celles requises pour être admis en chômage complet.

Vous devez donc :

- ▶ soit prouver, en fonction de votre âge, un certain nombre de jours de travail salarié (stage) au cours d'une certaine période (période de référence) qui précède immédiatement la demande d'allocations ;
- ▶ soit remplir les conditions pour avoir droit théoriquement aux allocations d'insertion ;
- ▶ soit avoir déjà bénéficié au cours des 3 ans qui précèdent la demande d'allocations, d'une allocation de chômage complet, ou d'une allocation d'insertion, ou d'une allocation comme chômeur temporaire pour laquelle il a été constaté par le bureau du chômage que vous remplissiez les conditions de stage précitées.

N'hésitez pas à prendre contact avec votre section du SETCa pour plus d'informations ! Si vous négligez de remplir certaines formalités, vous pourriez en effet perdre votre droit aux allocations.

À combien s'élèvera mon allocation de chômage ?

Le montant de votre allocation de chômage s'élève à 65% de votre rémunération brute plafonnée. Un précompte de 26,75% est retenu sur l'allocation.

Attention : ce précompte pourrait être insuffisant. Cela signifie que le montant restant sera imputé lors de votre décompte fiscal définitif pour cette année de revenus. Gardez cela à l'esprit afin d'éviter toute surprise désagréable !

Si vous êtes travailleur à temps partiel avec maintien des droits (avec ou sans allocation complémentaire), il est tenu compte de la dernière rémunération à temps plein que vous perceviez avant de commencer à travailler à temps partiel.

Ai-je droit à une indemnité complémentaire ?

L'employeur doit vous payer un certain montant pour tout jour non-presté.

Si vous êtes employé, ce montant est fixé dans une CCT ou dans le plan d'entreprise introduisant le chômage économique. Ce supplément vient s'ajouter à l'allocation de chômage.

Il doit être au moins aussi élevé que ce que paie l'employeur aux éventuels ouvriers en chômage économique. En l'absence de CCT, ce supplément doit en outre s'élever au moins à € 5 par jour de chômage. La « Commission plan d'entreprise » peut toutefois accorder une dérogation au montant minimum du supplément prévu dans le plan d'entreprise mais sans pouvoir descendre en-dessous de € 2 !

Cette indemnité est exonérée de cotisations et de retenues ONSS, mais est assujettie au précompte professionnel.

Si vous êtes ouvrier, vous avez droit à un supplément en plus de votre allocation de chômage pour chaque jour durant lequel vous êtes mis en chômage temporaire pour manque de travail résultant de causes économiques. Le montant minimum du supplément s'élève à € 2 par jour à charge de votre employeur ou du Fonds de sécurité d'existence.

Que se passe-t-il si je suis inapte au travail ou qu'un jour férié tombe pendant la période de chômage économique ?

Vous n'aurez pas droit à une allocation pour les jours où vous êtes inapte au travail. Vous avez droit pour ces jours à une rémunération garantie ou à une indemnité de maladie (si vous êtes en ordre avec l'assurance maladie).

Vous n'aurez pas droit non plus à une allocation pour les jours fériés qui se situent dans une période de chômage économique. Si un jour férié coïncide avec une période de chômage économique, l'employeur devra payer normalement ce jour férié. Vous avez donc droit à une rémunération pour ces jours.

Que se passe-t-il si mon employeur change le régime de suspension ou souhaite y mettre fin ?

Si votre employeur passe d'un régime de travail à temps réduit à une suspension complète ou s'il augmente le nombre de jours de suspension initialement prévu, il doit vous en informer au moins 7 jours à l'avance.

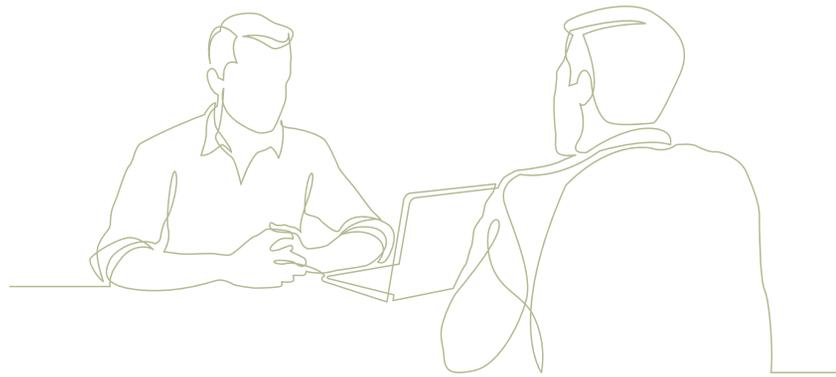
Il en va autrement lorsque votre employeur décide de diminuer le nombre de jours de chômage économique initialement prévus et de vous rappeler plus tôt que prévu à l'entreprise. La loi n'offre pas d'issue dans ce cas. En effet, elle ne fixe pas de délai minimum entre le moment de l'annonce et le début effectif du travail.

Vérifiez dès lors toujours auprès de votre délégué du SETCa si la manière dont doit se passer ce rappel n'est pas réglée sur le plan de l'entreprise ou dans une CCT sectorielle.

Attention ! Si vous n'êtes pas joignable pour l'employeur pendant une période de chômage économique, ce n'est pas considéré comme une absence injustifiée. En effet, vous n'êtes plus à disposition de votre employeur pendant cette période.

Peut-il être mis un terme à mon contrat de travail ?

Vous pouvez mettre un terme vous-même au contrat, sans devoir respecter de préavis, pendant la suspension complète ou partielle de ce contrat de travail. Si vous prestez déjà un préavis, celui-ci se poursuit pendant la suspension.



L'employeur peut lui aussi résilier le contrat de travail, il doit toutefois respecter les délais de préavis normaux. S'il avait déjà résilié le contrat de travail avant la suspension, le délai de préavis ne se poursuit pas pendant la suspension.

Le chômage économique aura-t-il une influence sur mes droits en matière de pension, crédit-temps, pécule de vacances... ?

Il résulte du chômage économique que vous travaillez plusieurs heures ou jours en moins par semaine. Ces « heures en moins » font en principe que vous constituez moins de droits en matière de droit du travail et de sécurité sociale.

L'objectif n'étant pas que vous, travailleur, soyez sanctionné pour les difficultés financières et économiques que connaît votre entreprise, un certain nombre d'assimilations seront prévues pour que vous conserviez vos droits.

Vous conservez ainsi votre statut de travailleur à temps plein ou à temps partiel qui était en vigueur avant la mesure. Vous ne perdez pas de droits aux vacances, vos droits sont conservés en cas d'accident

ou de maladie professionnelle et vos périodes de chômage économique n'auront pas d'influence non plus sur le droit au crédit-temps ou sur la constitution de vos droits de pension.

N'hésitez pas à prendre contact à ce sujet avec votre section du SETCa. En effet, il se peut par exemple que certains aspects soient réglés sur le plan sectoriel, également en ce qui concerne entre autres votre assurance de groupe ou votre prime de fin d'année.

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL



Depuis la fin des années '70, le temps partiel a connu une forte extension, touchant principalement les femmes. La législation prévoit des règles spécifiques pour éviter que les travailleurs à temps partiel soient désavantagés.

Sous couvert de simplification administrative (règlement de travail) et de modernité, le travail à temps partiel a subi un certain nombre de modifications importantes depuis la mise en vigueur de la loi Peeters.

Le contrat

Qu'est-ce qu'un contrat à temps partiel ?

En droit du travail, un contrat à temps partiel est un contrat prévoyant une durée du travail inférieure à celle d'un contrat à temps plein.

Mon contrat doit-il être écrit ?

Votre contrat à temps partiel doit toujours être écrit. Il doit être établi au plus tard le jour où vous commencez à travailler. Une copie ou un extrait du contrat doit être conservé à l'endroit où se trouve le règlement de travail.

Existe-t-il différents types de contrats de travail à temps partiel ?

Il existe 4 possibilités d'horaires :

- ▶ contrat à régime fixe et horaire fixe pour chaque semaine ;
- ▶ contrat à régime fixe et horaire fixe s'étendant sur plus d'une semaine ;
- ▶ contrat à régime fixe et horaire variable ;
- ▶ contrat à régime variable et à durée de travail variable.

Attention, vous ne pouvez pas prêter moins de 3 heures sur une journée. Ceci, pour éviter de devoir effectuer un long déplacement pour peu de travail. Votre durée de travail hebdomadaire ne peut pas non plus être inférieure à un tiers de la durée de travail à temps plein dans le secteur ou l'entreprise. Des dérogations existent néanmoins.

Quelles sont les mentions obligatoires dans le règlement de travail ?

Désormais, tous les régimes et horaires de travail à temps partiel ne doivent plus être repris dans le règlement de travail.

Les horaires de travail à temps partiel fixe ne doivent plus être repris dans le règlement de travail puisqu'ils sont déjà mentionnés dans le contrat de travail.

Pour les heures variables de travail à temps partiel, votre employeur doit introduire dans son règlement de travail un cadre général. Le règlement de travail doit donc mentionner :

- ▶ l'heure à laquelle la journée de travail commence au plus tôt et se termine au plus tard ;
- ▶ les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être prévues ;
- ▶ la durée journalière minimale et maximale de travail ;
- ▶ la durée hebdomadaire minimale et maximale de travail (lorsque le régime de travail est également flexible) ;
- ▶ la manière et le délai suivant lesquels les travailleurs à temps partiel sont informés de leurs horaires.

Quelles sont les mentions obligatoires dans le contrat de travail ?

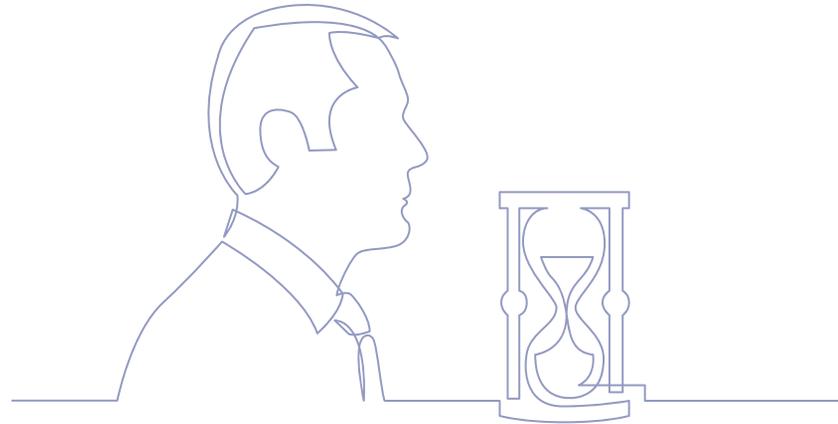
Pour les travailleurs à temps partiel ayant un horaire fixe, il faut mentionner dans le contrat de travail le régime et l'horaire de travail convenu.

Lorsque le régime de travail du travailleur à temps partiel est organisé sur un cycle qui s'étend sur plus d'une semaine, il doit pouvoir être déterminé à tout moment quand commence le cycle. Ce cycle doit être détaillé dans le contrat de travail.

Pour les travailleurs à temps partiel à horaire variable, le contrat de travail doit mentionner le régime de travail convenu et renvoyer au cadre général des horaires de travail variables défini par le règlement de travail. A défaut d'écrit conforme à ces dispositions, vous pourrez choisir le régime de travail à temps partiel et l'horaire de travail qui vous est le plus favorable parmi ceux qui sont appliqués dans l'entreprise.

Qu'en est-il de la publicité des horaires ?

Les horaires de travail à temps partiel fixes et variables doivent être portés à votre connaissance pour que vous soyez au courant des prestations à exécuter et pour rendre possible le contrôle contre les abus.



Afin d'avoir une vue sur les prestations normales du travailleur à temps partiel avec un horaire fixe, il faut conserver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, une copie de votre contrat de travail ou un extrait de celui-ci mentionnant les horaires de travail, votre identité, votre signature et celle de votre employeur. Cette copie ou cet extrait peut être conservé aussi bien sur papier qu'électroniquement.

Cette obligation vaut aussi bien pour les horaires de travail fixes avec une durée de travail hebdomadaire fixe que pour les horaires de travail fixes organisés suivant un cycle qui s'étend sur plus d'une semaine.

Lorsqu'un horaire de travail variable est convenu, il faut également conserver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, une copie de votre contrat de travail ou un extrait de celui-ci mentionnant les horaires de travail, votre identité, votre signature et celle de votre employeur. Cette copie ou cet extrait peut également être conservé aussi bien sur papier qu'électroniquement.

En outre, en tant que travailleur à temps partiel avec un horaire variable, vous devez être tenu informé à l'avance des prestations que vous devez accomplir.

Actuellement, cette information doit vous être communiquée au minimum cinq jours ouvrables à l'avance au moyen de l'affichage dans les locaux de l'entreprise ou à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, d'un avis daté mentionnant les horaires de travail individuels. Une CCT sectorielle peut modifier ce délai sans qu'il puisse être inférieur à un jour ouvrable.

De nombreuses CCT ont augmenté ce délai de 5 jours. N'hésitez pas à vous informer auprès de votre délégué syndical à ce sujet.

Heures complémentaires

Mon employeur peut-il me faire prestre plus d'heures que prévu dans mon contrat de travail ?

Il peut effectivement vous le demander, mais pas vous l'imposer : votre accord est requis. Dans le cas du travail à temps partiel, une distinction est faite entre les « heures complémentaires » et les « heures supplémentaires ».

Les heures complémentaires sont les heures prestées au-delà de la durée du travail conventionnelle des travailleurs à temps partiel, sans toutefois excéder la durée maximale normale du travail fixée par la loi ou la convention collective de travail.

Les heures supplémentaires sont les heures prestées au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine, ou des limites inférieures fixées par convention collective de travail, même si elle n'a pas été rendue obligatoire par arrêté royal.

Dans certains cas, vous pouvez recevoir en retour du salaire supplémentaire ou du repos compensatoire.

Ces règles sont compliquées, veillez à vous informer en détail. Une question? Le SETCa est à votre entière disposition pour vous aider.



Rémunération

Vous recevez le même salaire qu'un travailleur à temps plein engagé pour la même fonction et dans la même catégorie, mais au prorata du nombre d'heures que vous prestez. Toutes les règles vous sont aussi applicables (y compris en ce qui concerne le salaire minimum, d'autres avantages...).

Préavis et fin de contrat

Quelle est la durée de mon préavis ?

Les règles sont identiques à celles applicables aux collaborateurs à temps plein.

Puis-je m'absenter pendant le délai de préavis?

Oui, vous avez le droit d'être absent pendant le délai de préavis pour chercher un autre emploi, mais proportionnellement au nombre d'heures que vous prestez.

Congés et jours fériés

Puis-je prendre des congés annuels si je travaille à temps partiel ?

Bien sûr. Le principe est le même que pour les travailleurs à temps plein. Les congés sont calculés proportionnellement aux périodes travaillées au cours de l'année précédente. C'est en effet l'année précédente que vous constituez les droits pour l'année suivante (voir chapitre Vacances annuelles).

Un jour férié tombe un jour où je ne travaille pas... Puis-je le récupérer ?

La règle générale est identique à celle pour les travailleurs à temps plein. Si le jour férié tombe lors d'un jour de travail normal, vous ne devez pas travailler. Si le jour férié tombe un dimanche ou coïncide avec un jour où les travailleurs à temps plein ne doivent pas travailler non plus, vous avez droit à un jour de remplacement. Et si vous devez tout de même travailler, vous avez droit à un repos compensatoire. Vous recevez un jour de remplacement.

La règle générale veut que ce jour de remplacement soit octroyé le premier jour ouvrable suivant le jour férié. Il peut aussi être convenu dans votre entreprise de placer ce jour à un autre moment, par exemple pour faire un « pont ». Si votre horaire à temps partiel prévoit que vous ne devez pas travailler ledit jour, vous perdez ce jour de remplacement.

Ai-je droit au petit chômage si je travaille à temps partiel?

En principe, vos droits sont les mêmes que pour les temps pleins, mais il faut tenir compte des règles suivantes:

- ▶ si le congé doit être pris un jour précis, et que ce jour coïncide avec un jour de travail normal, vous serez rémunéré ;
- ▶ si le congé peut être pris au choix au cours d'une période déterminée, vous pouvez choisir de le faire coïncider avec un jour normal de travail. Sans quoi, vous ne serez pas rémunéré (pas de réduction en proportion du temps partiel effectué).

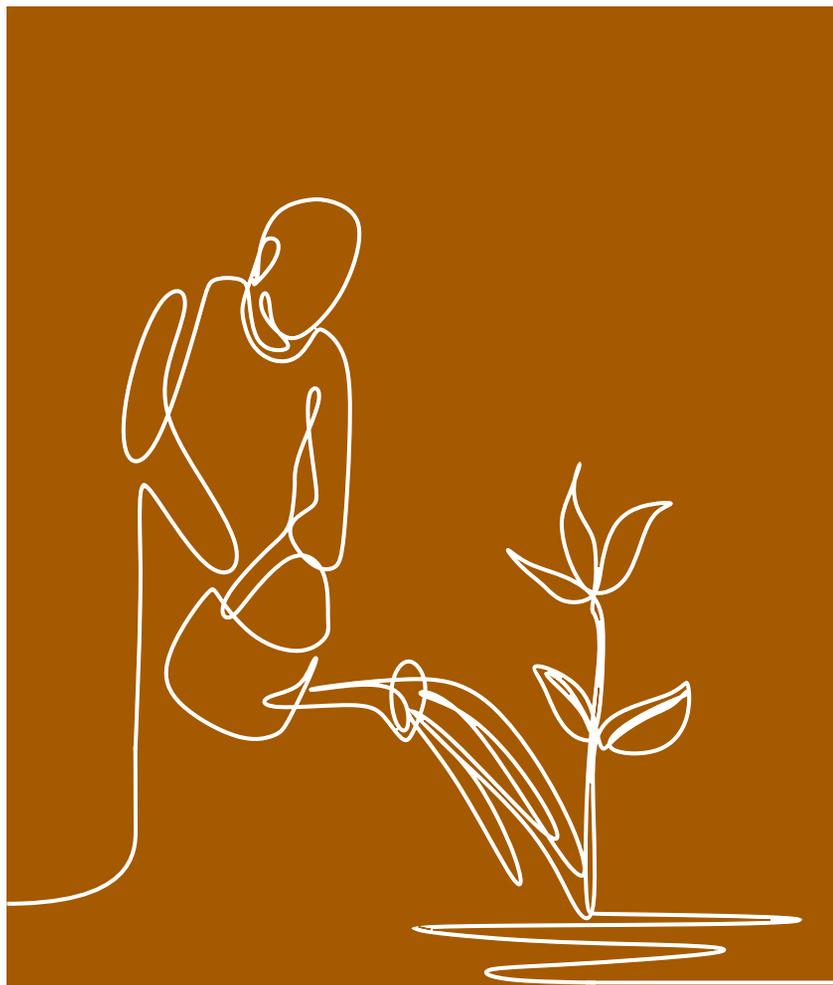
Suis-je prioritaire à l'embauche si des emplois à temps plein sont disponibles dans l'entreprise ?

Comme travailleur à temps partiel, vous avez la priorité pour un emploi vacant de même nature comportant un plus grand nombre d'heures si vous entrez en ligne de compte. Vous devez toutefois le demander par écrit.

N'hésitez pas à prendre contact avec votre régionale SETCa pour plus d'informations !



RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (EX-PRÉPENSION)



Depuis le 1^{er} janvier 2012, le « régime de chômage avec complément d'entreprise » a remplacé le vocable « prépension ». Le « prépensionné » est devenu le « chômeur avec complément d'entreprise ».

Quelles sont les conditions requises pour entrer dans le régime du chômage avec complément d'entreprise ?

Pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, vous devez répondre à plusieurs conditions :

- ▶ vous devez être licencié. Le régime de chômage avec complément d'entreprise ne sera par exemple pas octroyé en cas de démission, en cas de fin d'un contrat de travail à durée déterminée ou quand vous êtes licencié suite à un cas de force majeure pour raison médicale ;
- ▶ vous devez avoir droit aux allocations de chômage ;
- ▶ il faut qu'il existe une CCT de RCC où sont fixées les conditions d'accès à ce régime ; CCT conclue au sein du CNT, sectorielle ou d'entreprise ;
- ▶ vous devez avoir atteint l'âge et le passé professionnel requis ;

Pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, vous devez atteindre le passé professionnel et l'âge prévu dans la CCT qui vous est applicable et durant la période de validité de celle-ci.

Cette condition d'ancienneté et d'âge doit être satisfaite à des moments qui diffèrent en fonction du mode de rupture de votre contrat :

- ▶ rupture du contrat moyennant la prestation d'un préavis : vous devez avoir atteint l'ancienneté et l'âge requis avant la fin du délai de préavis ;
- ▶ rupture du contrat moyennant une indemnité compensatoire de préavis : vous devez avoir atteint l'ancienneté et l'âge requis le jour où votre contrat de travail est rompu.

Pour le calcul de la condition d'ancienneté, différentes périodes sont assimilées aux journées de travail. De façon générale, sont assimilées les périodes de service militaire et pour une durée limitée, les périodes de travail à temps partiel, les périodes d'interruption complète de carrière, les périodes de chômage complet. Les assimilations et la durée dépendent de la réglementation applicable au système auquel le chômeur avec complément d'entreprise a souscrit. Pour les assimilations, voyez le chapitre « Pension légale ».

- ▶ en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise suite à un licenciement collectif, vous devez vous inscrire dans une cellule pour l'emploi (sauf dispense).

Régime général (règle générale CCT n° 17)

Pour pouvoir bénéficier du RCC en 2020, vous devez être âgé de 62 ans et justifier d'une carrière professionnelle de 40 ans si vous êtes un homme. Si vous êtes une femme, la condition de carrière est de 36 ans en 2020. Le passé professionnel pour les femmes est augmenté d'un an tous les ans jusqu'en 2024 où les femmes devront également justifier d'une carrière de 40 ans.

Régimes dérogatoires

Sous certaines conditions, l'entrée dans le régime de chômage avec complément d'entreprise peut avoir lieu avant que l'âge de 62 ans ne soit atteint. Ces régimes, dits dérogatoires, tiennent compte des particularités propres à certains secteurs, à certains métiers ou encore à certains travailleurs.

Pour la période 2019-2020 et 2021-2022, les interlocuteurs sociaux ont signés au sein du CNT différentes conventions en matière de RCC. Il était indispensable de conclure des CCT pour, dans certains cas, ouvrir le droit au régime (CCT droit), des CCT pour fixer l'âge (CCT âge) et des CCT pour couvrir deux périodes (celle de 2019-2020 et celle de 2021-2022).

De quels régimes s'agit-il ?

La condition d'âge pour les régimes dérogatoires est fixée, à partir du 1^{er} janvier 2019 à 59 ans et à partir du 1^{er} juillet 2021 à 60 ans :

- ▶ soit avec 33 années de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit, ou 5/7 ans dans un métier lourd (= équipes successives, travail de nuit ou services interrompus) pendant les 10/15 ans qui précèdent la fin du contrat de travail, ou un métier dans la construction avec une attestation médicale d'incapacité de travail ;
- ▶ soit avec 35 années de passé professionnel dont 5 ou 7 ans dans un métier lourd (= équipes successives, travail de nuit ou services interrompus) pendant les 10 ou 15 ans qui précèdent la fin du contrat de travail ;
- ▶ soit avec 40 ans de passé professionnel (régime très longue carrière).

L'âge d'accès pour le régime « RCC médical » est fixé à 58 ans pour la période 2019-2020.

En ce qui concerne les entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration, l'âge minimum d'accès au RCC a été fixé à 59 ans pour la période du 31 décembre 2019 au 30 décembre 2020 et ensuite à 60 ans à partir du 31 décembre 2020.

Outre les conditions d'application pour pouvoir avoir accès à ces régimes dérogatoires, il faut que différentes CCT sectorielles (parfois d'entreprise) aient été conclues. N'hésitez pas à contacter votre section régionale SETCa afin de voir si vous réunissez toutes les conditions requises pour pouvoir accéder à ces régimes dérogatoires RCC.

En tant que chômeur avec complément d'entreprise devez-vous rester disponible sur le marché du travail ?

Vous devez, en principe, être disponible de manière adaptée jusqu'à l'âge de 65 ans. Des exceptions existent néanmoins.

Si vous bénéficiez du RCC dans le cadre du régime « 62 ans », vous pouvez alors être dispensé si vous prouvez 43 ans de passé professionnel. Cette dispense doit être demandée, elle n'est pas octroyée automatiquement.

En 2020, si vous prenez un RCC dans un régime dérogatoire vous pouvez, à votre demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée si vous avez atteint l'âge de 62 ans ou 42 ans de carrière. Pour cela, les secteurs devront avoir conclu une CCT sectorielle qui adhère à/aux CCT conclues au sein du CNT adéquates.

Si vous êtes un travailleur moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, aucune condition supplémentaire n'est exigée mais n'oubliez pas de demander la dispense. Elle n'est pas automatique.

Si vous êtes licencié dans le cadre d'une entreprise en difficulté ou en restructuration, pour obtenir cette dispense vous devez avoir atteint l'âge de 65 ans ou 43 ans de carrière. Pour cela, il faut que l'entreprise ait conclu une CCT d'entreprise ou un accord collectif qui adhère à la CCT conclue au sein du CNT adéquate.

En bref, La disponibilité adaptée implique notamment que :

- ▶ vous soyez/restiez inscrit comme demandeur d'emploi ;
- ▶ vous devez accepter un emploi ou une formation convenable ;
- ▶ vous n'êtes pas autorisé à abandonner votre emploi sans motif légitime ;
- ▶ vous ne pouvez avoir été licencié en raison d'une attitude fautive de votre part ;
- ▶ vous devez vous présenter auprès de l'organisme régional pour le placement et la formation professionnelle ou chez un employeur, lorsque que vous avez été convoqué par l'organisme régional ;
- ▶ vous devez collaborer à un plan d'accompagnement ou à un parcours d'insertion qui vous a été proposé par l'organisme régional de l'emploi.

En outre, le service régional de l'emploi vous accompagnera dans le cadre d'un plan d'action individuel. Ce service vous proposera un plan d'action au plus tard 9 mois après le début de votre période de chômage.

Les actions seront adaptées à vos compétences individuelles et à votre expérience personnelle. Un suivi régulier sera assuré. Une évaluation globale sera prévue après un an.

Si vous ne respectez pas ses obligations, vous pouvez être exclu temporairement ou définitivement du droit aux allocations de chômage.

Je travaille à temps partiel, puis-je bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise ?

C'est possible, mais ceux qui ont travaillé de longues périodes à temps partiel ne répondent souvent pas à la carrière requise pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise. Et c'est d'autant plus vrai à l'heure actuelle avec le renforcement des conditions d'âge et de carrière.

Si je reprends une activité, puis-je conserver mon indemnité complémentaire ?

Oui, vous continuez à percevoir pendant la reprise du travail votre indemnité complémentaire à charge de votre ancien employeur. Celle-ci peut donc être cumulée avec votre nouveau salaire.

Votre employeur doit-il vous remplacer lorsque vous rentrez dans un système de chômage avec complément d'entreprise ?

Si votre employeur licencie un travailleur de moins de 62 ans dans le cadre du RCC, il doit le remplacer par un chômeur complet ou assimilé (sauf dispenses : entreprises en difficulté ou en restructuration, décision du bureau de chômage compétent,...).

En tant que chômeur avec complément d'entreprise, dois-je résider en Belgique ?

Oui, vous devez avoir votre résidence principale en Belgique et y résider de manière effective.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, vous ne pouvez plus résider à l'étranger plus de 4 semaines par année et ce, quel que soit votre âge.

Vous restez toutefois soumis à l'ancienne règle, à savoir vous pouvez, à partir de 60 ans (à partir du mois de vos 60 ans) rester plus de 4 semaines à l'étranger, pour autant que vous conserviez votre résidence principale en Belgique et y séjourniez plus de 6 mois par an pour autant que vous soyez :

- ▶ soit licencié avant le 1^{er} janvier 2015 s'il s'agit d'un licenciement en dehors d'une reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration ;
- ▶ soit licencié dans le cadre d'une reconnaissance si la date de début de la période de reconnaissance se situe avant le 9 octobre 2014.

Le fait d'être dispensé de disponibilité adaptée ne signifie pas que vous êtes dispensé de l'obligation de séjourner en Belgique.

Quels sont vos obligations en tant que bénéficiaire de RCC ?

En bref, vous devez :

- ▶ être disponible de manière adaptée sur le marché du travail (sauf dispense ; voyez ci-dessus) ;
- ▶ résider en Belgique (sauf exceptions) ;
- ▶ vous inscrire dans une cellule pour l'emploi si vous avez été licencié dans le cadre d'un licenciement collectif (sauf dispense) ;
- ▶ suivre un outplacement (mais uniquement pour les travailleurs qui ne peuvent prétendre à un délai de préavis d'au moins 30 semaines et qui sont âgés de moins de 45 ans et qui ont au moins 1 année d'ancienneté et qui travaillent dans les liens d'un contrat de travail avec un horaire à mi-temps au minimum).

Vous ne devez pas :

- ▶ être en possession d'une carte de contrôle
- ▶ être apte au travail

Vous ne pouvez pas :

- ▶ débiter une activité à titre complémentaire (sauf exceptions)
- ▶ effectuer des activités concernant vos biens propres lorsque ces activités augmentent plus que d'une façon modérée la valeur de votre bien (sauf exceptions).

Pouvez-vous en tant que chômeur avec complément d'entreprise accéder à la pension anticipée ?

Auparavant, vous deviez rester dans le régime RCC jusqu'à l'âge légal de la pension. Depuis le 1^{er} janvier 2019, vous avez, en tant que chômeur RCC, la possibilité de partir à la pension anticipée si les conditions d'âge et de carrière pour une pension anticipée sont remplies.

Il est difficile de comparer le RCC et la pension anticipée. Il vous revient d'évaluer la situation la plus avantageuse pour vous, compte tenu de votre situation personnelle. N'hésitez pas à demander de l'aide à votre section régionale SETCa.

FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL



Un contrat de travail ne peut pas être rompu du jour au lendemain, sauf de commun accord, en cas de force majeure ou pour motif grave. Si votre employeur vous licencie malgré tout, vous avez droit à un délai ou à une indemnité de préavis.

Nous reprenons ici les règles générales. La loi prévoit de nombreuses exceptions et cas particuliers en cas de RCC (ex-pré-pension), pension, période de chômage temporaire, restructuration, maladie durant le préavis,...

Au moindre doute sur vos droits, n'attendez pas et prenez immédiatement contact avec votre section régionale SETCa.

Quelle est la durée de mon préavis en cas de licenciement ?

Votre contrat est conclu le 01/01/2014 ou après

Ouvriers et employés obtiennent le même régime de préavis. Le délai de préavis est calculé à partir du 01/01/2014 sur la base de l'ancienneté dans l'entreprise et exprimé en semaines. Le délai de préavis est établi tel qu'indiqué dans le tableau ci-dessous.

Ancienneté	Préavis (en semaines)
De 0 à moins de 3 mois	1
De 3 mois à moins de 4 mois	3
De 4 mois à moins de 5 mois	4
De 5 mois à moins de 6 mois	5
De 6 mois à moins de 9 mois	6
De 9 mois à moins de 12 mois	7
De 12 mois à moins de 15 mois	8
De 15 mois à moins de 18 mois	9
De 18 mois à moins de 21 mois	10
De 21 mois à moins de 24 mois	11
De 2 ans à moins de 3 ans	12
De 3 ans à moins de 4 ans	13
De 4 ans à moins de 5 ans	15
De 5 ans à moins de 6 ans	18
De 6 ans à moins de 7 ans	21
De 7 ans à moins de 8 ans	24
De 8 ans à moins de 9 ans	27
De 9 ans à moins de 10 ans	30
De 10 ans à moins de 11 ans	33
De 11 ans à moins de 12 ans	36
De 12 ans à moins de 13 ans	39
De 13 ans à moins de 14 ans	42
De 14 ans à moins de 15 ans	45
De 15 ans à moins de 16 ans	48
De 16 ans à moins de 17 ans	51
De 17 ans à moins de 18 ans	54
...	...

Vous êtes employé et votre contrat est conclu avant le 01/01/2014

Il convient de parcourir deux étapes pour le calcul du délai de préavis. La première concerne l'ancienneté acquise au service de l'employeur au 31/12/2013 et le délai de préavis qui y est inhérent sur la base de la législation en vigueur à ce moment. La 2^e étape concerne l'ancienneté acquise au service de l'employeur à compter du 01/01/2014 et le délai de préavis qui l'accompagne sur la base de la législation en vigueur à compter du 01/01/2014. Les résultats des deux calculs doivent être additionnés. Ils constituent le délai de préavis total à respecter ou le montant de l'éventuelle indemnité de préavis.

Partie I : les « droits ancrés »	
C'est le délai de préavis que vous avez constitué au 31/12/13 sur base de la précédente législation	
Au 31/12/2013, votre salaire annuel brut s'élevait à...	
... moins de € 32.254 ? Comptez 3 mois de préavis par tranche de 5 années d'ancienneté entamée	... plus de € 32.254 ? Comptez 1 mois de préavis par année d'ancienneté entamée avec un min. de 3 mois
= __ MOIS	
+	
Partie II : les « droits constitués »	
Dans le nouveau système : soit votre ancienneté depuis le 01/01/14 au moment du licenciement	
Délais de préavis en semaines en fonction de la tranche d'ancienneté entamée.	
0 mois 1 semaine 3 mois 3 semaines 6 mois 6 semaines 9 mois 7 semaines 1 an 8 semaines etc.	Voir le tableau ci-dessus « Délais de préavis en cas de licenciement » si le contrat a été conclu le 01/01/2014 ou après.
= __ SEMAINES	

Vous êtes ouvrier et votre contrat est conclu avant le 01/01/2014

Tout comme les employés, votre ancienneté est scindée en deux parties :

- ▶ l'ancienneté acquise avant 2014 donne droit à un délai de préavis calculé selon l'ancien système (moins favorable). Selon votre commission paritaire, les délais de préavis sont fixés par arrêté royal ou à défaut par la CCT n° 75. Il convient également de faire une distinction entre les ouvriers dont le contrat a débuté avant le 1^{er} janvier 2012 ou à partir du 1^{er} janvier 2012 ;
- ▶ l'ancienneté acquise à partir de 2014 donne droit à un délai de préavis calculé selon le nouveau système (plus favorable).

Les deux parties s'additionnent et constituent le délai de préavis.

Etant donné que des délais de préavis moins favorables sont d'application (partie I) par rapport aux employés, l'ONEm va compléter le délai ou l'indemnité que vous recevez normalement de votre employeur pour atteindre l'équivalent du délai de préavis ou de l'indemnité de congé auquel vous auriez droit si votre ancienneté avait entièrement été acquise dans le système plus favorable à partir de 2014. Il s'agit d'un montant net (exonéré d'ONSS et de précompte professionnel).

Ce complément s'appelle l'indemnité en compensation du licenciement. L'indemnité en compensation du licenciement est un montant obtenu en multipliant un montant net par un certain nombre de jours calendrier. Il s'agit d'une indemnité nette, assimilable à une indemnité de congé (= ouvre des droits pour l'ensemble des branches de la sécurité sociale sauf les vacances annuelles) mais n'est pas cumulable avec des allocations de chômage.

N'hésitez pas à contacter votre section régionale SETCa pour plus d'informations.

Quelle est la durée de mon préavis en cas de démission ?

Votre contrat est conclu le 01/01/2014 ou après

Des délais sont également prévus en cas de démission du travailleur. Ils correspondent à la moitié des délais de préavis qui devraient être respectés en cas de licenciement, plafonné à 13 semaines. Ces délais sont identiques pour les ouvriers et les employés.

Ancienneté	Durée du délai de préavis
De 0 à moins de 3 mois	1 semaine
De 3 à moins de 6 mois	2 semaines
De 6 à moins de 12 mois	3 semaines
De 12 à moins de 18 mois	4 semaines
De 18 mois à moins de 2 ans	5 semaines
De 2 ans à moins de 4 ans	6 semaines
De 4 ans à moins de 5 ans	7 semaines
De 5 ans à moins de 6 ans	9 semaines
De 6 ans à moins de 7 ans	10 semaines
De 7 ans à moins de 8 ans	12 semaines
À partir de 8 ans	13 semaines

Vous êtes employé et votre contrat est conclu avant le 01/01/2014

Le calcul du délai de préavis en cas de démission du travailleur se fait également en 2 parties : la partie « ancrée » au 31 décembre 2013 et la partie constituée dans le nouveau système.

Dans ce cas aussi, il convient d'additionner les parties I et II. À cet égard, il y a lieu cependant de respecter 3 règles de calcul :

- ▶ il n'est pas nécessaire de calculer la partie II (celle qui porte sur ce que vous avez constitué après le 1^{er} janvier 2014 sur la base du nouveau système) si vous atteignez déjà les maxima après avoir calculé la première partie, à savoir :
 - ▶ sous le plafond salarial de € 32.254 : max. 3 mois ;
 - ▶ plafond salarial de plus de € 32.254 et moins de € 64.508 : max. 4,5 mois ;
 - ▶ plafond salarial supérieur à € 64.508 : max. 6 mois ;
- ▶ si vous n'atteignez pas les maxima après le calcul de la partie I mais que le délai de préavis auquel vous avez droit est supérieur ou égal à 13 semaines, il n'y a pas de partie II. On applique uniquement les délais de la partie I ;
- ▶ si vous n'atteignez pas les maxima après le calcul de la partie I mais que le délai de préavis auquel vous avez droit est inférieur à 13 semaines, la partie II devra être ajoutée mais attention, la somme des 2 parties ne peut en tout cas pas dépasser 13 semaines (ces 13 semaines constituent le délai de préavis maximum en cas de démission du travailleur dans le nouveau système – voir ci-dessus).

Partie I : les « droits ancrés »

C'est le délai de préavis que vous auriez dû prêter au 31/12/13

Comptez 1,5 mois de préavis
par tranche de 5 années d'ancienneté entamée

Il faut vérifier 3 règles :

1. Atteignez-vous le « maxima » ?

- ▶ salaire annuel brut inférieur à € 32.254 : max. 3 mois ;
- ▶ salaire annuel brut entre € 32.254 et € 64.508 : max. 4,5 mois ;
- ▶ salaire annuel brut supérieur à € 64.508 : max. 6 mois.

Vous presterez ce préavis maximal et vous ne devez pas calculer la partie II.

2. Si après le calcul de la partie I, **vous n'atteignez pas les maxima mais que le délai de préavis auquel vous avez droit est ≥ à 13 semaines** : on n'applique que les délais de la partie I et il n'y a pas de partie II.

3. Si après le calcul de la partie I, **vous n'atteignez pas les maxima mais que le délai de préavis auquel vous avez droit est < à 13 semaines** : il faut calculer la partie II.

= _ _ MOIS



Partie II : les « droits constitués »

Dans le nouveau système, soit votre ancienneté depuis le 01/01/2014 au moment de votre démission

Délais de préavis en semaines
en fonction de la tranche d'ancienneté entamée.

0 > 3 mois	1 semaine
3 > 6 mois	2 semaines
6 > 12 mois	3 semaines
12 > 18 mois	4 semaines
18 mois > 2 ans	5 semaines
2 > 4 ans	6 semaines
4 > 5 ans	7 semaines
etc.	

Voir le tableau
page 81

Additionnez la partie I et la partie II

Attention, le total peut s'élever à maximum 13 semaines !

= _ _ SEMAINES

Vous êtes ouvrier et votre contrat est conclu avant le 01/01/2014

Tout comme pour le licenciement, le régime général, en cas de démission, est basé sur un mécanisme de cliquet. En cas de démission d'un contrat de travail qui a débuté avant le 1^{er} janvier 2014, le délai de préavis à respecter par le travailleur est établi en additionnant les deux résultats suivants : partie I + partie II.

La partie I du délai de préavis de démission est calculée en fonction de l'ancienneté acquise depuis l'entrée en service auprès de votre employeur jusqu'au 31 décembre 2013.

Pour le calcul de la partie I, il faut normalement se référer aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013. Il s'agit d'une sorte de photographie des droits acquis à cette date.

Le calcul de la partie I diffère selon que la date de début de l'exécution du contrat de travail se situe avant ou à partir du 1^{er} janvier 2012.

La partie II du délai de préavis est calculée en fonction de votre ancienneté acquise depuis le 1^{er} janvier 2014 jusqu'au moment de votre démission.

Il faut calculer le délai de préavis comme si vous étiez entré en service au 1^{er} janvier 2014. Le compteur est donc remis à zéro à cette date. Les délais de préavis de la partie II sont les mêmes que ceux applicables aux contrats qui ont débuté à partir du 1^{er} janvier 2014.

Le délai de préavis total à respecter est déterminé en additionnant le résultat de la partie I et de la partie II.

Des délais de préavis supérieurs sont-ils encore possibles ?

Sur le plan sectoriel, non. Mais concrètement, il est toujours possible de déroger à ces nouveaux délais sur le plan de l'entreprise (collectivement par exemple dans le cadre de restructurations) et individuellement.

Il convient également de rappeler qu'il n'est pas possible de prévoir des délais de préavis qui soient moins favorables pour le travailleur que les délais de préavis légaux.

Quand le délai de préavis prend-il effet ?

Le délai de préavis prend effet pour tous les travailleurs à partir du premier lundi suivant la semaine durant laquelle le délai de préavis a été notifié.

Si le contrat est résilié par lettre recommandée, celle-ci ne prend effet que le troisième jour ouvrable après la date d'envoi. Rien ne change donc sur ce plan.

Comment calcul-t-on l'ancienneté dans l'entreprise ?

La succession de différents contrats de travail auprès d'un même employeur est également prise en compte pour le calcul de l'ancienneté. Les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail doivent également être comptabilisées.

Un intérimaire obtenant un contrat fixe et restant occupé dans la même fonction par le même employeur (sans que son contrat d'intérim ait été interrompu pendant plus de 7 jours) un maximum d'un an d'ancienneté comme travailleur intérimaire sera pris en compte pour le calcul de son ancienneté.

Comment est calculée l'indemnité de préavis ?

Vu que les nouveaux délais de préavis sont exprimés en semaines, le salaire hebdomadaire est calculé comme ceci :

salaire mensuel et des avantages auxquels vous avez droit au moment de la notification du licenciement x 3

13

Lorsque votre salaire/avantage est en tout ou partie variable. Dans ce cas de figure, il convient de tenir compte de la moyenne de ces salaires et/ou avantages au cours des douze mois précédant le licenciement.

Cas spécifiques de licenciement

Il existe des règles spécifiques pour les cas suivants :

- ▶ préavis dans le cadre des programmes pour l'emploi ;
- ▶ préavis pendant la période de chômage temporaire ;
- ▶ préavis en cas de pension ;
- ▶ préavis en cas de pension anticipée ;
- ▶ préavis (réduit) en cas de RCC(ex-prépension) à la suite d'une restructuration ;
- ▶ contre-préavis.

N'hésitez pas à contacter votre section régionale SETCa pour plus d'informations.

Congé de sollicitation : y ai-je droit ?

Prendre un congé avec maintien de salaire pendant son délai de préavis afin de chercher un nouvel emploi : voilà en quoi consiste le congé de sollicitation. Le fait qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission n'a pas d'importance.

Combien de jours de congé de sollicitation peut-on prendre ?

La réglementation en vigueur prévoit que le congé de sollicitation s'élève à 1 jour (ou 2 demi-jours) par semaine pendant les 26 dernières semaines du délai de préavis. Avant ces 26 dernières semaines, vous avez droit à 1 demi-jour par semaine.

Si, pendant le délai de préavis, vous bénéficiez d'une procédure de reclassement professionnel, vous avez droit à un congé pour la

recherche d'un nouvel emploi d'1 jour (ou 2 demi-jours) par semaine pendant la durée complète du délai de préavis.

Comme travailleur à temps partiel, vous avez droit au congé pour la recherche d'un nouvel emploi proportionnellement à votre durée de travail.

Je suis sous contrat à durée déterminée, l'employeur ou moi-même pouvons-nous mettre fin au contrat ?

Le principe des contrats de travail conclus pour une durée déterminée (CDD) ou pour un travail nettement défini est qu'ils doivent normalement être exécutés jusqu'à l'échéance convenue.

Les contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini peuvent être résiliés conformément aux règles de préavis normales pendant la première moitié du contrat concerné, mais avec un maximum de 6 mois.

La période pendant laquelle chaque partie peut cesser le contrat à durée déterminée par préavis n'est pas suspendue par exemple en cas de maladie ou de vacances annuelles (contrairement aux règles normales) et elle commence à courir à partir du début du contrat.

En cas de contrats successifs à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, seul le premier contrat de travail peut être résilié unilatéralement moyennant un délai de préavis.

Pour ce genre de contrats, le préavis doit être donné de la même façon que pour un contrat de travail à durée indéterminée. Le préavis prend cours le lundi qui suit la semaine pendant laquelle il a été notifié. Les délais de préavis à utiliser sont les délais habituels des contrats à durée indéterminée.

Si l'employeur met fin au CDD ou contrat pour un travail nettement défini avant l'expiration de son terme mais après la première moitié du contrat, avec un maximum de 6 mois, il sera redevable d'une indemnité qui couvre le contrat jusqu'à son terme avec comme maximum le double du délai légal.

J'ai trouvé un nouvel emploi, puis-je réduire mon délai de préavis ?

Si vous êtes licencié moyennant préavis par votre employeur, vous pouvez (ouvrier et employé) à votre tour rompre le contrat moyennant un préavis réduit si vous avez trouvé un autre emploi. On parle dans ce cas de « contre-préavis ».

Vous devez dans ce cadre respecter les préavis suivants :

Ancienneté	Contre-préavis
De 0 à moins de 3 mois	1 semaine
De 3 mois à moins de 6 mois	2 semaines
De 6 mois à moins de 12 mois	3 semaines
A partir d'1 an	4 semaines

Attention, ceci implique que :

- ▶ si, pour une raison ou une autre, vous ne pouvez pas entrer en service chez votre nouvel employeur, vous n'aurez pas droit tout de suite aux allocations de chômage. Vous ne serez en effet pas considéré comme involontairement sans emploi ;
- ▶ le délai de préavis n'est plus suspendu en cas de maladie, vacances annuelles...

Je suis licencié de manière abusive, que puis-je faire ?

Lors de l'harmonisation des statuts ouvrier-employé en 2014, le régime du licenciement abusif des ouvriers (article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail) a été remplacé par l'obligation générale de motivation du licenciement des ouvriers et des employés (CCT n° 109 du Conseil national du travail).

Cette CCT n° 109 du CNT sanctionne le licenciement pour motif manifestement déraisonnable par une indemnité à charge de votre employeur, variant entre 3 et 17 semaines selon la gradation du caractère déraisonnable du licenciement.

Si vous êtes licencié de manière abusive, n'hésitez pas à contacter le service juridique de votre régionale SETCa.

OUTPLACEMENT



L'outplacement permet de vous offrir lorsque vous êtes licencié des outils permettant de retrouver du travail.

En effet, le reclassement professionnel ou outplacement est un accompagnement qui est offert au moment du licenciement par un prestataire de services spécialisé – un bureau d'outplacement – aux frais de l'employeur et qui est censé permettre au travailleur licencié de retrouver du travail dans un délai le plus court possible.

Il existe différents types de reclassements professionnels. Ils peuvent être imposés par la loi ou être volontaires.

Le régime général de reclassement professionnel

Le régime général de reclassement professionnel doit être appliqué si vous avez droit à au moins 30 semaines de délai de préavis au moment du licenciement. Pour le reste, les règles sont différentes selon que vous prestez ou non votre préavis.



Je preste mon préavis

Quelles mesures de licenciement ?

En cas de licenciement avec un délai de préavis à prester, les mesures de licenciement sont les suivantes :

- ▶ un délai de préavis d'au moins 30 semaines à prester et ;
- ▶ un accompagnement de reclassement professionnel de 60 heures où vous devez utiliser votre congé de sollicitation pour participer à l'outplacement (reclassement professionnel).

Qui paie l'outplacement ?

Votre employeur paie l'outplacement. La loi ne prévoit pas de coût minimum et maximum de ce reclassement professionnel.

Quelle est la procédure d'offre de reclassement professionnel ?

- ▶ votre employeur vous soumet une offre par écrit dans les 4 semaines du début du délai de préavis ;
- ▶ si votre employeur ne le fait pas dans le délai imparti, vous le mettez en demeure dans les 4 semaines de l'expiration de ce délai ;
- ▶ votre employeur soumet une offre valable de reclassement professionnel par écrit dans les 4 semaines de la mise en demeure ;
- ▶ vous disposez alors d'un délai de 4 semaines après l'offre pour donner ou non votre consentement par écrit à cette offre.

Vous pouvez donner votre consentement pour entamer le reclassement professionnel au plus tôt après la notification du délai de préavis. L'écrit par lequel vous donnez votre consentement doit uniquement porter sur le reclassement professionnel en tant que tel.

Attention ! De très nombreux délais s'appliquent en la matière. Renseignez-vous donc bien auprès de votre régionale SETCa.

Je reçois une indemnité de rupture

Quelles mesures de licenciement ?

En cas de licenciement moyennant une indemnité de rupture, les mesures de licenciement sont les suivantes :

- ▶ indemnité de préavis (qui correspond soit à la durée du délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie restante de ce délai) dont 4 semaines de rémunération sont déduites pour la valeur du reclassement professionnel ;
- ▶ un reclassement professionnel de 60 heures correspondant à la valeur d'un douzième de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède le licenciement, avec une valeur minimale de € 1.800 et une valeur maximale de € 5.500 ;
- ▶ pour les travailleurs à temps partiel, une conversion est appliquée en fonction de la fraction d'occupation. Ces 4 semaines constituent un forfait. Cela signifie que pour les travailleurs à temps partiel, cela reste également 4 semaines mais à un salaire à temps partiel ;
- ▶ l'accompagnement est évalué à 4 semaines de rémunération.

Exemple

Vous avez une indemnité de rupture de 30 semaines. Votre employeur va donc devoir vous payer 26 semaines (sur les 30). En outre, vous avez droit à un accompagnement d'outplacement équivalent à 4 semaines de rémunération brute. Vous vous inscrirez au chômage après 26 semaines. Pour ces 4 semaines, l'employeur continuera à payer des cotisations à l'ONSS (33%).

Vais-je perdre les 4 semaines de salaire dans tous les cas ?

Non. Cette diminution n'a pas lieu si :

- ▶ votre employeur ne fait aucune offre de reclassement professionnel ;
- ▶ l'offre de reclassement professionnel de votre employeur n'est pas valable ;
- ▶ l'offre de reclassement professionnel n'est pas effectivement mise en œuvre par votre employeur ;
- ▶ vous pouvez attester, endéans les 7 jours à compter du jour de prise de connaissance de votre licenciement, que vous êtes incapable, pour raisons médicales, de suivre le reclassement professionnel.

Quelle est la procédure d'offre de reclassement professionnel ?

- ▶ votre employeur vous soumet une offre par écrit dans les 15 jours de la fin du contrat de travail ;

- ▶ si votre employeur ne le fait pas, vous le mettez en demeure par écrit dans les 39 semaines (9 mois) après l'expiration du délai de 15 jours ;
- ▶ votre employeur soumet alors une offre valable de reclassement professionnel par écrit dans les 4 semaines de la mise en demeure ;
- ▶ vous disposez alors d'un délai de 4 semaines à compter de l'offre de votre employeur, pour donner ou non votre consentement par écrit à cette offre.

Vous pouvez donner votre consentement pour entamer l'accompagnement au reclassement professionnel au plus tôt au moment où le préavis est donné. L'écrit par lequel vous donnez votre consentement doit uniquement porter sur le reclassement professionnel en tant que tel.

Attention ! De très nombreux délais s'appliquent en la matière. Renseignez-vous donc bien auprès de votre régionale SETCa.

Le régime général ne prévoit pas de réelles sanctions par rapport à la législation relative au chômage au cas où vous refuseriez de suivre la procédure de reclassement professionnel, mais les 4 semaines de salaire seront d'office déduites.

En plus de cet outplacement, l'article 39 ter de la loi du 3 juillet 1978 prévoit qu'en cas de licenciement moyennant préavis (ou indemnité de préavis) d'au moins 30 semaines, le package de licenciement est composé :

- ▶ du préavis à prester ou de l'indemnité compensatoire de préavis (2/3 du package) ;
- ▶ de mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail (1/3 du package).

En aucun cas, ce système ne peut résulter en un préavis inférieur à 26 semaines.

Au moment de la publication de cette brochure, les interlocuteurs sociaux étaient en train d'essayer de trouver un compromis quant aux modalités concrètes relative à la mise en œuvre de cet article. N'hésitez pas à contacter votre section régionale SETCa pour voir dans quelle mesure ce débat aura évolué dans l'intervalle.

Le régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans

Il faut l'appliquer si cumulativement :

- ▶ vous n'êtes pas licencié pour motif grave ;
- ▶ vous avez un droit à un délai de préavis de moins de 30 semaines ou à une indemnité de congé correspondante ;
- ▶ vous êtes âgé d'au moins 45 ans au moment du licenciement ;
- ▶ et vous comptez au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue dans l'entreprise au moment du licenciement.

En tant que travailleur, vous risquez une sanction (suspension des allocations de chômage pouvant aller de 4 à 52 semaines) dans les cas suivants :

- ▶ vous n'acceptez pas une offre d'outplacement ou vous refusez de collaborer à son bon déroulement ;
- ▶ vous ne mettez pas en demeure votre (ex-)employeur qui a omis de vous offrir un outplacement alors qu'il y est obligé.



Le régime spécifique de reclassement professionnel en cas de gestion active des restructurations

Il ne doit être appliqué que si vous bénéficiez, en cas de licenciement, de la procédure de gestion active des restructurations.

La réglementation relative aux restructurations part du principe que par l'annonce d'un licenciement collectif, votre employeur est obligé de mettre en place une cellule pour l'emploi. La mission principale de la cellule pour l'emploi est l'offre d'outplacement pour chaque travailleur inscrit. Cette offre d'outplacement doit être approuvée par le Ministre régional de l'Emploi compétent. Pendant la durée d'inscription auprès de la cellule pour l'emploi, vous avez l'obligation d'accepter et de collaborer activement à toute offre d'outplacement, sous peine de sanction.

Dans cette situation, il faut appliquer le régime spécifique de reclassement professionnel en cas de gestion active des restructurations, même si vous remplissez les conditions pour bénéficier du régime général ou du régime particulier de reclassement professionnel.

Il existe un 4^e régime de reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur invoque la force majeure médicale. Ce régime n'est d'application que lorsque, au terme du trajet de réintégration prévu par la loi, l'employeur invoque l'incapacité définitive de travail dans le chef du travailleur pour mettre fin au contrat de travail.

Enfin, il existe également un régime de reclassement professionnel qui n'est pas imposé par la loi. Il n'est d'application que lorsque votre employeur choisit d'offrir volontairement un reclassement alors qu'il n'y est pas obligé par la loi. Ce régime est réglé par la convention collective de travail n° 51 conclue au sein du CNT.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à prendre contact avec votre régionale SETCa.

PENSION LÉGALE



Pour la plupart des Belges, la pension légale est et reste la seule source de revenus, une fois l'âge de la retraite atteint. Celle-ci est basée sur la solidarité intergénérationnelle: les actifs d'aujourd'hui paient pour les pensionnés d'aujourd'hui. C'est un système basé sur la répartition.

Qu'est-ce que la pension légale ?

Les pensions sont calculées sur base d'un salaire plafonné. Vous obtiendrez, lorsque l'âge de la retraite sera atteint, un pourcentage de votre salaire. Pourcentage qui variera en fonction de votre situation familiale.

A noter que le système de pension belge repose sur 3 piliers : la pension légale, la pension complémentaire d'entreprise et l'épargne pension individuelle. Les deux derniers systèmes sont privés et fonctionnent sur le principe d'une épargne individuelle. On paie pour soi (si on en a les moyens) et pas pour les autres.

Quand puis-je prendre ma pension ?

Actuellement, l'âge légal de la pension est 65 ans. Le Gouvernement Michel I a néanmoins décidé de fixer l'âge de la pension à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030.

Il est également possible de prendre sa pension de manière anticipée. Le gouvernement Michel I a également relevé l'âge minimum et la condition de carrière pour l'accès à la pension anticipée.

Age	60	61	63
Années de carrière	44	43	42

Comment ma pension est-elle calculée ?

Le montant de la pension légale est calculé sur la base de 3 éléments :

- ▶ la rémunération brute totale ;
- ▶ la situation familiale : la pension de retraite est calculée au taux de ménage (75% du salaire) ou d'isolé (60% du salaire).
- ▶ la carrière.

Normalement, une carrière complète dure 45 ans = 14.040 jours. C'est ce qu'on appelle le principe de l'unicité de carrière. Auparavant si votre carrière dépassait cette durée (travailleurs qui ont commencé à travailler très jeune), on tenait compte des 45 années les mieux payées dans le calcul de votre pension. Le gouvernement Michel I a décidé de supprimer ce principe d'unicité de carrière pour les jours de travail effectifs à partir de 2019. Il devient possible d'améliorer le montant de sa pension si l'on comptabilise plus de 14.040 jours. Cette mesure est néanmoins particulièrement injuste pour ceux qui ont commencé à travailler très jeune et qui ont eu un métier pénible (industrie, soins de santé,...) Beaucoup de ces travailleurs, avec une carrière de 45 ans, la terminent généralement comme chômeurs âgés ou en RCC. Désormais, pour ces travailleurs, seules les 45 premières années seront prises en compte dans le calcul de leur pension et donc celles avec les plus faibles rémunérations au lieu des 45 années les plus favorables comme c'était le cas auparavant.

Quelles sont les périodes assimilées dans le cadre de la pension ?

Pendant votre carrière, vous pouvez tomber malade, avoir un accident du travail, être licencié et connaître une période de chômage ou encore prendre un RCC. Pour le calcul de la pension, on tient compte de ces périodes d'inactivité comme si elles avaient été prestées. Le Gouvernement Michel I a décidé de moins bien valoriser certaines périodes dans le calcul de la pension. Ces périodes seront désormais calculées sur base d'un salaire fictif (droit minimum = € 24.731 par an au 1^{er} janvier 2018 = € 2.061/mois) et non sur base du dernier salaire perçu.

Chômage involontaire

- ▶ première période : dernier salaire perçu ;
- ▶ deuxième période à partir du 1^{er} janvier 2017 : droit minimum (sauf exceptions) ;
- ▶ troisième période à partir du 1^{er} janvier 2012 : droit minimum (sauf exceptions).

Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Le calcul du montant de la pension se fait sur base du droit minimum.

Exceptions : le montant de votre pension sera calculé sur la base du dernier salaire perçu si vous :

- ▶ vous trouviez déjà sous le régime de prépension ou de RCC au 31/12/2016 ;
- ▶ avez été licencié avant le 20/10/2016 en vue de tomber sous le régime de prépension ou de RCC ;
- ▶ vous trouvez sous le régime de RCC pour :
 - ▶ les métiers lourds ;
 - ▶ le travail de nuit ;
 - ▶ une entreprise de construction avec une attestation d'incapacité ;
 - ▶ des entreprises en difficulté ou en restructuration ;
 - ▶ les moins valides ou les personnes avec des problèmes physiques sérieux.

Crédit-temps, emplois de fin de carrière, congés thématiques

Assimilation comme si vous aviez travaillé à temps plein

- ▶ crédit-temps avec motif ;
- ▶ emplois de fin de carrière avant l'âge de 60 ans en cas de restructuration, métiers lourds, incapacité médicale construction ;
- ▶ emplois de fin de carrière à partir de l'âge de 60 ans limité à un an équivalent à temps plein (312 jours) et 2 ans à mi-temps et 5 ans à 1/5^e temps ;
- ▶ les congés thématiques.

Assimilation sur base du droit minimum

- ▶ emploi fin de carrière avant l'âge de 60 ans en raison d'une longue carrière (35 ans) ;
- ▶ emploi de fin de carrière après l'âge de 60 ans après un an d'équivalent temps plein.

Puis-je continuer à travailler tout en étant pensionné ?

Oui, vous pouvez travailler comme pensionné sans être soumis à des limites de rémunération et ceci à partir du 1^{er} janvier de l'année où vous atteignez l'âge de 65 ans. C'est également le cas si vous avez 45 ans de carrière.

Si vous n'êtes pas âgé de 65 ans ou n'atteignez pas 45 ans de carrière, vous pouvez travailler mais vous devez respecter certaines limites de rémunération. En cas de dépassement, la sanction est strictement proportionnelle au dépassement des limites autorisées.

En outre, le droit aux allocations d'incapacité de travail est accordé pendant un maximum de 6 mois aux personnes qui continuent à travailler après leurs 65 ans. ■

ALLOCATIONS DE CHÔMAGE



Le montant de vos allocations de chômage est calculé sur la base de votre dernier salaire perçu, de votre situation familiale (cohabitants ayant charge de famille, isolés ou cohabitants sans charge de famille) et de votre passé professionnel. L'importance des allocations dépend également de la durée de la période de chômage.

Quand ai-je droit à des allocations de chômage ?

Vous avez droit à des allocations de chômage si :

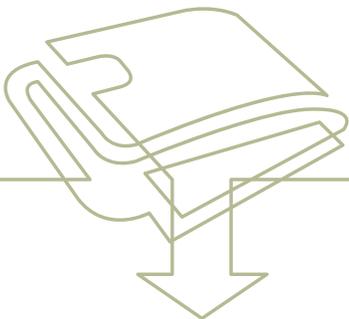
- ▶ vous êtes inscrit comme demandeur d'emploi ;
- ▶ vous comptez un nombre minimum de jours de travail. Ces jours doivent se situer dans la période précédant le chômage, au cours d'une période spécifique. Celle-ci dépend de votre âge ;
- ▶ vous êtes apte à travailler. En clair, vous ne pouvez pas bénéficier d'allocations de la mutualité par suite de maladie ou d'incapacité de travail ;
- ▶ vous êtes involontairement au chômage. Vous ne pouvez pas avoir été licencié de votre faute. A noter, si vous démissionnez, vous risquez d'être sanctionné temporairement par l'ONEm.

A combien s'élèvent mes allocations de chômage ?

L'ONEm détermine le montant journalier brut de votre allocation de chômage sur la base de :

- ▶ votre situation familiale ;
- ▶ votre dernier salaire perçu (plafonné) ;
- ▶ et votre passé professionnel.

Les allocations sont néanmoins dégressives. Cela signifie que le montant des allocations va diminuer après un certain temps.



Vous passez par une première, une deuxième et enfin une troisième période d'indemnisation. Ces périodes sont elles-mêmes subdivisées en plusieurs phases.

En bref, la première période d'un an (= 3 mois + 3 mois + 6 mois) est suivie d'une période de 2 mois, prolongée de 2 mois par année de passé professionnel. Cette deuxième période est de 36 mois maximum et est subdivisée également en maximum 5 phases.

Durant la troisième période, après 48 mois de chômage maximum (= 12 mois première période + maximum 36 mois deuxième période), vous percevez une allocation de chômage forfaitaire. Le montant dépend de votre situation familiale mais plus du dernier salaire perçu.

Vous pouvez toujours revenir dans la première période d'indemnisation à condition d'apporter la preuve d'une occupation professionnelle suffisante.

Si vous êtes chômeur ou risquez de le devenir, n'hésitez pas à contacter le service chômage de la FGTB. Il calculera vos allocations et en assurera le paiement. Il pourra en cas de besoin défendre votre dossier auprès de l'ONEm en cas de besoin.

Travailleurs à temps partiel : qu'en est-il de mon droit au chômage ?

Pour la réglementation du chômage, il existe différentes catégories de travailleurs à temps partiel :

- ▶ les travailleurs à temps partiel involontaire ou les travailleurs à temps partiel avec maintien de droits, c'est-à-dire les personnes qui acceptent un emploi à temps partiel pour échapper au chômage. Ceux-ci peuvent bénéficier d'une allocation de garantie de revenu à certaines conditions. Au terme de votre contrat de travail à temps partiel, vous bénéficiez d'allocations de chômage à temps plein. Pour bénéficier de ce statut, vous devez introduire votre demande d'obtention du statut auprès de la FGTB dans un délai de deux mois prenant cours le jour où l'activité à temps partiel débute ;
- ▶ les travailleurs à temps partiel volontaire, c'est-à-dire les travailleurs qui choisissent délibérément le travail à temps partiel. Ces travailleurs peuvent aussi sous certaines conditions bénéficier d'une allocation de garantie de revenu ;
- ▶ le travail à temps partiel assimilé au travail à temps plein. Ce sont les travailleurs à temps partiels dont le salaire mensuel atteint au moins le montant de € 1.593,81 (montant au 01/09/2018) et qui répondent aux exigences d'admissibilité au chômage des travailleurs à temps plein. Ce statut procure divers avantages notamment le fait de conserver son admissibilité à temps plein et le fait que l'allocation de chômage sera calculé sur base du salaire que vous avez perçu avant l'occupation à temps partiel.

Sanctions

Dans quels cas pourrais-je être privé temporairement de mes allocations de chômage ?

Si vous avez abandonné votre emploi sans motif légitime, vous courrez le risque d'être privé de votre droit aux allocations. Cette sanction s'établit à 4 semaines au moins et 52 semaines au plus. Une partie de cette période peut faire l'objet d'un sursis. La même chose dans l'hypothèse où vous avez refusé un emploi convenable ou si vous ne vous êtes pas présenté chez un employeur.



Si vous avez été licencié par votre faute : dans ce cas, vous pouvez être exclu du bénéfice des allocations pendant 4 semaines au moins et 26 semaines au plus.

Quelles sont vos obligations en tant que chômeur ?

En tant que chômeur, vous devez :

- ▶ être inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service régional compétent (sauf dispense) ;
- ▶ être en possession d'une carte de contrôle jusqu'à l'âge de 60 ans ;
- ▶ être disponible pour le marché de l'emploi ;
- ▶ résider en Belgique

Etre disponible pour le marché de l'emploi signifie :

- ▶ qu'avant l'âge de 60 ans, vous êtes soumis à une obligation de disponibilité active et passive. Vous devez accepter tout emploi convenable et vous ne pouvez pas soulever des objections (= mettre des conditions) non justifiées à votre remise au travail. Un chômeur reconnu comme indisponible est exclu pour la durée de l'indisponibilité ;
- ▶ qu'à partir de l'âge de 60 ans, vous n'êtes plus soumis à l'obligation de disponibilité active mais à une obligation de disponibilité adaptée. Cela signifie que vous bénéficiez automatiquement des dispenses suivantes :

- ▶ vous ne devez plus rechercher activement un emploi ;
- ▶ vous n'êtes plus soumis à la procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi ;
- ▶ vous ne devez plus être en possession d'une carte de contrôle.

Résider en Belgique signifie que pour pouvoir bénéficier d'allocations, vous devez avoir votre résidence habituelle en Belgique et y résider de manière effective. Si vous êtes âgé d'au moins 60 ans, vous pouvez être dispensé de cette obligation à certaines conditions.

Puis-je travailler comme chômeur ?

Comme chômeur, vous ne pouvez pas exercer d'activité.

Seule la gestion de vos biens (par ex. l'entretien d'un logement) est autorisée. Il n'est pas permis d'accroître considérablement la valeur de votre bien (par exemple construire une extension). En outre, les activités menées pour vous-même ne peuvent être exercées pour réaliser un bénéfice et ne peuvent mettre la recherche d'un emploi en danger.

Il n'est permis d'exercer en plus un emploi comme indépendant ou comme salarié ou de continuer d'apporter de l'aide à un indépendant avec qui vous cohabitez que dans des conditions très strictes.

Le volontariat est autorisé, mais il est réglementé très strictement. Comme chômeur, vous devez pouvoir apporter la preuve qu'il s'agit de loisirs et que le travail ne peut être intégré dans le courant des échanges économiques. L'activité que vous exercez ne peut pas vous apporter non plus d'avantage matériel.

Je viens de terminer l'école, ai-je droit à des allocations de chômage ?

Lorsque vous avez terminé vos études, vous n'avez pas droit immédiatement à des allocations. Vous devez d'abord accomplir un stage d'insertion professionnelle qui dure 310 jours, environ 1 an et durant lequel vous n'avez pas droit à des allocations.



Pendant le stage d'insertion professionnelle, vous devez rester disponible pour le marché de l'emploi. Cela signifie que :

- ▶ vous devez être disposé à accepter toute offre d'emploi convenable ou à accepter toute offre convenable pour suivre une formation professionnelle ;
- ▶ vous devez vous présenter auprès du service de l'emploi compétent et/ou du service de formation professionnelle si vous y êtes invité ;
- ▶ vous devez vous présenter auprès d'un employeur si vous y êtes invité par le service de l'emploi.

En outre, vous devez chercher vous-même activement un emploi. Votre comportement de recherche d'emploi sera évalué par les services régionaux de l'emploi et vous pourrez seulement percevoir des allocations d'insertion lorsque vous aurez reçu deux évaluations positives. ■

CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ



S'absenter de son travail pour suivre un cours en conservant son salaire? C'est possible dans le cadre du congé-éducation payé.

Le CEP est un droit pour tous les travailleurs du secteur privé avec un contrat de travail, également pour certains travailleurs à temps partiel.

Attention, depuis le 1^{er} juillet 2014, le système du congé-éducation payé est régionalisé. Les types de formations donnant droit au congé-éducation payé, le nombre d'heures de congé qui peut être accordé par type de formation, le montant du remboursement alloué à votre employeur, etc. sont désormais de la compétence exclusive des Régions et de la Communauté germanophone. Ces aspects peuvent donc différer d'une Région à l'autre.

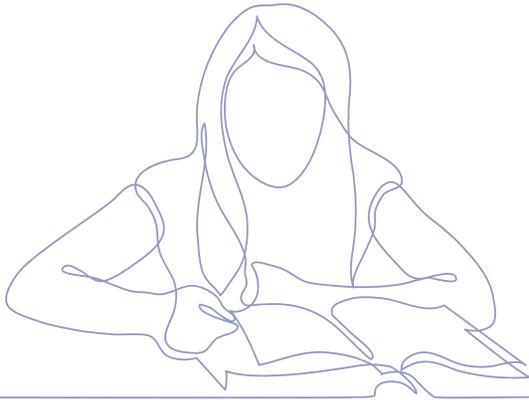
Les dispositions ayant trait au droit individuel du travail (droit de s'absenter au travail, protection de licenciement, le maintien du droit à la rémunération...) gardent un caractère fédéral et restent donc identiques dans toutes les régions du pays.

Le congé-éducation payé (CEP), c'est quoi ?

Le CEP est un congé au travail pour un nombre d'heures limité. Ce nombre correspond au nombre d'heures d'une formation agréée. Le cours peut aussi avoir lieu en dehors du temps de travail. Vous recevez pour ces heures un salaire (plafonné).

Quelles formations puis-je suivre avec le CEP ?

Des cours dans l'enseignement, des cours de formation et certaines formations professionnelles et générales. Le cours ou la formation doit être agréé(e) pour le CEP. Il doit s'agir d'un cours d'au moins 32 heures par année scolaire (sauf exceptions). Il n'est pas exigé qu'il y ait un lien entre la formation suivie et votre activité journalière. Le nombre d'heures de congé-éducation est plafonné en fonction de la formation suivie, entre 80 et 180 heures par an.



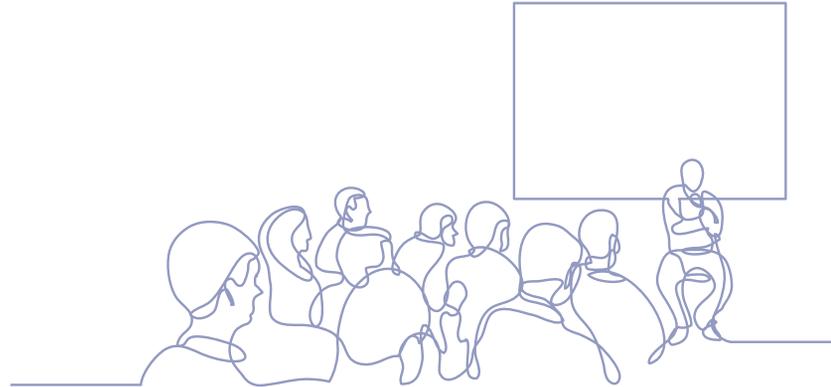
Comme évoqué ci-dessus, les régions sont compétentes en ce qui concerne les types de formation, le nombre d'heures par type de formation et le montant du remboursement. Il peut donc y avoir des différences entre les régions.

Pour plus de renseignements :

- ▶ Flandre
<http://www.werk.be/online-diensten/betaald-educatief-verlof>
- ▶ Wallonie
<https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-conge-education-paye.html>
- ▶ Région de Bruxelles-Capitale
<http://www.werk-economie-emploi.irisnet.be/conge-education-paye>

Puis-je prendre le congé-éducation payé quand je le veux ?

Le congé-éducation est un droit pour le travailleur: l'employeur ne peut par conséquent pas refuser, mais la planification du congé doit se faire en concertation avec lui. Le congé-éducation payé est planifié au niveau de l'entreprise, en concertation entre l'employeur et les travailleurs.



Si des syndicats sont présents dans votre entreprise, c'est avec eux qu'il faut prendre les dispositions nécessaires. L'employeur peut en fait refuser la prise du CEP si trop de travailleurs veulent recourir à ce droit au même moment. Ce n'est donc pas une mauvaise chose que de vous informer à l'avance de la situation dans votre entreprise.

Dois-je étaler mon congé ?

Le congé doit être pris entre la date de début de la formation, ou de la première présence effective en cas d'inscription tardive, et la date du dernier examen de la première session. En cas de deuxième session, la période est allongée jusqu'à la fin de cette deuxième session, à condition que le travailleur participe effectivement aux examens.

Le congé-éducation est-il payé ?

Oui. Vous recevez votre salaire normal avec un plafond de € 2928 bruts par mois (année scolaire 2019-2020). Votre employeur paie, mais récupère la totalité par le biais du fonds pour congé-éducation. Il se peut qu'il y ait dans votre entreprise un accord avec l'employeur vous permettant de recevoir tout de même l'entièreté de votre salaire.

Je travaille à temps partiel, ai-je droit aussi au CEP ?

Certains travailleurs à temps partiel peuvent aussi prendre le congé-éducation. La durée du congé-éducation payé est calculée en fonction de la durée de travail hebdomadaire. S'agissant de la fixation du plafond salarial applicable aux travailleurs à temps partiel, il convient aussi d'appliquer proportionnellement la limite applicable aux travailleurs à temps plein (€ 2.928 par mois).

Que dois-je faire concrètement pour ma demande ?

Pour avoir droit au congé-éducation, vous devez :

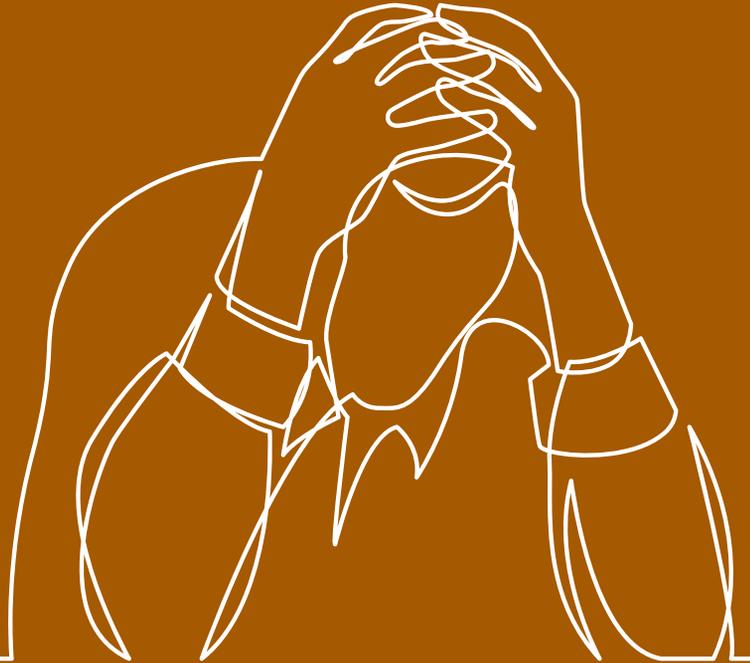
- ▶ fournir une preuve d'inscription à votre employeur dans les 30 jours qui suivent le début de la formation. Pour un cours qui suit l'année scolaire normale, il faut remettre cette preuve avant le 31 octobre ;
- ▶ posséder une attestation trimestrielle d'assiduité délivrée par l'institut de formation.

Vous devez d'ailleurs suivre les leçons avec ponctualité et rigueur. Vous ne pouvez avoir plus de 10% d'absences irrégulières (non-justifiées par des motifs reconnus comme la maladie, des raisons professionnelles, des circonstances hivernales exceptionnelles, ...).

Suis-je protégé contre le licenciement ?

L'employeur ne peut pas licencier le travailleur à partir du moment où celui-ci a introduit sa demande pour bénéficier du congé-éducation payé. Cette protection est valable jusqu'au terme de la formation, sauf pour des motifs qui n'ont rien à voir avec le CEP. Il appartient alors à l'employeur de le prouver. ■

RISQUES PSYCHOSOCIAUX



Depuis 2014, une nouvelle législation relative aux risques psychosociaux est entrée en vigueur. Votre employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour prévenir les risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages découlant de ces risques ou pour limiter ces dommages.

Qu'est-ce qu'un risque psychosocial ?

Les risques psychosociaux au travail sont définis comme la probabilité qu'un ou plusieurs travailleurs subissent un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.

Les manifestations les plus connues des risques psychosociaux au travail sont le stress, le burn-out, les conflits, liés au travail, la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Les risques psychosociaux sont complexes parce que leurs origines sont multifactorielles et que les dangers peuvent se situer à plusieurs niveaux.

Organisation du travail

Il s'agit notamment de la structure d'organisation (horizontale-verticale), la manière dont sont réparties les tâches, les procédures de travail, les outils de gestion, le style de management, les politiques générales menées dans l'entreprise.

Contenu du travail

Il a trait à la tâche du travailleur en tant que telle. On retrouve notamment dans cette catégorie tout ce qui touche à la complexité et la variation des tâches, aux exigences émotionnelles (relation avec le public, contact avec la souffrance...), à la charge mentale (liée entre autre à la difficulté de la tâche), à la charge physique, à la clarté des tâches.

Conditions de travail

Elles recouvrent tout ce qui touche aux modalités d'exécution de la relation de travail, notamment les types de contrat et d'horaires (le travail de nuit, le travail posté, les horaires atypiques...), les possibilités d'apprentissage, la gestion des carrières, les procédures d'évaluation.

Conditions de vie au travail

Elles visent l'environnement physique dans lequel le travail est effectué : l'aménagement des lieux de travail, les équipements de travail, le bruit, l'éclairage, les substances utilisées, les positions de travail...

Relations interpersonnelles au travail

Cela regroupe les relations internes (entre travailleurs, avec le chef direct, la ligne hiérarchique...) mais également les relations avec les tiers, les possibilités de contact, la communication. On y considère la qualité des relations (coopération, intégration...).

La législation relative aux risques psychosociaux traite également de la violence et du harcèlement sexuel et moral au travail.

Quelles sont les procédures prévues si vous subissez un dommage du fait de risques psychosociaux ?

Dans un premier temps, vous pouvez introduire une demande d'intervention psychosociale informelle. Vous devez faire appel à la personne de confiance ou au conseiller en prévention, par exemple, lorsqu'il n'y a pas de personne de confiance désignée dans l'entreprise.

Cette procédure est, comme son nom l'indique, informelle. Elle consiste donc à rechercher des solutions de manière informelle par le biais :

- ▶ d'entretiens ;
- ▶ d'une intervention auprès d'une autre personne de l'entreprise (notamment, un membre de la ligne hiérarchique) ;
- ▶ ou d'une conciliation entre les personnes impliquées moyennant leur accord.

Elle vise donc principalement à rétablir le dialogue, votre employeur n'est pas « mis en demeure » de prendre des mesures. Si cette phase ne donne pas de résultat, vous pouvez encore introduire une demande d'intervention psychosociale formelle.

Dans le cadre de la demande d'intervention psychosociale formelle, vous devez vous adresser au conseiller en prévention. Vous ne pouvez pas, dans ce cas, vous adresser à la personne de confiance.

Cette procédure formelle consiste à demander à votre employeur de prendre les mesures collectives et individuelles appropriées suite à l'analyse de la situation de travail spécifique du demandeur et aux propositions de mesures, faites par le conseiller en prévention et mentionnées dans un avis.

Pouvez-vous porter plainte en cas de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail ?

Oui, vous pouvez opter pour trois voies d'action : soit vous pouvez privilégier la voie interne (demande d'intervention psychosociale auprès du conseiller en prévention), soit vous pouvez vous adresser aux fonctionnaires chargés de la surveillance (inspecteurs sociaux) ou vous pouvez intenter une procédure devant la juridiction compétente.

Etes-vous protégé si vous avez introduit une plainte suite à un dommage résultant d'un risque psychosocial ?

Attention, vous n'êtes pas protégé si vous introduisez une demande d'intervention psychosociale informelle (pour une situation de violence ou de harcèlement ou pour d'autres formes de risques psychosociaux) ou une demande d'intervention formelle pour des risques psychosociaux hors violence ou harcèlement.

Vous êtes protégé si :

- ▶ vous avez introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux ;
- ▶ vous avez déposé une plainte à l'inspection du Contrôle du Bien-être au travail, pour l'une des raisons suivantes:
 - ▶ votre employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention aspects psychosociaux ;
 - ▶ votre employeur n'a pas mis en place de procédure interne légale ;
 - ▶ le traitement de la demande d'intervention formelle n'a pas abouti, selon vous, à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel ;
 - ▶ la procédure interne n'a pas été appliquée légalement selon vous.
- ▶ si vous avez déposé une plainte à la police, auprès du Ministère public ou du juge d'instruction, pour l'une des raisons suivantes:
 - ▶ votre employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention aspects psychosociaux ;
 - ▶ votre employeur n'a pas mis en place de procédure interne légale ;
 - ▶ le traitement de la demande d'intervention formelle n'a pas abouti selon vous à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel ;
 - ▶ la procédure interne n'a pas été appliquée légalement selon vous ;
 - ▶ la procédure interne n'est pas appropriée vu la gravité des faits dont vous avez été l'objet.
- ▶ vous intéressez une action en justice (ou pour lesquels une action est intentée) pour faire valoir vos droits en matière de protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ;
- ▶ vous êtes témoin direct dans le cadre de l'examen d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail et ceux intervenus comme témoin en justice.

Pour pouvoir bénéficier de la protection, vous devez indiquer dans votre plainte dans lequel de ces cas vous vous trouvez.

Le fait que vous retirez votre demande d'intervention en cours de procédure ne signifie pas qu'il soit mis fin à votre protection.

N'hésitez pas à demander à conseil à votre régionale SETCa si vous êtes victime d'un risque psychosocial ou de harcèlement.



JARGON SYNDICAL



Cela vous aura probablement déjà frappé à un moment ou l'autre. Certains termes bien particuliers sont régulièrement utilisés dans nos publications ou sur notre site internet. Ces mots et abréviations vous sont peut-être totalement inconnus et peut-être ne les comprenez-vous pas aussi facilement. Index, commission paritaire, AIP, CE... C'est ce que l'on appelle le « jargon syndical ». Pour vous aider à y voir plus clair, voici un aperçu de plusieurs termes importants auxquels vous serez certainement confrontés tôt ou tard.

AIP : accord interprofessionnel

Vous en avez peut-être déjà entendu parler. Mais qu'est-ce précisément ? L'AIP est un accord conclu tous les deux ans par les représentants des employeurs et des syndicats au plus haut niveau (que l'on appelle « Le Groupe des 10 »). Cela se fait pour tout le pays, par-delà les secteurs. L'objectif est de déterminer les grandes lignes de ce qu'employeurs et syndicats peuvent attendre les uns des autres pour les deux années à venir. Cela peut concerner des sujets très divergents : salaire, durée de travail, discrimination au travail,... Les accords conclus aux autres niveaux, comme pour votre entreprise ou secteur, découlent souvent des AIP. Un AIP est conclu pour deux ans afin d'apporter un peu de stabilité à l'économie et de sécurité aux travailleurs. Il permet aussi à tous les secteurs, les plus forts comme les plus faibles, de pouvoir compter sur plus ou moins la même chose.

CP : commission paritaire

Un mot que peu connaissent, mais qui est extrêmement important pour vos conditions de travail et de rémunération. Tout travailleur ressortit en effet à une telle commission. C'est un organe de concertation (une « commission ») dans lequel un nombre égal (« paritaire ») d'employeurs et de travailleurs prennent des dispositions à propos des conditions de travail et de rémunération par secteur. C'est aussi l'endroit où sont réglés les conflits. Chaque commission paritaire reçoit un numéro et est compétente pour un certain (nombre de) secteur(s). Comme travailleur, il est important de savoir à quelle commission paritaire vous appartenez précisément, car les modalités relatives par exemple aux salaires minimums ou à la durée de la semaine de travail peuvent être tout à fait différentes. Donc, avant de savoir quels sont vos droits, il faut savoir de quelle commission paritaire vous relevez.

Index

Les prix des biens que nous achetons chaque jour augmentent et parfois même, diminuent. Votre salaire suit ce mouvement. Cette liaison est appelée l'indexation automatique des salaires ou « index ». Grâce à ce système, vous êtes pratiquement sûr que chaque mois, votre salaire vous permettra d'acheter de nouveau les mêmes produits, même si les prix augmentent. Ce n'est dès lors pas une augmentation salariale, car normalement, vous ne pourriez rien acheter de plus avec le montant majoré. Ce n'est donc pas un cadeau de votre employeur, mais une adaptation de votre salaire à l'augmentation des prix. Il existe de très nombreuses manières d'appliquer l'index. Pour certains, on adapte les salaires à échéances fixes, pour d'autres, cela se fait lorsque les prix augmentent d'un pourcentage précédemment fixé. Cela dépend de la commission paritaire. Tenez à l'œil la rubrique Indexation salariale sur www.setca.org pour savoir quand viendra votre tour.

CCT : convention collective de travail

Une convention collective de travail est un accord signé entre les employeurs et les représentants syndicaux. Elle peut porter sur toutes sortes de sujets en rapport avec le travail : salaire, procédure de licenciement, assurances de groupe, régimes de bonus,... Les CCT

peuvent être conclues à différents niveaux : national (dans le Groupe des 10), par commission paritaire ou par entreprise. Cet accord n'est pas qu'un simple document, car votre contrat de travail individuel ne peut pas y déroger si facilement. Un employeur ne peut pas non plus vous priver de droits que vous avez en vertu d'une CCT.

CE ou CPPT, quelles différences ?

Le CE et le CPPT sont tous deux des organes de consultation entre employeurs et travailleurs. Ils ont chacun des missions bien distinctes.

Le CE ou Conseil d'entreprise

Un conseil d'entreprise doit être mis en place dans toute entreprise qui occupe au moins 100 travailleurs. Il se compose des représentants des travailleurs et des représentants de l'employeur.

Le CE :

- ▶ reçoit toutes les informations et est consulté en ce qui concerne la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que l'emploi ;
- ▶ élabore et modifie le règlement de travail ;
- ▶ gère les œuvres sociales de l'entreprise ;
- ▶ discute de tout ce qui concerne la vie de l'entreprise, les conditions de travail, les dates de vacances, l'introduction de nouvelles technologies, les critères de licenciement ;
- ▶ veille à l'application des lois et conventions, etc.

Le CPPT ou Comité pour la Prévention et la Protection au Travail

Un CPPT doit être instauré dans toute entreprise d'au moins 50 travailleurs.

Le CPPT est un organe qui :

- ▶ veille à l'amélioration des conditions de sécurité et de santé ;
- ▶ s'occupe de la prévention des accidents de travail ;
- ▶ veille à l'application de la médecine du travail, etc.

Le CPPT s'occupe également de surveiller le climat de travail.

Il veille à ce qu'il y ait suffisamment d'équipement de protection et de qualité (vêtements, lunettes de sécurité, etc.) et examine les plaintes individuelles concernant la sécurité et le bien-être. ■





Scannez-moi
pour voir toutes
nos régionales



ARLON

Rue des Martyrs 80
6700 Arlon
T +32 63 23 00 30
admin.arlon@setca-fgtb.be

BRABANT WALLON

Rue de l'Evêché 11
1400 Nivelles
T +32 67 21 67 13
admin.brabwallon@setca-fgtb.be

BRUXELLES-HALLE- VILVOORDE

Place Rouppe 3
1000 Bruxelles
T +32 2 519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be

Meiboom 4
1500 Halle
T +32 2 356 06 76
admin.halle@setca-fgtb.be

Mechelsestraat 6
1800 Vilvoorde
T +32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@setca-fgtb.be

CENTRE

Place Communale 15
7100 La Louvière
T +32 64 23 66 10
SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

CHARLEROI

Rue de Gozée 202
6110 Montigny-Le-Tilleul
T +32 71 20 82 60
admin.charleroi@setca-fgtb.be

LIÈGE

Place Saint-Paul 9/11
4000 Liège
T +32 4 221 95 29
info@setcaliege.be

MONS – BORINAGE

Rue Chisaire 34
7000 Mons
T +32 65 40 37 37
admin.mons@setca-fgtb.be

NAMUR

Rue Dewez 40/42
5000 Namur
T +32 81 64 99 80
admin.namur@setca-fgtb.be

VERVIERS

Pont aux Lions 23
Galerie des 2 Places
4800 Verviers
T + 32 87 39 30 00
admin.verviers@setca-fgtb.be

WALLONIE PICARDE

Rue Roc Saint Nicaise 4/6
7500 Tournai
T +32 69 89 06 56
admin.tournai@setca-fgtb.be

