

The logo for setca, featuring the letters 'setca' in white lowercase font on a red rectangular background. Above the 't' is a small grey triangle containing the letters 'FG B' in white.

FG B  
setca

A close-up portrait of a woman with dark hair and glasses, smiling warmly. She is wearing a light-colored striped shirt under a dark jacket. In the background, three other people (two women and one man) are blurred, standing in a line.

# VOS DROITS

GUIDE DES DROITS DES EMPLOYÉS,  
TECHNICIENS ET CADRES

# SOMMAIRE

<b>Avant-propos</b>	<b>5</b>
<b>1. Contrat de travail</b>	<b>7</b>
Principes	10
Droits et obligations	18
Clauses particulières	19
Contrats particuliers	20
Convention premier emploi (CPE – ex-rosetta)	30
Statuts de formation et d’insertion	32
Contrats atypiques (non prévus par la loi de 1978)	32
<b>2. Rémunération</b>	<b>45</b>
Principes	46
Généralités	51
Formes particulières	55
Retenues	59
Travail égal, salaire égal?	62
<b>3. Durée du travail</b>	<b>63</b>
Durée normale	64
Dérogations	65
Flexibilité	69
Travail supplémentaire – sursalaire	71
Travail de nuit	73
Travail du dimanche	77
<b>4. Vacances annuelles</b>	<b>79</b>
<b>5. Jours fériés</b>	<b>91</b>
<b>6. Petits chômages</b>	<b>95</b>
<b>7. Maladie ou accident</b>	<b>97</b>

**HOMMES/FEMMES:** les références aux personnes et fonctions au masculin visent naturellement aussi bien les hommes que les femmes.

Par souci de clarté et par manque de place, nous avons dû renoncer à expliquer en détails certaines règles assez complexes. Nous vous conseillons donc, en cas de problème, de consulter votre délégué(e) SETCa ou le service juridique de nos bureaux régionaux.

<b>8. Interruption de carrière</b>	<b>111</b>
Le crédit-temps, c'est quoi?	112
Principes généraux	112
Le crédit-temps (au sens strict)	114
Diminution du temps de travail d'un cinquième (4 jours/semaine)	117
Régimes spécifiques «50 ans et plus»	117
Dispositions communes aux différents systèmes	119
Congés thématiques	129
Congés thématiques et droits sociaux	131
<b>9. Travail et maternité</b>	<b>133</b>
<b>10. Travail à temps partiel</b>	<b>141</b>
Le contrat	142
Heures complémentaires	144
Rémunération	147
Préavis – fin de contrat	147
Congés et jours fériés	148
Petit chômage	151
Congé pour raison impérieuse	152
Priorité d'embauche	152
Chômage	152
<b>11. Arrêter de travailler</b>	<b>153</b>
Prépension	154
Pension	169
Pension de survie	179
Pension et travail à temps partiel	181
Pension et interruption de carrière	184
Travail du pensionné	185
Formalités	189
Pensions complémentaires	190
<b>12. Fin du contrat</b>	<b>199</b>
Fins «naturelles»	200
Rupture unilatérale	200
Délais de préavis	207
Clause de non-concurrence	212
Clause d'écologie	213
Licenciement pour motif grave	215
Cas particuliers	217
Fermeture et transfert	219

Transfert d'entreprise	221
Licenciement collectif	225
Outplacement	226
<b>13. Allocations de chômage</b>	<b>235</b>
Droit	236
Montants	236
Allocations (y compris les suppléments d'âge)	240
Chômage et travail à temps partiel	241
Travailleurs à temps partiel involontaire	241
Travailleurs à temps partiel volontaire	246
Travailleurs à temps partiel assimilé aux travailleurs à temps plein	247
Sanctions	249
<b>14. Congé-éducation payé</b>	<b>253</b>
<b>15. Harcèlement moral</b>	<b>257</b>
<b>16. Relations collectives de travail</b>	<b>263</b>
Au niveau national	264
Au niveau des secteurs	264
Au niveau de l'entreprise	264
<b>17. Que fait le SETCa?</b>	<b>267</b>

## CONSEIL DE LECTURE

Quel employé ne s'est pas perdu un jour dans le dédale de la législation sociale (notamment sur les contrats de travail, les délais de préavis, les CCT, les heures supplémentaires, etc.) ?

En publiant cette brochure, le SETCa tente de dénouer cette question pour vous.

En quelque sorte, cette brochure sera pour tout employé sa première boîte de secours en cas de pépin social.

Vous trouverez dans ces pages une synthèse de la législation générale.

Si vous souhaitez en savoir davantage sur les conventions collectives de travail au niveau des secteurs, il vous suffira de consulter les brochures « Vos Droits sectoriels ».

Dès à présent, nous vous souhaitons un agréable voyage de découverte.



## AVANT-PROPOS

La législation sociale est souvent complexe. Il est d'ailleurs à la mode de dire qu'il faudrait moins de règles, plus de liberté. Pourtant, cette législation est le fruit de combats de plusieurs générations de travailleurs qui ont dû se grouper pour imposer leurs droits face à l'employeur, qui a toujours plus de pouvoir que le salarié isolé.

Garantir une rémunération minimale, obtenir une meilleure sécurité d'emploi en instaurant des délais et des indemnités de licenciement, assurer une durée du travail permettant une meilleure qualité de vie, permettre à la femme enceinte de conserver son emploi, empêcher le travail des enfants... Il est difficile de ne pas voir que ces conquêtes ont complètement modifié nos vies dans un sens très positif.

Dès lors, quand on parle de «simplifier» ou de «libéraliser » les règles du travail, il faut toujours se méfier. Le résultat consiste souvent en une diminution des droits des salariés, au grand bénéfice des employeurs. C'est d'autant plus vrai ces dernières années, où l'on essaie de nous imposer tout et n'importe quoi sous prétexte d'être «performants», «flexibles», etc.

Dans un monde de plus en plus libéral, il est important de maintenir ces acquis, protecteurs des travailleurs.

Reste que pour se défendre, il faut pouvoir s'y retrouver. Pour répondre à l'ensemble des situations existant dans le monde de l'entreprise – et à la suite des combats syndicaux – la loi s'est complétée progressivement, rendant certaines règles difficiles à comprendre.

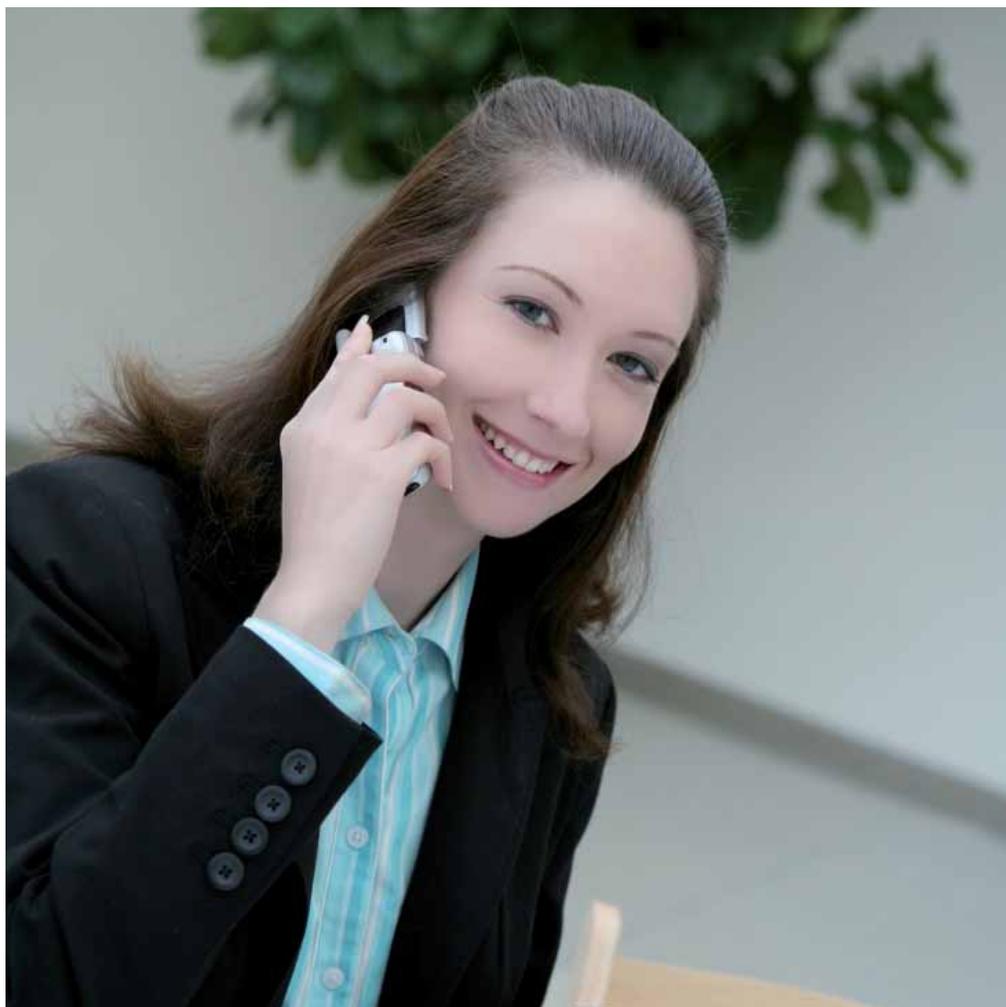


### Attention aux chiffres

Les montants d'une série d'allocations ou de revenus minimums qui sont cités dans cette brochure sont ceux valables au 01/01/08. Des adaptations peuvent avoir lieu: soit à la suite de l'augmentation de l'indice des prix; soit à la suite de décisions politiques. Si vous consultez cette brochure plusieurs mois après sa parution, il est donc utile de vérifier ces chiffres auprès d'une permanence juridique du SETCa. Vous trouverez les coordonnées de votre régionale SETCa à la page 272 de cette brochure.

Cette brochure a pour objectif de vous faire comprendre les principales règles à connaître dans le cadre des relations employeurs/travailleurs. Des remarques attirent votre attention sur les pièges à éviter.

Pour rester simple, nous avons parfois dû simplifier certaines règles, ou renoncer à les expliquer complètement. Aussi est-il prudent, en cas de problème, de consulter une permanence juridique du SETCa. Des spécialistes sont là pour répondre à vos questions et vous conseiller.



## 1. CONTRAT DE TRAVAIL

Vous avez trouvé un travail. Bravo! Mais dans l'euphorie, il est malgré tout bon de vérifier quelques points importants qui pourraient poser bien des problèmes par la suite.

## C'EST QUOI UN CONTRAT D'EMPLOI?

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

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

## ET LES SOI-DISANTS INDÉPENDANTS?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, une nouvelle réglementation vise à lutter contre le phénomène des faux indépendants. Cette législation établit 4 critères généraux permettant d'apprécier la relation de travail:

- ▶ **la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention écrite ou non, pour autant qu'elle soit conforme à la réalité**
- ▶ **la liberté d'organisation du temps de travail**
- ▶ **la liberté d'organisation du travail**
- ▶ **la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique**

Il est également expressément prévu que les critères tels que l'intitulé de la convention, l'inscription auprès d'un organisme de sécurité sociale, l'inscription à la Banque-carrefour des entreprises, l'inscription auprès de l'administration de la TVA et la manière dont les revenus sont déclarés à l'administration fiscale sont à eux seuls insuffisants à qualifier adéquatement une relation de travail.

Si les critères généraux ne permettent pas de résoudre les problèmes d'incertitude en ce qui concerne la nature de la relation de travail, la loi prévoit une procédure complexe permettant de fixer des critères propres à un secteur déterminé. Ces critères seront établis par la Commission de règlement de la relation de travail. Cette commission est composée de deux sections:

- ▶ **une section normative qui est chargée d'élaborer les critères spécifiques dans un secteur déterminé. Celle-ci est composée d'une représentation paritaire des travailleurs indépendants et salariés ainsi que d'experts ayant une expérience professionnelle pratique pour la fonction.**
- ▶ **une section administrative qui est chargée de rendre des décisions concernant la nature d'une relation de travail déterminée. Celle-ci recueillera les avis du CNT et du**

**Conseil supérieur des indépendants et des PME. Ceux-ci rendront leur avis sur la base d'un rapport (portant sur la problématique concernant la nature de la relation de travail dans un secteur déterminé) transmis par les ministres ayant les Affaires sociales, les Classes moyennes et l'Emploi dans leurs attributions.**

Le Conseil national du travail ne rendra son avis qu'après avoir consulté les commissions paritaires compétentes. À l'issue de cette consultation, la section normative de la commission rédigera une proposition de liste de critères qui en cas d'accord, sera consignée par un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres.

## QUELS SONT LES TYPES DE CONTRATS PRÉVUS PAR LA LOI DE 1978?

En fonction du type de travail à effectuer et dans certains cas de la personne qui effectue ce travail, la loi de base sur le contrat de travail contient 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.

## CONTRAT D'OUVRIER OU D'EMPLOYÉ?

Un contrat d'ouvrier est conclu lorsqu'il s'agit d'un travail à dominante manuelle. Un contrat d'employé est conclu lorsqu'il s'agit d'un travail à dominante intellectuelle. Certaines conventions collectives de travail (dans certains secteurs et/ou dans certaines entreprises) prévoient que les ouvriers bénéficient des avantages du statut employé comme par ex. des délais de préavis plus longs.

## QUELLES DIFFÉRENCES ESSENTIELLES ENTRE LES STATUTS OUVRIERS ET EMPLOYÉS?

Les délais de période d'essai, les délais de préavis, la période couverte par le salaire garanti sont plus courts chez les ouvriers. Les employés ne connaissent ni le chômage technique, ni le chômage économique. Les pécules de vacances sont différents...

## PRINCIPES

### LE CDI (CONTRAT À DURÉE INDETERMINÉE) = PRINCIPE GÉNÉRAL

Le contrat à durée indéterminée sans période d'essai est la règle, il ne nécessite aucun formalisme particulier. On peut donc conclure un contrat verbalement: il sera tout à fait valable. Les dérogations au contrat à durée indéterminée sont prévues par la loi et imposent un formalisme clair. Formalisme écrit quant à la clause d'essai, quant à la durée du contrat et quant à la durée du travail.

#### À retenir!

Si vous travaillez sous l'autorité d'un employeur et qu'il vous paie pour ce travail, il y a d'office contrat de travail. Même sans écrit! Car dans ce cas, on se trouve nécessairement devant un contrat à durée indéterminée sans période d'essai. 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.

### DÉROGATIONS

Le contrat à durée indéterminée doit être la règle. Il est toujours le plus répandu. Il offre le plus de sécurité pour l'employé. Cependant, les employeurs profitent de la crise et du manque d'emploi pour imposer de plus en plus fréquemment des contrats à durée déterminée. Ceci leur permet d'éviter les frais de préavis et de «mieux gérer» leurs besoins en main d'œuvre: on augmente ou diminue facilement le nombre d'employés.

Ces dernières années, la porte a été ouverte à de nouvelles exceptions en matière de contrats à durée déterminée. Ce qui pourrait entraîner le risque de multiplier la pratique consistant à conclure des contrats à durée déterminée successifs. Ceci au nom de la «flexibilité» et de la «compétitivité».

Le problème est que cette recherche de la compétitivité se fait toujours en rendant plus précaire la situation de nombreux travailleurs. On est ainsi bien loin des grands discours contre «l'exclusion».



Les contrats autres qu'à durée indéterminée exigent un formalisme plus grand, donc des règles bien précises à respecter. À défaut de respect de celles-ci, on retombe sur la règle générale, c'est-à-dire le contrat à durée indéterminée.

Depuis le 2 août 2007, il est possible de conclure un contrat de travail par voie électronique. Tous les contrats de travail prévus par la loi du 3 juillet 1978 sont visés (contrat de travail à durée indéterminée, contrat de travail à durée déterminée, contrat de remplacement, contrat de travail à temps partiel, contrat de travail à domicile,...). Peuvent également être conclus par voie électronique le contrat de travail intérimaire, le contrat de travail de sportif rémunéré, le contrat de travail ALE, la convention de premier emploi et la convention d'immersion professionnelle.



**ALE:**  
Agence locale pour l'emploi

Un tel contrat doit être signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou par une autre signature présentant les mêmes garanties de sécurité.

Vous ne pouvez être contraint de conclure un contrat de travail par voie électronique. Pour plus d'informations, contactez votre délégué syndical ou le bureau juridique de votre régionale.



## RÈGLES À RESPECTER EN CAS DE CONTRATS AUTRES QU'À DURÉE INDÉTERMINÉE

Contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini	Contrat de remplacement	Contrat de travail à temps partiel	Contrat de travail à durée indéterminée affecté d'un terme certain
<b>FORMALISME</b>			
<p>Il doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.</p> <p>À défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.</p>	<p>Le travailleur qui remplace un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue (par ex. maladie) peut être engagé dans des conditions qui dérogent à la loi en ce qui concerne la durée du contrat et le délai de préavis. Le motif, l'identité du ou des travailleur(s) remplacé(s) et les conditions de cet engagement doivent être constatés par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci. La durée du contrat de remplacement ne peut dépasser deux ans*.</p>	<p>Le contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat. Cet écrit doit mentionner le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenus (pour plus de détails, voir le chapitre 10 consacré au travail à temps partiel).</p>	<p>Mêmes règles que pour le contrat de travail à durée déterminée</p>
<b>FIN DU CONTRAT</b>			
<p>Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.</p>	<p>À défaut d'écrit ou en cas de dépassement de la période de 2 ans, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée*.</p> <p>Ce contrat peut prévoir des clauses dérogatoires aux règles habituelles de fin de contrat.</p> <p><i>* Sauf dans le cas du remplacement d'une personne en interruption de carrière et crédit temps</i></p>	<p>Mêmes règles que pour les contrats de travail à temps plein.</p>	<p>Ce type de contrat présente un caractère mixte.</p> <p>Il est à durée déterminée s'il prend fin à la survenance du terme. Il est à durée indéterminée s'il prend fin avant ou après l'expiration du terme.</p> <p>Dans la première hypothèse, il prend fin sans préavis ni indemnité. Dans la seconde hypothèse, il prend fin moyennant préavis ou indemnité.</p>

## POSSIBILITÉ DE CONTRATS SUCCESSIFS

<p><b>Principe:</b> lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes (idem pour le contrat pour un travail nettement défini).</p> <p><b>Exceptions:</b> des contrats successifs peuvent être conclus pour une durée déterminée, dans 2 cas de figure:</p> <p>1. Il peut être conclu au maximum quatre contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieure à trois mois sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser 2 ans.</p> <p>2. Moyennant l'autorisation préalable du fonctionnaire désigné par le Roi, il peut être conclu des contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieure à 6 mois sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser 3 ans.</p> <p><i>N.B.: si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, celui-ci est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.</i></p>	<p>Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail de remplacement successifs, sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, la durée totale de ces contrats successifs ne peut dépasser 2 ans**.</p> <p><i>** Sauf dans le cas du remplacement d'une personne en interruption de carrière et crédit temps</i></p>	<p>Mêmes règles que pour les contrats de travail à temps plein.</p>	<p>Mêmes règles que pour les contrats de travail à durée déterminée (si encore le contrat de travail est considéré comme étant un contrat à durée déterminée).</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## SOUS QUELLES CONDITIONS SUIS-JE ENGAGÉ SI JE N'AI PAS SIGNÉ DE CONTRAT ÉCRIT?

Vos relations de travail sont réglées par la loi et les conventions collectives. Ces textes fixent les points essentiels tels que la durée du travail, les durées de préavis, les obligations respectives du travailleur et de l'employeur, etc. En l'absence de contrat écrit plus favorable, ce sont ces dispositions qui sont applicables.



### Hiérarchie des sources juridiques

#### ► La loi

Un contrat écrit (ou une convention collective) ne peut pas prévoir des dispositions allant à l'encontre des droits minimaux prévus impérativement dans une loi. On ne peut pas, par ex., vous imposer d'accepter dans un contrat de travailler plus longtemps que la durée maximum de travail prévue par la loi. De même, on ne peut prévoir votre renvoi éventuel à n'importe quel moment sans préavis. Les lois votées par le Parlement sont complétées par des arrêtés royaux et des arrêtés ministériels, qui ne peuvent aller à l'encontre de la loi, mais simplement en déterminer les modalités d'application. L'ensemble de ces textes constitue la norme légale qui prime sur tous les autres textes ou accords.

#### ► Les conventions collectives de travail (CCT)

Les syndicats et les employeurs négocient des conventions collectives: à la fois au niveau interprofessionnel (donc pour toutes les entreprises privées de tous les secteurs), au niveau sectoriel (par ex. les banques, les assurances, les grands magasins, les soins de santé, etc.) et dans les entreprises elles-mêmes. Si les conditions négociées vous sont plus favorables que celles prévues par la loi (par ex. une durée du travail inférieure), votre employeur est tenu de respecter ces nouvelles dispositions (sauf exception, voir ci-dessous). Si le contrat d'emploi contient une disposition vous étant moins favorable, c'est le contenu de la convention collective qui l'emporte.

À l'intérieur des conventions collectives, il existe 3 catégories.

1. Certaines conventions collectives sont **rendues obligatoires** par arrêté royal. Elles s'imposent à toutes les entreprises concernées et priment sur les contrats individuels.

2. Les conventions collectives **non rendues obligatoires** s'imposent à toutes les entreprises ayant signé cet accord ou faisant partie d'une fédération patronale qui l'a signé. Dans ce cas, pour les entreprises concernées, les contrats individuels ne peuvent être contraires à ces conventions.
3. Les entreprises **non membres d'une fédération**, et qui n'ont signé aucune convention d'entreprise, peuvent déroger aux conventions collectives non-obligatoires. Dans ce seul cas, la convention collective ne prime pas sur le contrat de travail.

► **Le contrat de travail écrit**

Il ne peut contenir de dispositions contraires à la loi, aux conventions collectives obligatoires et aux autres conventions collectives non-obligatoires, mais signées par une fédération dont l'entreprise est membre, ou par l'entreprise elle-même.

► **Le règlement de travail**

Il se situe en dessous du contrat de travail. Il ne peut donc imposer des dispositions moins favorables que le contrat signé avec votre employeur.

► **Le contrat de travail oral**

Celui-ci vient en dessous du règlement de travail.

► **Les usages ou la coutume**

Ceux-ci viennent en dernier lieu. Ils peuvent être acceptés lorsqu'ils sont régulièrement appliqués dans une profession et qu'ils ne vont pas à l'encontre des autres sources du droit citées plus haut. Pour qu'un usage s'intègre au contrat, il faut que trois critères soient réunis: fixité, généralité et permanence. Par ex. un treizième mois payé à tous les employés depuis plusieurs années.





**Copie:** on ne peut vous opposer les dispositions d'un règlement de travail que si votre employeur prouve qu'il vous en a remis une copie.

## ANNEXE AU CONTRAT DE TRAVAIL: MON EMPLOYEUR DOIT-IL OBLIGATOIREMENT ME FOURNIR UN RÈGLEMENT DE TRAVAIL?

Oui, la loi impose que vous receviez un règlement de travail reprenant diverses mentions obligatoires (voir ci-dessous).



### Mentions obligatoires du règlement de travail

- ▶ **1.** Le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail. Pour les travailleurs occupés à temps partiel, ces indications sont reprises séparément pour chaque régime de travail à temps partiel.

Lorsque le travail est organisé par équipes successives, ces indications sont reprises séparément pour chaque équipe. Le moment et la manière d'alterner les équipes sont en outre indiqués. En cas d'application de la dérogation visée à l'article 20bis de la loi du 16/03/71 sur le travail (possibilité d'annualisation du temps de travail), il doit indiquer, en outre:

- la durée hebdomadaire moyenne de travail et le nombre d'heures de travail à prester sur une période de référence;
  - le début et la fin de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne;
  - le commencement et la fin de la journée de travail ainsi que le moment et la durée des intervalles de repos des horaires alternatifs. En ce qui concerne les travailleurs qui ne sont présents dans les locaux de l'entreprise que pour y prendre des matières premières et tous autres objets ou documents relatifs à leur travail ou pour y remettre le produit de leur travail ou tout document relatif à celui-ci, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celle des jours et heures où les locaux sont accessibles.
- ▶ **2.** Les modes de mesurage et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération.

- ▶ **3.** Le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération.
- ▶ **4. a.** La durée des délais de préavis ou les modalités de détermination des délais de préavis ou la référence aux dispositions légales et réglementaires en la matière.
- ▶ **4. b.** Les motifs graves pouvant justifier la rupture du contrat sans préavis par l'une ou l'autre des parties, sous réserve du pouvoir d'appréciation des tribunaux.
- ▶ **5.** Les droits et obligations du personnel de surveillance.
- ▶ **6.** Les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent.
- ▶ **7.** Les recours ouverts aux travailleurs qui ont une réclamation à formuler ou des observations et contestations à présenter au sujet des pénalités qui leur ont été notifiées.
- ▶ **8.** L'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du Règlement général pour la protection du travail.
- ▶ **9.** L'endroit où se trouve la boîte de secours.
- ▶ **10. a.** La durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales en la matière.
- ▶ **10. b.** La date des vacances annuelles collectives.
- ▶ **11.** Les noms des membres du conseil d'entreprise.
- ▶ **12.** Les noms des membres du CPPT.
- ▶ **13.** Les noms des membres de la délégation syndicale.
- ▶ **14.** Les noms de tous les médecins désignés en dehors de ceux faisant partie d'un service médical, pharmaceutique et hospitalier organisé, à qui la victime d'un accident du travail peut s'adresser si elle réside hors de la région où le service médical, pharmaceutique et hospitalier où le médecin agréé à titre permanent est installé.



**CPPT:**

Comité de prévention et de  
protection au travail



### Rédaction du règlement

Le règlement de travail est établi par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par votre employeur. Dans ce cas, votre employeur doit l'afficher et vous disposez d'un registre pour faire vos observations.

- ▶ **15.** L'adresse des bureaux d'inspection où peuvent être joints les fonctionnaires et agents chargés de la surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs.
- ▶ **16.** La mention des conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et régissant les conditions de travail.
- ▶ **17.** Les mesures prises contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail.

Ces mentions sont obligatoires pour toutes les entreprises. Mais des conventions collectives ou d'entreprise peuvent encore ajouter des éléments propres dans le règlement de travail.

## DROITS ET OBLIGATIONS

### À QUELLES OBLIGATIONS SUIS-JE LIÉ PAR MON CONTRAT DE TRAVAIL? ET MON EMPLOYEUR DE SON CÔTÉ, À QUOI EST-IL TENU?

Dès lors qu'un contrat de travail est conclu (écrit ou non), chacune des parties doit respecter diverses obligations légales.



#### Le travailleur a l'obligation:

- ▶ d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au moment, au lieu et dans les conditions convenus;
- ▶ d'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;
- ▶ de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après sa cessation, de divulguer des secrets ou informations confidentielles de l'entreprise, ou de se livrer à tout acte de concurrence déloyale;
- ▶ de veiller à sa propre sécurité, à celle de ses collègues, de l'employeur ou de tiers;
- ▶ de restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières qui lui sont confiées.



### L'employeur a l'obligation:

- ▶ d'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;
- ▶ de 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;
- ▶ de payer la rémunération aux conditions, au moment et au lieu convenus.

### CLAUSES PARTICULIÈRES

#### MON EMPLOYEUR VEUT M'IMPOSER UNE PÉRIODE D'ESSAI. DE QUOI S'AGIT-IL?

Il souhaite en fait tester vos aptitudes pour la fonction à pourvoir. Mais inversement, cette période vous permet également de vérifier que vous souhaitez bien travailler pour le compte de cet employeur.

La période d'essai est en fait destinée à permettre à l'une ou l'autre partie (ou aux deux) de mettre fin rapidement au contrat d'emploi dans les premiers temps de la collaboration. Pendant cette période, le délai de préavis est inexistant ou réduit à 7 jours (moyennant certaines conditions: pour plus de détails, voir chapitre 12). En cas de maladie pendant la période d'essai, les modalités de fin de contrat sont différentes.

Pour exister, la clause d'essai doit être constatée individuellement par écrit au plus tard au moment où vous commencez votre travail.

#### DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

	Minimum	Maximum
Ouvriers	7 jours	14 jours
Employés (Salaire annuel brut < à €34 261*)	1 mois	6 mois
Employés (Salaire annuel brut > à €34 261*)	1 mois	12 mois

\* montant valable au 01/01/08 et indexé chaque année.

### e-droits: du changement

Votre employeur a l'obligation de respecter votre vie privée.

Une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail garantit le respect de la vie privée dans le cadre de l'utilisation de nouvelles technologies (par ex. le contrôle des e-mails).

Le SETCa a édité un numéro spécial de son périodique Expresso consacré aux e-droits des employés. Vous pouvez le télécharger sur le site [www.SETCa.org](http://www.SETCa.org)

En l'absence de précision sur la durée, l'essai sera de 1 mois pour les employés et de 7 jours pour les ouvriers. En cas de contrats à durée déterminée successifs, on ne peut imposer de nouvelle clause d'essai à l'employé, sauf lorsque le contrat initial a pris fin et que le nouveau contrat est conclu en vue d'exercer une fonction nouvelle qui exige d'autres qualités et aptitudes.

Enfin, la durée de l'essai ne peut être équivalente à la durée du contrat à durée déterminée. À défaut, la durée de la clause d'essai sera ramenée à la durée minimale.



**AIP**  
Accord Inter Professionnel

Dans le cadre de l'AIP 2007-2008, il est recommandé aux secteurs d'élaborer un cadre collectif permettant de prendre en considération, pour la fixation des barèmes salariaux, l'ancienneté d'un travailleur qui, à l'issue d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de remplacement, est engagé chez le même employeur dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. En ce qui concerne la période d'essai, il est également recommandé aux secteurs de prévoir qu'une nouvelle période d'essai ne peut être convenue si, à l'issue de plusieurs contrats à durée déterminée ou de remplacement de 6 mois au moins, un travailleur est engagé pour la même fonction avec un contrat à durée indéterminée. Pour plus d'informations, consultez nos Expresso sectoriels sur notre site web [www.setca.org](http://www.setca.org).

## **CONTRATS PARTICULIERS**

La loi du 03/07/78 prévoit certains types de contrats de travail «particuliers». Il est ainsi question de travail à domicile, de contrat de représentant de commerce ou encore de contrat d'occupation d'étudiant.

### **LE CONTRAT DE TRAVAIL À DOMICILE QUI EST CONCERNÉ?**

Tous les travailleurs auxquels ne s'applique pas la convention collective de travail n°85 du 9 novembre 2005 sur le télétravail conclue au sein du Conseil national du travail (pour plus de détails, voir ci-après).

### **QU'EST-CE QU'UN CONTRAT DE TRAVAIL À DOMICILE?**

Le contrat de travail à domicile est un contrat de travail qui, comme les autres, se caractérise par le fait que vous fournissiez un travail sous l'autorité d'un employeur contre rémunération.



Il se distingue des autres contrats de travail par 2 éléments:

- ▶ **1. le travail est effectué dans un lieu que vous avez choisi;**
- ▶ **2. votre employeur ou son représentant n'est pas présent sur le lieu du travail et n'y a pas accès. Il n'exerce donc pas de contrôle direct sur vous.**

### DOIS-JE SIGNER UN CONTRAT ÉCRIT?

Le contrat doit être établi par écrit au plus tard au moment où vous commencez l'exécution de votre contrat. Une série de mentions doivent figurer dans le contrat:

- ▶ **1. l'identité de l'employeur;**
- ▶ **2. l'identité du travailleur;**
- ▶ **3. la rémunération convenue (ou si elle ne peut être déterminée, le mode et la base de calcul);**
- ▶ **4. le remboursement des frais inhérents au travail à domicile;**
- ▶ **5. le ou les lieux où le travailleur a choisi d'effectuer son travail;**
- ▶ **6. une description succincte du travail à effectuer;**
- ▶ **7. le régime de travail et/ou l'horaire de travail et/ou le volume minimal convenu des prestations;**
- ▶ **8. la commission paritaire compétente.**

### ET SI JE N'AI PAS DE CONTRAT ÉCRIT?

Si le contrat n'a pas été constaté par écrit, ou si les mentions obligatoires n'y figurent pas, vous pouvez mettre fin au contrat sans préavis ni indemnités. Par contre, votre employeur est normalement lié par le contrat de travail.

### COMMENT FIXER LES FRAIS INHÉRENTS AU TRAVAIL À DOMICILE?

À défaut de mention dans le contrat, et à défaut de convention collective de travail conclue conformément à la loi du 05/12/68 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires réglant cette matière, un forfait de 10% de la rémunération sera dû au titre de remboursement des frais inhérents au travail à domicile, à moins que le travailleur prouve à l'aide de pièces justificatives que les frais réels sont supérieurs à 10% de la rémunération. Faites bien le compte de tous vos frais (voir checklist page suivante).

### Loi sur le travail à domicile

Le développement des nouvelles technologies de la communication engendre de nouvelles formes de travail.

Aussi la loi sur les contrats de travail a-t-elle été modifiée par la loi du 06/12/96. Il s'agissait de s'adapter à cette évolution dans le cadre du travail à domicile, c'est-à-dire du travail que vous pouvez effectuer chez vous ou en tout autre lieu que vous auriez librement choisi.



### Check-list des frais du travail à domicile

- ▶ achat de logiciels et licences
- ▶ accès Internet
- ▶ manuels, magazines, dictionnaires
- ▶ entretien et réparations du matériel
- ▶ assistance (service technique, hot line, help desk...)
- ▶ frais de téléphone et de modem
- ▶ fournitures et meubles de bureau
- ▶ loyer et entretien de l'espace de travail (selon le nombre de m<sup>2</sup>)
- ▶ frais d'électricité et de chauffage
- ▶ assurances
- ▶ système d'alarme
- ▶ etc.

### QUELS SONT LES DROITS SPÉCIFIQUES QUI DEVRAIENT FIGURER DANS MON CONTRAT?

Une série de choses importantes devraient figurer dans votre contrat ou dans les conventions collectives de secteur ou de l'entreprise: par ex., le droit à une formation permanente, ou une garantie de retour (vous devriez ainsi avoir la possibilité de revenir à votre situation de travail antérieure après un certain temps).

### QUELLE EST LA DURÉE LÉGALE DE MON TRAVAIL?

La loi sur la durée du travail ne s'applique pas à votre cas. Sur le plan strictement légal, votre contrat pourrait donc prévoir une durée de 80 heures par semaine... ou que vos heures supplémentaires ne donneraient pas lieu à un sursalaire. Les dispositions de la loi sur la durée du travail peuvent néanmoins être rendues obligatoires par arrêté royal sur la base d'une proposition des commissions paritaires.

### ET SI, TRAVAILLANT À DOMICILE, JE TOMBE MALADE?

En cas de maladie, vous devez prévenir immédiatement votre employeur. Un certificat médical doit lui être remis dans les deux jours. Un envoi tardif du certificat peut avoir des conséquences sur la rémunération. On le constate, cette procédure est plus stricte que pour les autres travailleurs (voir chapitre 7).

## LE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail concerne de plus en plus de travailleurs. Aussi, une convention collective de travail (n°85) conclue au sein du Conseil national de travail réglemeute vos droits. Droits qu'il vaut mieux connaître. Pour éviter toute confusion, il faut préciser que le télétravail est une notion différente du concept juridique de contrat de travail à domicile (voyez ci-dessus). Ce ne sont pas les mêmes règles qui s'appliquent.

### QU'EST-CE QUE LE TÉLÉTRAVAIL?

Le télétravail est une forme d'organisation du travail par laquelle le travailleur exécute régulièrement ses prestations soit en son domicile, soit en tout lieu choisi par lui. Le télétravail réalisé dans un bureau satellite de l'employeur (local décentralisé de l'employeur) n'est pas réglementé par la convention n°85.

### QUI EST CONCERNÉ PAR LE TÉLÉTRAVAIL?

Tous les travailleurs sauf:

- ▶ **les travailleurs dit mobiles (représentants de commerce, infirmières à domicile,...). Ceux-ci restent couverts par la loi sur les contrats de travail.**
- ▶ **les travailleurs soumis aux dispositions relatives au contrat de travail à domicile réglementées par la loi sur les contrats de travail (voir ci-dessus).**

### SUIS-JE OBLIGÉ D'EFFECTUER DU TÉLÉTRAVAIL?

Non, le télétravail s'effectue sur une base volontaire. Ce qui signifie que sans votre accord, votre employeur ne peut vous imposer de faire du télétravail. De même, votre employeur n'est pas obligé d'accepter votre demande de télétravail. Une convention écrite devra être établie pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment où vous commencerez à faire du télétravail. Pour les contrats de travail déjà en cours, un avenant écrit est obligatoire.

Dans les deux cas, cet écrit doit contenir certaines mentions obligatoires à savoir les conditions et modalités de retour et/ou la durée du télétravail, les moments ou les périodes pendant lesquels vous devez être joignable et selon quels moyens et les moments auxquels il peut être fait appel à un support technique. En l'absence d'écrit, vous avez le droit d'intégrer ou de réintégrer les locaux de votre employeur.

## QUELS SONT MES DROITS?

Vous bénéficiez des mêmes droits en matière de conditions de travail que les autres travailleurs occupés dans les locaux de votre employeur. Des accords collectifs ou individuels peuvent être conclus pour tenir compte des particularités du télétravail.

Vous avez les mêmes droits à la formation et aux possibilités de carrière que les autres travailleurs. Vous êtes également soumis aux mêmes politiques d'évaluation.

Vous avez également les mêmes droits collectifs que les autres travailleurs. Vous avez le droit de communiquer avec vos délégués syndicaux. Ceux-ci doivent être informés et consultés sur l'introduction du télétravail. Vous avez le droit de participer aux élections sociales et êtes inclus dans le calcul déterminant les seuils.

Vous gérez vous-même l'organisation de votre travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise. La charge de travail et les critères de résultat qui vous sont imposés doivent être équivalents à ceux des autres travailleurs occupés dans l'entreprise.

## QUELLE EST LA DURÉE LÉGALE DE MON TRAVAIL?

La loi du 19 mars 1971 sur la durée du travail vous est entièrement applicable. Cela signifie que vous êtes soumis à la réglementation sur le repos du dimanche, le travail de nuit, les horaires de repos et les temps de pause.

Vous êtes également soumis à la réglementation sur le temps de travail. Il est donc interdit de vous faire ou de vous laisser travailler en dehors du temps de travail fixé dans le règlement de travail. Évidemment, se pose le problème du contrôle du temps de travail à concilier avec la vie privée (voyez ci-dessous).

## QU'EN EST-IL DU RESPECT DE MA VIE PRIVÉE?

Vous avez droit au respect de votre vie privée. Toutes les législations européennes et belges concernant la protection de la vie privée vous sont applicables. Et particulièrement la convention collective de travail n°81 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électronique en réseau (contrôle des e-mails).

Cette convention autorise uniquement votre employeur à contrôler vos e-mails en vue de prévenir des faits illicites ou diffamatoires, des faits contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui, de protéger les intérêts économiques, commerciaux et financiers de l'entreprise auxquels est attaché un caractère de confidentialité, d'assurer la sécurité et/ou le bon fonctionnement technique de l'ensemble des systèmes informatiques en réseau et le respect de bonne foi du code de conduite établi dans l'entreprise.

Le contrôle ne peut toutefois être excessif et entraîner une ingérence dans votre vie privée. Enfin, si votre employeur souhaite installer un tel contrôle, il doit en informer le conseil d'entreprise, à défaut le CPPT ou à défaut, votre délégation syndicale.

## QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE MON EMPLOYEUR ?

- ▶ **1. Équipements:** votre employeur a l'obligation de vous fournir, d'installer et d'entretenir les équipements nécessaires au télétravail. Il est tenu de prendre en charge les coûts des connexions et communications liées au télétravail. Si vous utilisez vos propres équipements, les frais d'installation des programmes, les frais de fonctionnement et d'entretien ainsi que l'amortissement liés au télétravail incombent à votre employeur. Les frais incombant à votre employeur sont calculés avant le début du télétravail au prorata des prestations de télétravail ou selon une clé de répartition fixée entre les parties. Votre employeur est tenu de fournir un service approprié d'appui technique.
- ▶ **2. Protection des données:** votre employeur doit prendre toutes les mesures assurant la protection des données que vous avez utilisées et traitées à des fins professionnelles. La CCT n°81 (voyez ci-dessus) vous est totalement applicable. Il est tenu de vous informer des restrictions mises à l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non respect de celles-ci par le travailleur. Renseignez-vous auprès de vos délégués, il est possible que des conventions collectives de travail aient été négociées à ce sujet pour votre entreprise.
- ▶ **3. Santé et sécurité:** Votre employeur est tenu de vous informer de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail.

## LE CONTRAT À LA PRESTATION

Certains employeurs proposent de ne plus payer un salaire fixe, mais un salaire calculé sur la base du travail presté ou à la pièce.

Attention! Ce genre de formule rend impossible l'application de la loi sur la durée du travail et se rapproche dangereusement du statut d'indépendant. Il est donc recommandé de ne pas accepter de contrat à la prestation. Car dans ce cas, vous décidez vous-même quand et pendant combien de temps vous allez travailler pour exécuter les tâches convenues. Mais cette autonomie peut rapidement se retourner contre vous: la porte est ouverte à une flexibilité incontrôlée. Il est préférable d'avoir un horaire fixe (qu'on peut appliquer souplement).

## LE CONTRAT DE REPRÉSENTANT DE COMMERCE EN TANT QUE REPRÉSENTANT DE COMMERCE, QUEL TYPE DE CONTRAT M'EST APPLICABLE?

Le principal problème posé par le contrat de représentant de commerce est de juger s'il y a contrat de travail ou contrat commercial. Les employeurs ont de plus en plus tendance à essayer de signer des contrats d'indépendants avec les représentants de commerce .



**Remarque:** Il y a présomption d'un lien de subordination entre les parties. C'est à votre employeur de prouver le contraire. Votre contrat de travail de représentant de commerce est régi par les mêmes règles que le contrat de travail d'employé, à quelques exceptions (importantes) près: clause de non-concurrence, commissions, durée du travail, etc.

Pourtant, si vous êtes engagé pour exercer votre profession contre une rémunération (fixe et/ou commissions), sous l'autorité du commerçant, il y a bel et bien, en droit, contrat de travail. Si par contre cette relation d'autorité n'existe pas – comme c'est le cas notamment vis-à-vis d'un concessionnaire ou d'un courtier –, il n'y a pas contrat de travail.

## CLAUSE DE NON-CONCURRENCE ET INDEMNITÉ D'ÉVICTION

Les conditions de rémunération, d'activités similaires, de limite dans le temps et de limite géographique sont les mêmes que pour la clause de non-concurrence (voir chapitre 12). Il existe cependant une grosse différence: si vous êtes représentant de commerce, le paiement d'une indemnité n'est pas nécessaire à la validité de la clause.

Cependant, vous pouvez prétendre à une indemnité d'éviction pour le motif que l'existence de la clause crée la présomption d'un apport de clientèle. Cette indemnité est destinée à réparer forfaitairement le préjudice provenant de la perte des commissions auxquelles vous auriez pu prétendre par l'apport ou le développement d'une clientèle.

Ancienneté	Montant de l'indemnité d'éviction
Moins d'un an	–
1 à 5 ans	3 mois
5 à 10 ans	4 mois
10 à 15 ans	5 mois
15 à 20 ans	6 mois



**Conseil:** Avant de signer un contrat de représentant de commerce, ou en cas de litige, consultez absolument le service juridique du SETCa.

## LE CONTRAT D'OCCUPATION D'ÉTUDIANT QUI EST CONCERNÉ?

Vous pouvez travailler sous contrat «étudiant» si vous avez 15 ans et plus et que vous suivez un enseignement de plein exercice ou une formation ou un enseignement à temps partiel dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel et que:

- ▶ vous ne travaillez pas dans les liens d'un contrat de travail ou de stage à temps partiel;
- ▶ vous n'effectuez pas un apprentissage sous contrat d'apprentissage industriel ou classes moyennes;
- ▶ vous ne bénéficiez pas d'allocations de transition en vertu de la législation chômage. Les allocations de transition sont des allocations accordées pendant la durée de l'obligation scolaire à temps partiel au jeune (15-18 ans) qui suit un enseignement à horaire réduit ou une formation à temps partiel reconnue, lorsque l'exécution du contrat d'apprentissage est soit totalement ou partiellement suspendue.
- ▶ vous travaillez sous contrat d'occupation étudiant uniquement pendant les vacances scolaires.

Vous n'êtes pas concerné par ce type de contrat:

- ▶ si vous avez moins de 15 ans, sauf dérogation exceptionnelle et personnelle accordée par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (le ministère de l'Emploi);
- ▶ si vous avez déjà travaillé 6 mois sur l'année (même chez



**Attention!** Les étudiants peuvent également être jobistes toute l'année (ex: contrat de travail de 8 heures ou 12 heures par semaine) mais dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire à temps partiel à durée déterminée ou indéterminée.

Dans ce cas, l'étudiant payera des cotisations de sécurité sociale ordinaires et sera soumis à la législation fiscale « normale ». Certains secteurs ont réglementé ce type de contrats. Pour plus d'informations, consultez nos expressos sectoriels sur notre site web [www.SETCa.org](http://www.SETCa.org)

plusieurs employeurs successifs), dans le cadre ou non d'un contrat d'occupation étudiant;

- ▶ si vous êtes inscrit uniquement en cours de promotion sociale ou que vous suivez un enseignement à horaire réduit de moins de 15 heures par semaine;
- ▶ si vous exercez en entreprise, à titre de stage non rémunéré, des travaux faisant partie de votre programme d'études.

### COMMENT?

Votre contrat est un contrat de travail. Il doit être constaté par écrit (en 3 exemplaires) au plus tard au début de l'occupation. Vous devez recevoir un exemplaire du règlement de travail. Un exemplaire du contrat et un accusé de réception du règlement de travail doivent être envoyés dans les 7 jours à l'inspection des lois sociales. Ce contrat comprend un certain nombre de mentions obligatoires: dates de début et de fin, lieu de travail, durée journalière et hebdomadaire du travail, rémunération, clause d'essai éventuelle, etc. La clause d'essai, si elle est prévue, sera de 7 jours minimum et de 14 jours maximum.



### Pour plus de détails

Demandez la brochure des étudiants FGTB «Jobs étudiants: mode d'emploi».

### INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Pendant votre période d'incapacité de travail (maladie...), le contrat sera suspendu et vous aurez droit à une rémunération pendant 7 jours à partir du deuxième jour de l'incapacité. À condition tout au moins d'avoir un mois d'ancienneté. Si l'incapacité dépasse 7 jours, votre employeur peut mettre fin au contrat moyennant le paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis (voir ci-dessous).

### SÉCURITÉ SOCIALE

Vous devez être déclaré à la sécurité sociale « ordinaire » et donc payer des cotisations sauf:

- ▶ 1) si vous êtes occupé pendant 23 journées de travail maximum pendant les mois de juillet, août ou septembre
- ▶ 2) si vous êtes occupé pendant 23 journées de travail maximum durant les périodes de présence non obligatoire dans les établissements scolaires à l'exception des mois de juillet, août et septembre

Dans le premier cas, si vous n'êtes pas assujéti à l'ONSS « ordinaire », vous devez néanmoins vous acquitter de la cotisation de solidarité. Elle correspond à 2,5% de votre salaire (5% pour votre employeur). Dans le second cas, si vous n'êtes

pas assujetti à l'ONSS « ordinaire », vous devez également vous acquitter de la cotisation de solidarité. Elle correspond à 4,5% de votre salaire (8% pour votre employeur)

## PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL ET FISCALITÉ (MONTANT APPLICABLE EN 2007)

- ▶ **1. Si en 2007 (exercice fiscal 2008), vos revenus annuels n'excèdent pas €7584,09 bruts imposables, ceux-ci ne sont pas taxables et le précompte professionnel prélevé par votre employeur sera remboursé.**
- ▶ **2. Vous restez fiscalement à charge de vos parents si vos revenus annuels ne dépassent pas:**
  - €3325 bruts imposables;
  - ou €4800 bruts imposables lorsque vous êtes à charge d'un contribuable isolé;
  - ou €6087,50 bruts imposables lorsque vous êtes handicapé et à charge d'un contribuable isolé.



**Plus d'info?** La loi sur le travail étudiant est souvent ignorée et de nombreux employeurs en profitent. Nous n'en présentons ici qu'un résumé. Pour bien connaître la législation et vos droits, contactez les «Jeunes FGTB» qui ont publié une brochure très claire sur le travail étudiant.

## ALLOCATIONS FAMILIALES

Vos parents continuent à percevoir vos allocations familiales si vous êtes engagé dans un contrat d'étudiant, ou dans un autre contrat d'emploi dont les prestations ne dépassent pas 80 heures par mois (sauf pendant les mois de juillet, août et septembre pour lesquels aucune limite d'heures n'est établie). Et cela, quel que soit le salaire payé.

## FIN DU CONTRAT

Votre contrat prend fin normalement à l'échéance prévue. Toutefois, chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie. Vous devez le recevoir dans les mêmes formes que s'il s'agissait d'un contrat de travail d'employé (voir chapitre 12).

## DURÉE DU PRÉAVIS (CONTRAT D'ÉTUDIANT)

Durée du contrat	Préavis donné par l'employeur	Préavis donné par le travailleur
Jusqu'à 1 mois	3 jours	1 jour
Plus d'1 mois	7 jours	3 jours

## CONVENTION PREMIER EMPLOI (CPE – EX-ROSETTA)

Les dispositions sur les mesures destinées à favoriser l'engagement dans le cadre d'un premier emploi ont connu des modifications au 01/01/04.

## QUELLES SONT LES OBLIGATIONS D'EMBAUCHE DES EMPLOYEURS DANS LE CADRE DE LA LOI?

La loi prévoit l'obligation d'embauche de nouveaux travailleurs à concurrence d'un certain pourcentage de l'effectif du personnel des entreprises.

## QU'EST-CE QU'UNE CONVENTION DE PREMIER EMPLOI?

Une convention de premier emploi (CPE) peut prendre la forme suivante:

- ▶ un contrat de travail à mi-temps au moins;
- ▶ un contrat de travail à mi-temps au moins, combiné à une formation déterminée par arrêté royal;
- ▶ un contrat d'apprentissage industriel, un contrat d'apprentissage classes moyennes, une convention de stage (dans le cadre d'une formation classes moyennes), une convention d'insertion socio-professionnelle ou tout autre type de convention ou de contrat de formation ou d'insertion déterminé par arrêté royal.

La durée de la CPE est égale soit à celle du contrat de travail (par ex. contrat à durée indéterminée), du contrat d'apprentissage, du stage d'insertion, soit à la durée cumulée des contrats conclus successivement sans interruption avec le même employeur, et ce jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans.

## QUELS SONT LES JEUNES QUI PEUVENT ÊTRE ENGAGÉS DANS LE CADRE D'UNE CPE?

Il y a 3 catégories qui entrent en ligne de compte.

- ▶ **1. Le jeune inscrit comme demandeur d'emploi et qui a moins de 26 ans.**
- ▶ **2. Le jeune d'origine étrangère qui est inscrit comme demandeur d'emploi et qui a moins de 26 ans. Une personne d'origine étrangère est:**
  - soit la personne qui ne possède pas la nationalité d'un État membre de l'Union européenne;

- soit la personne dont au moins un des parents ne possède pas la nationalité d'un État membre de l'Union européenne (ou ne la possédait pas si cette personne est déjà décédée);
- soit la personne dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas la nationalité d'un État membre de l'Union européenne (ou ne la possédaient pas si ces personnes sont déjà décédées).

▶ **3. Le jeune ayant un handicap qui est inscrit comme demandeur d'emploi et a moins de 26 ans. Une personne ayant un handicap est une personne inscrite en tant que telle:**

- soit au «Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap» (VFSIPH);
- soit à «l'Agence wallonne pour l'Intégration des personnes handicapées» (AWIPH);
- soit au «Service bruxellois francophone des personnes handicapées»;
- soit au «Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge».

### QUELS SONT LES AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR?

L'employeur peut bénéficier, pour chaque jeune moins qualifié appartenant à une des trois catégories précitées et qu'il a engagé dans le cadre d'une CPE, d'une réduction de cotisations ONSS de:

- ▶ **€1000 par trimestre pendant le trimestre de l'entrée en service et les sept suivants;**
- ▶ **€400 par trimestre pendant les trimestres suivants.**

Un jeune moins qualifié est un jeune qui ne possède ni diplôme ni certificat de l'enseignement secondaire supérieur. La réduction de cotisations n'est toutefois plus d'application après le trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans.

Les montants de €1000 et €400 sont d'application quand le jeune est engagé à temps plein. Quand le jeune est engagé à temps partiel, ces montants sont proportionnés selon une formule spécifique.

### QUELLE DOIT ÊTRE LA RÉMUNÉRATION?

100% de la rémunération pour une même fonction.



**N.B.:** Si le jeune reste en service chez l'employeur (par ex. CDI signé), la CPE prend fin le dernier jour du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans.

## COMMENT LA CPE PREND-ELLE FIN?

La CPE prend fin lorsque l'occupation du jeune chez l'employeur concerné prend fin.

## STATUTS DE FORMATION ET D'INSERTION

Cette matière étant régionalisée et largement étendue, il est difficile d'en faire une synthèse exhaustive dans une brochure qui se veut générale, pour tout renseignement sur cette matière nous vous conseillons vivement de contacter votre régionale.

## CONTRATS ATYPIQUES (NON PRÉVUS PAR LA LOI DE 1978)

À côté des contrats «typiques» prévus par la loi de 1978, on a vu fleurir d'autres contrats.

## LE CONTRAT D'INTÉRIM

Depuis quelques années, les employeurs recourent de plus en plus à l'utilisation de contrats d'interim, à un point tel que le travail intérimaire se substitue de plus en plus à un emploi fixe. À l'heure actuelle, la volonté patronale est d'élargir l'interim via l'introduction d'un 4<sup>e</sup> motif, à savoir l'insertion en vue d'un contrat de travail à durée indéterminée. Il s'agirait en quelque sorte d'un motif 'fourre-tout' qui ferait de l'interim un passage quasi obligé pour obtenir un contrat de travail à durée indéterminée. Outre le débat sur le 4<sup>e</sup> motif, une nouvelle stratégie patronale a vu le jour, à savoir le développement du CDI intérim. La création d'un tel contrat pose d'importantes questions juridiques (quel salaire entre deux missions, diversité des tâches et des fonctions, quid de l'emploi convenable, quid du salaire garanti?).

Le SETCa s'oppose à tout nouveau statut qui éloigne encore les travailleurs d'un contrat de travail à durée indéterminée soumis aux conditions de travail du secteur ou de l'entreprise.

## LORSQUE JE TRAVAILLE COMME INTÉRIMAIRE, QUEL EST MON EMPLOYEUR?

Lorsque vous travaillez pour une société de travail intérimaire, vous êtes lié par un contrat d'emploi avec cette société. En effet, seule la société de travail intérimaire passe un contrat avec la société qui utilisera vos services.

## À QUELLES CONDITIONS UNE ENTREPRISE PEUT-ELLE AVOIR RECOURS À UN CONTRAT D'INTÉRIM?

Les entreprises ne peuvent employer des intérimaires que dans trois cas bien précis: le remplacement temporaire d'un travailleur permanent, un surcroît temporaire de travail, ou pour procéder à des travaux exceptionnels.

## QUELLES SONT LES RÈGLES APPLICABLES AU CONTRAT D'INTÉRIM?

Un contrat de travail intérimaire doit être écrit. La loi exige qu'il soit très précis. Il doit notamment comporter le nom de la société utilisatrice, le motif du contrat, sa durée, le lieu d'occupation, etc.

## QUELLES SONT LA DURÉE MAXIMALE ET LA PROCÉDURE D'AUTORISATION?

Le travail intérimaire est strictement réglementé. Dans la plupart des cas, votre employeur doit suivre une procédure d'autorisation particulière. De plus, l'utilisation du travail intérimaire est limitée dans le temps. La procédure et la durée maximale dépendent des raisons pour lesquelles il est fait appel au travail intérimaire.



### 1. Remplacement d'un travailleur dont le contrat:

- ▶ est suspendu: la durée du contrat d'intérim est limitée à la durée de la suspension du travailleur remplacé. Dans ce cas, aucune procédure d'autorisation particulière n'est requise;
- ▶ a pris fin moyennant préavis: votre employeur doit avoir l'accord préalable de la délégation syndicale et prévenir l'inspection sociale dans les 3 jours. La durée du contrat est limitée à maximum 6 mois, renouvelable une fois suivant la même procédure. S'il n'y a pas de délégation syndicale, l'entreprise de travail intérimaire devra envoyer certaines informations (nom + adresse + commission paritaire dont relève l'utilisateur) au fonds social pour les travailleurs intérimaires;
- ▶ a pris fin pour faute grave: idem;
- ▶ a pris fin pour une autre raison: aucune autorisation préalable n'est requise.

La durée maximale du contrat est de 6 mois. Une prolongation de 6 mois est cependant possible moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale et information à l'inspection sociale dans les 3 jours.



**Attention!** Le contrat d'intérimaire est régi par des règles bien précises mais assez complexes. Les abus ne sont pas rares. Pour vérifier si votre rémunération est bien calculée, si votre contrat est correctement établi, etc., contactez votre permanence juridique du SETCa.



## 2. Surcroît temporaire de travail

Sont requis: un accord préalable de la délégation syndicale et une information à l'inspection sociale. Votre employeur doit mentionner dans sa demande le nombre de travailleurs concernés ainsi que la période durant laquelle le travail intérimaire sera exécuté. La demande peut couvrir une période de plus d'un mois et est chaque fois renouvelable moyennant le respect de la procédure.



## 3. Travail exceptionnel

La période est limitée à trois mois, avec la possibilité de la prolonger jusqu'à 6 à 12 mois maximum. Dans certains cas, il faut l'accord préalable de la délégation syndicale.

TRAVAIL INTÉRIMAIRE			
	Durée maximum	Prolongation	Procédure
<b>1. Remplacement d'un travailleur permanent dont le contrat:</b>			
a été suspendu	Durée de la suspension		Non
a pris fin moyennant préavis	6 mois	6 mois	Oui
a pris fin pour faute grave	6 mois	6 mois	Oui
a pris fin pour une autre raison	6 mois	6 mois	Non (sauf prolongation)
<b>2. Surcroît temporaire de travail</b>	1 mois ou plus	Renouvelable	Oui
<b>3. Travail exceptionnel</b>	3 mois	de 6 à 12 mois maximum	Oui

## QUELLES SONT LES RÈGLES APPLICABLES À LA RÉMUNÉRATION?

Votre rémunération doit être au moins égale à celle que toucherait un travailleur de l'entreprise pour la même fonction. Le pécule de vacances est incorporé dans le salaire mensuel. Une prime de fin d'année est également prévue sous certaines conditions. Cette prime de fin d'année est payable, avec la prime syndicale, fin décembre, par les organisations syndicales.

## MON EMPLOYEUR PEUT-IL ME METTRE À DISPOSITION D'UNE AUTRE SOCIÉTÉ?

La mise à disposition consiste pour votre employeur à vous mettre à la disposition d'un autre employeur. Vous travaillerez donc sous l'autorité de ce dernier. On peut appeler cela du prêt de personnel.

Mis à part le cas du travail intérimaire, la mise à disposition de travailleurs est en principe interdite, sauf dans quelques cas bien précis, pour une période limitée dans le temps et moyennant le respect d'une procédure.

Le SETCa est très vigilant quant au respect très strict des conditions dans lesquelles un employeur peut avoir recours à un travailleur intérimaire. Le recours systématique au travail intérimaire constitue une des stratégies utilisées par certains employeurs pour éviter de devoir engager des travailleurs dans des contrats normaux de travail. Il n'est ainsi pas rare de voir certains employeurs réengager de nombreuses fois la même personne dans un contrat de travail intérimaire. À noter que si elle ne peut pas justifier de circonstances exceptionnelles, une telle pratique transforme le contrat en contrat à durée indéterminée.

### ► Exceptions

Dans certains cas, votre mise à disposition est autorisée moyennant le respect de certaines procédures.

- 1. Dans le cadre de la collaboration entre entreprises d'une même entité économique et financière (par ex. entre société mère et filiale) ou pour une tâche spécialisée requérant une qualification particulière, votre employeur peut vous mettre à disposition à titre exceptionnel et pour une durée limitée. Cela moyennant un avertissement préalable à l'inspection sociale.**
- 2. Dans tous les autres cas, votre employeur devra avoir l'autorisation préalable de l'inspection sociale. L'utilisateur doit quant à lui obtenir l'autorisation de la délégation syndicale.**

Le principe général est donc clair: la mise à disposition n'est possible dans ces 2 situations que si elle a un caractère exceptionnel.

Les conditions et la durée de la mise à disposition doivent être constatées par écrit et signées par toutes les parties (employeur, utilisateur et travailleur). Vos conditions de rémunération et vos avantages ne peuvent être inférieurs à ceux des travailleurs de l'entreprise utilisatrice.

**Divers:** Vous conservez tous vos droits aux indemnités de chômage. Il vous suffit de vous réinscrire à la fin de votre contrat. L'utilisateur doit respecter la législation en matière de droit du travail : durée du travail, jours fériés et repos du dimanche, travail de nuit, travail des femmes, travail des jeunes, sécurité et hygiène. L'entreprise d'intérim ne peut empêcher que l'entreprise utilisatrice vous engage au travers d'un contrat de travail normal.

## Mise à disposition de travailleurs et sous-traitance

Le critère déterminant consiste à savoir si l'utilisateur exerce une partie de l'autorité patronale ou non. On ne parlera de mise à disposition de travailleurs que lorsqu'il y a transfert d'une partie de l'autorité patronale à l'utilisateur final. Par contre en cas de sous-traitance, un employeur n'exerce aucune autorité sur les travailleurs de son sous-traitant.

En d'autres termes, dans le cadre de la mise à disposition, il y a transfert de l'autorité patronale (ou à tout le moins une partie de celle-ci) à l'utilisateur. Par contre, dans le cadre de la sous-traitance, il n'y a pas transfert de l'autorité patronale: vous continuez de travailler sous l'autorité de votre employeur et pas de l'utilisateur.

## LE GROUPEMENT D'ENTREPRISES

À côté de l'intérim, une nouvelle forme d'organisation de flexibilité de la main d'œuvre a tendance à se développer dans notre pays : le groupement d'employeurs (GE), aussi appelé "pooling".

### QU'ENTEND-T-ON PAR GROUPEMENT D'EMPLOYEURS?

Un groupement d'employeurs est une société dont l'objectif est de mutualiser l'emploi de la main d'œuvre (temporaire), c'est-à-dire de répartir le coût de cette main-d'œuvre entre les membres du groupement.

Concrètement, plusieurs entreprises décident de collaborer afin de se partager des travailleurs. À cette fin, elles créent alors une société dénommée GE qui sera légalement l'employeur et qui aura pour mission de répartir le temps de travail des travailleurs entre les entreprises fondatrices (les membres du groupement).

L'activité principale d'un GE est la mise à disposition des travailleurs aux membres du groupement.

Les activités secondaires du GE sont notamment de:

- ▶ **trouver de nouvelles entreprises désireuses de partager de la main d'œuvre.**

- ▶ **rechercher des travailleurs à la demande des entreprises.**
- ▶ **planifier le travail et la formation.**
- ▶ **s'occuper des tâches administratives liées à l'engagement des travailleurs.**

## QUI PEUT ÊTRE ENGAGÉ

### AU SEIN D'UN GROUPEMENT D'EMPLOYEURS?

Pour être engagé au sein d'un groupement d'employeurs, vous devez être:

- ▶ **soit demandeur d'emploi inoccupé de longue durée (c'est-à-dire être demandeur d'emploi depuis au moins un an).**
- ▶ **soit bénéficiaire du revenu d'intégration sociale ou occupé dans les liens d'un contrat de travail en application de l'article 60 de la loi de 1976 sur les CPAS.**

Votre contrat doit obligatoirement être conclu pour une durée indéterminée et à temps plein. Le groupement est juridiquement votre unique employeur. Les entreprises membres ne sont que les utilisatrices. Cela signifie notamment que le GE paie la rémunération, s'assure contre les accidents de travail, est responsable des obligations vis-à-vis du fisc et de l'ONSS, assume la responsabilité des dispositions relatives à la réglementation du travail: jours fériés, vacances annuelles, travail des femmes, de nuit, etc.

### QU'EN EST-IL DES ORGANES DE REPRÉSENTATION?

Un conseil d'entreprise doit être installé dans tous les GE occupant en moyenne plus de 100 travailleurs. De plus, les entreprises membres d'un GE et disposant d'un conseil d'entreprise sont tenues de fournir à leur conseil d'entreprise les informations relatives au groupement dont elles sont membres.

Un CPPT doit également être mis en place quand les effectifs atteignent 50 travailleurs. Cependant, il ne sera pas toujours nécessaire que le GE atteigne le seuil légal. Si le besoin s'en fait sentir, des arrêtés royaux peuvent permettre à un groupe d'employeur d'établir des services et des comités communs de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.



Signer un contrat d'emploi vous engage! Ne le signez pas dans la précipitation le jour même où il vous est proposé. Ramenez-le chez vous et lisez-le attentivement. Si certains points vous semblent bizarres, ou si vous ne comprenez pas bien certains termes, consultez votre permanence juridique du SETCa.

Le "pooling" introduit une forme nouvelle de flexibilité pour les travailleurs. Les employeurs comme les promoteurs des GE se plaisent à mettre en avant que le but du système est de concilier deux logiques présentées comme antagonistes: la flexibilité réclamée par les entreprises et la sécurité réclamée par les travailleurs.

Si l'obligation pour le travailleur du groupement d'avoir un CDI temps plein constitue indéniablement un élément positif, ramener cet élément à la sécurité de l'emploi semble pour le moins réducteur. Changer de travail et de lieu de travail à plusieurs reprises sur un laps de temps très court, cela constitue-t-il réellement un gage de sécurité? En outre, est-ce un emploi de qualité? La polyvalence jusqu'à quel prix? Poser les questions, c'est déjà y répondre un peu. Cependant, ce concept de GE doit-il être rejeté à priori? Par rapport à la forme la plus accomplie de flexibilité du travail qu'est l'intérim, le GE présente d'indéniables avantages. D'une part, l'obligation pour le travailleur du groupement de bénéficier d'un contrat en théorie stable: le CDI temps plein. D'autre part, comme son emploi dépend de plusieurs entreprises (solidairement responsables), il est moins dépendant des variations de l'activité économique d'une entreprise.

Une question à se poser porte sur la complémentarité entre les sociétés d'intérim et les GE. En quelque sorte, les GE vont-ils se substituer à des situations occupées pour l'instant par les agences d'intérim (principalement pour les emplois saisonniers ou dans le cas de pics de commandes) ou au contraire les GE vont-ils venir ajouter en sus une nouvelle forme de flexibilité? La présence des agences d'intérim aux séances de lobbying sur le sujet se doit d'être relevée. Une autre question primordiale à se poser concerne la représentation syndicale à l'intérieur des GE. Quid du message syndical pour des travailleurs sans cesse mouvants? Une porte pourrait-elle être ouverte via les GE pour rentrer syndicalement dans les PME?

## LE CONTRAT DE TRAVAIL «ALE»

### QUI A LE DROIT DE TRAVAILLER EN ALE?



#### **Vous avez moins de 45 ans et vous êtes chômeur complet indemnisé**

Pour entrer en ligne de compte pour travailler au sein d'une ALE, vous devez:

- ▶ **soit être chômeur complet indemnisé et bénéficier d'allocations de chômage depuis au moins 2 ans;**
- ▶ **soit être chômeur complet indemnisé et avoir bénéficié d'au moins 24 mois d'allocations de chômage au cours des 36 mois précédant votre inscription à l'ALE.**



#### **Vous avez 45 ans ou plus et vous êtes chômeur complet indemnisé**

Pour entrer en ligne de compte pour travailler au sein d'une ALE, vous devez:

- ▶ **soit être chômeur complet indemnisé et bénéficier d'allocations de chômage depuis au moins 6 mois;**
- ▶ **soit être chômeur complet indemnisé et avoir bénéficié d'au moins 24 mois d'allocations de chômage au cours des 36 mois précédant votre inscription à l'ALE.**



#### **Vous n'êtes pas chômeur complet indemnisé**

Vous pouvez aussi entrer en ligne de compte pour travailler au sein d'une ALE, à condition d'être bénéficiaire du revenu d'intégration sociale ou de pouvoir prétendre à une aide financière du CPAS.

### DOIS-JE SIGNER UN CONTRAT DE TRAVAIL ALE?

Au début de vos prestations de travail, un contrat de travail ALE est conclu entre vous et l'ALE en tant qu'employeur et, sur cette base, l'ALE vous délivrera les formulaires nécessaires. C'est un contrat de travail particulier dont la validité est soumise à certaines conditions:

- ▶ **il faut un écrit signé,**
- ▶ **avant le début des prestations,**
- ▶ **conforme au modèle fixé.**

À défaut d'un tel contrat signé avant le début des prestations, le contrat pourra être considéré comme un contrat à durée



**Attention!** Si vous refusez de signer un tel contrat, vous pourriez être sanctionné pour prestation de travail au noir.

indéterminée à temps plein. Dans le cadre de ce type de relation de travail, l'ALE est l'employeur.

### COMMENT CE CONTRAT DE TRAVAIL ALE PREND-IL FIN?

Ce contrat peut prendre fin moyennant un préavis de 7 jours. Si vous trouvez un autre emploi, vous pouvez mettre fin au contrat de travail ALE sans préavis ni indemnité.

### QUELLES ACTIVITÉS PUIS-JE EXERCER EN ALE?

Auprès de personnes privées, il s'agit de l'aide à domicile de nature ménagère (notamment nettoyage, repassage au domicile de l'utilisateur), de l'aide au petit entretien du jardin (également déneigement ou déblayage de gravats), de l'aide à la garde ou à l'accompagnement d'enfants, de personnes malades, âgées ou handicapées (entre autres garde d'enfants au domicile de l'utilisateur, faire les courses pour des personnes âgées) et de l'aide à l'accomplissement de formalités administratives.

### COMBIEN D'HEURES PUIS-JE TRAVAILLER DANS LE CADRE DE L'ALE?

Le nombre d'heures que vous pouvez prêter s'élève à 45 heures par mois. Dans des cas exceptionnels, et dans l'intérêt général (par ex. inondations...), le ministre peut accorder des dérogations à cette limite de 45 heures.

### QUELLE SERA MA RÉMUNÉRATION?

Vous êtes payé au moyen de chèques ALE acquis par les utilisateurs. Pour chaque heure entamée, l'utilisateur vous remet un chèque ALE au moment où vous terminez l'activité ou, au plus tard, le dernier jour du mois au cours duquel les prestations ont été effectuées. Par chèque, vous percevez €7,06. Votre allocation de chômage est maintenue mais réduite de €2,96 par heure prestée.

Concrètement, vous percevez donc un revenu mensuel global égal au montant de votre allocation de chômage majoré d'un montant exempt d'impôts de €4,10 par heure prestée. Donc, en général, vous pouvez gagner jusqu'à €184,50 par mois en plus de vos allocations de chômage. Cette rémunération est payée par votre organisme de paiement des allocations de chômage



Il existe aussi d'autres possibilités de travailler en ALE, notamment auprès de certains organismes publics locaux.

(FGTB) auprès duquel vous introduisez les chèques ALE reçus de l'utilisateur.

## QUELS SONT MES AVANTAGES SI JE TRAVAILLE EN ALE?

### ► Statut

Vous continuez à bénéficier de l'assurance maladie et invalidité, des allocations familiales... et vous vous constituez des droits à la pension, comme lorsque vous étiez chômeur indemnisé et pas encore actif à l'ALE.

### ► Lois sur la protection du travail

Vous êtes protégé par les lois et règlements relatifs à la protection du travail, au repos du dimanche, au travail de nuit, à la sécurité et à la santé,...

### ► Frais de déplacement

Vous avez droit à une intervention dans vos frais de déplacement d'au moins €0,15/km si vous devez effectuer plus de 5 km pour vous rendre chez votre utilisateur. Cette intervention est à charge de l'ALE ou de l'utilisateur.

### ► Assurances

Au cours de la prestation d'activités ALE, vous êtes couvert par l'Office national de l'Emploi par une assurance «accident du travail» et une assurance «responsabilité civile». L'assurance «accident du travail» vous couvre en cas d'accident sur le chemin du travail ou sur votre lieu de travail. L'assurance «responsabilité civile» vous couvre si vous provoquez involontairement un dommage à l'utilisateur ou aux biens de celui-ci, ou encore à des tiers.

## MON TRAVAIL EN ALE A-T-IL DES CONSÉQUENCES SUR LA PROCÉDURE D'ACTIVATION DU COMPORTEMENT DE RECHERCHE D'EMPLOI?

Si vous travaillez en (tant qu') ALE 180 heures sur une période de 6 mois, vous pouvez (et nous vous le conseillons fortement) introduire une demande de dispense auprès de votre organisme de paiement (FGTB).

Pour plus d'informations, adressez-vous à votre délégué ou au service juridique SETCa de votre régionale.



Le contrat de travail ALE était un pas vers un meilleur statut pour les chômeurs travaillant en ALE, mais il ne rencontre toujours pas notre revendication: la création de véritables services de proximité, dans lesquels les travailleurs obtiendraient toutes les garanties d'un contrat de travail normal. Il faut donc continuer de revendiquer de nouvelles améliorations.

Les titres-services confirment malheureusement cette tendance à ne créer que des sous-statuts hyperflexibles et non de véritables emplois de proximité.

## TITRES-SERVICES

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, le gouvernement a étendu le système des «titres-services». Cela montre à quel point cette bataille pour la création d'emplois de qualité est essentielle. Le système mis en place est l'exemple type de l'introduction de la flexibilité la plus totale dans le marché du travail...

### ► Bref rappel

Le système des titres-services a été instauré dans le but de créer de l'emploi en rencontrant des besoins comme l'aide ou le nettoyage à domicile. Le particulier peut acheter des «titres-services» valant une heure de prestation, au prix de €6,70. Il les échange auprès d'une entreprise agréée, qui est l'employeur des personnes qui vont effectuer le travail à son domicile. Un subside fédéral de €13,30 par heure est versé à l'entreprise pour permettre d'octroyer un salaire horaire normal à ces travailleurs.

Mais dans quel type de contrat sont engagées les personnes effectuant ces travaux? Après de longues discussions internes au gouvernement, un accord a été trouvé. Cet accord ouvre des brèches dans la loi du 03/07/78 (loi de base sur les contrats de travail) et fait, une fois encore, la part belle à la flexibilité et à la dérégulation.

### ► Explications

Tout d'abord, les entreprises agréées peuvent être des entreprises privées, essentiellement des agences d'intérim, qui sont devenues, au fil des ans, de vrais «spécialistes des emplois précaires». L'originalité est que cette fois, elles seront subsidiées (€13,30 de l'heure sur le compte de la collectivité) pour s'octroyer une belle part dans le marché florissant des «sous-statuts».

Quant aux personnes employées dans le système «titres-services », elles sont dans la plus grande précarité: pas de durée imposée du contrat d'emploi pendant les 3 à 6 premiers mois, pas d'horaire minimum (on pourrait donc voir naître des contrats à durée indéterminée de 3 heures par semaine!), rémunérations au niveau du minimum garanti... Pouvait-on faire plus «flexible»? Ces emplois «yo-yo» sont-ils un avant-goût de ce qui attend demain tous les salariés si l'on suit la logique sans fin de la dérégulation?

Le but annoncé de l'opération est de créer des emplois. Mais les emplois qui sont ainsi créés existent déjà. On sait que le nettoyage à domicile ou le repassage sont des prestations qui s'effectuent généralement en noir... Les «titres-services» serviront principalement à blanchir ce travail au noir. Et cette opération de blanchiment s'effectue aux frais de la collectivité, qui subsidie désormais à hauteur de 2/3 les prestations effectuées.

L'État ne crée donc pas (ou peu) d'emplois, il subventionne une forme moderne de domesticité. Plutôt que de développer des solutions collectives et professionnelles (comme les crèches), il incite financièrement les ménages (qui en ont les moyens) à recourir à des solutions individuelles.



Autrement dit: l'argent public sert à subsidier le secteur privé pour créer des emplois précaires, dont bénéficient seulement un nombre restreint de ménages qui ont les moyens de s'offrir ces services et qui, en outre, ne contribueront pas ou très peu à la sécurité sociale (les cotisations patronales et personnelles à la sécu seront pratiquement inexistantes). C'est ce qu'on appelle «avoir tout faux»...

Sans oublier le coût de l'opération: 308 millions d'euros en 2006. Pour créer 40000 petits boulots précaires. L'argent public pourrait être mieux utilisé en développant des emplois durables et de qualité qui sortiront réellement les chômeurs de leur condition précaire.



## 2. RÉMUNÉRATION

La rémunération à laquelle vous avez droit constitue bien légitimement un des points qui vous intéresse tout particulièrement. En la matière également, bien connaître ses droits peut se révéler très précieux.

## PRINCIPES

### QU'EST-CE QUI FAIT PARTIE DE MA RÉMUNÉRATION?

Par rémunération, on entend non seulement la rémunération en espèces, mais aussi les différents avantages auxquels vous avez droit en vertu de votre contrat de travail.

Outre les salaires fixes et les éventuelles commissions, font en fait partie de la rémunération:

- ▶ **les sursalaires pour heures supplémentaires;**
- ▶ **le pécule de vacances (simple et double);**
- ▶ **le salaire versé pour les jours fériés légaux;**
- ▶ **le salaire garanti en cas d'incapacité de travail;**
- ▶ **les indemnités de préavis et de rupture;**
- ▶ **les primes et indemnités qui sont contractuellement redevables;**
- ▶ **les avantages en nature;**
- ▶ **les cotisations versées par votre employeur à une assurance-groupe;**
- ▶ **les treizième mois, primes de fin d'année, participations aux bénéficiaires s'ils sont dus en vertu du contrat de travail ou d'une convention collective (ou s'ils font partie des usages de l'entreprise).**

**Attention!** Il est très important de connaître le montant total de votre rémunération (y compris tous les points énumérés ci-dessus). Car ce montant a une incidence sur la longueur du préavis, l'indemnité de préavis, le salaire garanti, les allocations de chômage, les indemnités en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles, la partie du salaire pouvant être saisie, etc. Dans certains secteurs, il est prévu que le minimum garanti tienne compte des primes et avantages divers.

- ▶ Exemple: Un salaire de €1250 bruts + une prime annuelle de €1250 = un revenu mensuel moyen de €1354, ce qui est au-dessus du minimum garanti.

Les minima interprofessionnels sont des minima absolus. La plupart des secteurs prévoient en effet des minima plus élevés (voir point suivant).

## COMMENT EST FIXÉ LE MONTANT DE MA RÉMUNÉRATION?

En principe, vous devriez convenir avec votre employeur de ce montant. Mais en pratique, les employeurs sont tenus de respecter un certain nombre de minima pour les plus de 21 ans et des barèmes minimums par secteur.



### Le salaire minimum garanti

Une convention collective au niveau interprofessionnel a fixé un salaire minimum garanti pour tous les travailleurs de plus de 21 ans occupés à temps plein. Ce salaire varie selon l'ancienneté. Ces minima sont appliqués aux travailleurs à temps partiel, proportionnellement du nombre d'heures prestées par rapport au nombre d'heures d'un temps plein.

#### ► Montant actuel du revenu minimum mensuel moyen garanti brut (RMMMGB), en euros

##### POUR LES 21 ANS ET PLUS

	21 ans	21,5 ans	22 ans
Par mois	1.258,91	1.293,61	1.309,03
Par heure (38h/sem.)	7,6452	7,8559	7,9496

DÉGRESSIVITÉ POUR LES – DE 21 ANS (20 ANS: 94%; 19 ANS: 88%; 18 ANS: 82%; 17 ANS: 76%; 16 ANS ET MOINS: 70%), SOIT:

	20 ans	19 ans	18 ans	17 ans	16 ans et moins
Par mois	1.183,37	1.107,84	1.032,30	956,77	881,23
Par heure	7,1864	6,7277	6,2690	5,8103	5,3516



### Que prévoit l'AIP 2007-2008?

► Une augmentation en 2 phases du RMMMGB hors indexation de €50 sur les 3 montants (la dernière date de 1993).

- €25 au 1<sup>er</sup> avril 2007

- €25 au 1<sup>er</sup> octobre 2008

Cette augmentation de €50 correspond à plus ou moins 3,9% hors indexation.

► Au 1<sup>er</sup> janvier 2008

	21 ans	21,5 ans	22 ans
<b>Par mois</b>	1.309,59	1.344,98	1.360,71
<b>Par heure (38h/sem.)</b>	7,9528	8,1679	8,2634

	20 ans	19 ans	18 ans	17 ans	16 ans et moins
<b>Par mois</b>	1231,01	1152,44	1073,86	995,29	916,71
<b>Par heure</b>	7,4758	6,9986	6,5214	6,0442	5,5670

► Simulation au 1<sup>er</sup> octobre 2008 (indexable)

	21 ans	21,5 ans	22 ans
<b>Par mois</b>	1334,59	1369,98	1385,71
<b>Par heure (38h/sem.)</b>	7,6184	8,3197	8,4111

	20 ans	19 ans	18 ans	17 ans	16 ans et moins
<b>Par mois</b>	1254,51	1174,44	1102,56	1014,29	934,21
<b>Par heure</b>	7,6184	7,1322	6,6957	6,1596	5,6733

- Engagement de supprimer la dégressivité pour les – de 21 ans pour début 2009 pour se mettre en conformité avec la directive anti-discrimination 2000/78/CE sur la non discrimination.
- Dans les secteurs où cette augmentation exerce un effet réel sur les salaires, le coût doit être imputé sur la marge salariale du secteur. Mais pour rappel, la norme salariale est indicative!
- Reconnu comme moyen de lutte contre les pièges à l'emploi.
- Une enveloppe de 30 millions est utilisée par le gouvernement pour moitié pour adapter le bonus à l'emploi, l'autre moitié étant destinée à compenser la perte de réductions de charges pour les employeurs.



**Augmentation du salaire minimum net: le bonus crédit emploi**

Pour faire en sorte que les revenus du travail, même avec un salaire très bas, soient sensiblement supérieurs aux revenus

de remplacement, le gouvernement a instauré depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, le système dit du « bonus crédit emploi » (système remplaçant le crédit d'impôt pour les bas salaires).

En clair, les travailleurs percevant un bas salaire (entre €1309,59 et €2118,21 bruts par mois) reçoivent un bonus sous forme de réduction de cotisation sociale. À partir d'avril 2007, pour un salaire de €1309,59 bruts, le bonus est de €154,44 par mois pour les ouvriers et de €143 pour les employés.

Pour calculer le bonus pour les salaires entre €1309,59 et €2118,21 brut par mois, on utilise la formule suivante:

Ouvriers: €154,44 - (0,1910 X [salaire brut- €1309,59])

Employés: €143 - (0,1768 X [salaire brut- €1309,59])



### Exemple

Je suis employé et gagne €1800 bruts par mois.

Mon bonus sera de 143- (0,1768 X [1800-€1309,59]) = €56,3.

La FGTB a mis au point un module de calcul sur son site [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be) pour déterminer précisément le bonus auquel vous avez droit et votre salaire net. Si vous n'avez pas accès à internet, informez-vous auprès de votre délégué ou du service juridique SETCa de votre régionale.



### Les barèmes minimums des commissions paritaires

Chaque entreprise appartient à un secteur déterminé en fonction de ses activités. Les travailleurs de chacun de ces secteurs sont concernés par une commission paritaire. Chaque commission paritaire convient notamment de classifications et des barèmes minimums applicables à toutes les entreprises qui relèvent de sa compétence. Ces barèmes tiennent généralement compte de la fonction exercée, de l'âge ou de l'ancienneté.

**Attention!** Si vous êtes payé en dessous de ces minima, il est important de faire régulariser votre situation. En effet, en cas de licenciement, les journées de travail prestées en dessous des minima sectoriels (ou, à défaut, des minima interprofessionnels) ne seront pas prises en compte pour établir votre droit au chômage.

Même si votre contrat d'emploi prévoit une rémunération inférieure, vous pouvez exiger d'être payé selon le barème de votre secteur.



Certaines entreprises ont un barème «maison». Mais celui-ci ne peut, en aucun cas, être inférieur au barème sectoriel.

### Les barèmes à l'âge 'hors la Loi'!

Plusieurs arrêts récents de la Cour de justice européenne ont poussé le monde politique belge à considérer les barèmes à l'âge comme étant discriminatoires et que seuls les barèmes basés sur l'ancienneté restent autorisés.

En conséquence, les interlocuteurs sociaux ont été invités à transformer le critère de l'âge en ancienneté au plus tard pour 2009 sous peine de voir les conventions collectives de travail, faisant encore référence à l'âge, être déclarées sans « force obligatoire ».

Pour la plupart des commissions paritaires, des groupes de travail composés d'experts ont été mis sur pied pour réaliser au mieux la révision des conventions collectives de travail basées sur l'âge au profit de systèmes qui se réfèrent à l'ancienneté. Chose qui s'avère bien plus complexe qu'on ne le pense et qui concerne pas moins de 800000 travailleurs.

Le SETCa est particulièrement attentif à cette problématique dans la mesure où les barèmes sont l'essence même du statut employé, et refuse que sous prétexte de la légalité, le statut employé et son volet progression salariale soient malmenés.



### Indexation des salaires

Inutile de vous faire un long discours: gagner €250 en 1980 ou €250 aujourd'hui ne représente pas la même chose, la même valeur. Le coût de la vie augmente. Dès lors, pour maintenir votre pouvoir d'achat, les syndicats ont obtenu de faire évoluer les salaires en fonction du coût de la vie.

Le système qui permet de calculer cette évolution des prix est l'indice des prix (index). La façon dont l'index est répercuté sur les salaires varie d'un secteur à l'autre.

#### ► **Commentaire**

La règle de l'indexation a été souvent attaquée ces dernières années, au nom de la compétitivité des entreprises. À cause

de cette indexation, prétendent les patrons, les salaires belges sont trop élevés par rapport aux autres pays européens.

Ces dernières années, les différents gouvernements successifs ont suivi cette logique. On a dès lors connu des stratégies diverses pour contourner cette règle de l'indexation automatique des salaires: sauts d'index (on ne donne pas l'augmentation de salaire correspondante), l'indice-santé (il ne tient pas compte de l'augmentation de certains produits comme l'essence, le tabac, les boissons alcoolisées) ou encore la modification de la corbeille de produits qui servent à calculer l'index, de manière à ralentir sa progression.

Pour le SETCa, lier les salaires au coût de la vie n'est jamais qu'un rattrapage après coup d'une perte de pouvoir d'achat (le rattrapage survient après constatation des augmentations de prix). Par conséquent, supprimer l'index revient en réalité à diminuer les salaires.

In fine, on achète moins avec le même salaire!

Plusieurs systèmes d'indexation des salaires sont possibles. Ils sont prévus au niveau des secteurs. Nous vous renvoyons aux brochures "Vos Droits sectoriels".

## **GÉNÉRALITÉS**

### **COMMENT MON SALAIRE ME SERA-T-IL PAYÉ?**

Vous serez payé soit de la main à la main (chose rare à l'heure actuelle), soit par virement, assignation postale ou chèque sur votre compte bancaire ou postal. Le conseil d'entreprise décide du mode de paiement. En l'absence de conseil d'entreprise, ce choix revient à la délégation syndicale. À défaut, le mode de paiement est fixé par la majorité des travailleurs.

### **QUAND MON SALAIRE DOIT-IL M'ÊTRE PAYÉ?**

Le salaire doit être payé au moins une fois par mois pour les employés et deux fois par mois pour les ouvriers. En règle générale, la rémunération doit vous être payée au plus tard 4 jours ouvrables après la période à laquelle elle a trait. Une clause inscrite au règlement de travail peut porter ce délai à 7 jours. Une convention collective conclue en

commission paritaire ou au conseil d'entreprise peut fixer d'autres modalités.

### MON EMPLOYEUR DOIT-IL ME DONNER UNE FICHE DE PAIE?

Oui. Lors de chaque paiement, vous devez recevoir un décompte reprenant tous les éléments de votre rémunération et les différentes retenues. En outre, tous les ans, votre employeur doit vous remettre un décompte individuel comprenant pour chaque période de paie, pour chaque trimestre et pour l'ensemble de l'année, toutes les composantes de votre rémunération.

### CANEVAS DE FICHE DE PAIE

- ▶ **Salaire brut**
- ▶ **Cotisations ONSS**
- ▶ **Salaire imposable**
- ▶ **Précompte professionnel**
- ▶ **Salaire net 100%**

### PUIS-JE UTILISER LIBREMENT MA RÉMUNÉRATION?

En principe oui. À part les cas de retenue prévus par la loi (voir page 59), vous avez le droit de disposer de votre rémunération comme vous l'entendez.

### QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION PRÉVUE EN CAS D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES?

Voir chapitre «Durée du travail».

### QUELLE EST L'INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS MES FRAIS DE TRANSPORT?

Quel que soit le montant de votre rémunération, votre employeur est tenu d'intervenir dans le remboursement des frais de déplacement domicile-lieu de travail pour tous les travailleurs qui utilisent un moyen de transport public pour se rendre au travail. Il existe des montants minimums valables pour tous les secteurs.

Les travailleurs qui prennent le train ont droit à une intervention de l'employeur dans les frais de transport sur la base du tableau ci-dessous. Le montant de l'intervention est un pourcentage du prix de revient d'une carte de train. Ce pourcentage varie entre 56% et environ 64,9%.



Pour les ouvriers, les cotisations ONSS sont prélevées sur l'équivalent de 108% du salaire brut. La raison? Le pécule de vacances est payé par l'ONVA (caisse de vacances) et non par votre employeur comme pour les employés.

### ► Utilisation d'autres moyens de transport publics

Les travailleurs qui utilisent les transports publics autres que le train ont droit à une intervention à certaines conditions. L'étendue de l'intervention dépendra de la manière dont le prix de transport est calculé.

#### ► 1. Le prix du transport est fonction de la distance.

L'intervention de l'employeur est égale à l'intervention dans la carte de train pour la même distance, limitée à 60% du coût réel. Si le montant de l'intervention pour la carte de train est inférieur à 60% du coût réel, l'intervention de l'employeur sera limitée au montant de la carte de train.

#### ► 2. Le prix n'est pas fonction de la distance (= prix unitaire).

L'intervention de l'employeur est égale à 56 % du coût réel, avec cependant un maximum. L'intervention est limitée à l'intervention de l'employeur dans le prix d'une carte de train pour une distance de 7 km, soit €21,80 (montant au 01/02/08).

**Attention!** Souvent, il existe des conventions particulières à certains secteurs ou entreprises, qui prévoient des remboursements plus intéressants.

#### INTERVENTION À PARTIR DU 01/02/08

(km) Distance	1 semaine (*)	1 mois (*)	3 mois (*)	12 mois (*)	Temps partiel (*)
0-3	4,90	16,50	46,00	164,00	5,40
4	5,40	17,90	50,00	179,00	6,30
5	5,80	19,30	54,00	193,00	7,00
6	6,20	20,40	58,00	206,00	7,60
7	6,60	21,80	61,00	218,00	8,10
8	6,90	23,00	64,00	230,00	8,50



9	7,30	24,40	68,00	242,00	8,80
10	7,70	25,50	72,00	255,00	9,20
11	8,10	27,00	76,00	270,00	9,60
12	8,50	28,00	79,00	282,00	10,00
13	8,90	29,50	83,00	296,00	10,40
14	9,30	30,50	86,00	309,00	10,70
15	9,70	32,50	90,00	321,00	11,10
16	10,00	33,50	94,00	335,00	11,40
17	10,40	35,00	97,00	348,00	11,70
18	10,80	36,00	101,00	360,00	12,10
19	11,20	37,00	105,00	374,00	12,40
20	11,60	39,00	108,00	387,00	12,80
21	12,00	40,00	112,00	399,00	13,10
22	12,40	41,50	116,00	413,00	13,40
23	12,80	42,50	120,00	427,00	13,80
24	13,20	44,00	123,00	440,00	14,10
25	13,60	45,50	127,00	453,00	14,40
26	14,00	47,00	131,00	468,00	14,70
27	14,40	48,00	135,00	480,00	15,00
28	14,70	49,00	138,00	493,00	15,30
29	15,00	50,00	142,00	506,00	15,90
30	15,60	52,00	145,00	518,00	16,20
31-33	16,30	54,00	152,00	543,00	16,90
34-36	17,40	58,00	163,00	582,00	18,00
37-39	18,50	62,00	174,00	620,00	19,10
40-42	19,80	66,00	185,00	658,00	20,10
43-45	21,00	70,00	196,00	699,00	21,30
46-48	22,00	73,00	206,00	737,00	22,30
49-51	23,10	78,00	217,00	776,00	23,40
52-54	24,20	81,00	225,00	804,00	24,80
55-57	24,80	83,00	232,00	828,00	25,50
58-60	25,50	85,00	240,00	857,00	26,50
61-65	27,00	89,00	249,00	889,00	28,00
66-70	28,00	93,00	261,00	934,00	29,50
71-75	29,00	97,00	274,00	977,00	31,00
76-80	30,50	102,00	285,00	1.019,00	33,00

81-85	31,50	106,00	298,00	1.065,00	34,00
86-90	33,00	111,00	310,00	1.108,00	35,50
91-95	34,50	115,00	323,00	1.154,00	37,00
96-100	35,50	120,00	334,00	1.194,00	38,00
101-105	37,00	124,00	347,00	1.239,00	39,50
106-110	38,50	128,00	360,00	1.285,00	41,00
111-115	40,00	133,00	372,00	1.328,00	42,50
116-120	41,50	137,00	385,00	1.375,00	44,00
121-125	42,50	142,00	397,00	1.417,00	45,00
126-130	44,00	146,00	409,00	1.461,00	46,50
131-135	45,50	151,00	422,00	1.507,00	48,00
136-140	46,50	155,00	434,00	1.548,00	49,00
141-145	48,00	159,00	445,00	1.590,00	50,00
146-150	49,50	165,00	462,00	1.651,00	52,00
151-155	50,00	167,00	469,00	1.676,00	-
156-160	51,00	172,00	481,00	1.718,00	-
161-165	53,00	176,00	493,00	1.759,00	-
166-170	54,00	180,00	504,00	1.801,00	-
171-175	55,00	184,00	516,00	1.843,00	-
176-180	56,00	188,00	528,00	1.885,00	-
181-185	58,00	193,00	539,00	1.926,00	-
186-190	59,00	197,00	551,00	1.968,00	-
191-195	60,00	201,00	563,00	2.010,00	-
196-200	62,00	205,00	574,00	2.051,00	-

\* Également valable pour le calcul du prix des cartes-train combinées SNCB/TEC ou DE LIJN. Distances SNCB limitées à 150 Km.

### ► Utilisation de moyens de transports privés

Il n'y a pas de règle générale, mais de nombreuses conventions collectives prévoient une intervention, généralement sur la base de l'intervention pour les transports publics. Dans certains secteurs, il est possible d'exclure totalement le remboursement.

## FORMES PARTICULIÈRES

### PUIS-JE ACCEPTER DES RÉMUNÉRATIONS EN NATURE?

En principe, le paiement de votre rémunération s'effectue en argent. La loi autorise toutefois, dans certaines limites et sous certaines conditions, le paiement en nature: lorsqu'il s'agit d'une coutume dans le secteur ou si la nature de votre profession peut le justifier. Il ne peut néanmoins s'agir que des avantages suivants:

- ▶ **logement;**
- ▶ **gaz, électricité, eau, chauffage et combustible;**
- ▶ **nourriture fournie par votre employeur et consommée sur le lieu de travail;**
- ▶ **jouissance d'un terrain;**
- ▶ **ustensiles, vêtements de travail ou matériaux dans la mesure où ils ne doivent pas être obligatoirement mis à la disposition du travailleur.**

Votre employeur ne peut toutefois jamais vous imposer ce type de paiement. La partie de votre rémunération payable en nature doit être convenue par écrit au moment de l'embauche. Elle ne peut pas dépasser 1/5<sup>e</sup> de la rémunération totale (2/5<sup>e</sup> s'il s'agit d'un logement, la moitié pour les employés de maison, les concierges, les apprentis logés et nourris en permanence par leur employeur). Les chèques-repas entrent en ligne de compte pour la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de rupture de contrat.

### LES CHÈQUES-REPAS ET AUTRES «CADEAUX» FONT-ILS PARTIE DE MA RÉMUNÉRATION?

Les employeurs proposent très souvent, en «complément» à la rémunération, de bénéficier de chèques-repas. Ces chèques ne sont pas considérés comme une rémunération car ils ne font pas l'objet de cotisations de sécurité sociale, et ne sont pas taxés dans le chef du travailleur s'ils répondent aux conditions suivantes:

- ▶ **être prévus par une convention collective de travail générale, sectorielle ou d'entreprise, ou par un contrat individuel;**
- ▶ **le nombre de chèques doit correspondre au nombre de jours de travail effectifs ou au nombre d'heures prestées (comme prévu dans la convention collective d'entreprise);**
- ▶ **ils doivent être libellés au nom du travailleur;**
- ▶ **ils ne peuvent être utilisés que pour des repas ou des achats d'aliments prêts à consommer;**
- ▶ **la contribution de votre employeur ne peut dépasser € 4,91 ; de votre côté, vous devez intervenir dans le coût de ces chèques à concurrence de €1,09 au moins,**
- ▶ **leur validité doit être limitée dans le temps (3 mois).**

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006, les employeurs ont également la possibilité de proposer, en plus de la rémunération, des **chèques sport et culture**.



Dans les faits, le paiement en nature ou le paiement d'une partie de la rémunération en chèques-repas vont à l'encontre du droit de disposer librement de son salaire.

L'idée de payer une partie de la rémunération en «titres-services» pour mettre des chômeurs au travail va dans le même sens. C'est pourquoi le SETCa n'y est pas favorable.

Ceux-ci ne seront pas considérés comme de la rémunération et donc pas passibles de cotisations de sécurité sociale s'ils répondent aux conditions suivantes:

- ▶ **le chèque ne peut être octroyé en remplacement ou en conversion d'une rémunération, de primes ou d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément passible ou non de cotisations sociales;**
- ▶ **ils doivent être prévus par une convention collective de travail générale, sectorielle ou d'entreprise, ou par un contrat individuel;**
- ▶ **ils doivent être libellés au nom du travailleur;**
- ▶ **leur validité est limitée dans le temps (15 mois, à savoir du 1<sup>er</sup> juillet de l'année au 30 septembre de l'année suivante);**
- ▶ **ils ne peuvent être acceptés que par des opérateurs culturels (musées, centres culturels,..) et par des associations sportives ;**
- ▶ **le montant total des chèques sport et culture ne peut dépasser €100 par an et par travailleur;**
- ▶ **ils ne peuvent, en totalité ou en partie, être convertis en espèce.**

Par contre, les chèques vacances, médecine sont toujours considérés comme une rémunération et les montants pris en charge par votre employeur font l'objet de cotisations de sécurité sociale.

Par contre, ne font pas partie de votre rémunération et ne sont donc pas soumis à la sécurité sociale:

- ▶ **les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement, dénommés chèques-cadeaux, si:**
  - ▶ leur montant annuel total ne dépasse pas €35 par travailleur et €35 par enfant à charge du travailleur;
  - ▶ s'ils sont distribués à l'occasion des fêtes de la Saint-Nicolas, de Noël ou du Nouvel-An.
- ▶ **les cadeaux en espèces ou sous forme de chèques-cadeaux, remis à un travailleur lorsqu'il reçoit une distinction honorifique, si leur montant annuel total ne dépasse pas €105 par travailleur.**
- ▶ **les cadeaux en espèces ou sous forme de chèques-cadeaux, remis à un travailleur à l'occasion de sa mise à la retraite:**



Les chèques-repas se sont répandus à l'occasion d'une période de blocage salarial en 1982-1983. L'usage de ce type de rémunération coûte beaucoup à la sécurité sociale. Les employeurs y ont trouvé une occasion de donner du «net» sans le payer trop. Les travailleurs peuvent avoir l'impression d'y trouver leur compte, car ils pensent qu'ils n'auraient pas obtenu le même montant net s'il était taxé et soumis à l'ONSS comme rémunération.

Question de point de vue!  
Et si, en réalité, la différence contribuait plutôt à grossir les bénéfices de l'entreprise? En vérité, un phénomène se révèle bien réel: si les comptes de la sécurité sociale – qui paie nos pensions, les soins de santé, les allocations familiales, etc. – sont en déficit, tout le monde devra d'une façon ou d'une autre payer la note.

- ▶ si leur montant ne dépasse pas €35 par année de service complète que le travailleur a effectuée chez l'employeur;
- ▶ si leur montant total est d'au moins €105 et de maximum €875.

De plus:

- ▶ les chèques-cadeaux susvisés ne peuvent être échangés qu'auprès des entreprises qui ont conclu préalablement un accord avec les émetteurs de ces chèques-cadeaux;
- ▶ ces chèques-cadeaux doivent avoir une validité limitée dans le temps;
- ▶ ces chèques-cadeaux ne peuvent être payés en espèces au bénéficiaire.

### QU'EN EST-IL DES FORMULES DE PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES?

Une loi du 22/05/01 a mis en place un système permettant l'intéressement des travailleurs via l'octroi d'actions ou l'attribution de bénéfices de leur entreprise. Pour le patronat, il s'agit avant tout d'éviter des augmentations du « vrai » salaire, et donc d'une forme déguisée de modération salariale, et de lier son employé au devenir de l'entreprise. Pour le travailleur, il s'agit surtout de prendre des risques supplémentaires en termes de rémunération.

Les participations aux bénéfices sont considérées comme une rémunération, de même que l'usage privé d'un ordinateur ou d'une voiture de service.

La loi du 22 mai 2001 n'a cependant guère été utilisée.

Dans le cadre de l'AIP 2007-2008, les partenaires sociaux étaient convenu d'élaborer un cadre légal pour l'octroi d'avantages non récurrents liés aux résultats de l'entreprise.

Début octobre 2007, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord et le nouveau système est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Ce système permet aux entreprises d'octroyer un avantage supplémentaire aux travailleurs à concurrence de €2200 nets par an, mais sans remplacer d'autres formes de rémunération existantes.



**Attention!** La Loi du 22 mai 2001 est toujours d'application..

Un prélèvement de 33% est appliqué sur le montant brut de l'avantage. Cette retenue va à la sécurité sociale. Il n'y a pas d'autre prélèvement fiscal ou parafiscal.

Rien n'empêche l'employeur d'octroyer un avantage d'un montant supérieur à €2200 (nets), mais tout ce qui dépassera ce montant sera normalement soumis à l'impôt et à l'ONSS.

Ces avantages ne peuvent être introduits que par le biais d'une convention collective de travail. Dans les entreprises sans délégation syndicale, le système peut être introduit par le biais d'un acte d'adhésion établi par le Conseil national du travail.

## RETENUES

### QUELLES SONT LES RETENUES AUTORISÉES SUR MON SALAIRE?

#### ► Retenues générales

Votre employeur retient sur votre salaire les cotisations de sécurité sociale et le précompte professionnel (l'impôt sur le revenu). Il est tenu de verser les sommes retenues à l'Office National de Sécurité sociale (ONSS) et aux contributions. Votre employeur verse également une «cotisation patronale» à la sécurité sociale: celle-ci n'est pas comptabilisée dans le montant de votre salaire.

#### ► Retenues spéciales

Outre les retenues générales, seules les retenues suivantes sont autorisées par la loi:

- **certaines conventions collectives prévoient des cotisations spéciales pour des avantages sociaux complémentaires en matière de sécurité sociale;**
- **des amendes qui peuvent être infligées conformément au règlement de travail (voir ci-dessous);**
- **des avances en espèces accordées par votre employeur peuvent faire l'objet d'un remboursement par le biais d'une retenue;**
- **dans certains cas bien précis, une caution peut être demandée au travailleur.**

## MON EMPLOYEUR PEUT-IL M'INFLIGER DES AMENDES?

Oui. En cas de manquement à vos obligations, votre employeur peut éventuellement vous appliquer des pénalités (avertissements, amendes, mise à pied...). Ces pénalités doivent obligatoirement figurer dans le règlement de travail. De plus, sous peine de nullité, elles doivent vous être notifiées au plus tard le 1<sup>er</sup> jour ouvrable qui suit la constatation du manquement.

Si la pénalité consiste en une amende, le total des amendes infligées par jour ne peut dépasser 1/5<sup>e</sup> de la rémunération. Les tribunaux ne reconnaissent pas à votre employeur le droit d'abuser de ces pénalités pour punir des erreurs involontaires non-répétées.

De plus, il faut bien distinguer l'amende éventuelle de la réparation du dommage causé à l'entreprise. On ne peut imputer au travailleur des dommages causés à l'entreprise qu'avec l'accord de l'intéressé ou s'il y a jugement du tribunal. Dans tous les cas, les limites prévues par la loi sur les saisies et cessions de salaires (voir question suivante) doivent être respectées.

## PEUT-ON SAISIR UNE PARTIE DE MON SALAIRE?

Si vous avez des dettes, le créancier peut obtenir le droit de s'adresser directement à votre employeur pour obtenir le règlement de ses créances via un prélèvement sur le salaire. Il s'agit d'une saisie (dans ce cas, il faut un jugement) ou d'une cession de salaire (vous avez signé une cession de salaire).

### ► Saisie

Si un créancier obtient un jugement exigeant le paiement d'une dette, il peut demander de faire saisir le salaire de la personne qui lui doit l'argent.

### ► Recours

Si vous estimez qu'une amende (ou une autre pénalité) vous a été infligée de manière injuste, sachez qu'il incombe à votre employeur de faire la preuve du manquement. Des recours sont possibles.

### ► Cession

La cession est par contre un acte volontaire du travailleur par lequel il autorise dans certaines conditions la cession de son

salaires. Ce genre de document se signe notamment en garantie d'un emprunt ou d'un achat à crédit.

Dans les deux cas, la procédure vous permet de faire opposition, auprès de votre employeur, dans un délai déterminé. Ce qui vous permet éventuellement de réagir (en payant la somme ou en trouvant un arrangement avec votre créancier).

Si la saisie ou cession a effectivement lieu, elle peut s'appliquer à toute la rémunération (fixe, commissions, primes, indemnités de rupture, avantages en nature, frais de transport, etc.). Saisie et cession peuvent aussi être opérées sur certaines prestations sociales: pensions, prépensions, allocations de chômage, indemnités pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle, pécule de vacances. Les allocations familiales ou la prime de naissance sont, elles, exclues d'une saisie ou d'une cession.

Le montant pouvant être cédé ou saisi est cependant limité selon la règle de calcul suivante:

- ▶ **on ne peut rien saisir ou céder sur la tranche de revenus allant de 0 à €944;**
- ▶ **sur la tranche de €944,01 à €1014, seuls 20% peuvent être saisis ou cédés;**
- ▶ **sur la tranche de €1014,01 à €1119, seuls 30% peuvent être saisis ou cédés;**
- ▶ **sur la tranche de €1119,01 à €1224, seuls 40% peuvent être saisis ou cédés;**
- ▶ **au-delà de €1224, la totalité de la rémunération excédant cette somme peut être saisie ou cédée.**

Ce calcul s'opère en tenant compte de votre rémunération nette.

#### ▶ **Y-a-t-il des exceptions à cette limitation?**

Si la saisie ou la cession a été ordonnée à la suite d'une requête visant à obtenir une pension alimentaire non payée, il n'y a pas de limitation au montant pouvant être saisi.

## TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL?

L'égalité de salaire entre hommes et femmes, pour un travail identique, est imposée par la loi. Si une travailleuse s'estime préjudiciée, elle peut déposer plainte auprès de l'inspection du travail ou une requête visant à modifier son salaire devant le tribunal du travail.

À partir du moment où cette action est entamée, votre employeur ne peut plus mettre fin à votre contrat de travail, sauf s'il prouve qu'il existe des motifs étrangers à la plainte ou à la requête.

## L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES N'EST PAS ENCORE UNE RÉALITÉ.

Les femmes sont bien souvent employées à des tâches subalternes et donc moins bien payées. Leur promotion est souvent rendue plus difficile que celle de leurs collègues masculins. C'est pourquoi le SETCa maintient toujours comme une de ses priorités d'arriver à une véritable égalité entre hommes et femmes dans le travail. Pour plus d'informations, demandez la brochure SETCa/CNE « Pour qu'égalité rime avec réalité! ».





### 3. DURÉE DU TRAVAIL

La durée du travail a toujours été un élément important des relations entre employeurs et travailleurs. Des 60 ou 70 heures par semaine des ouvriers du siècle passé au débat actuel sur les 32 heures, beaucoup de combats et de débats ont été menés. Un fameux progrès dans l'ensemble! Ce qui ne veut pas dire que les abus n'existent pas. Au nom de la «déréglementation» et de la «flexibilité», on essaie de plus en plus de faire sauter les règles protégeant les travailleurs.

## DURÉE NORMALE

### QUE FAUT-IL ENTENDRE PAR TEMPS DE TRAVAIL?

La durée du travail est définie par la loi comme le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de son employeur. Il s'agit donc d'une notion plus large que celle de travail effectivement accompli.

### QUELLE EST LA DURÉE NORMALE DE MON TRAVAIL?

La durée normale de votre travail, fixée par la loi, ne peut dépasser 8 heures par jour, ni 38 heures par semaine depuis le 01/01/03.

### EXISTE-T-IL DES LIMITES MINIMALES?

Oui. La durée de chaque prestation ne peut être inférieure à 3 heures et la durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à un tiers-temps (sauf pour quelques exceptions prévues par CCT ou arrêté royal).

### LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL PEUT-ELLE ÊTRE INFÉRIEURE?

Les limites maximales de la durée du travail peuvent être réduites conventionnellement, soit par une convention collective conclue au sein d'une commission (ou d'une sous-commission) paritaire, soit au niveau de l'entreprise. Ainsi dans certains secteurs, la durée hebdomadaire du travail a été abaissée à 37, 36 voire 35 heures par semaine.

### SUIS-JE DANS TOUS LES CAS SOUMIS À LA LÉGISLATION SUR LA DURÉE DU TRAVAIL?

Tout dépend de votre travail. En fait, la réglementation sur la durée du travail s'applique à toutes les personnes qui, en vertu ou non d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne. Cependant, certaines catégories de travailleurs ne sont pas concernées par ces dispositions:

- ▶ **les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, au sens de l'arrêté royal du 10/02/65 (par ex. directeurs, sous-directeurs, secrétaires attaché(e)s à leur service, gérants, contremaîtres en chef, personnel technique chargés de la sécurité des travailleurs et du fonctionnement de l'entreprise, etc.);**
- ▶ **les travailleurs à domicile;**
- ▶ **les représentants de commerce;**



**Plus d'informations?** Pour connaître la durée normale du travail dans votre secteur, contactez votre délégué ou le service juridique du SETCa.

- ▶ **les employés de maison;**
- ▶ **les personnes occupées dans une entreprise familiale;**
- ▶ **les travailleurs occupés dans une entreprise foraine;**
- ▶ **les médecins, vétérinaires, dentistes et étudiants stagiaires se préparant à l'exercice de ces professions;**
- ▶ **le personnel navigant des entreprises de pêche et de transport par air.**

## DÉROGATIONS

### MON EMPLOYEUR PEUT-IL ME DEMANDER DE TRAVAILLER PLUS QUE PRÉVU PAR MON CONTRAT?

Dans certains cas, vous pouvez effectivement être appelé à dépasser les limites normales de votre temps de travail. Mais il s'agit là toujours d'exceptions clairement définies. Histoire d'éviter les abus.

#### ▶ Plafonds

Sauf dans 3 cas détaillés ci-dessous (travail continu en équipes, travaux pour faire face à un accident, travaux urgents aux machines ou au matériel), les plafonds absolus de durée du temps de travail sont de 11 heures par jour et de 50 heures par semaine.

De plus, dans ces cas de dépassement de la durée normale du travail, la durée du travail doit être respectée en moyenne sur une période d'un trimestre. Cette moyenne est obtenue par l'octroi de repos compensatoires équivalents au dépassement (voir plus bas).

#### ▶ Dérogations permanentes prévues par la loi

- ▶ 1. Semaine anglaise: la limite quotidienne normale du temps de travail est portée à 9 heures par jour lorsque l'entreprise ne fonctionne pas plus de 5,5 jours par semaine.
- ▶ 2. La limite quotidienne peut être portée à 10 heures par jour pour les travailleurs qui, en raison de l'éloignement du lieu de travail, doivent s'absenter de leur domicile ou lieu de résidence plus de 14 heures par jour (par ex. les travailleurs du secteur de la construction occupés sur chantier).
- ▶ 3. Les limites normales de la durée du travail peuvent être dépassées, sans excéder 11 heures par jour et 50 heures par semaine, lorsque le travail est effectué par équipes successives.
- ▶ 4. Dans le cas de l'exécution de travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature (24 heures sur 24 et 7 jours



Une note du ministère de l'Emploi précise que l'arrêté royal du 10/02/65 doit être interprété de manière restrictive, que les cadres ne sont pas directement visés par celui-ci et que seules les personnes assumant une des fonctions citées dans l'arrêté royal ne sont pas concernées par la législation relative à la durée du travail.

sur 7), la durée du travail peut être portée jusqu'à 12 heures par jour et 50 heures par semaine. La durée hebdomadaire peut même être portée jusqu'à 56 heures, du moins si la durée journalière de travail n'excède pas 8 heures.

- ▶ 5. Les limites normales de la durée du travail peuvent également être dépassées pendant 7 jours par an pour faire face à des travaux d'inventaire et de bilan. Dans ce cas, les limites journalière et hebdomadaire sont respectivement de 11 heures par jour et de 50 heures par semaine.

### ▶ **Dérogations permanentes soumises à une autorisation donnée par arrêté royal**

La limite journalière peut être portée à 11 heures et la limite hebdomadaire à 50 heures dans les cas ci-dessous.

- ▶ 6. Dans les secteurs, les branches d'activité ou les catégories d'entreprises où les limites normales de la durée du travail ne peuvent être appliquées (par ex. maisons d'éducation et d'hébergement, secteur des soins de santé, etc.); une limite hebdomadaire supérieure à 50 heures peut être fixée par arrêté royal pris après avis de la commission (ou sous-commission) paritaire.
- ▶ 7. Pour les travailleurs occupés à des travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent nécessairement être effectués en dehors du temps assigné au travail général de production.
- ▶ 8. Pour les travailleurs occupés à des travaux de transport, de chargement et de déchargement.
- ▶ 9. Pour les travailleurs occupés dans les branches d'activité pour lesquelles le temps nécessaire à l'exécution du travail ne peut, en raison de sa nature, être déterminé de manière précise ou pour lesquelles les matières mises en œuvre sont susceptibles d'altération rapide.

### ▶ **Dérogations temporaires (situations imprévisibles)**

- ▶ 10. Les limites normales de la durée du travail peuvent aussi être dépassées par les travailleurs de l'entreprise pour l'exécution de travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ou de travaux urgents aux machines ou au matériel.

D'autres dérogations nécessitent l'accord préalable de la délégation syndicale. Il s'agit de travaux:

- ▶ 11. entrepris en vue de faire face à un surcroît extraordinaire de travail, en vertu d'une autorisation donnée par l'inspection sociale et moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale;
- ▶ 12. ou de travaux commandés par une nécessité imprévue, moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale (ou son information ultérieure en cas d'impossibilité de demander cet accord) et information de l'inspection sociale.

Dans ces deux derniers cas, la limite journalière peut être portée à 11 heures et la limite hebdomadaire à 50 heures.

### PLUS MINUS CONTO

Fin 2006, le gouvernement a adopté le système 'Plus Minus Conto'. Ce système rend possible d'importantes dérogations à la loi sur le travail et fait passer la durée maximum du travail de 38 heures à 48 heures par semaine dans certains secteurs.

Le système "Plus minus conto", concerne particulièrement les entreprises de construction et d'assemblage de véhicules automobiles et de fabrication de parties et accessoires pour les véhicules automobiles ressortissant à la commission paritaire 111, pour autant qu'elles répondent de manière cumulative aux caractéristiques suivantes:

- ▶ **être soumises à un cycle de production qui s'étend sur plusieurs années, dans lequel l'entreprise ou une partie de celle-ci est confrontée à une augmentation ou une diminution substantielle du travail**
- ▶ **être confrontées à la nécessité de faire face à une forte hausse ou baisse de la demande en matière de développement et de fabrication industrielle d'un nouveau produit**
- ▶ **être confrontées à des motifs économiques spécifiques qui rendent impossible la durée hebdomadaire moyenne du travail.**

Lorsqu'elles répondent à ces conditions, ces entreprises peuvent porter la limite journalière maximale à 10 heures de travail, la limite hebdomadaire maximale à 48 heures et autoriser que la période de référence pour le respect de la durée du travail soit portée à 6 ans maximum (dérogations à la loi du 16 mars 1971).

Moyennant avis unanime et conforme du Conseil national du travail, un arrêté royal peut étendre les dispositions visées ci-dessus aux ouvriers ressortissant à d'autres commissions paritaires que la commission paritaire 111 et pour des activités liées au secteur de l'automobile.

Cet arrêté royal pourra également s'étendre aux employés pour des activités liées au secteur de l'automobile.

Cette extension ne pourra se faire que moyennant le respect d'une procédure stricte:

- ▶ **conclusion d'une CCT sectorielle rendue obligatoire par arrêté royal**
- ▶ **conclusion d'une CCT d'entreprise signée par toutes les organisations représentées au sein de la délégation syndicale (ou en l'absence de délégation syndicale, par toutes les organisations représentées au sein de l'organe paritaire).**

Ces CCT doivent indiquer les motifs, et le champ d'application proprement dit (à la demande de toutes les organisations représentées au sein de l'organe paritaire compétent et impérativement au niveau de l'entreprise).

Les motifs invoqués doivent être préalablement reconnus par le ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du CNT.

### **PUIS-JE BÉNÉFICIER DE REPOS SUPPLÉMENTAIRES POUR COMPENSER LE TRAVAIL EFFECTUÉ EN DEHORS DE MES HEURES NORMALES?**

Les dépassements visés aux points 3, 4, 6, 7, 8, 9, 11 et 12 ci-dessus sont autorisés pour autant que la durée hebdomadaire normale du travail (maximum 38 heures ou moins par convention collective de secteur ou d'entreprise) soit respectée en moyenne sur une période d'un trimestre. Ce qui signifie donc automatiquement l'octroi d'un repos compensatoire égal au dépassement.

Cette période de référence d'un trimestre peut être prolongée jusqu'à 1 an maximum. Cette prolongation peut s'opérer par arrêté royal, par convention collective ou, à défaut, par le règlement de travail dans les entreprises de moins 50 travailleurs n'ayant pas de délégation syndicale.

Dans le cas de travaux d'inventaire et de bilan (cas n° 5), le repos compensatoire doit être octroyé dans les 13 semaines qui suivent le dépassement.

#### ► Cas sans repos compensatoire

Il s'agit de travaux entrepris pour faire face à un accident survenu ou imminent ou de travaux urgents aux machines ou au matériel, qui sont effectués par les travailleurs de l'entreprise même (cas n° 10).

#### ► Règle des 65 heures

À aucun moment de la période de référence, les dépassements de la durée normale du travail ne peuvent excéder 65 heures par année civile (sauf dans le cas de travaux pour faire face à un accident). Une fois cette limite atteinte, vous devez d'abord récupérer avant de pouvoir prêter de nouveaux dépassements.

La limite de 65 heures peut toutefois être portée à 130 heures maximum dans deux hypothèses: les travaux commandés par une nécessité imprévue (cas n°12) et le surcroît extraordinaire de travail (cas n°11). Pour ce, les secteurs devaient conclure une CCT et la déposer d'urgence au greffe des relations collectives du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale avant le 1<sup>er</sup> octobre 2005.

À défaut d'avoir conclu une CCT sectorielle dans le délai indiqué, il est toujours possible d'augmenter le quota d'heures via une CCT d'entreprise conclue avec toutes les organisations représentées au sein de la délégation syndicale.

À défaut de délégation syndicale dans l'entreprise, l'augmentation du quota d'heures pourra se faire via la procédure de modification du règlement de travail.

Ces augmentations convenues au niveau de l'entreprise doivent être approuvées par la commission paritaire compétente.

## **FLEXIBILITÉ**

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.

L'introduction dans l'entreprise d'un système d'horaires flexibles nécessite la conclusion d'une convention collective. Toutefois dans les entreprises de moins de 50 travailleurs n'ayant pas institué une délégation syndicale, l'interdiction d'horaires flexibles peut se faire via une adaptation du règlement de travail.

### QU'EST CE QU'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 depuis le 01/01/03.

#### ► **Fixation d'une période de référence**

La convention collective doit tout d'abord déterminer la période (début et fin) d'application du système d'horaires flexibles. Elle ne peut être supérieure à 1 an.

#### ► **Respect de la durée hebdomadaire moyenne du travail**

La convention collective doit mentionner la durée hebdomadaire du travail (par ex. 38 heures par semaine) qui doit être respectée en moyenne durant la période de référence.

#### ► **Flexibilité journalière**

Le nombre d'heures pouvant être prestées en plus ou en moins de la durée journalière normale est de maximum 2 heures. Cette durée flexible journalière ne peut toutefois pas dépasser 9 heures.



#### **Exemple**

Si l'horaire journalier normal est de 8 heures, l'horaire minimal journalier est de 6 heures et l'horaire maximal journalier de 9 heures.

#### ► **Flexibilité hebdomadaire**

Les variations hebdomadaires par rapport à la durée hebdomadaire moyenne ne peuvent dépasser 5 heures en plus ou en moins.



#### **Exemple**

Si l'horaire hebdomadaire à respecter en moyenne sur la période de référence est de 38 heures, la durée hebdomadaire minimale sera de 33 heures et la durée hebdomadaire maximale sera de 43 heures.

## FAUT-IL ADAPTER LE RÈGLEMENT DE TRAVAIL?

Non, les dispositions de la convention collective de travail sur les horaires flexibles sont incorporées automatiquement dans le règlement de travail dès le dépôt de cette convention au greffe du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

## QUAND MON EMPLOYEUR DOIT-IL ME PRÉVENIR DES NOUVEAUX HORAIRES?

Lorsque votre employeur entend remplacer votre horaire normal de travail par un des horaires flexibles, il doit porter ce remplacement à votre connaissance au moins 7 jours à l'avance par un avis affiché dans les locaux de l'entreprise.

## QU'EN EST-IL DE MA RÉMUNÉRATION?

Le salaire normal est garanti pendant toute la période de flexibilité. Il est calculé sur la base de la durée hebdomadaire moyenne et non pas sur la base des heures effectivement prestées. De plus, il est à noter que, dans la limite des horaires flexibles, aucun sursalaire n'est dû pour les heures dépassant la durée hebdomadaire moyenne du travail.

## TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE – SURSALAIRE

Est considéré comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine (ou des limites moindres prévues par convention collective, par ex. 35 heures par semaine).

Ne sont pas considérés comme travail supplémentaire les dépassements visés aux points 1, 2, 3, 4 et 6 (p. 65-66), ainsi que le travail effectué dans le respect des conditions de travail et des limites applicables à un régime de «petite flexibilité».

## COMMENT PUIS-JE RÉCUPÉRER LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES?

Le travail supplémentaire doit donner lieu à un repos compensatoire rémunéré équivalent que vous devez prendre, selon les cas, dans le trimestre en cours ou le trimestre suivant.

## COMMENT ME SERONT PAYÉES LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES?

En plus du repos compensatoire payé, les heures supplémentaires vous donnent droit à un sursalaire de 50% au moins. Ce sursalaire

est porté à 100% lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou un jour férié. Le sursalaire est payé à la fin de la période au cours de laquelle les heures supplémentaires ont été prestées.

Lorsque des heures supplémentaires sont prestées dans le cadre des 2 hypothèses visées ci-dessus (surcroît extraordinaire de travail et travaux commandés par une nécessité imprévue), vous avez le choix entre le paiement ou la récupération de ces heures pour les 65 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.

### QUEL EST LE RÉGIME FISCAL APPLICABLE AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES?

Depuis le 1/7/2005, un double traitement de faveur fiscal a été prévu pour les 65 premières heures supplémentaires qui donnent droit à un sursalaire [en vertu de la loi du travail (actuellement 50 ou 100%) ou de l'AR n°123 pour la construction (actuellement 20%)], à moitié au profit de l'employeur et à moitié pour le travailleur. Le but était de rendre le travail supplémentaire plus attrayant pour les employeurs comme pour les travailleurs. Pour les travailleurs, le précompte professionnel était réduit par heure supplémentaire d'un montant égal à 24,75% du salaire horaire normal. Pour les employeurs, une partie du précompte restant ne devait pas être versée au fisc, également à concurrence de 24,75%.

En vertu de la nouvelle loi AIP du 17/05/07, ces pourcentages ont été relevés. Pour les heures supplémentaires sur lesquelles le sursalaire légal de 50 ou 100% est dû:

- ▶ **la réduction d'impôt pour le travailleur est relevée de 24,75 à 57,75% maximum.**
- ▶ **la partie du précompte à ne pas verser par l'employeur est relevée à 41,25% maximum.**

Pour les heures supplémentaires prestées dans le secteur de la construction qui donnent droit à un sursalaire de 20 %:

- ▶ **la réduction d'impôt pour le travailleur est relevée à 66,81% maximum**
- ▶ **la partie du précompte à ne pas verser par l'employeur est relevée à 32,19% maximum.**

## MON SURSALAIRE PEUT-IL ÊTRE REMPLACÉ PAR UN REPOS COMPENSATOIRE COMPLÉMENTAIRE?

Une convention collective peut autoriser le remplacement du sursalaire par un repos compensatoire rémunéré complémentaire. Dans le cadre d'une telle convention, toute heure supplémentaire donnant lieu à un sursalaire de 50% (voire 100%) ouvre le droit à un repos compensatoire complémentaire d'au moins une demi-heure (voire une heure).

## TRAVAIL DE NUIT

### MON EMPLOYEUR PEUT-IL ME DEMANDER DE TRAVAILLER LA NUIT?

Par travail de nuit, il faut entendre le travail effectué entre 20h et 6h.

#### ▶ Principe général

En principe, le travail de nuit est interdit tant pour les hommes que pour les femmes. Mais évidemment, l'activité économique exige parfois que des exceptions soient autorisées.

#### ▶ Dérogations prévues par la loi

Une première longue liste de dérogations se rapporte à des cas où le travail de nuit est considéré comme évident, en raison de la nature du travail ou de l'entreprise. Ceci pour autant bien entendu que la nature des travaux ou de l'activité le justifie. Voici quelques-unes de ces dérogations:

- ▶ dans les entreprises de presse (journaux...);
- ▶ dans les établissements (ou pour des personnes) dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;
- ▶ pour l'exécution de travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature;
- ▶ dans les pharmacies;

- ▶ dans les entreprises de photographie et de cinéma, ainsi que dans les entreprises de distribution ou de diffusion de radio et de télévision;
- ▶ pour les travaux d'inventaires et de bilans, pour autant que ce travail n'excède pas sept nuits par travailleur et par année civile;
- ▶ dans les maisons d'éducation et d'hébergement;
- ▶ pour l'exécution de travaux de surveillance et de garde qui ne peuvent être effectués à un autre moment;
- ▶ dans les cas de force majeure prévus dans la loi sur le travail: travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent, travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel, travaux commandés par une nécessité imprévue...

#### ▶ **Dérogations par arrêté royal**

D'une part, des dérogations à l'interdiction du travail de nuit peuvent être accordées par arrêté royal dans certaines branches d'activité, entreprises ou professions, ou en vue de l'exécution de certains travaux. D'autre part, un arrêté royal d'exécution de la loi sur le travail de nuit autorise celui-ci dans trois cas, pour autant que la nature des travaux ou de l'activité le justifie:

- ▶ pour l'exécution de travaux organisés en équipes successives;
- ▶ pour l'exécution de travaux pour lesquels une permanence est jugée nécessaire;
- ▶ dans les entreprises où les matières mises en œuvre sont susceptibles d'altération rapide.

### QUELLE PROCÉDURE MON EMPLOYEUR DOIT-IL SUIVRE S'IL SOUHAITE INTRODUIRE UN RÉGIME DE TRAVAIL COMPORTANT DES PRESTATIONS DE NUIT?

#### ▶ **Consultation préalable**

Avant d'entamer la procédure en vue de l'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit, votre employeur doit consulter vos représentants sur les adaptations nécessaires des conditions de travail. Cette consultation devra au moins porter sur les matières suivantes:

- ▶ le respect des mesures d'encadrement du travail de nuit (voir ci-dessous);
- ▶ les mesures utiles de sécurité;
- ▶ les possibilités au niveau de l'accueil des enfants;

- ▶ **l'égalité de traitement entre hommes et femmes sur le plan de la rémunération;**
- ▶ **le nombre de travailleurs concernés.**

### ▶ **Procédure**

Dans le cas où il existe une délégation syndicale, le régime de travail comportant des prestations de nuit peut être introduit moyennant la conclusion d'une convention collective d'entreprise. Les dispositions de cette convention collective qui modifient le règlement de travail sont introduites directement dans celui-ci. En l'absence d'une délégation syndicale, votre employeur est tenu de modifier le règlement de travail en respectant la procédure habituelle.

## QUELLES SONT LES RÈGLES À RESPECTER EN CAS DE TRAVAIL DE NUIT?

Votre employeur doit respecter un certain nombre de choses:

- ▶ **vous devez être occupé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée;**
- ▶ **vous devez être volontaire pour un tel régime de travail de nuit;**
- ▶ **l'horaire de travail de nuit doit comporter autant d'heures de travail que l'horaire journalier complet normalement appliqué dans l'entreprise, avec un minimum de 6 heures;**
- ▶ **un retour à un régime de travail sans prestations de nuit doit être prévu pour certaines catégories de travailleurs : les travailleurs âgés (50 ans et plus), les travailleurs invoquant des raisons médicales, les travailleuses enceintes, ainsi que les travailleurs invoquant des raisons impérieuses;**
- ▶ **dans certains cas (par ex. absence du domicile plus de 12 heures par jour), votre employeur est tenu d'organiser votre transport. À défaut de telle organisation des déplacements, il doit intervenir dans les frais de transport à raison de 100% du prix de la carte train;**
- ▶ **une indemnité financière horaire spécifique minimale de €1 est due au travailleur (€1,20 pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus).**

## J'AI PLUS DE 50 ANS. PUIS-JE OBTENIR DE RETOURNER À UN TRAVAIL DE JOUR?

Si vous avez effectué des prestations de nuit durant 20 ans et que vous avez atteint 50 ans (sur avis médical) ou 55 ans (ou autre

condition), vous pouvez demander un emploi de jour. Si l'entreprise ne peut vous le fournir et que vous vous retrouvez sans emploi, vous avez droit à un complément de chômage (€121,14 par mois). Toutefois, ce complément ne peut être ajouté à une prépension ou aux compléments prévus pour les chômeurs âgés.

### SI J'ENTRE DANS UN RÉGIME COMPORTANT DES PRESTATIONS DE NUIT, PUIS-JE BÉNÉFICIER D'UN MÉCANISME DE PROTECTION?

Un tel mécanisme de protection a effectivement été mis en place.

#### ► Période d'essai

Au cours d'une période d'essai d'une durée de 3 mois, vous pouvez mettre fin à l'occupation dans le régime de travail de nuit, moyennant un préavis de 7 jours. Dans ce cas, vous êtes réintégré dans un régime de travail sans prestations de nuit.

#### ► Protection contre le licenciement

Si vous avez mis fin à votre occupation de nuit, vous bénéficiez d'une protection contre le licenciement jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 mois à dater de la reprise du travail dans un régime de travail sans prestations de nuit. En cas d'infraction à cette protection, l'indemnité forfaitaire est égale à 6 mois de rémunération.

### QUID DES RÉGIMES DE TRAVAIL DE NUIT DÉJÀ EXISTANTS?

Les nouvelles dispositions légales relatives au travail de nuit sont entrées en vigueur le 08/04/98.

Les anciennes dispositions restent applicables aux prestations de nuit inscrites dans le règlement de travail avant le 08/04/98 (si elles étaient réellement appliquées à cette date). Et elles demeurent d'application tant que le règlement de travail n'a pas été adapté en intégrant les nouvelles dispositions.

### QUID DES RÉGIMES DE TRAVAIL DE NUIT DÉJÀ EXISTANTS ET DANS LESQUELS DES FEMMES NE POUVAIENT PAS ÊTRE OCCUPÉES?

Dans ce cas, votre employeur doit consulter vos représentants au sein du conseil d'entreprise (à défaut, la délégation syndicale). L'objet de cette consultation portera sur les matières devant

faire l'objet d'une négociation préalable (notamment en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes) lors de l'introduction effective dans l'entreprise de prestations de nuit. Un rapport de cette consultation devra être transmis au président de la commission paritaire compétente.

## **TRAVAIL DU DIMANCHE**

### **MON EMPLOYEUR PEUT-IL M'IMPOSER DE TRAVAILLER LE DIMANCHE?**

En principe, votre employeur ne peut pas vous demander de travailler le dimanche.

### **PEUT-ON DÉROGER À L'INTERDICTION DU TRAVAIL LE DIMANCHE?**

En pratique, un grand nombre de dérogations existent. Car l'activité économique doit pouvoir se poursuivre. Ces dérogations sont presque identiques aux dérogations générales pour le travail de nuit (voir plus haut).

#### **► Dans le secteur de la distribution**

Dans les commerces de produits alimentaires (sauf les grossistes), les commerces de détail indépendants, les magasins d'alimentation à succursales multiples, les grandes entreprises de vente au détail et autres grands magasins, l'autorisation du travail du dimanche est spécifiquement accordée:

- **aux boucheries, boulangeries et pâtisseries;**
- **aux magasins d'alimentation occupant moins de 5 personnes par magasin;**
- **lors de salons, expositions, musées, foires commerciales, industrielles ou agricoles, marchés, cortèges et manifestations sportives se déroulant en dehors de l'entreprise;**
- **aux entreprises de presse;**
- **aux vendeurs dans les stations d'essence;**
- **aux magasins d'appareils médicaux et chirurgicaux;**
- **aux débits de tabac;**
- **aux magasins de fleurs naturelles.**

Dans les magasins de meubles et de jardinage, un arrêté royal de 97 permet l'occupation de travailleurs pendant 40 dimanches maximum, à condition que l'employeur le mentionne au préalable à l'inspection des lois sociales chaque année au mois de décembre.



**Attention!** Vous n'êtes pas obligé de prêter le dimanche (le volontariat est de règle). Votre employeur doit prévenir l'inspection des lois sociales et la délégation syndicale au moins 24 heures à l'avance.

Dans les magasins de détail autres que ceux cités ci-dessus, le travail est autorisé de 8h à 12h.

Si vous travaillez dans le secteur de la distribution, vous pouvez être occupé jusqu'à 6 dimanches par an en raison de circonstances exceptionnelles ou passagères ou à l'occasion d'une manifestation ou braderie.

#### ► Stations balnéaires et entreprises saisonnières

Si vous travaillez dans un magasin de détail ou un salon de coiffure d'une station balnéaire et climatique ou d'un centre touristique, vous pouvez travailler le dimanche du 1<sup>er</sup> mai au 30 septembre, pendant les vacances de Noël et de Pâques, plus 13 autres dimanches par an. Si vous travaillez dans les industries saisonnières ou celles soumises aux intempéries, vous pourriez travailler jusqu'à 12 dimanches par an (un arrêté royal peut l'autoriser). Mais jamais plus de 4 semaines consécutives.

#### ► Travail en équipe

Si vous travaillez dans le cadre d'un travail en équipes en continu, vous pouvez travailler le dimanche. À condition toutefois que vos activités soient interrompues une fois par semaine durant 24 heures consécutives, dont 18 au moins coïncident avec un dimanche.



**À noter:** Certaines conventions collectives de secteur ou d'entreprise prévoient souvent des sursalaires supérieurs pour le travail du dimanche.

### PUIS-JE BÉNÉFICIER D'UN JOUR DE REPOS APRÈS AVOIR TRAVAILLÉ UN DIMANCHE?

Un repos compensatoire doit vous être accordé dans les 6 jours qui suivent le dimanche. Si le travail effectué a duré moins de 4 heures, vous avez d'office droit à une demi-journée de repos. Si le travail excède 4 heures, vous avez droit à une journée entière.

### VAIS-JE BÉNÉFICIER D'UNE RÉMUNÉRATION PARTICULIÈRE?

Si les heures prestées le dimanche sont des heures supplémentaires, le sursalaire dû est de 100% (voir «les rémunérations des heures supplémentaires»).



## 4. 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 AI-JE DROIT PAR AN?

Si vous avez travaillé toute l'année civile précédente (l'exercice de référence pour les vacances), vous avez droit à 4 semaines de vacances. En fait, en régime de 6 jours semaine, vous avez droit à 2 jours de vacances par mois de travail (ou assimilé, voir plus bas) effectué l'année précédente.

Si vous travaillez en semaine de 5 jours, vous avez droit à 4 jours de moins par année complète. Le tableau ci-dessous vous donne les jours de vacances auxquels vous avez droit en fonction des mois de travail de l'année précédente. Les parties de mois ne sont pas prises en compte. Mais il est possible de combiner plusieurs parties de mois pour constituer une unité complète. La pratique veut cependant que le travailleur ayant presté la moitié d'un mois se voit accorder un jour de congé pour ce mois.

### ► Durée des vacances annuelles (employés/minimum légal)

Mois de travail	Jours de vacances	
	Régime de 6 j./sem.	Régime de 5j./sem.
1	2	2
2	4	4
3	6	5
4	8	7
5	10	9
6	12	10
7	14	12
8	16	14
9	18	15
10	20	17
11	22	19
12	24	20



Les conventions sectorielles ou d'entreprises prévoient souvent des jours de congé complémentaires. Ces congés peuvent être liés à l'ancienneté.

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.

► **Durée des vacances annuelles (ouvriers/minimum légal)**

Nombre de jour de travail pendant l'année de référence		Nombre de jours de vacances	
Régime de 6 j./sem.	Régime de 5 j./sem.	Régime de 6 j./sem.	Régime de 5 j./sem.
0 à 11	0 à 9	0	0
12 à 23	10 à 19	1	1
24 à 34	20 à 28	2	2
35 à 46	29 à 38	3	3
47 à 57	39 à 47	4	4
58 à 69	48 à 66	5	5
70 à 80	67 à 76	6	5
81 à 92	77 à 86	7	6
93 à 103	87 à 96	8	7
104 à 115	97 à 105	9	8
116 à 126	106 à 124	10	9
127 à 138	125 à 134	11	10
139 à 149	135 à 143	12	11
150 à 161	144 à 153	13	12
162 à 172	154 à 162	14	13
173 à 184	163 à 181	15	14
185 à 195	182 à 191	16	15
196 à 207	192 à 201	17	16
208 à 218	202 à 211	18	17
219 à 230	212 à 220	19	18
231 à 241	221 à 229	20	19
242 à 253	230 et plus	21	20
254 à 264		22	20
265 à 276		23	20
plus de 276		24	20



**Attention!**

Dans certains secteurs ou entreprises, il y a des jours de congé complémentaires, souvent liés à l'ancienneté ou à certains événements.

## **QUELLES SONT LES JOURNÉES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL QUI SONT ASSIMILÉES À DU TRAVAIL EFFECTIF POUR LE CALCUL DE MES VACANCES ANNUELLES?**

Sont considérées comme jours de travail, les journées d'interruption de travail dues à des causes indépendantes de votre volonté. Il s'agit par ex. des 12 premiers mois d'incapacité due à un accident de travail, à une maladie (professionnelle ou non), du repos de maternité, du rappel sous les armes, des devoirs civiques (tuteur, membre du conseil de famille, témoin ou juré en justice, électeur ou membre d'un bureau de vote), de l'exercice d'un mandat public ou d'une mission syndicale, etc.

## **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.

## **ET LES JOURS FÉRIÉS?**

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 nombre de jours auxquels vous avez droit.

## **ET LES JOURS DE PETIT CHÔMAGE?**

Si un événement donnant droit à une absence survient pendant les vacances, 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 ou, à défaut,**
- ▶ **par le conseil d'entreprise ou, à défaut,**
- ▶ **par accord entre la délégation syndicale et votre employeur, ou, à défaut,**
- ▶ **par accord individuel avec votre employeur.**

Une série de règles doivent cependant être respectées:

- ▶ **les vacances doivent être octroyées dans l'année: tout report à une année ultérieure est interdit;**
- ▶ **pour les chefs de famille, les vacances sont de préférence attribuées pendant les congés scolaires;**

- ▶ une période continue de deux semaines de vacances doit être octroyée entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre, sauf si le travailleur s’y oppose (3 semaines pour les moins de 18 ans);
- ▶ une période continue d’une semaine de vacances doit être octroyée au travailleur, même si le travailleur s’y oppose;
- ▶ les journées au-delà de la deuxième ou troisième semaine seront prises dans des périodes de moindre activité ou à l’occasion de fêtes régionales, locales ou autres;
- ▶ la prise de demi-jours de vacances est interdite (sauf accord de votre employeur).

## PUIS-JE NE PAS PRENDRE DE VACANCES?

Non. Vous ne pouvez pas abandonner votre droit aux vacances. Ceci afin d’éviter que votre employeur fasse pression afin que vous restiez à votre travail.

## COMMENT CALCULER MON PÉCULE DE VACANCES?

### 1. SI VOUS ÊTES EMPLOYÉ(E)

#### ▶ Le simple pécule

C’est le fait de percevoir votre rémunération mensuelle normale pour le mois où vous prenez vos vacances.

#### ▶ Le double pécule

Il s’agit d’un supplément accordé en plus de votre rémunération normale. Le double pécule représente 92% de la rémunération mensuelle normale. Il se calcule comme suit:

$$\frac{\text{Nombre de mois}^* \times 92\% \text{ de la rémunération}^{**}}{12}$$

12

\* Prestés (ou assimilés) l’année précédente

\*\* Rémunération brute du mois pendant lequel les vacances sont prises



### Exemples

Vous avez travaillé les 12 mois de l’année écoulée. Vous percevez comme rémunération normale pour le mois où vous partez en vacances €1250 bruts. Votre double pécule sera donc:

$$\frac{12 \times (92\% \text{ de } \text{€}1250)}{12} = \text{€}1150$$

12



Si l’entreprise ferme lors des vacances annuelles et que vous n’avez pas droit à des vacances annuelles (par ex. parce que vous n’avez pas travaillé l’année précédente), vous devez vous inscrire au chômage pour la durée des vacances.

Vous avez travaillé 8 mois l'année écoulée. Votre rémunération normale couvrant également votre mois de congé s'élève à €1250 bruts. Votre pécule sera donc:

$$\frac{8 \times (92\% \text{ de } \text{€}1250)}{12} = \text{€}766,66$$

Normalement, le pécule est payé au moment où les vacances principales sont prises.

## 2. SI VOUS ÊTES OUVRIER(ÈRE)

Votre pécule et votre double pécule ne sont pas directement versés par votre employeur mais par la caisse de vacances.

### ET SI MA RÉMUNÉRATION EST VARIABLE?

La rémunération variable est un élément de la rémunération qui peut varier en fonction des circonstances. Il s'agit par ex. des commissions, des primes liées au résultat, des salaires et sursalaires pour des heures supplémentaires ou complémentaires, d'une participation éventuelle aux bénéfices. La base de calcul du simple pécule de vacances est constituée par la moyenne journalière du salaire variable des 12 mois précédant le mois du calcul. Si vous travaillez dans un régime de travail de 6 jours par semaine, le nombre maximum de jours de travail ou assimilés devant être pris en considération par mois pour calculer la moyenne journalière du salaire variable s'élève à 25.



#### Exemples

Vous avez travaillé 6 jours par semaine et avez perçu au cours des 12 mois qui précèdent vos vacances une rémunération variable de €20000. Le nombre de jours de vacances auxquels vous avez droit s'élève à  $12 \times 2 = 24$  jours.

Le simple pécule de vacances est égal à:

$$\frac{\text{€}20.000 \times 24}{25 \times 12} = \text{€}1600$$

Le double pécule de vacances est égal à:

$$\frac{\text{€}20.000 \times 92\%}{12} = \text{€}1533$$

Si vous travaillez dans un régime de travail de moins de 6 jours par semaine, le nombre maximum de jours de travail ou assimilés à prendre en considération pour déterminer la moyenne journalière est égal à une fraction de 25 proportionnelle au régime de travail.



Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter le service juridique de votre régionale SETCa.

### **LES PRIMES VARIABLES SONT-ELLES PRISES EN COMPTE?**

Par primes variables, on entend la participation aux bénéfices, la prime de mérite, de productivité, etc. Depuis plusieurs années, la jurisprudence et la doctrine considéraient, de façon unanime, que la rémunération servant de base au calcul du pécule de vacances devait inclure les boni et les primes de mérite, dont le montant varie sur la base de critères objectifs et subjectifs.

Les arrêtés royaux (01/03/99 et 28/04/99) interprétant les dispositions existantes ont réglé le problème de l'inclusion des primes variables dans le calcul du pécule de vacances, avec effet au 01/12/98.

*«Sont également considérées comme rémunération variable (pour le calcul du simple et du double pécule de vacances) les primes variables dont l'octroi est lié à l'évaluation des prestations de l'employé, à sa productivité, au résultat de l'entreprise ou d'une section de celle-ci, ou à tout critère rendant le paiement incertain et variable, quelle que soit la périodicité ou l'époque du paiement de ces primes.»*

### **EXISTE-T-IL DES POSSIBILITÉS DE PÉCULE EXTRALÉGAL?**

En plus des pécules légaux de vacances, certaines entreprises accordent un complément. Ce pécule de vacances extralégal est soumis à cotisations ONSS.

### **QUAND PAIE-T-ON UN PÉCULE DE DÉPART?**

Rappelons que vous avez droit à des journées de vacances (et donc au pécule) en fonction du nombre de mois que vous avez effectivement prestés (ou assimilés) l'année précédente. Le pécule de vacances auquel vous auriez normalement droit l'année suivante doit donc être payé au moment du départ.



Ces règles sur le pécule de départ sont valables en cas de fin de contrat (préavis valablement notifié de l'un ou l'autre, fin d'un contrat à durée déterminée, etc.), d'appel sous les armes, d'interruption totale de la carrière professionnelle ou en cas de prise d'un crédit-temps sous la forme d'une suspension totale du contrat.



### Exemple

Vous travaillez en 2007 pour l'employeur X, mais vous quittez cet emploi en juin. Vous avez gagné le «droit» à 10 jours de pécule pour 2008. Mais comme vous serez alors chez un autre employeur, X doit vous payer ce pécule lors de votre départ.

Pour la même raison, si vous n'avez encore pris de vacances durant l'année de votre départ, votre employeur doit vous payer le pécule auquel vous avez droit du fait de vos prestations de l'année précédente.

### COMMENT SE CALCULE MON PÉCULE DE DÉPART?

Le pécule de départ est de 15,34% de la rémunération brute perçue l'année du départ, ou l'année précédente pour les vacances non prises (y compris prime de fin d'année, 13<sup>e</sup> mois, primes, heures supplémentaires et avantages en nature...). Reportez-vous au chapitre 2, à la question «Qu'est-ce qui fait partie de ma rémunération?».

Ces 15,34% représentent 7,67% pour le simple pécule et 7,67% pour le double pécule. Ce pourcentage comporte le simple et double pécule.



### Exemples

- ▶ Vous quittez votre emploi au mois de juillet 2007. Vous n'avez pas encore pris de vacances en 2007. Vous avez gagné €10.000 bruts en 2007 et €20.000 bruts en 2006. Votre pécule de départ sera de:
  - ▶ pour 2007 (vacances 2008):  $€10.000 \times 15,34\% = €1534$ ;
  - ▶ pour 2006 (vacances 2007):  $€20.000 \times 15,34\% = €3068$ .
  
- ▶ Si vous avez pris une partie de vos vacances, vous toucherez la même somme, moins les péculs simple ou double déjà perçus.
- ▶ Enfin, si vous aviez pris toutes vos vacances, votre pécule de départ serait de:
  - ▶ pour 2007 (vacances 2008):  $€10.000 \times 15,34\% = €1534$  (le simple et le double pécule);
  - ▶ pour 2006 (vacances 2007): rien car vous avez déjà touché lors de vos vacances.

## Attestations pour votre nouvel employeur

En quittant votre emploi, vous devez recevoir des attestations reprenant le montant du pécule de départ et l'exercice de vacances auquel il se rapporte. Vous remettrez ces attestations à votre nouvel employeur. Celui-ci calculera le pécule en fonction de votre revenu au moment où vous prenez vos jours de vacances (voir plus haut) et il déduira de ce montant la somme mentionnée sur l'attestation.

Cette déduction est limitée si votre nouveau salaire est inférieur à l'ancien. En effet, dans ce cas, le pécule de sortie reçu de votre ancien employeur est plus élevé que les péculés dus en fonction de votre nouveau revenu. Sous peine de vous retrouver en salaire «négatif», la déduction ne peut donc être supérieure au pécule de sortie que vous auriez touché chez votre ancien employeur.

### Attention!

Souvent, on oublie que la somme que l'on reçoit en quittant un emploi est en partie une somme destinée à payer une partie des vacances de l'année suivante. Soyez prévoyants.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, un pécule de départ doit également être payé par votre employeur en cas de changement de régime de travail, c'est-à-dire en cas de diminution chez votre employeur du nombre hebdomadaire moyen d'heures prestées.

Ce pécule de départ doit être payé au mois de décembre. Pour plus de renseignements sur le calcul de ce pécule, adressez-vous au service juridique de votre régionale SETca.

Attention, la prime de fin d'année à caractère fixe n'est pas incluse dans la base de calcul de ce pécule.



### ► Pécule de vacances

Statut	Base de calcul
<b>Employé</b>	
Pécule simple	Rémunération du mois de vacances.
Double pécule	92% de la rémunération au prorata du nombre de mois travaillés au cours de «l'exercice de vacances»*.
Pécule de sortie	Simple et double pécules versés en cas de départ (15,34% des rémunérations brutes perçues lors de «l'exercice de vacances»*).
Pécule extralégal	Fixé par contrat ou convention.
<b>Ouvrier</b>	
Pécules simple et double	15,38% des rémunérations brutes (à 108%) perçues lors de «l'exercice de vacances»*.
Pécule extralégal	Fixé par contrat ou convention.

\*L'exercice de vacances est l'année civile qui précède l'année au cours de laquelle sont prises les vacances (par ex. lorsque vous prenez vos vacances en 2008, l'exercice de vacances est l'année 2007).

### EN TANT QUE NOUVEAU VENU DANS LE MONDE DU TRAVAIL, AI-JE DROIT À DES JOURS DE CONGÉ?

Pendant la première année civile de travail, vous n'avez en théorie pas droit à des vacances (puisque le droit aux vacances dépend du travail de l'année précédente).

Cependant, si vous entrez dans le monde du travail, des règles spécifiques ont été fixées pour que vous ayez droit également à des vacances.

Ainsi, le jeune qui vient de terminer ses études et qui travaille au moins 1 mois en tant que salarié peut, au cours de l'année suivante, prendre 4 semaines de vacances en cumulant d'une part les vacances rémunérées ordinaires, c'est-à-dire rémunérées par l'employeur en fonction du travail effectué durant l'exercice de vacances et d'autre part l'allocation vacances jeunes, payée par l'ONEm, qui couvre la période de vacances non couverte par du travail.



### Conditions

- ▶ Ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances.
- ▶ Avoir terminé ses études, sa formation ou son apprentissage au cours de l'exercice de vacances.
- ▶ Avoir travaillé au moins 1 mois comme salarié au cours de l'exercice de vacances. Cette occupation doit comprendre au moins 70 heures de travail ou heures assimilées.

### «L'ALLOCATION-VACANCES JEUNES», C'EST QUOI?

Il s'agit d'une allocation payée par l'ONEm, plafonnée à 65% du salaire gagné (lui-même plafonné, comme pour les autres allocations ONEm), soit €44,91 maximum par jour.

Aucun double pécule n'est dû pour la partie prise en charge par l'ONEm: seules les vacances liées aux semaines de travail en 2007 ouvrent le droit à un double pécule de vacances.

En pratique, après avoir épuisé les jours de vacances qui découlent de son occupation en 2007, le jeune qui souhaite prendre le solde des 4 semaines de vacances en 2008 peut le faire et obtenir l'allocation "vacances jeunes" de l'ONEm.

### EN TANT QUE TRAVAILLEUR ÂGÉ, REPRENANT LE TRAVAIL APRÈS UNE LONGUE PÉRIODE D'INACTIVITÉ, AI-JE DROIT À DES JOURS DE CONGÉ?

Le travailleur âgé qui reprend le travail après une longue période d'inactivité (chômage, invalidité) peut prendre 4 semaines de vacances en cumulant d'une part les vacances rémunérées ordinaires (s'il y a lieu) et d'autre part, l'allocation 'vacances seniors' payée par l'ONEm qui couvre la période de vacances non couverte par le travail.



### Conditions

- ▶ Avoir atteint l'âge de 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances
- ▶ Ne pas avoir droit à 4 semaines de vacances rémunérées pendant l'année de vacances à la suite d'une période de chômage complet ou d'invalidité.



### Comment en bénéficier?

Vous devez demander un formulaire C 103 Vacances Jeunes auprès de la FGTTB. Ce formulaire est à compléter par vous-même et par votre employeur. Les jours de congé qui sont couverts par l'allocation vacances jeunes peuvent être pris seulement pendant une occupation en tant que salarié.

Les périodes d'interruption telles que le chômage temporaire pour force majeure, le congé sans solde, l'interruption de carrière... ne donnent pas lieu à une allocation 'vacances seniors'.

### Comment en bénéficier?

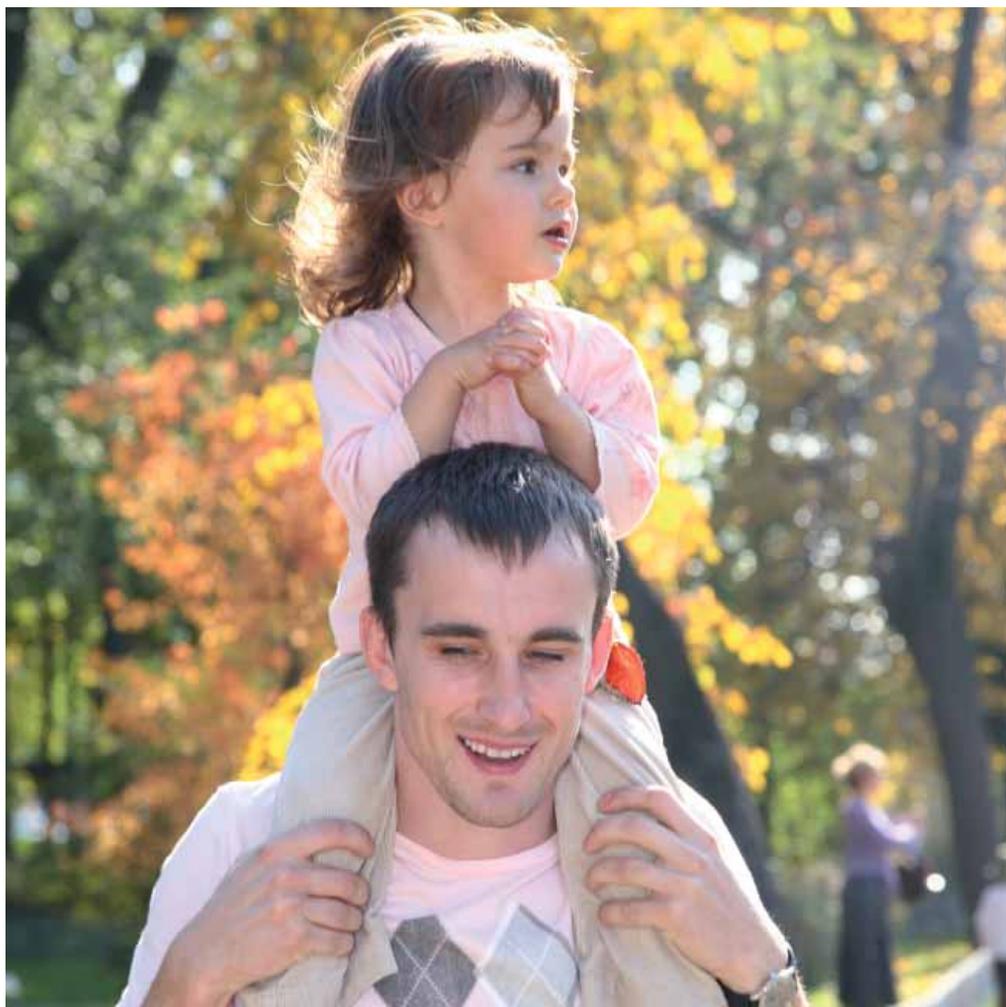
Vous devez demander un formulaire C 103 Vacances Seniors auprès de la FGTB. Ce formulaire est à compléter par vous-même et par votre employeur. Les jours de congé qui sont couverts par l'allocation "vacances seniors" peuvent être pris seulement pendant une occupation en tant que salarié.

### L'ALLOCATION "VACANCES SENIOR", C'EST QUOI?

Il s'agit d'une allocation payée par l'ONEm plafonnée à 65% du salaire gagné (lui-même plafonné, comme pour les autres allocations ONEm), soit €44,47 maximum par jour.

En pratique, après avoir épuisé les jours de vacances qui découlent de son occupation en 2007, le travailleur âgé qui souhaite prendre le solde des 4 semaines en 2008 peut le faire et obtenir l'allocation "vacances senior" de l'ONEm.





## 5. 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<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> 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 font l'objet d'une rémunération égale à celle d'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 la suspension est la conséquence d'une maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'un congé de grossesse, d'une grève ou un lock-out;**
- ▶ **pendant une période de 14 jours suivant le début des autres suspensions en exécution de la législation relative aux contrats de travail, une détention préventive, un petit chômage, un congé-éducation ou la suspension du contrat de travail pour cas de force majeure.**

## 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).**

## **ET SI LE JOUR FÉRIÉ COÏNCIDE AVEC UN JOUR DE NON-ACTIVITÉ (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 À L'INTERDICTION DE TRAVAILLER UN JOUR FÉRIÉ?**

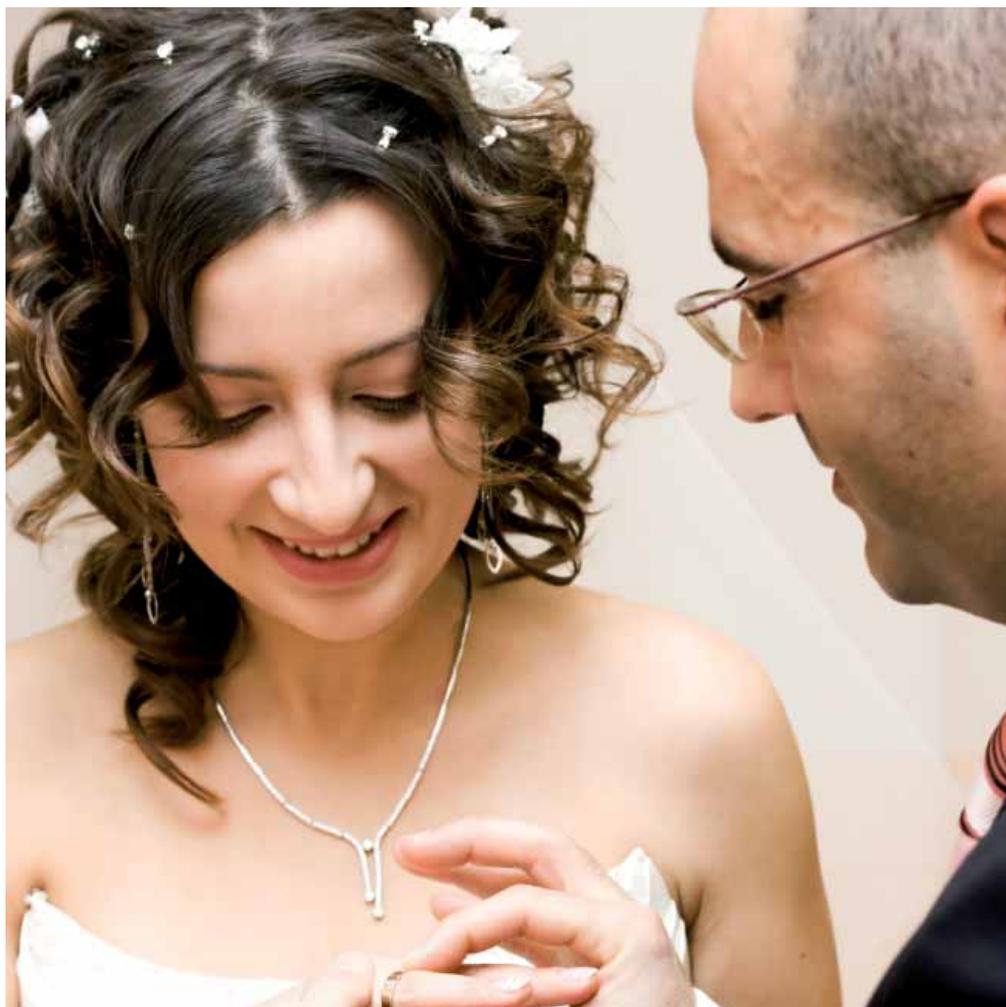
Travailler un jour férié n'est autorisé que dans les cas où le travail du dimanche est autorisé (voir ci-avant). Ce travail vous donne alors droit à un repos compensatoire payé et, s'il s'agit d'heures supplémentaires, à un sursalaire de 100%.

## **QUELLE EST LA RÈGLE SI JE TRAVAILLE À TEMPS PARTIEL?**

Voir chapitre 10 «Travail à temps partiel».







## 6. PETITS CHÔMAGES

En tant que travailleur salarié, vous avez le droit de vous absenter du travail tout en conservant votre salaire dans certaines circonstances d'ordre privé (mariage, décès...).

Depuis une convention collective du CNT du 17/11/99, le cohabitant légal du travailleur est assimilé au conjoint du travailleur. Cette assimilation vaut pour toutes les absences – avec maintien de la rémunération! – lors d'événements familiaux.

## QUELS SONT LES JOURS OU JE PEUX 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. C'est ce qu'on appelle le «petit chômage» ou «absences légitimes». Vous devez 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.

### ► Résumé du régime de congé pour «petit chômage»

Raison du congé	Durée de l'absence
Votre mariage	2 jours
Mariage d'un membre de votre famille proche	1 jour
Ordination ou entrée au couvent d'un membre de votre famille proche	1 jour
Naissance d'un enfant (congé de paternité).	10 jours (dont 7 indemnisés par la mutuelle)
Décès dans la famille proche	1 à 3 jours, selon le degré de parenté
Communion solennelle ou participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant	1 jour
Séjour comme: <ul style="list-style-type: none"> <li>• milicien dans un centre de recrutement ou dans un hôpital militaire;</li> <li>• objecteur de conscience au service de santé administratif ou dans un établissement hospitalier désigné</li> </ul>	Maximum 3 jours
Participation à une réunion de famille	1 jour maximum
Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail	5 jours maximum
Exercice des fonctions d'assesseur	Le temps nécessaire, avec un maximum de 5 jours
Adoption d'un enfant (congé d'adoption)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 semaines en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans</li> <li>• 4 semaines lorsque l'enfant est âgé entre 3 ans et moins de 8 ans</li> </ul> (Trois jours sont à charge de l'employeur. Les autres jours sont indemnisés à 82% du salaire plafonné. Le montant maximum de l'allocation est égal à €92,55 pour les cas débutés à partir du 01/01/07)

La liste ci-dessus est un minimum: de nombreuses conventions collectives prévoient d'autres cas ou des durées plus longues.



## 7. 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 et accident). Des règles précises existent. Règles qu'il vaut mieux connaître...

## **QUE SE PASSE-T-IL SI UNE MALADIE OU UN ACCIDENT M'EMPÊCHE D'EFFECTUER MON TRAVAIL?**

Bien entendu, l'effet normal de l'incapacité de travail due à une maladie ou un accident est de suspendre simplement l'exécution du contrat de travail. Cependant, dans ce cas, vous gardez un certain temps le droit à votre rémunération normale.

## **COMMENT DOIS-JE AVERTIR MON EMPLOYEUR?**

Vous devez avertir immédiatement votre employeur de votre impossibilité de travailler. Ce point est très important car votre employeur pourrait vous accuser d'avoir empêché l'organisation du travail en ne le prévenant pas.

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 exceptions prévues dans une convention collective ou le règlement de travail).

Si ce délai n'est pas respecté, vous pouvez vous voir refuser le bénéfice de la rémunération pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise du certificat. Un cas de force majeure peut cependant justifier ce retard: par ex. vous vivez seul et êtes alité en raison de votre maladie.

## **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 ne peut que constater si vous est apte à travailler ou non. Il ne peut rien communiquer d'autre sur votre état de santé; ces faits sont couverts par le secret médical.

## QUE SE PASSE-T-IL SI UN DÉSACCORD SURVIENT ENTRE MON MÉDECIN TRAITANT ET LE MÉDECIN-CONTRÔLE?

Si votre médecin traitant vous déclare inapte au travail et que le médecin-contrôleur vous déclare au contraire apte, le désaccord peut être arbitré par un troisième médecin, désigné de commun accord: le médecin-arbitre. En principe, vous n'êtes pas obligé d'accepter cette procédure (sauf si une décision du tribunal du travail vous l'impose, ce qui arrive souvent en cas de désaccord entre les deux premiers médecins).

## À QUI INCOMBENT LES FRAIS DE CETTE NOUVELLE CONSULTATION?

L'article 31 §5 de la loi du 03/07/78 prévoit depuis peu que les frais de l'arbitrage ainsi que les frais de déplacement du travailleur sont à charge de la partie perdante.

## MON EMPLOYEUR PEUT-IL VÉRIFIER SI JE SUIS BIEN APTE À REPRENDRE LE TRAVAIL?

La loi ne prévoit rien sur ce point. Si le médecin traitant déclare l'incapacité terminée, votre employeur ne peut en principe pas demander un certificat de guérison du médecin traitant, ni vous soumettre à un examen par un médecin-contrôleur ou le médecin du travail (sauf dans quelques cas très précis).

## REVENU GARANTI

### 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.



### Exceptions

En cas d'incapacité pendant le 1<sup>er</sup> mois de travail, vous n'avez donc pas droit au salaire garanti. En période d'essai ou en contrat à durée déterminée de moins de trois mois, les règles sont plus complexes, comme le résume le tableau ci-après. 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.



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.

Enfin, du 15<sup>e</sup> au 30<sup>e</sup> jour, vous passez à charge de la mutuelle. Mais votre employeur doit vous verser un complément vous permettant de conserver vos appointements nets.

Dans ce cas, le premier jour d'absence n'est pas payé: c'est le jour de carence. La période de revenu garanti ne commence donc que le deuxième jour d'absence. Cette règle du jour de carence n'est pas applicable en cas de maladie ou accident professionnel, ni si l'incapacité dure plus de 14 jours.

### Rechute

Si vous rechutez dans les 14 jours de la fin de la première incapacité et que vous avez épuisé lors de votre précédente incapacité vos 30 jours de revenu garanti, votre employeur ne vous doit rien. Vous devez alors directement vous adresser à la mutuelle (voir plus bas). Si vous n'avez pas épuisé vos 30 jours, vous avez droit au solde. Mais en cas de rechutes successives (avec des intervalles de guérison inférieurs à 14 jours), votre employeur ne devra jamais vous payer plus de 30 jours de rémunération.

### Attention!

S'il est prouvé médicalement que la nouvelle interruption est provoquée par une autre cause que la première (une autre maladie, sans rapport avec la première par ex.), vous aurez à nouveau droit à la totalité de la période de salaire garanti.

### JE SUIS OUVRIER. PENDANT QUELLE PÉRIODE MON SALAIRE EST-IL GARANTI EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL?

- ▶ **Votre employeur doit vous verser 100% de votre rémunération pendant les 7 premiers jours, sans appliquer un jour de carence.**
- ▶ **Du 8<sup>e</sup> au 30<sup>e</sup> jour d'incapacité, votre employeur vous avance le montant de votre salaire brut imposable normal moins le précompte professionnel.**

## REVENU GARANTI – EMPLOYÉS

Pendant la période d'essai ou contrat à durée déterminée ou pour travail nettement défini de moins de 3 mois

Ancienneté	Période	Montant	Payé par	
Moins d'un mois	1 <sup>er</sup> mois	Part de rémunération garantie payée par l'employeur.	La mutuelle	
Plus d'un mois	Du 1 <sup>er</sup> au 7 <sup>e</sup> jour	100%	L'employeur	
	Du 8 <sup>e</sup> au 14 <sup>e</sup> jour	86,93%	L'employeur	
	Du 15 <sup>e</sup> au 30 <sup>e</sup> jour	a. Pour la partie de la rémunération ne dépassant pas le plafond de l'AMI (€2934,64, montant au 01/01/08):	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 26,93%</li> <li>• 60% (55% pour les cohabitants).</li> </ul>	L'employeur La mutuelle
		b. Pour la partie de la rémunération dépassant le plafond de l'AMI: 86,93%		L'employeur

Après la période d'essai ou en cas de CDI, CDD ou contrat pour travail nettement défini dont la durée est supérieure à 3 mois

Ancienneté	Période	Montant	Payé par
	Pendant les 30 premiers jours	100%	L'employeur

## REVENU GARANTI – OUVRIERS

Ancienneté	Période	Montant	Payé par	
Moins d'un mois	1 <sup>er</sup> mois	Part de rémunération garantie payée par l'employeur.	La mutuelle	
Plus d'un mois	Du 1 <sup>er</sup> au 7 <sup>e</sup> jour	100%	L'employeur	
	Du 8 <sup>e</sup> au 14 <sup>e</sup> jour	85,88%	L'employeur	
	Du 15 <sup>e</sup> au 30 <sup>e</sup> jour	a. Pour la partie de la rémunération ne dépassant pas le plafond de l'AMI (€2934,64, montant au 01/01/08):	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 25,88%</li> <li>• 60% (55% pour les cohabitants).</li> </ul>	L'employeur La mutuelle
		b. Pour la partie de la rémunération dépassant le plafond de l'AMI: 85,88%		L'employeur

## PUIS-JE ÊTRE LICENCIÉ PENDANT UNE INCAPACITÉ DE TRAVAIL?

Votre employeur peut vous licencier, mais le délai de préavis ne court pas. De même, votre préavis est suspendu si vous avez été licencié avant de tomber en incapacité.

Cependant, votre employeur peut vous licencier en vous payant, en plus de votre salaire garanti, l'indemnité de licenciement calculée selon les lois et usages.

Lorsque l'incapacité dure plus de 6 mois, votre employeur a le droit de rompre votre contrat en vous payant la rémunération correspondant au délai de préavis, moins le montant du salaire garanti versé au début de l'incapacité. Si vous avez été engagé pour une durée déterminée d'au moins trois mois, le licenciement moyennant préavis est impossible et l'indemnité de rupture assez élevée.

Cependant, quand l'incapacité a duré au moins six mois, la loi autorise votre employeur à rompre le contrat en vous payant une indemnité correspondant à la période du contrat restant à courir. Mais avec un maximum de trois mois et après déduction du salaire garanti.

Si vous avez été engagé à l'essai ou par contrat à durée déterminée ou encore pour un travail nettement défini de moins de trois mois, vous pouvez être licencié sans préavis ni indemnité après plus de 7 jours d'incapacité de travail.

## INDEMNITÉS DE MALADIE ET D'INVALIDITÉ QUE SE PASSE-T-IL APRÈS LA PÉRIODE DE SALAIRE GARANTI?

À certaines conditions, c'est la mutuelle qui prend en charge vos indemnités. Ces indemnités ne concernent pas les accidents ou maladies professionnels, qui font l'objet d'une autre intervention.

Il existe deux périodes d'indemnités:

- ▶ **1. la période d'incapacité primaire, c'est-à-dire la première année d'incapacité;**
- ▶ **2. la période d'invalidité, qui commence après la première année et se termine au plus tard à l'âge légal de la pension (plus tôt si l'incapacité de travail prend fin).**

## 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 5<sup>e</sup> 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.

### ► **Stage d'attente**

Avant d'avoir droit à l'intervention de l'assurance indemnités, il faut normalement subir un stage d'attente.

### ► **Autres conditions pour obtenir les indemnités**

- **L'incapacité de travail doit être reconnue par le médecin-conseil de la mutualité;**
- **ne pas bénéficier de rémunération d'aucune sorte pour la période pour laquelle l'indemnité est demandée (pécule de vacances, indemnités de préavis, allocations d'interruption, allocations de maternité);**
- **ne pas être (ou ne plus être) dans les conditions pour percevoir le revenu garanti dû par votre employeur en cas d'incapacité de travail;**
- **avoir cessé toute activité professionnelle, sauf dans le cas où le médecin-conseil recommande une reprise partielle du travail pour favoriser la revalidation professionnelle;**
- **ne pas avoir dépassé l'âge légal de la pension (65 ans pour les hommes, 64 ans pour les femmes\*).**

\* En 2008, l'âge légal de la pension est de 64 ans pour les femmes. À partir de 2009, cela sera 65 ans comme les hommes.

## QUELLES FORMALITÉS DOIS-JE ACCOMPLIR?

Vous devez déclarer à votre mutualité votre incapacité de travail dans les 48 heures qui suivent son début. À noter que ce délai est porté à 24 jours si vous bénéficiez d'un salaire garanti pendant 30 jours ou dans les 14 jours dans les cas où ce salaire est limité à 2 semaines (comme expliqué plus haut).

La déclaration doit se faire au moyen du formulaire spécial intitulé «certificat d'incapacité de travail» qui peut être obtenu auprès de la mutualité. En cas d'envoi tardif, la mutualité ne pourra vous verser d'indemnités qu'à partir du jour qui suit celui où elle aura reçu la déclaration.



**Conseil:** Consultez votre mutuelle ou un service juridique du SETCa pour connaître toutes les modalités du stage d'attente.



**Conseil:** Vous avez intérêt à faire compléter directement votre certificat d'incapacité par votre médecin.



**Conseil:** Ayez toujours chez vous un exemplaire de réserve du formulaire vous permettant d'introduire votre demande d'indemnités à la mutuelle.

En effet, lorsqu'on est en incapacité de travail, il n'est pas facile de se déplacer pour ce genre de formalités. Et les délais sont courts!



**Attention!** Les 6 premiers mois d'indemnisation, il n'y a pas de minima applicables. Après 6 mois, le minimum est de €1148,94 pour un cohabitant ayant charge de famille, €919,36 pour un isolé et €796,12 pour un cohabitant.



### Exceptions

On estime qu'en raison de certaines circonstances (hospitalisation, congé de maternité, malade en quarantaine...), vous pouvez être empêché de respecter cette procédure. Si vous vous trouvez dans ces cas particuliers, vous aurez droit à l'indemnité pour l'ensemble de votre incapacité, même si vous n'avez pas pu rendre votre certificat dans les temps.

À la réception de la déclaration, la mutualité vous adresse une «feuille de renseignements» à compléter (par vous et par votre employeur) et à renvoyer à la mutualité. Celle-ci pourra alors procéder au calcul de l'indemnité.

### À QUELLES INDEMNITÉS PUIS-JE PRÉTENDRE?

Elles sont de deux ordres.

#### ► 1. Incapacité primaire (1<sup>ère</sup> année) (montant au 01/01/08)

Les indemnités d'incapacité de travail primaire (1<sup>ère</sup> année) s'élèvent à:

- 60% de la rémunération perdue, avec un maximum de €1760,72 par mois pour les cohabitants ayant charge de famille et les isolés (€67,72 par jour);
- 55% de la rémunération perdue avec un maximum de €1614,08 pour les cohabitants (€62,08 par jour).

Elles sont accordées par jour ouvrable (samedis compris) et jours fériés.

#### Remarque

Depuis peu, un précompte professionnel est retenu sur les allocations versées. Les règles appliquées sont différentes selon la période à laquelle ces allocations se rapportent et selon que ces allocations soient légales ou extralégales et versées par votre employeur ou par un autre organisme. Pour plus de détails, nous vous conseillons de prendre contact avec votre régionale.

## ► 2. Invalidité (après un an)

Les indemnités d'invalidité (à partir de la deuxième année) s'élèvent aux montants suivants:

	Avec personnes à charge	Isolé	Cohabitant
% du salaire plafonné à €2934,64	65% du salaire	50%	40%
Maximum	€1907,62	€1555,32	€1173,90
Minimum	€1148,94	€919,36	€796,12

Est essentiellement considéré comme invalide avec personnes à charge:

- celui dont le conjoint, même séparé, dispose de revenus inférieurs à €773,82; le compagnon ou la compagne est assimilé(e) au conjoint;
- celui qui, sans conjoint, vit avec des enfants dont un au moins est à charge (parce qu'il touche des allocations familiales ou est handicapé);
- celui qui, sans conjoint, vit avec ses parents, grands-parents, frères ou sœurs disposant de moins de €773,82 de revenus.

Les divorcés qui paient une pension alimentaire d'au moins €111,55 peuvent obtenir le statut de cohabitant ayant charge de famille.

## ACCIDENTS DU TRAVAIL

### QUAND EST-ON VICTIME D'UN 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 fait, 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.

### ► Lésion

Pour donner droit à une indemnité, il ne faut pas nécessairement que l'accident débouche sur une incapacité de travail: il suffit qu'il y ait une lésion provoquée par l'accident.

### ► Responsabilité

Le fait d'être responsable de votre accident ne change rien au principe de l'indemnisation. Idem si cet accident est consécutif à l'erreur d'un de vos collègues.

### ► 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.

En cas d'accident sur le chemin du travail, vous avez l'obligation de le déclarer dans les 48 heures à votre employeur. Il vous est 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. Tous les dommages ne sont pas indemnisés. Ainsi, les dommages causés à vos biens ou votre dommage moral ne sont par ex. pas indemnisés.

### QUEL REMBOURSEMENT DES 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



**Conseil:** 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.

prothèses et d'appareils orthopédiques. De même, vos frais de déplacements occasionnés par l'accident (ambulance...) doivent vous être remboursés.

## QUELLE INDEMNITÉ EN CAS DE DECES?

Si vous décédez à la suite d'un accident de travail, votre époux/épouse recevra une indemnité équivalente à 30% de votre salaire. Vos enfants percevront une indemnité de 15% par enfant (avec un maximum de 45%). Vos parents, et frères et sœurs (s'ils étaient à votre charge), peuvent également bénéficier de ces indemnités si vous n'avez pas d'enfants. Par ailleurs, la personne qui prend en charge les frais funéraires reçoit une indemnité équivalente à 30 fois le salaire journalier moyen.

**Pour calculer l'indemnité d'incapacité à laquelle vous avez droit, contactez le service juridique du SETCa.**

## QUELLES INDEMNITÉS POUR PERTE DE REVENU?

L'incapacité est scindée en 4 périodes:

- ▶ **1. incapacité temporaire,**
- ▶ **2. reprise du travail,**
- ▶ **3. consolidation,**
- ▶ **4. incapacité permanente.**

### ▶ **1. Incapacité temporaire**

L'incapacité est temporaire lorsque l'état physique est de nature à évoluer vers un stade de stabilisation (que l'on appelle consolidation). L'incapacité est évaluée par rapport à la profession normale exercée au moment de l'accident. L'incapacité peut être totale (impossibilité d'exercer une profession) ou partielle (par ex. si vous pouvez reprendre un travail à mi-temps ou dans un emploi moins qualifié). Dans le cas d'une incapacité totale, vous percevrez 90% de votre salaire journalier de base.

### ▶ **2. Reprise du travail**

L'incapacité se termine par l'invitation à reprendre le travail (partiellement ou complètement). La remise au travail peut avoir lieu dans la profession exercée avant l'accident ou provisoirement dans une autre profession vous convenant et pouvant vous être confiée. À partir de ce moment, on parle d'une incapacité temporaire partielle.

### ► 3. Consolidation

La consolidation constitue le moment où les lésions consécutives à l'accident n'évoluent plus. Elles sont donc considérées comme permanentes. Du moins pour l'instant. Car cela ne signifie pas qu'elles ne pourront plus évoluer à l'avenir: des révisions restent possibles. Consolidation et révision doivent être déterminées par un médecin.

### ► 4. Incapacité permanente

L'incapacité devient permanente à partir du moment où des lésions ont été considérées comme «consolidées». La guérison n'est donc plus possible.

L'indemnité est proportionnelle au pourcentage d'incapacité reconnu. Ainsi, si vous êtes atteint d'une incapacité permanente de 60%, vous percevrez 60% de votre rémunération annuelle (plafonnée à €34.411,06 primes et pécules compris). Votre employeur a la possibilité de vous assurer au-delà de ce plafond. Si l'incapacité requiert l'assistance de tierces personnes (impossibilité de se déplacer, d'effectuer les tâches ménagères, etc.), l'indemnité peut être augmentée pour couvrir partiellement ces frais.

## MALADIES PROFESSIONNELLES

### COMMENT SAVOIR SI JE SUIS VICTIME D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE?

Il n'existe pas de définition précise de la maladie professionnelle. Il existe juste une liste fixée par arrêté royal. Elle comprend une série de maladies cataloguées comme «professionnelles» (notamment causées par des produits chimiques, etc.). Mais il est également possible d'obtenir la reconnaissance d'une maladie professionnelle grâce à un dossier médical prouvant le lien entre la maladie et le travail effectué.

### SUIS-JE ASSURÉ?

Si vous êtes engagé dans les liens d'un contrat de travail, vous êtes de facto assuré contre les conséquences d'une maladie professionnelle. Cette assurance s'applique également à d'autres catégories de personnes: handicapés engagés dans les liens d'un contrat d'apprentissage, de formation ou de réadaptation professionnelle, apprentis et stagiaires (même s'ils ne reçoivent aucune rémunération)...

## QUELLES FORMALITÉS DOIS-JE ACCOMPLIR?

Vous devez envoyer (ou faire envoyer par vos ayants droit ou votre mandataire) une demande d'indemnisation par pli recommandé auprès du Fonds des maladies professionnelles. Elle doit être accompagnée d'un rapport médical circonstancié adressé sous pli fermé au médecin conseil du Fonds. Dans ce rapport, le médecin mentionne la nature de la maladie et justifie son diagnostic. La même démarche doit être effectuée si vous souhaitez une révision de votre indemnité ou en cas de décès résultant de la maladie professionnelle.

### ► Délai

En cas d'invalidité temporaire, la demande doit être effectuée pendant la durée de l'incapacité. Si elle est d'emblée permanente, aucun délai n'est à observer. Dans cette hypothèse, vous ne pourrez prétendre à des indemnités qu'au plus tôt à partir du 120<sup>e</sup> jour précédant la date d'introduction de votre demande.





**Conseil:** Pour calculer l'indemnité d'incapacité à laquelle vous avez droit, contactez le service juridique du SETCa.

## QUELLES INDEMNITÉS PUIS-JE RÉCLAMER?

On l'a vu, dans la plupart des cas, vos 30 premiers jours d'incapacité sont à charge de votre employeur. Ensuite, si votre maladie n'est pas professionnelle, la mutuelle vous versera une indemnité. Si la maladie est professionnelle, le Fonds des maladies professionnelles interviendra. Le montant des indemnités varie selon les cas. L'incapacité peut être temporaire ou définitive, partielle ou totale.

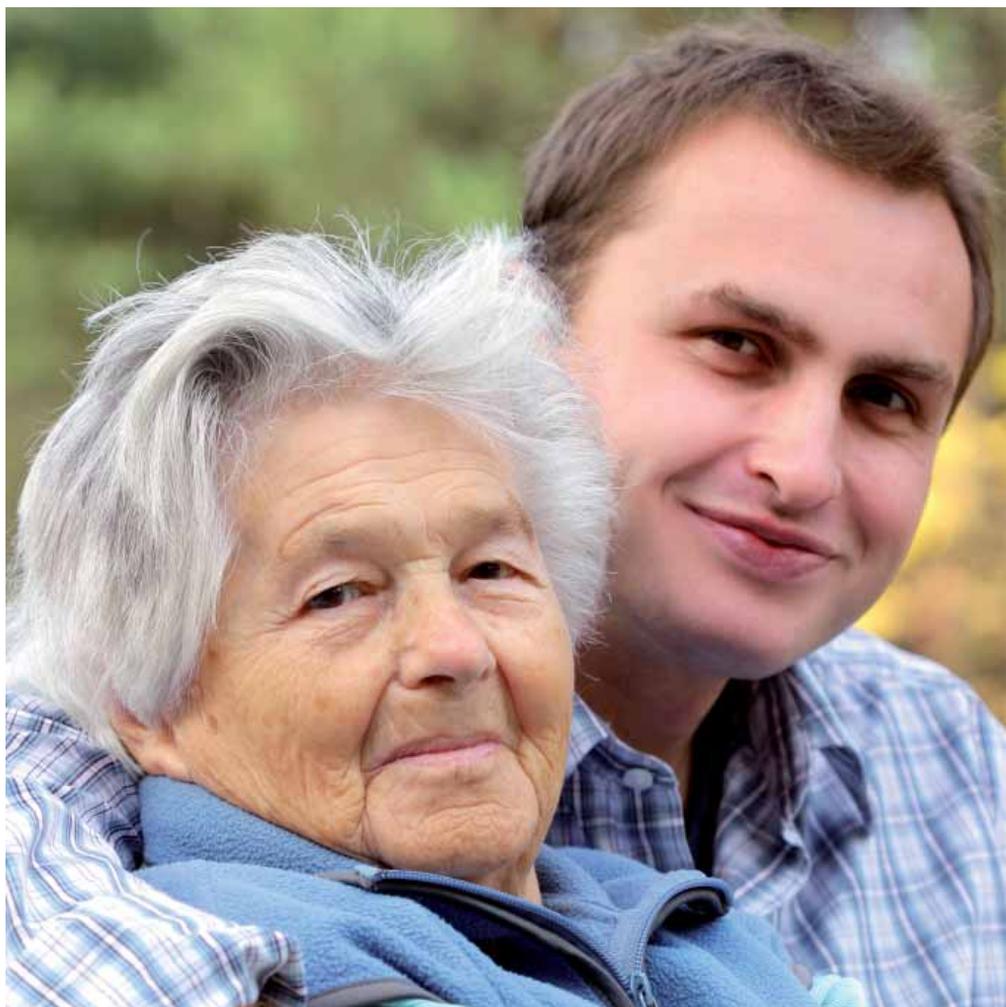
### ► Remboursement des frais de soins de santé

Si vous souffrez d'une maladie professionnelle, une intervention particulière est prévue dans le remboursement des soins de santé (médecin, médicaments, hospitalisation...).

### ► Indemnité de décès

Si vous décédez à la suite d'une maladie, votre époux/épouse recevra une indemnité équivalente à 30% de votre salaire. Vos enfants auront une indemnité de 15% par enfant (avec un maximum de 45%). Vos parents peuvent également bénéficier de ces indemnités si vous n'avez pas d'enfants.

La personne qui prend en charge les frais funéraires reçoit une indemnité équivalente à 30 fois le salaire journalier moyen.



## 8. INTERRUPTION DE CARRIÈRE

Afin de mieux concilier leur vie privée et professionnelle, les travailleurs ont le droit de réduire ou de suspendre leurs prestations pendant une période déterminée. En plus de leur salaire, les travailleurs reçoivent une allocation d'interruption mensuelle octroyée par l'ONEm.

## LE CRÉDIT-TEMPS, C'EST QUOI?

Le crédit-temps est un droit individuel d'interrompre sa carrière, de réduire ses prestations au cours de sa carrière professionnelle ou encore de «décélérer» son activité à partir de l'âge de 50 ans. 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. Un élément important pour concilier vie professionnelle et vie privée... La convention collective 77bis fixe les grands principes de ce nouveau système et remplace l'interruption de carrière. Elle est d'application depuis le 01/01/02.

**Important!** D'ores et déjà, des conventions collectives ont permis de créer dans certains secteurs ou entreprises des conditions plus favorables que le régime de base qui est présenté dans cette brochure.

Renseignez-vous auprès de votre délégué SETCa ou de notre bureau régional.

### Un accord interprofessionnel:

**qu'est-ce que c'est?** Il s'agit d'un accord passé entre les patrons et les syndicats et s'appliquant à toutes les catégories de travailleurs et à tous les secteurs du privé. Cet accord permet de solidariser les secteurs. Les secteurs les plus forts contribuant à la progression des secteurs les plus faibles.

### PRINCIPES GÉNÉRAUX

Depuis le 01/01/02, une nouvelle convention collective de travail (CCT) relative aux différentes façons d'interrompre sa carrière ou de réduire son régime de travail est d'application.

Cette nouvelle CCT est la «traduction» d'un chapitre de l'accord interprofessionnel 2001-2002. Ces nouvelles règles remplacent l'ancien système d'interruption de carrière.

### EXISTE-T-IL PLUSIEURS FORMES DE CRÉDIT-TEMPS?

La loi fixe trois grandes catégories:

- ▶ **1. le crédit-temps proprement dit (à temps plein ou à mi-temps);**
- ▶ **2. la diminution du temps de travail de 1/5<sup>e</sup>;**
- ▶ **3. un régime spécifique pour la diminution du temps de travail de 1/5<sup>e</sup> temps ou à mi-temps à partir de 50 ans.**

### 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.

## Il y a «crédit-temps» et «crédit-temps»...

Lorsque l'on parle de toutes les dispositions prévues dans la convention collective de travail 77bis, on parle de «crédit-temps». Il s'agit donc d'un terme général qui englobe les trois régimes spécifiques décrits ci-après. Mais, au sens strict, on parle aussi de «crédit-temps» pour le premier de ces trois régimes. Il y a donc «crédit-temps» (au sens large) et «crédit-temps» (au sens strict).

## Y A-T-IL DES EXCEPTIONS?

Oui, certaines limites sont fixées:

- ▶ **dans les entreprises qui emploient moins de 11 travailleurs (au 30 juin de l'année qui précède), un accord de l'employeur est nécessaire;**
- ▶ **le droit aux 3 formules de crédit-temps est limité à 5% du personnel en même temps, sauf dérogation sectorielle, d'entreprise ou via le règlement de travail. Attention, depuis le 1<sup>er</sup> juin 2007, les travailleurs âgés de 55 ans et + en crédit-temps 1/5<sup>e</sup> temps ne sont plus pris en compte dans le calcul du seuil des 5%. Ce qui signifie que plus de travailleurs peuvent bénéficier en même temps d'un crédit-temps;**
- ▶ **pour des raisons impératives internes ou externes à l'entreprise, l'employeur peut reporter de 6 mois maximum l'exercice du droit;**
- ▶ **selon le système utilisé, il faut avoir travaillé depuis un certain laps de temps dans l'entreprise (vérifiez cette condition dans les chapitres consacrés aux différentes formules);**
- ▶ **la commission paritaire ou l'entreprise peut, par convention collective, exclure certaines catégories de personnel du champ d'application\*;**
- ▶ **dans certains cas, le droit à certaines formules du crédit-temps peut être modifié ou retiré temporairement.**

\* La commission paritaire peut aussi interdire toute dérogation sur cette matière au niveau des entreprises

## Un droit limité

Le crédit-temps au sens large est un droit qui est limité dans son exercice

- ▶ par le cumul des périodes des anciens et nouveaux systèmes d'interruption;
  - ▶ par la nécessité de l'accord de l'employeur dans les entreprises de moins de 11 travailleurs;
  - ▶ par le seuil de 5% (ou seuil conventionnellement modifié ou modifié via le règlement de travail et à l'exception, cependant des travailleurs âgés de 55 ans et + en crédit-temps 1/5<sup>e</sup> temps) et par le système de préférence et de planification qui en découle;
  - ▶ par la possibilité pour l'employeur de modifier ou de retirer l'exercice du droit;
  - ▶ par la possibilité de report laissée à l'employeur;
  - ▶ par la possibilité d'exclure certaines catégories du personnel.
- La négociation permet cependant d'améliorer le régime de base.

## LE CRÉDIT-TEMPS (AU SENS STRICT)

Le crédit-temps au sens strict vous permet d'interrompre totalement vos prestations de travail ou de les réduire à mi-temps.

Deux cas sont possibles:

- ▶ **1. Suspension totale des prestations de travail, et ce, quel que soit le régime de travail;**



### Exemples

Réduction de 80% à 0%;

Réduction de 50% à 0%.

- ▶ **2. Réduction à mi-temps des prestations de travail pour les travailleurs qui sont au moins occupés à 3/4-temps dans l'entreprise pendant l'année qui précède l'avertissement.**



### Exemples

Réduction de 100% à 50%;

Réduction de 75-99% à 50%.

## QUI EST CONCERNÉ?

Vous devez:

- ▶ **avoir travaillé pour votre employeur au moins 12 mois au cours des 15 derniers mois qui précèdent votre demande écrite;**
- ▶ **pour obtenir une diminution des prestations à mi-temps, vous devez avoir travaillé au moins à 3/4-temps au cours des 12 derniers mois précédant votre demande écrite.**

## PENDANT COMBIEN DE TEMPS

### PUIS-JE EXERCER MON DROIT AU CRÉDIT-TEMPS?

- ▶ **La durée minimum est de 3 mois.**
- ▶ **La durée maximum est d'un an. Elle peut être prolongée par convention collective de secteur ou d'entreprise, jusqu'à maximum 5 ans sur l'ensemble de la carrière (sauf si la Commission paritaire a interdit par CCT les dérogations au niveau des entreprises).**

## PENDANT COMBIEN DE TEMPS PUIS-JE BÉNÉFICIER DE L'ALLOCATION DANS LE CADRE DU CRÉDIT-TEMPS?

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2007, les allocations payées dans le cadre du crédit-temps temps plein sont limitées à un an. Une fois cette période passée de 12 mois, vous pouvez prolonger le crédit-temps temps plein (pendant encore 4 ans si une CCT le prévoit) mais vous ne percevrez plus d'allocations. Vous pouvez bénéficier d'allocations pendant plus de 12 mois (maximum 5 ans si une CCT le prévoit) si vous prenez un crédit-temps temps plein pour les motifs suivants:

- ▶ **prendre soin de votre enfant jusqu'à l'âge de 8 ans**
- ▶ **pour soigner des proches malades**
- ▶ **pour dispenser des soins palliatifs**
- ▶ **pour suivre une formation**
- ▶ **pour dispenser des soins à un enfant handicapé**

Dans le cadre d'un crédit-temps mi-temps, vous pouvez bénéficier d'allocations pendant plus de 12 mois (maximum 5 ans si une CCT le prévoit).

## ET SI J'AI DÉJÀ BÉNÉFICIÉ D'UNE PAUSE CARRIÈRE?

Les années d'interruption de carrière temps plein ou mi-temps prises sur la base de l'ancien système seront déduites de la période maximale du crédit-temps.

### Cas particuliers

Le calcul de la période de 12 mois durant laquelle vous devez avoir travaillé pour l'employeur n'est pas toujours simple. Qu'en est-il, par ex., en cas de congé de maladie, ou de congé parental? Des exemples sont présentés en page 116

Des conventions plus favorables existent déjà dans certains secteurs, renseignez-vous auprès de votre délégué.

## Indemnité complémentaire

Certaines conventions collectives de secteur prévoient un complément d'allocation versé par le fonds social du secteur. Renseignez-vous auprès de votre délégué SETCa ou de notre bureau régional.



### Exemple

- Vous avez bénéficié de 2 ans de pause carrière «ancien système»:
- ▶ **si aucune dérogation sectorielle ou d'entreprise n'est prévue, vous n'aurez plus droit au crédit-temps nouveau système;**
  - ▶ **si un allongement de la durée maximale à 5 ans a été négocié au niveau sectoriel, vous aurez encore droit à 3 ans de crédit-temps (mi-temps ou temps plein).**

### À QUELLE COMPENSATION FINANCIERE AI-JE DROIT?

Les employés qui bénéficient du crédit-temps reçoivent une allocation de l'ONEm. Celle-ci varie en fonction de la diminution du temps de travail: vous pouvez en effet passer d'un temps plein (100%) à une interruption totale (0%), d'un temps partiel (x%) à une interruption totale, ou encore d'un temps plein (100%) à un temps partiel (50%).

CRÉDIT-TEMPS: MONTANT DE L'ALLOCATION MENSUELLE DE L'ONEm					
	Crédit-temps		Diminution de de 1/5°	Diminution à partir de 50 ans	
	Temps plein	Mi-temps		Mi-temps	1/5°
<b>+ de 5 ans d'ancienneté</b>	€569,53	€284,76	€140,64*	€425,40	€197,60**
<b>- de 5 ans d'ancienneté</b>	€427,14	€213,57			

\* Porté à €181,50 pour les isolés avec ou sans enfant.

\*\* Porté à €238,45 pour les isolés avec ou sans enfant. (Chiffres au 01/01/08)

### La règle proportionnelle

Si vous travaillez à 80% de l'horaire normal (4/5<sup>e</sup>-temps), et que vous souhaitez suspendre totalement vos prestations, le calcul de l'indemnité sera très logiquement 80% de l'indemnité à laquelle vous auriez eu droit en travaillant à temps plein. Soit:

- ▶ 5 ans d'ancienneté et plus: 80% de 569,53 = €455,62
- ▶ moins de 5 ans d'ancienneté: 80% de 427,14 = €341,71

Le même raisonnement doit être tenu dans l'hypothèse où vous travaillez à 4/5<sup>e</sup>-temps et que vous désirez passer à mi-temps. Vous obtiendrez 4/5<sup>e</sup> de l'allocation prévue pour le passage du temps plein au mi-temps.

## **DIMINUTION DU TEMPS DE TRAVAIL D'UN CINQUIÈME (4 JOURS/SEMAINE)**

Vous pouvez «diminuer votre carrière» de 1/5<sup>e</sup>, autrement dit, réduire votre temps de travail à un 4/5<sup>e</sup>-temps, à raison d'un jour entier ou de deux demi-jours par semaine. Vous pouvez étaler autrement les jours libres si une CCT ou votre règlement de travail le prévoient et moyennant accord écrit avec l'employeur.

### **QUI EST CONCERNÉ?**

Vous devez:

- ▶ **travailler dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus;**
- ▶ **compter au minimum 5 ans d'ancienneté;**
- ▶ **avoir été occupé à temps plein par votre employeur durant les 12 derniers mois.**

### **COMBIEN DE TEMPS?**

- ▶ **La durée minimum est de 6 mois.**
- ▶ **La durée maximum est de 5 ans sur l'ensemble de la carrière.**

### **ET SI J'AI DÉJÀ BÉNÉFICIÉ D'UNE PAUSE CARRIÈRE?**

Les années d'interruption de carrière 1/3-, 1/4-, 1/5<sup>e</sup>-temps prises sur la base de l'ancien système seront déduites de la période maximale du nouveau système de 4 jours semaine.



#### **Exemple**

Si vous avez bénéficié de 2 ans de réduction à 1/3-temps, vous avez encore droit à 3 ans de réduction à 1/5<sup>e</sup>-temps.

### **À QUELLE COMPENSATION FINANCIÈRE AI-JE DROIT?**

Les employés qui bénéficient de la diminution des prestations à 4 jours par semaine reçoivent une allocation de l'ONEm. Celle-ci est fixée à €140,64 (montant augmenté à €181,50 pour les isolés avec ou sans enfants).

### **RÉGIMES SPÉCIFIQUES «50 ANS ET PLUS»**

Si vous avez 50 ans ou plus, vous pouvez diminuer votre temps de travail de 1/5<sup>e</sup> (à raison d'1 jour entier ou de 2 demi-jours par semaine ou en étalant autrement les jours libres si une CCT ou le règlement de travail le prévoient et moyennant accord écrit avec l'employeur) ou le réduire à mi-temps.



#### **Exception**

Pour les employés qui sont occupés en équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus, des règles différentes pourront être prévues par la commission paritaire de votre secteur.



#### **Indemnité complémentaire**

Certaines conventions collectives de secteur prévoient un complément d'allocation versé par le fonds social du secteur. Renseignez-vous auprès de votre délégué SETCa ou de notre bureau régional.



### Conditions spécifiques

Pour obtenir la réduction d'un cinquième, vous devez être occupé à temps plein (ou travailler déjà à 4/5<sup>e</sup> dans le cadre de la diminution de carrière en-dessous de 50 ans).

Pour obtenir la réduction à mi-temps, vous devez avoir été occupé au moins à 3/4-temps au cours de l'année précédant la demande.

### QUI EST CONCERNE?

Vous devez:

- ▶ **avoir une ancienneté de 3 ans dans l'entreprise: de commun accord avec l'employeur, l'ancienneté peut être ramenée à 2 ans pour les travailleurs engagés à partir de leur 50<sup>e</sup> anniversaire. Et à un an minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 55<sup>e</sup> anniversaire.**
- ▶ **et de 20 ans comme travailleur salarié;**
- ▶ **être âgé de 50 ans au moins au moment où vous souhaitez que la diminution prenne cours;**
- ▶ **pour le 4/5<sup>e</sup> temps, travailler dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus.**

### COMBIEN DE TEMPS?

- ▶ **Il n'existe pas de durée maximale: le droit est acquis jusqu'à l'âge de la pension.**
- ▶ **La durée minimale est de 3 mois pour la réduction à mi-temps.**
- ▶ **La durée minimale est de 6 mois pour la réduction à 4/5<sup>e</sup> temps.**

### À QUELLE COMPENSATION FINANCIÈRE AI-JE DROIT?

Les employés de plus de 50 ans qui bénéficient de ces régimes spécifiques reçoivent une allocation de l'ONEM.

#### La règle proportionnelle

Si vous travaillez à 80% de l'horaire normal (4/5<sup>e</sup>-temps), et que vous souhaitez réduire vos prestations à mi-temps, le calcul de l'indemnité représentera 80% de l'indemnité à laquelle vous auriez eu droit si vous travailliez à temps plein. Soit 80% de 425,40 = €340,32.

**TABLEAU RÉCAPITULATIF**

	Crédit-temps		Diminution de de 1/5°	Diminution à partir de 50 ans	
	Temps plein	Mi-temps		Mi-temps	1/5°
<b>Durée</b>					
Minimum	3 mois	3 mois	6 mois	3 mois	6 mois
Maximum	1 an <sup>1</sup>	1 an <sup>2</sup>	5 ans	Jusqu'à la pension	Jusqu'à la pension
<b>Conditions</b>					
Ancienneté dans l'entreprise	12 mois <sup>3</sup>	12 mois <sup>3</sup>	5 ans	5 ans	5 ans
Ancienneté comme travailleur				20 ans	20 ans
Régime de travail actuel		Minimum 3/4 temps	Temps plein	Minimum 3/4 temps	Temps plein <sup>4</sup>
Depuis		12 mois	12 mois	12 mois	
Horaire de travail actuel			5 jours ou plus		5 jours ou plus

<sup>1</sup> Une extension du droit à concurrence de 5 ans sur la carrière peut être prévue au niveau du secteur ou de l'entreprise

<sup>2</sup> Une extension du droit à concurrence de 5 ans sur la carrière peut être prévue au niveau du secteur ou de l'entreprise

<sup>3</sup> Au cours des 15 mois qui précèdent la demande écrite

<sup>4</sup> Possibilité également offerte aux employés ayant déjà bénéficié du système de réduction d'1/5° avant 50 ans



### Questions concernant les allocations

▶ **J'étais en pause carrière avant le 01/01/2002. Mes allocations seront-elles majorées à cette date?**

Oui, sauf pour les travailleurs de moins de 50 ans en crédit-temps (au sens strict) mi-temps ou temps plein.

▶ **Les majorations d'allocations issues de la concertation « primes flamandes » sont-elles applicables depuis le 01/01/2002?**

Oui.

▶ **Les allocations majorées pour les isolés sont-elles aussi applicables au mi-temps?**

Non, elles ne valent que pour le 4/5°-temps (plus et moins de 50 ans).

### DISPOSITIONS COMMUNES AUX DIFFÉRENTS SYSTÈMES

Nous avons passé en revue les trois régimes du crédit-temps au sens large. Nous vous exposons maintenant ci-dessous les règles communes aux différents systèmes.

## MON EMPLOYEUR PEUT-IL ME REFUSER LE DROIT AU CRÉDIT-TEMPS?

- ▶ **Oui, dans les entreprises de moins de 11 travailleurs.**
- ▶ **Non, dans les autres cas, à condition que vous répondiez aux critères prévus.**

Il faut néanmoins nuancer cette affirmation: en effet, certaines dispositions tempèrent le caractère absolu du droit:

- ▶ **le droit aux 3 formules de crédit-temps est limité à 5% du personnel en même temps, sauf dérogation sectorielle, d'entreprise ou via le règlement de travail et à l'exception des travailleurs âgés de 55 ans et + en crédit-temps 1/5<sup>e</sup>-temps;**
- ▶ **pour des raisons impératives internes ou externes à l'entreprise, l'employeur peut reporter (de 6 mois maximum) l'exercice du droit;**
- ▶ **la commission paritaire ou l'entreprise peuvent, par convention collective, exclure certaines catégories de personnel du champ d'application.**

### COMMENT S'APPLIQUE LA LIMITE DES 5%?

Lorsque le nombre des travailleurs qui veulent exercer en même temps leur droit à une des formules de «crédit-temps » dépasse 5% de l'effectif total de l'entreprise, un mécanisme de préférence et de planification\* est mis en place afin de ne pas dépasser ce seuil de 5% pour limiter les conséquences sur la bonne marche du travail.

#### IMPORTANT

Les secteurs et entreprises peuvent augmenter ce seuil de 5% par convention collective ou via le règlement de travail (sauf si la commission paritaire, via une CCT, interdit les dérogations au niveau des entreprises).

### QUI EST PRIS EN COMPTE DANS CE SEUIL DE 5%\*\*?

Pour calculer le nombre d'employés entrant dans les 5% pouvant bénéficier d'une des formules de la CCT 77 bis, on ne prend pas en compte:

- ▶ **les personnes en «congé thématique» (voir page 132).**
- ▶ **les personnes qui prolongent directement par un crédit-temps un congé pour soins palliatifs ou pour soins à un parent gravement malade, et ce, durant les 6 premiers mois du crédit-temps.**

\* Soit ce mécanisme est propre à l'entreprise, soit c'est celui prévu par la CCT 77 bis qui est utilisé.

\*\* Ou le seuil de dérogation fixé au sein de la commission paritaire ou de l'entreprise.

- ▶ les 50 ans et plus qui ont opté définitivement pour un mi-temps dans le cadre de la CCT 77 bis ne sont pris en compte que pendant 5 ans pour le calcul du seuil.
- ▶ une augmentation automatique du seuil d'une unité par tranche de 10 travailleurs de 50 ans et plus est prévue. Cette augmentation de seuil est alors réservée en priorité aux personnes de 50 ans et plus.
- ▶ les 55 ans et plus en crédit-temps 1/5<sup>e</sup> temps. Toutefois, pour les travailleurs qui exercent une fonction-clé (concept à définir au niveau sectoriel ou de l'entreprise), l'employeur a le droit de reporter leur demande à un an maximum à condition qu'il motive sa décision.

## QUELLES SONT LES POSSIBILITÉS DE REPORT DE L'EXERCICE DU DROIT?

Votre employeur peut reporter l'exercice de votre droit pour une durée maximale de 6 mois, pour des raisons internes ou externes impératives telles que prévues par le conseil d'entreprise. Il peut s'agir par ex. de raisons liées à l'organisation du travail.

Si vous êtes âgé de 55 ans et plus et que vous souhaitez prendre un crédit-temps 1/5<sup>e</sup>-temps, votre employeur a le droit de reporter votre demande à un an maximum si vous exercez une fonction clé (à définir au niveau sectoriel ou de l'entreprise) dans l'entreprise. Votre employeur doit motiver sa décision.

## QUELLES SONT LES POSSIBILITÉS DE RETRAIT OU DE MODIFICATION DE L'EXERCICE DU DROIT?

- ▶ Seuls la diminution d'un cinquième et les régimes spécifiques pour les 50 ans et plus peuvent être temporairement supprimés ou modifiés. Et ce, dans certains cas très spécifiques qui doivent être déterminés par le conseil d'entreprise ou, à défaut, de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale. Sans accord de ces instances sur la durée et les raisons du retrait ou de la modification, ces derniers ne sont pas possibles. En l'absence de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, la durée et les raisons de retrait ou de modification doivent être prévues dans le règlement de travail.
- ▶ Le droit au crédit-temps au sens strict (mi-temps ou temps plein) ne peut être retiré ni son exercice modifié.

### Cas particulier

*Mon employeur accepte ma demande alors que le seuil de 5% est dépassé et qu'aucun seuil dérogatoire n'est prévu.*

*Ai-je droit aux allocations?*

**Oui**, néanmoins, l'ONEM se réserve le droit de transmettre le dossier à l'inspection des lois sociales.

## 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.

## UN TRAVAILLEUR QUI BÉNÉFICIE D'UNE DES FORMULES DU «CRÉDIT-TEMPS» DOIT-IL ÊTRE REMPLACÉ?

Légalement, l'employeur n'est pas obligé de remplacer le travailleur. Cependant, sur le terrain, les organisations syndicales veilleront à ce que le crédit-temps ne provoque pas un surcroît de travail pour les autres travailleurs. Dans tous les cas, les représentants syndicaux feront en sorte que ce remplacement ait lieu (voir chapitre «Que peut-on négocier?» en page 127).

## COMMENT LA PÉRIODE DE RÉDUCTION OU D'INTERRUPTION DE TRAVAIL SERA-T-ELLE CONSIDÉRÉE POUR LA PENSION, LE CHÔMAGE, ETC.?

Il est prévu d'assimiler une partie ou la totalité des périodes de suspension ou de réduction des prestations à du travail effectué dans votre régime de travail initial. Les périodes d'assimilation diffèrent selon qu'il s'agit du droit à la pension, au chômage, aux indemnités de maladie ou d'invalidité et selon le type de dispositions dont vous bénéficiez.



### **Exemple**

Vous êtes un travailleur à temps plein et vous optez pour un crédit-temps mi-temps pendant 5 ans. Les 3 premières années du crédit-temps seront assimilées, en matière de pension, à du travail à temps plein. Ces années seront donc valorisées pour la pension comme du travail à temps plein. Par contre, les 2 dernières années seront considérées comme prestées à mi-temps pour le calcul de votre pension.

## DURÉE DE MAINTIEN DES DROITS EN FONCTION DES DIFFÉRENTES FORMES ISSUES DE LA CCT 77 BIS

	Crédit-temps	Réduction à 4/5*	50 ans et plus
<b>Pension</b>	36 mois (à condition qu'il y ait paiement d'une indemnité, sinon un an)	5 ans	Toute la durée de la réduction des prestations.
<b>Chômage, maladie, invalidité</b>	5 ans	5 ans	Toute la durée de la réduction des prestations.
<b>Allocations familiales</b>	Maintien du droit pendant toute la durée de suspension ou de réduction des prestations.		

## QU'EN EST-IL DES CONGÉS ANNUELS ET DE LA PRIME DE FIN D'ANNÉE?

À côté de la problématique des assimilations pour les différents régimes de sécurité sociale, il est important de connaître les droits aux vacances annuelles et à la prime de fin d'année qui seront ouverts pendant ces périodes de réduction ou d'interruption de prestation. Ces prestations sont calculées au prorata des prestations effectives.



### Exemple

Vous réduisez votre travail à mi-temps. Durant toute la période de réduction, vous ouvrirez le droit à des vacances annuelles comme un travailleur à mi-temps.

## QU'ENTEND-ON PAR OCCUPATION À TEMPS PLEIN (OU À 3/4-TEMPS SELON LES CAS) PENDANT 12 MOIS OU LES 12 DERNIERS MOIS?

Les différents systèmes exigent des conditions de travail à temps plein\* les 12 derniers mois avant de pouvoir bénéficier du système désiré. Cette condition, si elle devait être entendue de manière absolue, pourrait paralyser l'exercice des droits pour bon nombre de gens.

### Afin de permettre l'exercice des différents systèmes, il est prévu:

- ▶ des périodes assimilées à du travail à temps plein\*;
- ▶ la neutralisation de certaines périodes;
- ▶ la possibilité de prolonger les différents systèmes.

### Quelles sont les périodes assimilées?

- ▶ Les périodes de maladie (ou accident) couvertes par le salaire garanti;
- ▶ Les vacances annuelles;
- ▶ Le repos de maternité;

### Remarque

Passée la période de maintien des droits, ceux-ci sont calculés sur la base du salaire à temps partiel (donc proportionnellement à la durée du travail réellement prestée)

\* Ou du travail à 3/4-temps pour le crédit temps mi-temps ou la réduction mi-temps 50 ans et plus.

- ▶ **Le chômage économique;**
- ▶ **Les petits chômages;**
- ▶ **La suspension pour force majeure;**
- ▶ **Les jours de congé octroyés en exécution d'un accord collectif (congés extralégaux, congés d'ancienneté, jours de formation syndicale...).**



**Exemple**

*J'ai été malade pendant 3 x 15 jours durant les 12 derniers mois de mon occupation. Est-ce que je peux prétendre à un crédit-temps?*

**Oui**, les périodes de maladie (ou accident) couvertes par le salaire garanti sont assimilées à des prestations pour le calcul des 12 mois.

**Quelles sont les périodes neutralisées?**

- ▶ **Les périodes de grève et de lock-out;**
- ▶ **Les congés sans solde;**
- ▶ **Les périodes de maladie et accident à concurrence de 5 mois non couverts par le salaire garanti.**



**Exemple**

*Je termine un congé de maladie de 6 mois. Je désire reprendre en douceur à mi-temps. Est-ce possible?*

**Oui**, les périodes de maladie couvertes par le salaire garanti sont assimilées à des prestations pour le calcul des 12 mois. Les périodes de maladie (et accident) à concurrence de 5 mois non couverts par le salaire garanti prolongent la période de 12 mois. Dans le présent cas, 17 mois serviront de période de référence, dont 11 mois seront des prestations effectives et 1 mois une période de maladie couverte par le salaire garanti, ce qui satisfera à la condition d'occupation de 12 mois.

Les périodes de congé parental, de congé pour soins palliatifs et de congé pour assistance médicale, à temps plein, à mi-temps, et à 1/5<sup>e</sup>-temps sont neutralisées à condition que cela n'entraîne pas une pénalisation pour le travailleur. En clair, la neutralisation n'est appliquée que lorsque, sans elle, le travailleur ne remplit pas la condition d'occupation.



### Exemple

*Je suis en congé parental (1/2-temps) pendant 6 mois et je désire poursuivre celui-ci par un crédit-temps 1/5<sup>e</sup>. Est-ce possible?*

Au moment de la notification écrite à l'employeur, vous ne répondez pas à la condition d'occupation de 12 mois au minimum à temps plein pour pouvoir prendre un crédit-temps 1/5<sup>e</sup>-temps.

De ce fait, la neutralisation du congé parental vous pénalise. Dans ce cas, elle ne s'appliquera pas et la condition d'occupation des 12 mois sera considérée comme remplie.

### Qu'en est-il en cas de prolongation?

En cas de prolongation d'un des systèmes issus de la CCT, le moment où l'on vérifie si la condition d'occupation de 12 mois est remplie, est celui de la première demande.



### Exemple

*J'ai demandé à bénéficier d'un crédit-temps d'un an à temps plein à partir du 01/01/07. L'an prochain, j'envisage de prolonger cette interruption par un crédit-temps à mi-temps. Est-ce possible?*

**Oui**, en cas de prolongation, le moment où l'on vérifie si la condition d'occupation de 12 mois (à temps plein ou à 3/4-temps) est remplie, est celui de la première demande.

### Passage d'un système "Interruption de carrière" vers un des systèmes de "Crédit-temps"

Dans la CCT 77 bis, il n'était pas possible de passer directement d'une «interruption de carrière ancien système» vers un des nouveaux systèmes «crédit-temps». Il y avait obligation de retravailler à temps plein (ou 3/4-temps selon le cas).

Le CCT 77 ter prévoit désormais un certain assouplissement en autorisant des passerelles.

### COMMENT BÉNÉFICIER DE CES DIFFÉRENTS SYSTÈMES?

Le crédit-temps est un droit individuel. Si vous souhaitez en bénéficier, vous devez en faire la demande en établissant un dossier. Voici les étapes à suivre. En cas de problème ou de question, n'hésitez pas à contacter votre délégué ou permanent syndical.

## PASSERELLES

Situation de la personne en interruption de carrière	Passage autorisé vers			
	4/5° moins de 50 ans	4/5° 50 ans et plus	Mi-temps moins de 50 ans	Mi-temps 50 ans et plus
Personne de moins de 50 ans en IC mi-temps	Non	Non	Non	Non
Personne de moins de 50 ans en IC 4/5°-temps	Non	Oui*	Oui	Oui
Personne de 50 ans et plus en IC mi-temps				Oui**
Personne de 50 ans et plus en IC 4/5°-temps				Oui

\* Seule condition: avoir 50 ans au moment de la prise d'effet de l'exercice du droit au crédit-temps.

\*\* L'âge de 50 ans doit être atteint au moment de la demande ou de la dernière prolongation de l'interruption de carrière dans l'ancien régime.

N'hésitez pas à contacter votre délégué ou votre permanent syndical pour en savoir plus sur ces éléments. Il faut joindre à cette lettre une attestation de l'ONEm (attestation – CCT 77 bis) précisant si vous avez déjà (ou non) bénéficié d'allocations dans le cadre de l'interruption de carrière (voir ci-dessous). Cet écrit doit être envoyé par lettre recommandée à la Poste ou être remis à l'employeur de la main à la main avec un double qui sera signé pour accusé de réception.

### 1<sup>ère</sup> ÉTAPE - AVERTIR VOTRE EMPLOYEUR

#### Avertissement

Vous devez avertir votre employeur par écrit de votre volonté de prendre l'une des formules de crédit-temps. Cet avertissement doit être préalable et effectué soit:

- ▶ **3 mois à l'avance s'il y a (dans l'entreprise) plus de 20 travailleurs;**
- ▶ **6 mois à l'avance s'il y a (dans l'entreprise) 20 travailleurs ou moins.**

Ce délai d'avertissement peut être raccourci de commun accord avec votre employeur!

L'avertissement écrit doit comporter:

- ▶ **1. votre proposition quant aux modalités de l'exercice de votre droit;**
- ▶ **2. la date de début souhaitée;**
- ▶ **3. la durée de l'exercice du droit;**
- ▶ **4. les éléments qui peuvent permettre de juger de votre degré de priorité dans le cas où plus de 5% des travailleurs de votre entreprise seraient demandeurs (par ex.: ménage monoparental avec un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans...).**

#### Attestation ONEm

Vous devez demander une attestation au bureau du chômage de

l'ONEm du ressort de votre domicile, en communiquant vos nom, prénom, adresse et n° d'inscription à la sécurité sociale (NISS). Vous pouvez également télécharger le modèle d'attestation CCT 77 bis sur le site de l'ONEm et le renvoyer complété au bureau du chômage. Cette attestation mentionnera les périodes durant lesquelles vous avez bénéficié :

- ▶ **du droit à l'une des 3 formules de crédit-temps;**
- ▶ **d'une interruption complète ou d'une réduction de prestations.**

## 2<sup>e</sup> ÉTAPE - INTRODUIRE LA DEMANDE D'ALLOCATION D'INTERRUPTION

### Comment?

Au moyen d'un formulaire envoyé par lettre recommandée à la poste. Ce formulaire de demande (C61-CCT 77 bis) est disponible auprès des bureaux du chômage de l'ONEm ou peut être téléchargé sur le site de l'ONEm.

### Où?

Après du bureau du chômage du ressort de votre domicile.

### Quand?

Au plus tard 2 mois après la date de début de l'interruption.

## QUE PEUT-ON NÉGOCIER?

La CCT 77 bis prévoit différentes possibilités d'aménager le régime de base. Au travers de négociations collectives, dans les secteurs et dans les entreprises, les organisations syndicales ont donc la possibilité d'encadrer les droits individuels. En obtenant des dérogations, en apportant des améliorations ou en instaurant un contrôle syndical.

### A. DÉROGATIONS PRÉVUES PAR LA CCT 77 BIS

Les organisations syndicales peuvent négocier:

- ▶ **la possibilité d'augmenter la durée du crédit-temps de 1 an à 5 ans (par CCT d'entreprise ou de secteur);**
- ▶ **l'interdiction des dérogations permettant d'exclure certaines catégories du personnel du bénéfice des différents systèmes (par CCT d'entreprise ou de secteur) ;**
- ▶ **la définition des fonctions clés dans le cadre de la réduction 1/5<sup>e</sup>-temps des travailleurs âgés de 55 ans et +.**
- ▶ **la possibilité d'augmenter le seuil de 5% (par CCT d'entreprise ou de secteur ou via le règlement de travail).**

En outre, les commissions paritaires peuvent interdire toute modification sur ces trois points au niveau de l'entreprise. Il est donc essentiel de s'opposer à toute limitation des droits en commission paritaire.



### Exemple

Refuser de conclure en commission paritaire une convention:

- ▶ **qui supprimerait toute possibilité de relèvement du seuil ou d'augmentation de la durée du crédit-temps au niveau de l'entreprise;**
- ▶ **qui exclurait les cadres du droit au crédit-temps et qui supprimerait toute possibilité de dérogation à ce principe au sein de l'entreprise.**

## B. AMÉLIORATIONS

Il est possible de négocier:

- ▶ **le remplacement des personnes qui optent pour une réduction ou une interruption du travail;**
- ▶ **des compléments sectoriels aux allocations de l'ONem;**
- ▶ **des délais d'avertissement plus courts que ceux prévus par la CCT 77 bis;**
- ▶ **des délais de report plus courts que les 6 mois prévus dans la CCT 77 bis.**

## C. CONTRÔLE SYNDICAL

Le contrôle syndical peut s'exercer sur les points suivants:

- ▶ **exercer un contrôle sur les raisons internes ou externes impératives qui motivent le report via le conseil d'entreprise ou à défaut la délégation syndicale;**
- ▶ **refuser les accords relatifs au retrait ou modifications de l'exercice des différents droits concernés;**
- ▶ **participer à la négociation des jours où s'exerce la réduction 1/5<sup>e</sup> de manière à assurer la continuité du service et dans le même temps à répondre aux desiderata d'un maximum de travailleurs;**
- ▶ **négocier un système de préférence et de planification adapté aux besoins des travailleurs.**

## CRÉDIT-TEMPS ET DROITS SOCIAUX

	Crédit-temps	Semaine de 4 jours	Mesures 50 ans et plus
Pension	Maintien des droits pendant 36 mois (à condition qu'il y ait paiement d'une indemnité, sinon un an)	Maintien des droits pendant 5 ans	Durant la suspension ou la réduction, les droits sont calculés au prorata des prestations effectives
Chômage, maladie, invalidité	Maintien des droits pendant 5 ans	Maintien des droits pendant 5 ans	Maintien des droits pendant toute la durée de la diminution de prestation
Vacances, primes de fin d'année	Durant la suspension ou la réduction, les droits sont calculés au prorata des prestations effectuées		
Allocations familiales	Maintien des droits pendant la durée de la diminution de prestation		

## CONGÉS THÉMATIQUES

### CONGÉ PARENTAL

Le congé parental est un droit pour chaque parent, en plus des 15 semaines de congé de maternité et en plus du congé de paternité. Le congé parental peut prendre plusieurs formes :

- ▶ **interruption complète pour chaque parent pendant 3 mois (par enfant) et fractionnable par mois;**
- ▶ **interruption mi-temps pour chaque parent pendant 6 mois (par enfant) et fractionnable en périodes de 2 mois ou un multiple de ce chiffre. Pour les travailleurs à temps plein, interruption d'1/5<sup>e</sup> pendant une période de 15 mois et fractionnable en périodes de 5 mois ou en un multiple de ce chiffre.**

#### → QUI PEUT EN BÉNÉFICIER?

Tous les travailleurs qui, au moment de la demande, ont un enfant de moins de 6 ans (8 ans si l'enfant est invalide à 66 %).

#### → ET SI J'AI ADOPTÉ UN ENFANT?

Dans le cas d'une adoption, les parents adoptifs peuvent bénéficier d'un congé parental au cours d'une période de 4 ans à partir de l'inscription dans le registre de la population.

#### → MON EMPLOYEUR PEUT-IL REFUSER?

Votre employeur peut reporter l'exercice de votre droit au congé parental pour des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise, avec un maximum de 6 mois.



\* Montant doublé pour les 50 ans et plus.

### → QUEL EST LE MONTANT DES INDEMNITÉS?

Montants au 01/01/08:

- ▶ **€698,65 par mois dans le cas d'une interruption complète;**
- ▶ **€349,32 par mois dans le cas d'une interruption mi-temps\*;**
- ▶ **€118,51 par mois dans le cas d'une interruption de 1/5<sup>e</sup> temps\***

### CONGÉ POUR SOINS À UN PROCHE GRAVEMENT MALADE

#### → QUI PEUT EN BÉNÉFICIER?

Tout travailleur qui peut présenter une attestation d'un médecin traitant prouvant qu'un membre de la famille jusqu'au 2<sup>e</sup> degré (père, mère, grand-mère, grand-père, petit-enfant, frère, sœur) est gravement malade et nécessite des soins.

#### → SOUS QUELLE FORME ET PENDANT COMBIEN DE TEMPS?

- ▶ **Interruption complète pendant maximum 12 mois;**
- ▶ **Interruption mi-temps pendant maximum 24 mois;**
- ▶ **Interruption 1/5<sup>e</sup> pendant maximum 24 mois.**

Vous pouvez demander plusieurs fois ce congé à condition qu'il s'agisse chaque fois de personnes différentes nécessitant des soins. Plusieurs personnes peuvent prendre ce congé pour s'occuper de la même personne malade (congé pris successivement ou non).

#### → EXISTE-T-IL DES LIMITATIONS?

Dans les entreprises de moins de 10 travailleurs, il n'y a pas de droit à une interruption à mi-temps ni à une interruption 1/5<sup>e</sup>-temps.

Dans le cas d'une entreprise de moins de 50 travailleurs, l'employeur pourrait, pour des raisons d'organisation, refuser l'usage de ce droit aux travailleurs qui ont déjà bénéficié de 6 mois d'interruption complète ou 12 mois de réduction des prestations dans le cadre de l'assistance médicale.



\* Montant doublé pour les 50 ans et plus.

### → QUEL EST LE MONTANT DES INDEMNITÉS?

Montants au 01/01/08:

- ▶ **€698,65 par mois dans le cas d'une interruption complète;**
- ▶ **€349,32 par mois dans le cas d'une interruption mi-temps;**
- ▶ **€118,51 par mois dans le cas d'une interruption de 1/5<sup>e</sup>-temps\*.**

## → MES DROITS EN MATIÈRE DE PENSION, DE CHÔMAGE, ETC. SONT-ILS PRÉSERVÉS?

Tous vos droits sociaux sont maintenus. Cela veut donc dire que la pension, les indemnités d'invalidité ou les allocations de chômage sont calculées sur le salaire à temps plein: vous ne perdez donc rien. Le nombre de jours de vacances et le pécule de vacances seront calculés proportionnellement au nouvel horaire et au salaire à temps partiel.

## CONGÉ POUR SOINS PALLIATIFS QUI PEUT EN BÉNÉFICIER?

Tout travailleur peut bénéficier de ce droit à condition de présenter une attestation d'un médecin traitant prouvant qu'une personne (qui ne doit pas être un membre de la famille) est atteinte d'un mal incurable ou qui, se trouvant en phase terminale, a besoin d'assistance aux mourants.

## → SOUS QUELLE FORME ET PENDANT COMBIEN DE TEMPS?

La durée maximum est de 2 mois. Au bout de deux mois (ou plus tôt), on peut bénéficier de l'interruption pour soigner un proche gravement malade (cf. point précédent). Le congé doit être pris à temps plein, à mi-temps ou à 1/5<sup>e</sup>-temps.



\*Montant doublé  
pour les 50 ans et plus.

## → QUEL EST LE MONTANT DES INDEMNITÉS?

Montants au 01/01/08:

- ▶ **€698,65 par mois dans le cas d'une interruption complète;**
- ▶ **€349,32 par mois dans le cas d'une interruption mi-temps\*;**
- ▶ **€118,51 par mois dans le cas d'une interruption d'1/5<sup>e</sup>-temps.**

## CONGÉS THÉMATIQUES ET DROITS SOCIAUX

### EN CAS DE CONGÉ THÉMATIQUE, MES DROITS EN MATIÈRE DE PENSION, DE CHÔMAGE, ETC. SONT-ILS PRÉSERVÉS?

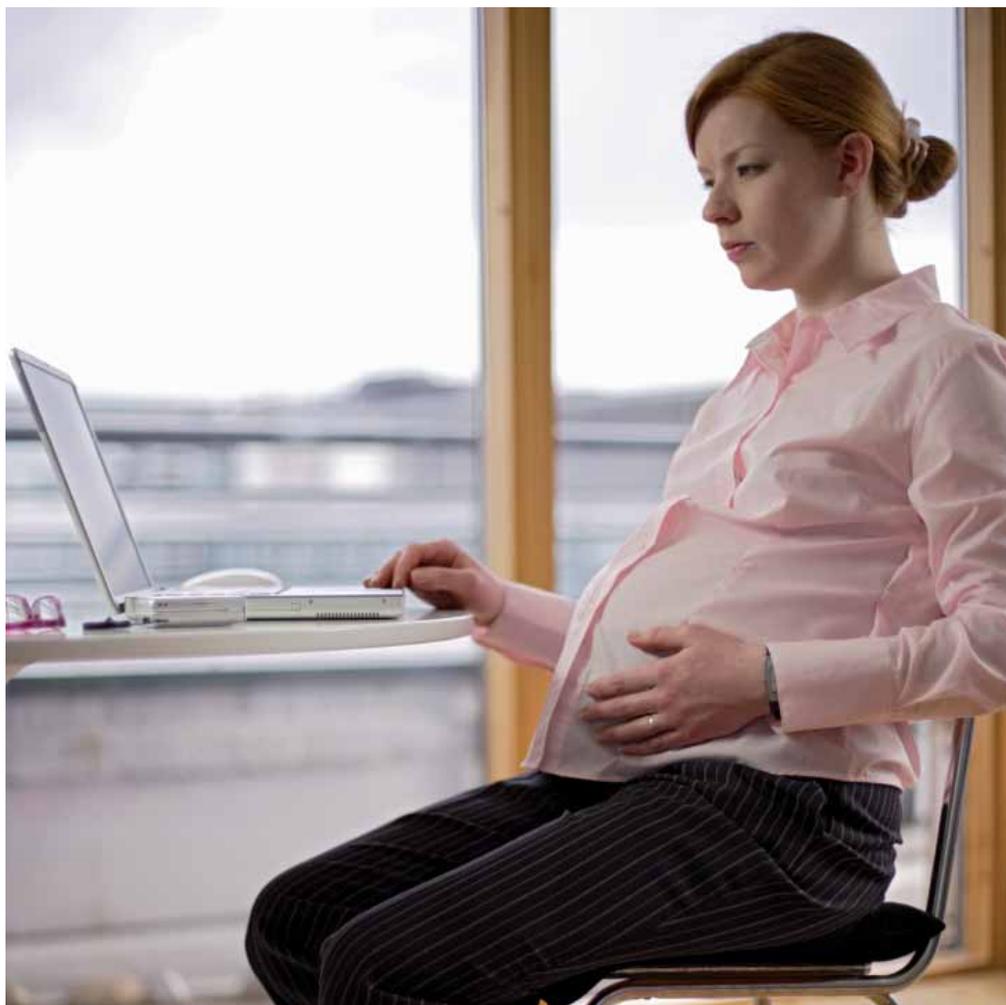
Tous vos droits sociaux sont maintenus. Ceci veut donc dire que la pension, les indemnités d'invalidité ou les allocations de chômage sont calculées sur le salaire à temps plein: vous ne perdez donc rien. Le nombre de jours de vacances et le pécule de vacances seront calculés proportionnellement au nouvel horaire et au salaire à temps partiel.

Les allocations légales d'interruption octroyées aux travailleurs qui interrompent leur carrière professionnelle à temps plein sont soumises au précompte professionnel au taux de 10,13% (sans réduction). Les allocations légales d'interruption octroyées

aux travailleurs qui interrompent leur carrière professionnelle à temps partiel sont soumises au précompte professionnel au taux de 17,15% (sans réduction). Depuis le 01/06/07, si vous êtes en crédit-temps 1/5<sup>e</sup>-temps, le précompte professionnel prélevé sur votre allocation de chômage est de 35% sauf pour les isolés ayant des enfants à charge, pour qui le pourcentage reste au taux de 17,15%.

SYNTHÈSE			
Système	Réduction à	Montants en €/mois	Durée
<b>Crédit-temps</b>	Temps plein	€427,14 <sup>(1)</sup>	1 an (max. 5 ans par CCT ou via le règlement de travail)
		€569,53 <sup>(2)</sup>	
	Mi-temps	€213,57 <sup>(1)</sup>	
		€284,76 <sup>(2)</sup>	
<b>Semaine de 4 jours moins 50 ans</b>		€140,64 <sup>(3)</sup>	5 ans
<b>Mesures spécifiques 50 ans et plus</b>	Mi-temps	€425,40	Illimité
	4/5 <sup>e</sup> -temps	€197,60 <sup>(4)</sup>	
<b>Congé parental</b>	Temps plein	€698,65	3 mois
	Mi-temps	€349,32 <sup>(5)</sup>	6 mois
	4/5 <sup>e</sup> -temps	€118,51 <sup>(5)</sup>	15 mois
<b>Soins palliatifs</b>	Temps plein	€698,65	2 mois
	Mi-temps	€349,32 <sup>(5)</sup>	
	4/5 <sup>e</sup> -temps	€118,51 <sup>(5)</sup>	
<b>Assistance à un malade grave</b>	Temps plein	€698,65	12 mois
	Mi-temps	€349,32 <sup>(5)</sup>	24 mois
	4/5 <sup>e</sup> -temps	€118,51 <sup>(5)</sup>	24 mois

1. Moins de 5 ans d'ancienneté.
2. Plus de 5 ans d'ancienneté.
3. Porté à €181,50 pour les isolés avec ou sans enfant.
4. Porté à €238,45 pour les isolés avec ou sans enfant.
5. Montant doublé pour les 50 ans et plus.



## 9. TRAVAIL ET MATERNITÉ

Attendre un enfant, c'est une superbe nouvelle. Mais, très vite, quelques questions se posent, notamment au travail. Votre employeur n'est peut-être pas aussi enchanté que vous? Certains travaux sont-ils interdits pour une femme enceinte? Pouvez-vous être licenciée? Quelle est la durée du congé? Il faut savoir qu'une législation existe pour vous protéger pendant cette période.



**Conseil:** vous avez tout intérêt à avertir le plus vite possible votre employeur de votre grossesse. Vous êtes dès ce moment protégée et certaine de pouvoir bénéficier des indemnités. Le plus sûr est d'envoyer, par lettre recommandée, un certificat médical indiquant la date présumée de la naissance.

## AU TRAVAIL

### QUAND DOIS-JE PRÉVENIR MON EMPLOYEUR?

Le plus tôt possible pour bénéficier de la protection contre le licenciement.



### Exemple

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 PRESTER 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.

### POUR MA SANTÉ ET CELLE DE MON FUTUR ENFANT, PUIS-JE REFUSER CERTAINS TRAVAUX? ET PUIS-JE REFUSER DE ME RENDRE DANS CERTAINS LOCAUX DANGEREUX?

Oui. La loi interdit d'ailleurs de faire exécuter des travaux dangereux pour la mère et l'enfant. Plus précisément, si la travailleuse est exposée à des risques tels que:

- ▶ travaux la mettant en contact avec des produits nocifs;
- ▶ travaux de manutention manuelle de charges pendant les 3 derniers mois de la grossesse;
- ▶ travaux de manutention manuelle de charges pendant les 9<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup> semaines qui suivent l'accouchement;
- ▶ travaux dans des températures chaudes supérieures à 30 degrés;
- ▶ travaux manuels de terrassement, de fouille...
- ▶ travaux effectués dans les caissons à air comprimé.

Votre employeur doit alors, dès la connaissance de votre état de grossesse ou d'allaitement:

- ▶ 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.

## LE MÉDECIN DU TRAVAIL PEUT-IL M'ECARTER DE MON TRAVAIL HABITUEL?

Oui. Il peut également estimer que vous êtes inapte à l'exécution de vos tâches habituelles. Dès lors, s'il ne peut vous confier d'autres tâches, votre employeur peut demander votre mise en incapacité de travail primaire (maladie indemnisée par la mutuelle). Mais dès l'entrée dans les 6 semaines de congé prénatal, les règles applicables sont celles du congé de maternité.

## LICENCIEMENT PUIS-JE ÊTRE LICENCIÉE PENDANT MA GROSSESSE?

Vous bénéficiez d'une protection particulière. On ne peut vous licencier en raison de votre état. 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. Cette protection n'intervient que lorsque vous avez averti votre employeur de votre état et que vous pouvez le prouver (lettre recommandée ou témoin).

### ► CONSEIL

Si vous êtes licenciée pendant votre grossesse et que vous contestez les raisons données par votre employeur, vous devez lui envoyer immédiatement une lettre recommandée pour lui signaler que vous refusez sa version et que vous allez porter l'affaire en justice. Contactez également le service juridique du SETCA.

### Attention!

Certains employeurs utilisent légalement la technique de la suspension du contrat pour force majeure (inaptitude temporaire à exécuter le travail convenu)... Cette technique est à contester.

### Sanction

En plus de votre préavis ou indemnité de rupture due en fonction de votre ancienneté, une indemnité équivalant à 6 mois de salaire est également due.

## DURÉE DU CONGÉ

### 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).

#### Prénatal

- ▶ **5 semaines facultatives:** on peut les reporter, 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.

#### Postnatal

- ▶ **9 semaines obligatoires** après la naissance (plus le report éventuel des 5 semaines prénatales).

### QUE SE PASSE-T-IL SI J'ACCOUCHE AVANT TERME?

La règle est simple... et un peu injuste. En effet, si l'accouchement a lieu avant que vous n'ayez pris les 7 jours de congé prénatal obligatoire, ces 7 jours seront perdus. Vous ne pourrez pas les prendre après la naissance.

Par contre, vous gardez le droit à vos 5 semaines (7 en cas de naissances multiples) facultatives reportables, soit un total de 14 semaines (16 semaines en cas de naissances multiples).

Si la naissance a lieu pendant le congé prénatal obligatoire de 7 jours, vous ne pouvez reporter les jours pour lesquels vous n'avez pas pris de congé.



Attendre la dernière semaine pour prendre congé et conserver un maximum de temps avec votre bébé est donc risqué.

## QUE SE PASSE-T-IL

### SI J'ACCOUCHE APRÈS LA DATE PRÉVUE?

Vous devez de toute façon prendre au minimum les 9 semaines de congé après la naissance. Donc, deux cas sont possibles:

- ▶ **si vous aviez pris les 6 semaines de congé autorisées avant la naissance, le retard de la naissance prolonge simplement ce congé. Mais sans réduire le congé postnatal de 9 semaines. Vous bénéficiez donc de jours de congé supplémentaires;**
- ▶ **si vous n'aviez pas pris l'entièreté des 6 semaines (8 semaines en cas de naissances multiples) de congé prénatal, en pensant reporter un certain nombre de jours après l'accouchement, vous reporterez tout simplement moins de jours que prévu.**

## LES JOURS FÉRIÉS

### PROLONGENT-ILS MON CONGÉ DE MATERNITÉ?

Les jours fériés tombant dans les 30 premiers jours du congé de maternité sont considérés comme des jours de travail, et votre employeur est tenu de vous les payer.

## QUE SE PASSE-T-IL SI JE TOMBE MALADE PENDANT LA GROSSESSE?

Si la maladie se déclare avant la période de 6 semaines (8 semaines en cas de naissances multiples) du congé prénatal, les règles sont celles en vigueur pour n'importe quelle maladie (voir chapitre 7). 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 (8 en cas de naissances multiples) 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. Mais vous pouvez évidemment reprendre le travail après guérison, du moins si vous souhaitez épargner des jours pour la période suivant l'accouchement.

## ET SI MON ÉTAT DE SANTÉ NE ME PERMET PAS DE REPRENDRE LE TRAVAIL APRÈS MON CONGÉ DE MATERNITÉ?

Les règles classiques du congé de maladie (voir chapitre 7) s'appliquent dans le cas où, après votre congé de maternité, un médecin vous déclare inapte au travail.

## PUIS-JE PRENDRE UN CONGÉ D'ALLAITEMENT?

De manière générale, cela n'est pas prévu. Néanmoins, dans certains secteurs, des conventions collectives ont octroyé cette possibilité.

## INDEMNITÉS DE GROSSESSE

### QUELLES FORMALITES 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 ou 9 semaines en cas de naissances multiples)

- ▶ 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 survient de façon impromptue

(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.

#### A 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 INDEMNITES 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<sup>e</sup> jour calendrier, elle s'élève à 75% du salaire brut journalier plafonné soit €84,65 par jour.

Les chômeuses complètes obtiennent 60% du salaire perdu mais avec un montant qui ne peut être supérieur à l'indemnité



Les indemnités de «maternité» payées ou attribuées en vertu de la loi sont soumises au précompte professionnel au taux de 11,11% (sans réduction), pour autant que la période de protection de la maternité prenne cours après le 31/12/03.



**Attention!** L'indemnité de grossesse ou d'accouchement vous est versée brute, c'est-à-dire sans retenue du précompte professionnel. Vous aurez donc, l'année suivante, des impôts à payer sur les sommes perçues. Soyez prévoyante.

de chômage touchée jusque là. Ces 60% sont complétés par un pourcentage de la rémunération plafonnée à 19,5% pendant les 30 premiers jours, 15% ensuite. Indemnité maximum à 79,5%: soit €89,73 par jour, à 75% soit €84,65 par jour.

### Pauses d'allaitement

Celles-ci, d'une durée maximum de 9 mois, (à demander à l'employeur 2 mois à l'avance) peuvent vous permettre d'arriver une heure plus tard ou de partir une heure plus tôt. Ces pauses sont rémunérées par la mutuelle: 82% du salaire brut. Les indemnités pour «pauses d'allaitement» payées ou attribuées en vertu de la loi sont soumises au précompte professionnel au taux de 11,11% (sans réduction).

### Commentaire

Avant 1990, le salaire des 30 premiers jours de la période de repos d'accouchement était payé par l'employeur. Les syndicats ont obtenu qu'il soit payé par la sécurité sociale. Ceci afin de supprimer un obstacle à l'engagement de femmes.



## LE PÈRE PEUT-IL PRÉTENDRE À UN CONGÉ DE PATERNITÉ?

Oui. Le congé de paternité est de 10 jours. 3 jours sont payés par l'employeur et 7 jours sont payés par la mutuelle: 82% du salaire plafonné à €92,55 par jour.

Les indemnités de «paternité» payées ou attribuées en vertu de la loi sont soumises au précompte professionnel au taux de 11,11% (sans réduction).

### ► ATTENTION

Cependant, si la mère décède ou est hospitalisée après l'accouchement, le père peut prétendre au congé et à l'indemnité de maternité à la place de la mère.





## 10. TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Depuis la fin des années '70, le temps partiel a connu une forte extension, touchant principalement les femmes. Des règles spécifiques ont été progressivement établies pour éviter, autant que possible, que les «temps partiels» ne soient des travailleurs de second rang.

## 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 travailleur à temps plein. Une copie ou un extrait du contrat doit être conservé à l'endroit où se trouve le règlement de travail.

### MON CONTRAT DOIT-IL ÊTRE ÉCRIT?

Votre contrat à temps partiel doit être écrit. Il doit être établi au plus tard au moment où commence l'exécution dudit contrat.

### QUELLES MENTIONS DOIVENT FIGURER SUR MON CONTRAT?

Votre contrat doit obligatoirement mentionner le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenu. Si vous avez un horaire variable, votre contrat doit faire référence aux horaires repris dans le règlement de travail ou à une convention collective.

Faute d'un écrit portant ces mentions, vous êtes considéré comme engagé à temps plein. Vous pouvez également choisir le régime de travail (nombre d'heures prestées par semaine ou par cycle – par ex. 30 heures par semaine) et l'horaire à temps partiel qui vous conviennent le mieux.

### QUELS SONT LES TYPES DE CONTRAT À TEMPS PARTIEL?

On l'a vu, le contrat doit préciser:

- ▶ le régime de travail, c'est-à-dire la durée de travail par semaine ou par cycle supérieur à une semaine. Dans un régime de travail variable, les prestations sont mobiles, elles varient de semaine en semaine;
- ▶ l'horaire, c'est-à-dire la détermination des jours et heures de travail sur la semaine ou sur un cycle de plusieurs semaines. Le contrat individuel de travail peut se référer à un des horaires mentionnés dans le règlement de travail. L'horaire de travail peut être variable, dans ce cas le contrat devra le mentionner. L'horaire est variable lorsque le contrat ne spécifie pas les jours et/ou heures de travail, ceux-ci peuvent varier au cours de l'exécution du contrat de travail.

Il existe 4 possibilités d'horaires:



**Contrat à régime fixe et horaire fixe pour chaque semaine.**

Contrat à régime fixe et horaire fixe pour chaque semaine  
Par exemple, 20 heures par semaine, du lundi au vendredi de 8h à 12h.



**Contrat à régime fixe et horaire fixe s'étendant sur plus d'une semaine.**

Par exemple, un contrat de 20 heures selon un cycle de 2 semaines. Première semaine: 30 heures de 8 à 14h, du lundi au vendredi. Deuxième semaine: 10 heures de 8 à 13h le lundi et le mardi.



**Contrat à régime fixe et horaire variable.** Votre horaire peut changer d'une semaine à l'autre, mais le nombre d'heures par semaine est inchangé. Votre horaire doit vous être communiqué 5 jours ouvrables à l'avance. Le délai peut être prolongé par convention collective.



**Contrat à régime variable avec durée de travail variable.**

Dans ce cas, votre horaire peut varier d'une semaine à l'autre. Pour autant que la durée de travail convenue soit respectée en moyenne sur le trimestre (ou sur une période plus longue fixée par convention collective de travail).

## COMMENT MON EMPLOYEUR DOIT-IL M'INFORMER DES HORAIRES?

Vous devez être informé de votre horaire par voie d'affichage ou par un autre moyen prévu par convention (fax) au moins 5 jours ouvrables à l'avance. Cependant, des conventions collectives prévoient un délai d'information plus long (3 semaines dans certains secteurs de la distribution). En outre, tous les horaires (variables ou non) de travailleurs à temps partiel doivent être repris dans le règlement de travail. En l'absence d'un écrit ou si le délai d'affichage n'est pas respecté, vous pouvez choisir le régime de travail qui vous convient le mieux. Dans certains cas, vous êtes même censé effectuer un travail à temps plein et, sauf preuve contraire, être rémunéré en conséquence.



Sous prétexte de favoriser une meilleure harmonie entre travail et vie familiale, le contrat de travail à temps partiel a surtout permis au patronat de mettre en place une forme de «flexibilité» à moindre coût. Le SETCa a exigé que le statut social de ces travailleurs(euses) soit amélioré. Aujourd'hui, en principe, ils bénéficient de droits égaux à ceux des travailleurs à plein temps, proportionnellement au nombre d'heures prestées. Mais la réalité est souvent plus complexe...



**Attention!** Avant d'accepter éventuellement un travail à temps partiel d'une durée inférieure à 3 heures par jour ou d'un 1/3 d'un temps plein sur base hebdomadaire, consultez votre délégué ou le service juridique du SETCa.

## EXISTE-T-IL UNE DURÉE MINIMUM?

La durée journalière est de 3 heures minimum (sauf dérogation prévue dans une convention collective ou par arrêté royal).

La durée hebdomadaire ne peut être inférieure à un tiers de l'horaire d'un temps plein dans le même secteur. Cependant, il existe des dérogations (fixées par arrêté royal ou par CCT approuvées par le ministre de l'Emploi et du Travail après avis de la commission paritaire compétente) à cette règle. Elles concernent souvent des catégories particulières ou un quota limité de travailleurs.

## HEURES COMPLÉMENTAIRES

### MON EMPLOYEUR PEUT-IL ME FAIRE PRESTER PLUS D'HEURES QUE PRÉVU DANS LE CONTRAT?

Il peut effectivement vous demander, moyennant toutefois votre accord, de prester plus d'heures. On parle dans ce cas d'heures complémentaires. Plus précisément, les heures complémentaires sont des heures prestées en plus de l'horaire fixé à temps partiel sans toutefois dépasser la durée normale de travail fixé par la loi ou par CCT.

Si les heures complémentaires dépassent la durée de travail hebdomadaire prévue pour un travailleur à temps plein, ces heures sont qualifiées d'heures supplémentaires.

Ces heures complémentaires (ou supplémentaires) donnent, selon certaines conditions, droit à un sursalaire (voir plus bas). Il faut insister sur le fait qu'on ne peut vous obliger à prester des heures complémentaires (ou supplémentaires) contre votre volonté.

## CONGÉS COMPENSATOIRES

Les heures complémentaires vous donnent droit à des congés compensatoires. Du moins si les heures complémentaires prestées au cours du trimestre atteignent en moyenne 20% de la durée de travail prévue au contrat. Cette possibilité n'est pas obligatoire: vous pouvez toujours demander que ces heures complémentaires vous soient payées.



### EXEMPLE

Si votre contrat prévoit 20 heures de travail par semaine (soit 260 heures pour le trimestre complet) mais que vous avez travaillé en moyenne 24 heures par semaine (soit 53 heures de plus sur le trimestre), vous pouvez:

- ▶ **soit demander à récupérer les heures complémentaires prestées sous forme de congé compensatoire;**
- ▶ **soit demander le paiement des heures prestées. De plus, vous pourrez aussi demander une adaptation de votre contrat (à 24 heures par semaine) et à bénéficier d'un sursalaire (voir les conditions plus bas).**

### PUIS-JE EXIGER UN SURSALAIRE EN CAS D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES?

Dans certains cas de prestations au-delà de l'horaire affiché ou de la durée hebdomadaire contractuelle du travail, votre employeur doit vous payer un sursalaire de 50% (voire parfois de 100%).

Il convient de distinguer deux cas:

▶ **Régime fixe** (nombre d'heures par semaine fixe): un sursalaire de 50% doit vous être payé à partir de la 13<sup>e</sup> heure complémentaire prestée pendant le mois, les 12 premières heures complémentaires étant rémunérées normalement à 100%.

▶ **Régime variable** (moyenne d'heures à respecter sur un trimestre ou une période plus longue). Tout dépendra du cycle pris en compte pour calculer le régime moyen. Si le cycle est de 3 mois: un sursalaire de 50% doit vous être payé à partir de la 40<sup>e</sup> heure complémentaire prestée. La règle est en fait: 3 heures par semaine x le nombre de semaines du cycle sont payées à 100%, les heures en plus étant payées avec un sursalaire de 50%.



### EXEMPLE

Votre contrat prévoit une durée moyenne de 18 heures par semaine sur un trimestre de 13 semaines. Vous avez dépassé

cette moyenne de 45 heures. Le crédit d'heures s'élève donc à  $13 \text{ (semaines)} \times 3 = 39$  heures, qui vous seront payées normalement. Les 6 heures restantes vous donnent droit à un sursalaire de 50% (100% le dimanche).

Cependant, à ces heures complémentaires peuvent s'ajouter des heures qui découlent de l'horaire appliqué.



Les employeurs ne manquent pas d'imagination pour essayer de détourner les règles du contrat à temps partiel. Certains proposent par exemple systématiquement des «avenants» temporaires au contrat. Ceux-ci prévoient notamment d'augmenter le nombre d'heures, de manière à ne pas devoir vous payer de sursalaire. Le SETCa est particulièrement attentif à cette question et est prêt à défendre avec énergie les travailleurs contre de tels abus.



#### EXEMPLE

Vous signez un contrat prévoyant 20 heures par semaine en moyenne sur trois mois. Votre horaire de travail est de 10 heures la première semaine, de 30 heures la seconde, etc. Dans ce cas, vous avez bel et bien presté 10 heures complémentaires au cours de la deuxième semaine. Cela, même si la durée hebdomadaire moyenne est respectée. Au bout du trimestre, on totalisera vos heures complémentaires et vous toucherez un sursalaire de 50% à partir de la 40<sup>e</sup>.

Cette notion d'heure complémentaire limite la variabilité à 6 heures en plus et 6 en moins par semaine. Sinon, automatiquement, votre employeur doit vous payer des sursalaires. On peut déroger aux règles légales par convention collective. Informez-vous auprès de votre délégué ou du service juridique du SETCa.

#### ADAPTATION DU CONTRAT

Dans le cas où il n'y a pas de CCT qui prévoit une autre adaptation, le contrat de travail peut être adapté si, sur base trimestrielle, plus d'une heure complémentaire est prestée en moyenne par semaine. Il s'agit bien dans ce cas d'heures complémentaires au-delà de la durée de travail hebdomadaire fixée.



#### EXEMPLE

Vous avez un contrat de travail de 20 heures par semaine avec une période de référence de 4 semaines. Cependant, vous travaillez en moyenne 24 heures par semaine. Vous pouvez alors demander un contrat de travail de 24 heures par semaine.

- **Dans le cas d'un contrat à régime fixe, ce seront les heures prestées en plus de la durée hebdomadaire prévue.**

- ▶ Dans le cas d'un contrat à régime variable, ce seront les heures en plus de la durée moyenne sur le cycle prévu dans le contrat (mois, trimestre...).



### EXEMPLE

Vous avez un contrat de 20 heures par semaine, mais avez travaillé pendant un trimestre en moyenne 24 heures par semaine. Vous pouvez donc demander un contrat de 24 heures par semaine.

Les heures prises en compte pour une éventuelle adaptation sont les heures complémentaires prestées en plus de la durée hebdomadaire fixée au contrat.

## RÉMUNÉRATION

### COMMENT S'ETABLIT MA RÉMUNÉRATION?

Votre rémunération doit être proportionnelle à celle d'un travailleur à temps plein engagé pour la même fonction et dans la même catégorie. Toutes les règles légales, de secteur ou d'entreprise, vous sont applicables (y compris le salaire minimum, les divers avantages, etc.).

Des conventions sectorielles peuvent prévoir d'autres règles. C'est le cas notamment dans le secteur du commerce.

Renseignez-vous auprès du SETCa.



### EXEMPLE

Si vous travaillez 20 heures par semaine dans une entreprise où la durée normale de travail est de 36 heures par semaine, votre rémunération doit être de 20/36<sup>e</sup> de la rémunération brute d'un temps plein.

## PRÉAVIS – FIN DE CONTRAT

### QUELLE EST LA DURÉE DE MON PRÉAVIS?

Les règles en matière de rupture de contrat et de préavis sont identiques à celles applicables pour vos collègues à temps plein (voir chapitre 12).



## CONGÉS ET JOURS FÉRIÉS

### PUIS-JE PRENDRE DES CONGÉS COMME MES COLLÈGUES TRAVAILLANT À TEMPS PLEIN?

Vous avez bien sûr également droit à des vacances. Et pour les déterminer, on utilise les règles en vigueur pour les travailleurs à temps plein. Les congés sont calculés proportionnellement aux périodes travaillées au cours de l'année précédente, à savoir l'année de référence pour les vacances (voir chapitre 4).



#### EXEMPLES

- ▶ **Si en 2007, vous avez travaillé 5 demi-jours par semaine, vous aurez droit en 2008 à 20 demi-jours de vacances.**
- ▶ **Si en 2007, vous avez travaillé 3 jours par semaine, vous aurez droit en 2008 à 12 jours complets de vacances.**

### QUAND UN TRAVAILLEUR À TEMPS PARTIEL A-T-IL DROIT À UN JOUR DE REMPLACEMENT POUR UN JOUR FÉRIÉ?

En principe, le travailleur à temps partiel bénéficie, comme le travailleur à temps plein, du droit aux jours fériés qui coïncident avec ses jours habituels d'activité ou à un jour de remplacement si le jour férié tombe un jour habituel d'inactivité et à un repos compensatoire s'il travaille le jour férié.

Si le jour férié coïncide avec un dimanche, il doit être remplacé lors d'un jour de travail normal. Si ce jour de remplacement est fixé de manière collective, il se peut que ce jour tombe un jour où le travailleur à temps partiel ne doit pas travailler d'après son horaire. Dans ce cas, il n'a pas droit à un autre jour de remplacement. S'il n'y a pas de régime collectif, le jour de remplacement est pris le premier jour de travail après le jour férié. Ce jour est également perdu pour le travailleur à temps partiel qui est libre ledit jour en vertu de son horaire.

### UN TRAVAILLEUR À TEMPS PARTIEL A-T-IL DROIT À UN REPOS COMPENSATOIRE S'IL A TRAVAILLÉ UN JOUR FÉRIÉ?

Malgré l'interdiction générale de travailler un jour férié, il arrive que l'on travaille un jour férié. Il est permis de travailler lors de jours fériés pour les cas où le travail du dimanche est autorisé. Le travailleur à temps partiel peut récupérer les heures qu'il a prestées un jour férié lors d'un jour de travail normal. Le repos

compensatoire doit être accordé un jour d'activité normale du travailleur à temps partiel. Le salaire auquel il a droit est égal au nombre d'heures de repos compensatoire auquel il a droit.

## À QUEL SALAIRE LE TRAVAILLEUR À TEMPS PARTIEL A-T-IL DROIT POUR LES JOURS FÉRIÉS LEGAUX?

### SI VOUS AVEZ UN HORAIRE FIXE...

► **Le jour férié tombe un jour d'inactivité normale dans l'entreprise:** lorsque le jour férié coïncide avec une journée d'inactivité normale dans l'entreprise, le jour de remplacement est fixé conformément à la législation sur les jours fériés.

Si le jour de remplacement coïncide avec un jour où le travailleur à temps partiel aurait normalement travaillé d'après son horaire, la rémunération est calculée en fonction du nombre d'heures qu'il aurait travaillé si le jour n'avait pas été un jour de remplacement.

Si le jour de remplacement tombe un jour où selon son horaire il n'aurait pas travaillé, le travailleur n'a droit à aucune rémunération.

► **Le jour férié tombe un jour d'activité normale dans l'entreprise:** le jour férié tombe un jour où le travailleur à temps partiel aurait normalement travaillé, la rémunération est calculée en fonction du nombre d'heures qu'il aurait prestées si le jour n'avait pas été un jour férié.

Si le jour férié tombe un jour où, d'après son horaire, le travailleur à temps partiel n'aurait normalement pas travaillé: il n'a droit à aucune rémunération.



### EXEMPLE

Je travaille selon un horaire fixe de 28 heures par semaine. Elle travaille 8 heures le lundi, le mardi et le jeudi et 4 heures le mercredi. Elle a eu droit à 8 heures de salaire pour le jour férié du 1<sup>er</sup> mai qui est tombé un mardi en 2007. Par contre, pour le mercredi 15 août 2007, Irène a droit à 4 heures de salaire.

## SI VOUS AVEZ UN HORAIRE VARIABLE...

► **Le jour férié tombe un jour d'inactivité normale dans l'entreprise.** Le travailleur a droit à un jour de remplacement qui sera rémunéré comme prévu ci-après.

► **Le jour férié tombe un jour d'activité normale dans l'entreprise.** On distingue deux situations.

1 . Si le jour férié ou le jour de remplacement est un jour où le travailleur à temps partiel travaille normalement, le salaire est calculé en fonction du nombre d'heures que le travailleur aurait prestées si ce jour n'avait pas été un jour férié.



### EXEMPLE

Vous travaillez à mi-temps (20 heures par semaine), réparti sur 5 jours. Le nombre d'heures par jour est variable. Selon la procédure prévue, ces heures sont fixées comme suit pour une semaine déterminée: Lu: 6h. – Ma: 4h. – Me: 3h. – Je: 3h. – Ve: 4h. Le mercredi est un jour férié légal ou un jour de remplacement. Vous n'êtes pas occupé le mercredi. Pour ce jour férié, vous obtenez la rémunération pour une prestation de travail normale de 3 heures.

2. Le jour férié ou le jour de remplacement est un jour où le travailleur à temps partiel ne travaille normalement pas. La rémunération correspond à celle qu'il a gagnée au cours des quatre semaines précédant le jour férié, divisée par le nombre de journées au cours desquelles il a été travaillé dans l'entreprise au cours de la même période.



### EXEMPLE

Vous travaillez 8 heures par jour et trois jours par semaine alors qu'on travaille normalement 5 jours par semaine. Ces trois jours ne sont pas fixes. Vous gagnez €49,58 par jour. Une semaine déterminée, vous travaillez le lundi, le mardi et le mercredi. Le jeudi est un jour férié payé. Pour la semaine en cause, le lundi, le mardi et le mercredi sont normalement payés à €49,58 par jour. Ce jour férié du jeudi, vous obtenez €29,75. Dans les 4 semaines qui ont précédé le jour férié, vous recevez en effet

une rémunération égale à  $4 \times 3 \times \text{€}49,58 = \text{€}594,96$ . Ce montant doit être divisé par le nombre de jours de travail prestés dans l'entreprise, dans cette période, c'est-à-dire  $4 \times 5 = 20$ .

Cette deuxième possibilité est la plus fréquente dans la pratique. En général, votre employeur, qui établit votre horaire une semaine à l'avance, ne placera pas d'heures un jour férié.

## PETIT CHÔMAGE

### EN TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL, PUIS-JE CONSERVER MON DROIT AUX JOURS DE PETIT CHÔMAGE?

En principe, vos droits sont les mêmes que pour les temps pleins. Mais une distinction doit être opérée:

- ▶ si le congé doit être pris un jour précis, par exemple dans le cas de funérailles (voir les règles à ce sujet au chapitre 6), 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).

**Attention!** Ces règles peuvent être modifiées par convention collective de secteur ou d'entreprise. Renseignez-vous auprès du SETCa.



**Important!** Un travailleur à temps partiel a le droit de refuser un emploi vacant que l'employeur lui a communiqué. Mais attention, le travailleur à temps partiel avec maintien des droits risque de perdre ce statut ainsi que le complément chômage (s'il en bénéficie d'un).

## CONGÉ POUR RAISON IMPÉRIEUSE

Les travailleurs à temps partiel en bénéficient proportionnellement à leur durée de travail.



### EXEMPLE

Un 4/5<sup>e</sup>-temps aura droit à 4/5<sup>e</sup> de 10 jours, soit 8 jours de congé.

## PRIORITÉ D'EMBAUCHE

### SUIS-JE PRIORITAIRE À L'EMBAUCHE SI DES EMPLOIS À TEMPS PLEIN SONT DISPONIBLES DANS L'ENTREPRISE?

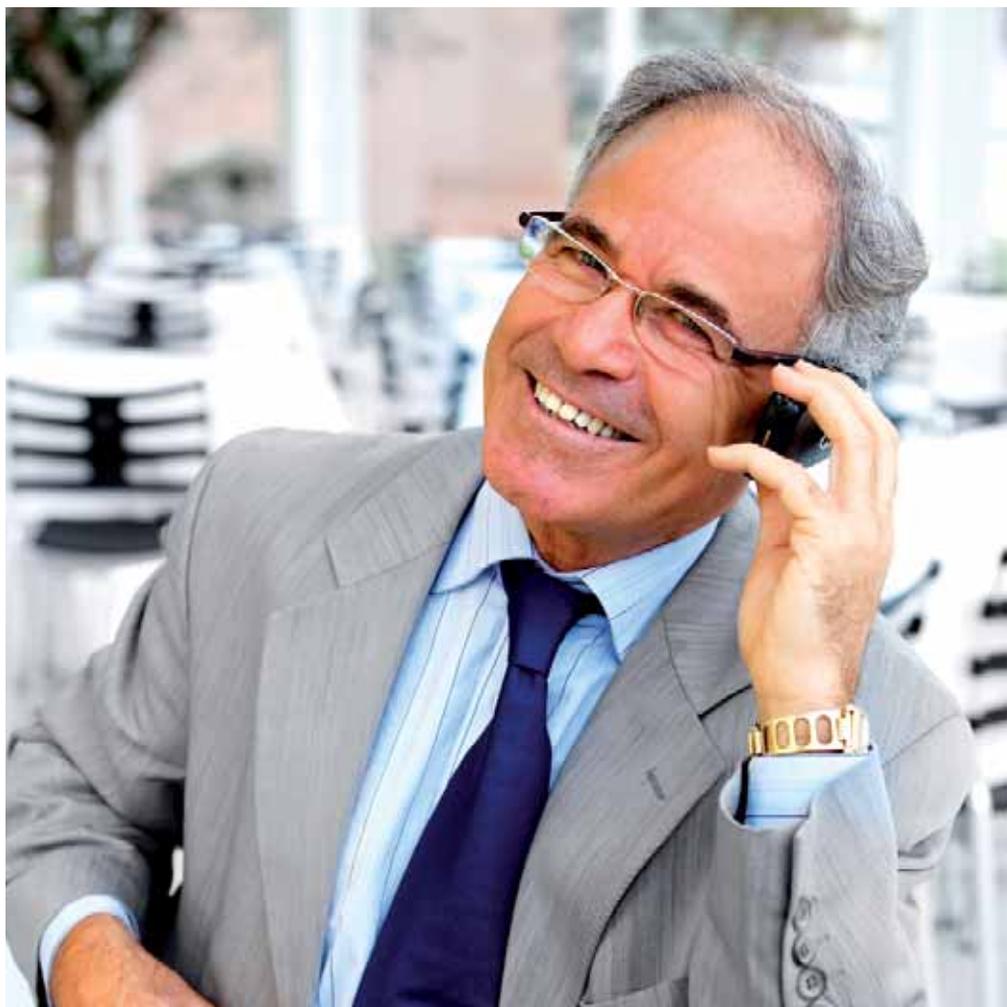
Si vous en formulez la demande (par écrit) et si vous présentez toutes les qualifications requises, vous devez vous faire attribuer par priorité un emploi vacant de même nature comportant un plus grand nombre d'heures. L'employeur doit confirmer la réception de cette demande (accusé de réception).

Votre employeur doit d'ailleurs vous informer par écrit de tout emploi devenu vacant auquel vous pouvez prétendre.

## CHÔMAGE

Voir chapitre 13.





## 11. ARRÊTER DE TRAVAILLER

À la suite du Pacte des Générations, la législation concernant les prépensions a subi d'importantes modifications depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008. Aussi est-il toujours plus prudent de vous renseigner auprès du SETCa sur les conditions en vigueur au moment de votre départ à la pension ou à la prépension.



Au départ, le système de prépension était prévu pour octroyer un complément de revenu aux travailleurs de 60 ans et plus qui perdaient leur emploi.

Ensuite, il a été utilisé par les entreprises pour opérer des restructurations en douceur.

Le coût de la prépension est en effet largement supporté par la collectivité.

Parallèlement, le système étant largement répandu, les travailleurs désireux de quitter plus tôt leur milieu de travail ont fait pression pour abaisser l'âge de la prépension.

## PRÉPENSION

### QUEL EST LE PRINCIPE DE LA PRÉPENSION?

Il s'agit de permettre à des travailleurs licenciés, à partir d'un âge donné, de bénéficier, en plus de l'allocation de chômage, d'une indemnité complémentaire à charge de l'employeur.

Les conditions peuvent être fixées soit par convention de secteur, soit par convention d'entreprise, soit à défaut par la convention collective de travail «17» valable pour tous les salariés.

### QUAND PUIS-JE PRENDRE MA PRÉPENSION (HORS SCÉNARIO RESTRUCTURATION)?

Les règles générales sont les suivantes:

- ▶ **en l'absence de convention collective de secteur ou d'entreprise, c'est la convention collective «17» qui est valable; elle prévoit la prépension à partir de 60 ans;**
- ▶ **en dessous de 60 ans, la prépension doit être prévue dans une convention collective de secteur ou d'entreprise.**
- ▶ **le gouvernement avait programmé que l'âge minimum de la prépension (en dehors des cas d'entreprises en difficulté ou en restructuration) soit fixé à 58 ans. Mais dans certains cas, un accord interprofessionnel autorise la prépension à partir de 56 ans, si une convention de secteur ou d'entreprise le prévoit.**

### APRÈS COMBIEN D'ANNÉES DE TRAVAIL PUIS-JE PRENDRE MA PRÉPENSION (HORS SCÉNARIO RESTRUCTURATION)?

Des conditions de carrière existent, mais elles sont variables selon les âges.

Il faut surtout retenir que l'âge auquel on peut prendre sa prépension varie selon les secteurs. Aussi, informez-vous sur la situation en vigueur dans votre branche d'activités.

SITUATION 2008-2009	Age min.	Passé professionnel minimum requis		CCT
	▶ 60 ans	▶ Hommes 30 ans	▶ Femmes 26 ans	CCT n° 17 (applicable dans toutes les entreprises du secteur privé)
	▶ 58 ans	▶ Hommes 35 ans	▶ Femmes 30 ans	CCT de secteur ou d'entreprise
	▶ 55, 56, 57 ans <sup>(1)</sup>	▶ 38 ans		CCT de secteur ou d'entreprise
	▶ 56 ans	▶ 33 ans dont soit 20 ans de travail de nuit soit relever de la commission paritaire de la construction et disposer d'une attestation confirmant une incapacité de travail		CCT secteur (expire au 31.12.2008 mais peut être prolongée)
	▶ 56 ans	▶ 40 ans		CCT du Conseil national du travail (CNT)

SITUATION 2010-2011	Age min.	Passé professionnel minimum requis		CCT
	▶ 60 ans	▶ Hommes 30 ans	▶ Femmes 26 ans	CCT n° 17 (applicable dans toutes les entreprises du secteur privé)
	▶ 58 ans	▶ Hommes 37 ans	▶ Femmes 33 ans	CCT de secteur ou d'entreprise
	▶ 58 ans	▶ 35 ans dont du travail lourd <sup>(2)</sup>		CCT de secteur ou d'entreprise
	▶ 58 ans	▶ 35 ans pour les moins valides et les personnes souffrant d'un problème physique sérieux		CCT du CNT (applicable à toutes les entreprises du secteur privé)
	▶ 2010: 55/56/57 ans <sup>(1)</sup> ▶ 2011: 56/57 ans	▶ 38 ans		CCT de secteur ou d'entreprise
	▶ 56 ans	▶ 40 ans		CCT du CNT
	▶ 56 ans	▶ 33 ans dont soit 20 ans de travail de nuit ou relever de la commission paritaire de la construction et disposer d'une attestation confirmant une incapacité de travail.		Si prolongation du régime

(1) Ce système disparaîtra au 01.01.2015. Des CCT avec un départ à 55 ans restent possibles jusqu'au 31.12.2010, à 56 ans jusqu'au 31.12.2012 et à 57 ans jusqu'au 31.12.2014.

(2) 5 ans dans les 10 dernières années ou 7 ans dans les 15 dernières années

## QUELLES SONT AUJOURD'HUI LES ASSIMILATIONS DANS LA RÉGLEMENTATION RELATIVE À LA PRÉPENSION?

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008, de nouvelles règles en matière d'assimilation entrent en vigueur.



### POUR L'ENSEMBLE DES RÉGIMES DE PRÉPENSION

(Sauf la prépension à 56 ans « 40 ans de carrière professionnelle »)

Est assimilé comme période de travail pour le calcul de la carrière professionnelle:

- ▶ **le service militaire et service civil**
- ▶ **les contrats d'apprentissage ou l'engagement d'apprentissage**
- ▶ **les conventions d'insertion professionnelle**
- ▶ **les années prestées comme fonctionnaire statutaire si au moins 20 ans de travail salarié presté dans le secteur privé ET les 5 dernières avant la prépension prestées dans le secteur privé.**



### SI VOUS ÊTES PRÉPENSIONNÉ À L'ÂGE DE 60 ANS

Vous avez droit à 8 années d'assimilation dont:

- ▶ **5 années calendrier (chômage complet, pause-carrière/ crédit-temps, tous les temps partiels y compris les temps partiels volontaires)**
- ▶ **3 années en jours (chômage complet, pause-carrière/ crédit-temps, tous les temps partiels y compris les temps partiels volontaires)**
- ▶ **partir de 2009: 2 années en jours pour les années de carrière à temps partiel datant d'avant 1985.**



### SI VOUS ÊTES PRÉPENSIONNÉ À L'ÂGE DE 58 ANS

Métiers pénibles également. Vous avez droit à 6 années d'assimilation dont:

- ▶ **3 années calendrier (chômage complet, pause-carrière/ crédit-temps, tous les temps partiel y compris les temps partiels volontaires)**

- ▶ **3 années en jours (chômage complet, pause-carrière/ crédit-temps, tous les temps partiel y compris les temps partiels volontaires)**
- ▶ **+ à partir de 2009: 3 années en jours pour les années de carrière à temps partiel datant d'avant 1985.**

Pour calculer le pot en jours, il convient d'appliquer la formule suivante:

3 années X la fraction inversée de la durée d'inactivité.



### EXEMPLE

Jean a travaillé 20 ans à 3/5<sup>e</sup> temps. Il est âgé de 58 ans et désire prendre sa prépension. Jean obtiendra comme période assimilée: 3 ans (années calendrier) +  $3 \times 5/2 = 10,5$  années

### PÉRIODES ASSIMILÉES ▶ exceptions

Pour les formules de fin de carrière, c'est-à-dire crédit-temps 1/5<sup>e</sup>-temps et mi-temps à partir de l'âge de 50 ans, seul est pris en compte pour le calcul de la carrière pour pouvoir partir à la prépension le pot en jours. Ces jours ne peuvent plus être utilisés pour l'assimilation d'autres périodes à temps partiel. Les deux premières années de crédit temps temps plein sans motif ne sont pas assimilées.



### SI VOUS ÊTES PRÉPENSIONNÉ À L'ÂGE DE 55, 56, 57 ANS DANS LE CADRE D'UNE ANCIENNE CCT

Vous avez droit à:

- ▶ **3 années calendrier (chômage complet, périodes d'interruption de carrière/crédit-temps avec allocation, interruption de carrière, sans allocation, pour l'éducation d'un enfant de moins de 6 ans)**
- ▶ **3 années calendrier mais uniquement les périodes d'interruption de carrière, sans allocations, pour l'éducation d'un 2<sup>e</sup> enfant ou d'un enfant suivant de moins de 6 ans)**
- ▶ **10 années calendrier uniquement pour les périodes de chômage complet**



### SI VOUS ÊTES PRÉPENSIONNÉ À 56 ANS MOYENNANT 20 ANNÉES DE PRESTATION DE NUIT OU DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION POUR RAISONS MÉDICALES

Vous avez droit à :

- ▶ **3 années calendrier (interruption de carrière/crédit-temps avec allocation, interruption de carrière, sans allocation, pour éduquer un enfant de moins de 6 ans)**
- ▶ **3 années calendrier mais uniquement les périodes d'interruption de carrière, sans allocations, pour l'éducation d'un 2<sup>e</sup> enfant ou d'un enfant suivant de moins de 6 ans)**
- ▶ **5 années calendrier uniquement pour les périodes de chômage complet**



### SI VOUS ÊTES PRÉPENSIONNÉ À L'ÂGE DE 56 ANS MOYENNANT 40 ANNÉES DE CARRIÈRE

Vous avez droit à :

- ▶ **3 années calendrier (journées de chômage complet, interruption de carrière/crédit-temps avec allocation, interruption de carrière sans allocation pour éduquer un enfant de moins de 6 ans, périodes de service militaire ou civil, les prestations de travail en tant qu'apprenti)**

### PRENDRE SA PRÉPENSION DANS UNE ENTREPRISE EN RESTRUCTURATION OU EN DIFFICULTE

→ À partir de quel âge?

Dans les entreprises en restructuration ou en difficulté, l'âge de la prépension peut être abaissé à 50, 52 et 55 ans selon les cas. La prépension doit être prévue dans une convention collective d'entreprise soumise à l'accord du ministre de l'Emploi et du Travail.



**Cashdrain: excédent du montant de la perte par rapport au montant des amortissements et de certaines réductions de valeur pour le dernier exercice précédant la période pour laquelle la reconnaissance est demandée.**

<b>ENTREPRISE EN DIFFICULTÉ</b>	▶ 2 bilans négatifs	▶ 52 ans
	▶ cashdrain	▶ 50 ans exceptionnellement après avis de la commission du ministère de l'Emploi et du Travail

ENTREPRISE EN RESTRUCTURATION	▶ 10% de licenciement collectif	▶ 55 ans
	▶ 20% de licenciement collectif	▶ 52 ans
	▶ 20% de chômage économique	▶ 52 ans
	▶ plus de 20% de licenciements (fermeture)	▶ 50 ans après avis de la Commission

→ Après combien d'années de travail?

À partir de	Conditions d'application	Ancienneté requise
50 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 50 à 55 ans</li> <li>▶ Seulement encore pour les travailleurs appartenant à une entreprise reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration, suivant le critère et sur décision du ministre de l'Emploi et du Travail (maximum 2 ans)</li> <li>▶ La limite d'âge doit être prévue par une CCT rendue obligatoire par AR ou à défaut par une CCT ou un accord collectif approuvé par le ministre de l'Emploi et du Travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Soit 10 ans de travail salarié ou de journées assimilées<sup>1</sup> dans le secteur durant les 15 années précédant la fin du contrat de travail</li> <li>▶ Soit 20 ans de travail salarié ou de journées assimilées<sup>2</sup></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 50 ans</li> <li>▶ Pour les travailleurs des entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration où il est procédé à un licenciement collectif concernant plus de 30% du personnel occupé (sauf décision ministérielle contraire)</li> </ul>	
52 ans	Pour les travailleurs des entreprises en difficulté si 2 bilans négatifs ou les entreprises en restructuration où il est procédé à un licenciement collectif d'au moins 20% du personnel occupé	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Soit 10 ans de travail salarié ou de journées assimilées dans le secteur durant les 15 années précédant la fin du contrat de travail</li> <li>▶ Soit 20 ans de travail salarié ou de journées assimilées<sup>2</sup></li> </ul>
55 ans	Entreprise reconnue en difficulté ou en restructuration où il est procédé à un licenciement collectif concernant entre 10 et 20% du personnel occupé sauf décision ministérielle contraire	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Soit 10 ans de travail salarié ou de journées assimilées dans le secteur durant les 15 années précédant la fin du contrat de travail</li> <li>▶ Soit 20 ans de travail salarié ou de journées assimilées</li> </ul>

<sup>1</sup>Voyez le chapitre 12 pour la notion de licenciement collectif

<sup>2</sup>Selon l'exigence de passé professionnel, la notion de journées assimilées n'est pas la même, nous vous conseillons la plus grande prudence à ce sujet

## NOUVEAU: LA CELLULE POUR L'EMPLOI

Si votre employeur procède à un licenciement collectif et demande un accès à la prépension avant l'âge normal (légal ou conventionnel), il doit constituer une cellule pour l'emploi pour les travailleurs âgés de 45 ans et +. Votre employeur est également tenu de vous payer une indemnité de reclassement si vous participez à la cellule pour l'emploi et si vous êtes âgé de 45 ans et +. La mise en place d'une cellule peut dans certains cas être remplacée par la participation de votre employeur à une cellule pour l'emploi commune à plusieurs entreprises ou à une cellule mise en place au niveau de la Région.

### → Qu'est-ce qu'une cellule pour l'emploi?

Il s'agit d'une structure qui a pour tâche de vous accompagner dans la recherche d'un nouvel emploi en proposant au moins une mesure d'outplacement, mais aussi éventuellement une formation (professionnelle) ou un emploi (généralement via l'ADG, le FOREM, Actiris ou le VDAB).

Cette cellule se compose de:

- ▶ **l'employeur**
- ▶ **une des organisations syndicales représentatives**
- ▶ **éventuellement un fond de formation sectoriel**
- ▶ **en principe Actiris, le FOREM, l'ADG ou le VDAB**
- ▶ **la direction de la cellule est en principe assurée par Actiris, le FOREM, l'ADG, le VDAB ou à défaut par un conciliateur social**

Elle doit être opérationnelle dès le premier licenciement et jusqu'à 6 mois après le dernier licenciement.

### → Qu'est-ce qu'une indemnité de reclassement?

Si vous êtes inscrit dans la cellule pour l'emploi, vous avez droit à une indemnité de reclassement équivalente à votre salaire habituel et ce pendant 6 mois. L'indemnité de reclassement est à charge de votre employeur et doit être payée mensuellement. Elle remplace en partie votre indemnité de rupture:

- ▶ **si votre délai de préavis est inférieur ou égal à 6 mois, vous percevrez une indemnité de reclassement qui se compose de votre indemnité de rupture et le cas échéant d'un complément (si votre indemnité de rupture est inférieure à 6 mois).**

► **si votre délai de préavis est supérieur à 6 mois, vous percevrez une indemnité de reclassement qui se compose de votre indemnité de rupture et du solde de celle-ci. Le solde sera payé en une seule fois.**

→ **Suis-je obligé d'entrer dans une cellule pour l'emploi?**

La participation à la cellule pour l'emploi est: **obligatoire** si vous êtes candidat à la prépension (cela implique que vous répondez aux conditions d'âge et d'ancienneté requises). Si vous refusez de vous inscrire à la cellule pour l'emploi, vous ne pourrez plus prétendre à la prépension et serez sanctionné par le chômage! Ou **optionnelle** si vous êtes âgé de 45 ans et plus (avec 1 an d'ancienneté) et que vous êtes non prépensionnable. Dans ce cas, vous pouvez choisir entre la cellule pour l'emploi et l'outplacement (voir Chapitre 12). Mais si vous refusez les deux options, vous encourez une sanction (suspension des allocations de chômage à la fin du préavis de 4 à 52 semaines) comme pour un abandon volontaire ou un refus d'emploi...

→ **Comment et quand dois-je m'inscrire à cellule pour l'emploi?**

1	Lettre recommandée de l'employeur vous invitant à un entretien
2	Entretien lors duquel vous pouvez être accompagné de votre délégué syndical
3	Si vous ne réagissez pas, votre employeur est tenu de vous envoyer une seconde invitation par lettre recommandée au plus tard le 14 <sup>e</sup> jour ouvrable (suivant le jour du premier entretien) si votre délai de préavis est inférieur ou égal à 6 mois.  Si votre délai de préavis est supérieur à 6 mois, votre employeur est tenu de vous convier à un nouvel entretien au plus tard avant la fin du 8 <sup>e</sup> mois qui précède la fin de votre préavis
4	Nouvel entretien
5	À compter de ce nouvel entretien, vous avez 7 jours pour réagir
6	Si vous ne réagissez pas, votre attitude est assimilée à un refus qui sera sanctionné (suppression des allocations de chômage)

## EN TANT QUE PRÉPENSIONNÉ DOIS-JE RESTER DISPONIBLE POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL?

À partir de 2008, le prépensionné devra être disponible pour tout emploi convenable sauf si vous répondez à certaines conditions:

- ▶ **si vous ressortez à la CP ou sous-CP du transport urbain et régional**
- ▶ **si vous êtes handicapé et occupé dans un atelier protégé**
- ▶ **si vous exercez moins qu'un mi-temps**
- ▶ **si vous êtes prépensionné à 56 ans (construction et travail de nuit)**
- ▶ **si vous êtes prépensionné à 55-56-57 ans (anciennes CCT, voir ci-dessus)**
- ▶ **si vous êtes prépensionné selon l'ancienne réglementation (58 ans et 25 ans de carrière ou 60 ans et soit 10 de carrière dans le secteur dans les 15 années précédant la fin du contrat de travail, soit 20 ans de travail salarié)**
- ▶ **si vous êtes prépensionné à la suite d'une entreprise en restructuration ou en difficulté avant le Pacte des Générations, c'est-à-dire les travailleurs qui ont été licenciés avant le 31 mars 2006 et dont l'annonce du licenciement collectif a eu lieu avant le 31 mars 2006**
- ▶ **si vous êtes prépensionné selon la réglementation actuelle (régime général c'est-à-dire « 60 ans et 30 ans de carrière pour les hommes/26 ans pour les femmes – progressivité » + régimes dérogatoires, c'est-à-dire « 58 ans et 35 ans de carrière pour les hommes/30 ans pour les femmes – progressivité », « métiers lourds »)**
- ▶ **si vous êtes prépensionné à la suite d'une entreprise en restructuration ou en difficulté après le Pacte des Générations, c'est-à-dire licencié après le 31 mars 2006 à la suite d'un licenciement collectif annoncé après le 31 mars 2006, pour autant qu'à l'issue du délai de préavis (non prolongé par une suspension) ou de la période couverte par une indemnité compensatoire de préavis, vous ayez soit 58 ans soit un passé professionnel de 38 ans**
- ▶ **les chômeurs âgés de 58 ans où ayant un passé professionnel de 38 ans et une année de chômage.**

## ► CONCLUSION

Seuls les travailleurs prépensionnés dans le cadre d'une entreprise en restructuration ou en difficulté (après le Pacte des Génération) ne prouvant pas une carrière de 38 ans ou assimilés devront rester disponibles jusqu'à 58 ans sur le marché du travail. Ces travailleurs sont dès lors obligés de participer à une cellule pour l'emploi ou d'accepter un outplacement (pour plus de détails, voir chapitre 12).

## À QUELS AVANTAGES

### AI-JE DROIT EN TANT QUE PRÉPENSIONNÉ?

Pour pouvoir bénéficier de la prépension, il faut avoir droit aux allocations de chômage. Il faut donc répondre aux conditions d'admissibilité aux allocations de chômage.

Vous avez droit aux allocations de chômage, augmentées d'une somme à charge de l'employeur. Cette somme doit être égale au minimum à la moitié de la différence entre la rémunération nette et les allocations de chômage. Un montant plus élevé peut être prévu par convention collective. La rémunération brute prise en compte pour calculer cette rémunération nette est cependant plafonnée à €3325,20 (montant au 01/01/08) mais peut être augmentée par convention collective.

### ET LES FRONTALIERS?

Les travailleurs ayant leur résidence principale dans l'Espace économique européen, ont également droit au complément à charge de leur employeur, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence.

Il est conseillé de bien s'informer sur la législation en question. L'allocation est calculée sur la base des allocations de chômage que le travailleur frontalier recevrait en Belgique. Si l'allocation perçue à l'étranger est moindre, le complément patronal sera inchangé.



**Attention!** Le bénéfice d'allocations de chômage dans le pays de résidence est basé sur la législation de ce pays. À ce sujet, il est important de savoir si cette législation permet le cumul avec le complément.

La modification s'applique aux licenciements notifiés à partir du 01/12/03. Pour le passé, la situation reste donc inchangée.

La notion de «résidence principale» est une notion utilisée dans la réglementation du chômage et veut dire qu'il y a inscription dans les registres de la population et résidence effective au moins la moitié du temps.

### QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE MON EMPLOYEUR?

Vous devez être remplacé par un chômeur complet indemnisé ou assimilé (sauf dans le cas d'entreprises en difficulté ou en restructuration). Cette obligation n'existe pas si vous avez atteint l'âge de 60 ans.

Le directeur régional du chômage peut accorder une dispense de remplacement si l'employeur apporte la preuve qu'il n'y a pas de remplaçant pour la fonction du prépensionné ou pour la fonction dans laquelle on veut un remplaçant.

Le ministre de l'Emploi peut également accorder une dispense si l'entreprise démontre qu'il y a une diminution structurelle du personnel et que par l'octroi de la dérogation, le licenciement de non prépensionnés peut être évité.

### QUELLE EST LA PROCÉDURE À SUIVRE?

La convention collective n° 17 prévoit les étapes de concertation suivantes:

#### → Concertation collective

Avant de procéder à votre licenciement, l'employeur doit organiser une concertation avec les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise (ou à défaut avec la délégation syndicale ou à défaut avec les représentants syndicaux ou à défaut avec les travailleurs). Cette concertation a pour but de vérifier quels sont les travailleurs qui entrent en considération pour bénéficier de la prépension.

#### → Concertation individuelle

L'employeur doit vous convoquer par lettre recommandée à un entretien qui doit avoir lieu pendant les heures de travail. Vous pouvez alors faire valoir vos objections contre le projet

de licenciement. Le licenciement peut avoir lieu au plus tôt le deuxième jour ouvrable suivant le jour de l'entretien.

### → **Licenciement**

Vous devez être licencié avec préavis par votre employeur et recevoir un formulaire C4 prépension. Donc en principe, vous ne pouvez pas «demander» votre prépension. Le délai de préavis est le délai normal selon l'ancienneté de l'employé (3 mois par période entamée de 5 ans). Il peut être ramené à 6 mois pour les entreprises en difficulté ou en restructuration.

### **COMME PRÉPENSIONNÉ, PUIS-JE ENCORE TRAVAILLER?**

Le régime en vigueur depuis le 01/01/93 limite très sévèrement les activités autorisées aux nouveaux prépensionnés, sauf activités non rémunérées et répondant à des conditions très strictes.



### **ACTIVITÉS RÉMUNÉRÉES, POUR SON PROPRE COMPTE OU POUR COMPTE D'UN TIERS, ELLES DOIVENT:**

- ▶ **avoir fait l'objet d'une déclaration préalable;**
- ▶ **ne pas être effectuées entre 7h et 18h;**
- ▶ **ne pas être exercées dans certaines professions (comme l'hôtellerie, le spectacle, la construction, etc.);**
- ▶ **avoir été exercées au moins 3 mois avant la prise de la prépension si vous êtes âgé de – de 58 ans;**
- ▶ **rester accessoires du point de vue des activités et des revenus sous peine de retrait d'allocations de chômage.**



### **POUR LES PERSONNES QUI ONT PRIS LEUR PRÉPENSION ENTRE LE 01/01/87 ET LE 31/12/92, LA LIMITE EST CELLE DU TRAVAIL AUTORISÉ AUX PENSIONNÉS.**

Pour ce qui concerne le travail autorisé, le prépensionné est donc considéré comme un chômeur et non comme un pensionné. Il s'agit dans ce cadre de prépensionnés qui gardent leur allocation de chômage et leur complément à charge de leur employeur.

**Nouveau:** maintien de l'indemnité complémentaire en cas de reprise de travail. Si vous êtes prépensionné et que vous décidez de reprendre le travail en tant que salarié ou indépendant (à titre principal), vous maintiendrez le bénéfice de l'indemnité complémentaire à charge du dernier employeur. Vous devrez



### Remarque

Les règles relatives à la prépension sont nombreuses et différentes selon les secteurs. Il n'est pas possible de traiter toutes les variantes dans cette brochure. Informez-vous auprès de votre délégué syndical ou d'un service juridique du SETCa.

lui fournir la preuve de votre réengagement dans les liens d'un contrat de travail ou de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal.

Pour bénéficier de l'indemnité complémentaire, vous ne pouvez toutefois reprendre le travail auprès de l'employeur qui vous a licencié ni auprès d'un employeur qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui vous a licencié.

Lorsque vous reprenez le travail pendant la période couverte par l'indemnité de congé, vous avez droit à l'indemnité complémentaire au plus tôt à l'expiration de la période couverte par l'indemnité de rupture.

Ce droit est maintenu pendant toutes les périodes de suspension du contrat de travail ou de l'activité d'indépendant.

### MA PREPENSION EST-ELLE SOUMISE À L'ONSS?

La prépension (allocation de chômage + indemnité de prépension) est soumise à deux retenues de sécurité sociale. Une retenue de 3,5% (cotisation de solidarité) est effectuée sur les montants versés au titre de la prépension conventionnelle, c'est-à-dire sur la somme globale qui est octroyée (l'allocation de chômage + indemnité complémentaire). Cette retenue est effectuée par l'employeur sur l'indemnité complémentaire. L'ONEm procède à une retenue de 3% sur le montant des allocations de chômage, également calculée sur le montant total de la prépension.

Ces 2 retenues ne peuvent avoir pour effet de ramener le montant total de votre prépension en-dessous de €1439,83 si vous êtes un travailleur ayant charge de famille et €1195,35 si vous êtes un travailleur isolé ou cohabitant. Si toutefois ces travailleurs ont été mis en prépension par une entreprise reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 01/11/96, c'est le taux de 1% qui est applicable.

En principe, en cas de reprise de travail chez un nouvel employeur ou en tant qu'indépendant, tant l'allocation de chômage que l'indemnité complémentaire de prépension seront exonérées de retenues.

## QUEL EST LE RÉGIME FISCAL APPLICABLE?

Pour les prépensions qui ont pris cours après le 01/01/87, il n'y a pas de précompte professionnel à retenir lorsque le montant total de la prépension n'excède pas le montant maximum prévu en matière d'allocation de chômage. Pour la partie du montant qui excède le maximum prévu en matière d'allocation de chômage, il faut retenir le précompte professionnel suivant les règles et le barème applicables aux pensions.

En tant que prépensionné, vous bénéficiez d'une réduction d'impôt dont le montant diminue à mesure que le montant de la prépension augmente ou que vous disposez d'autres revenus.

Lors de la réforme fiscale de 2001, il avait été prévu de mettre en place le décumul (c'est-à-dire l'individualisation) du crédit d'impôt au profit de l'ensemble des revenus de remplacement sauf pour les allocations de chômage et pour les prépensions prenant cours après le 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Cette discrimination a heureusement été supprimée de sorte que le régime fiscal applicable à tous les prépensionnés est maintenant le suivant:

RÉDUCTION	PAR CONJOINT
Montant (avec indexation)	
▶ Pour isolé	€1718,76
▶ Pour un ménage	2 X €1718,76

## PUIS-JE PRENDRE UNE PREPENSION À TEMPS PARTIEL (= NE PLUS TRAVAILLER)?

Si vous avez une carrière contenant de longues périodes de travail à temps partiel et n'atteignant donc pas le nombre requis d'années de carrières complètes, vous pouvez toujours prendre une prépension à temps partiel. Cela signifie que vous percevrez:

- ▶ **soit des allocations de chômage à temps partiel, complétées de la moitié de la différence entre le salaire net et ces allocations de chômage.**
- ▶ **soit sous certaines conditions, des allocations de chômage complet sans indemnité complémentaire.**

Vous devez prouver autant de ½ années de carrière que dans le cas d'une prépension à temps plein. Les périodes assimilées peuvent servir à compléter les jours ou années manquantes.

### PUIS-JE ÊTRE PRÉPENSIONNÉ À MI-TEMPS (= CONTINUER À TRAVAILLER À MI-TEMPS)?

La CCT 55 (convention collective de travail 55 du CNT) prévoit désormais la possibilité de prendre une prépension à mi-temps, à partir de l'âge de 55 ans. L'âge de la prépension à mi-temps ne peut pas être inférieur:

- ▶ **de plus de 2 ans par rapport à l'âge de la prépension à temps plein existant dans le secteur;**
- ▶ **de plus d'1 an par rapport à la CCT d'entreprise;**
- ▶ **avec un minimum absolu de 55 ans.**

En l'absence de CCT sectorielle ou d'entreprise sur la prépension à temps plein, l'âge de la prépension mi-temps ne peut être inférieur à:

- ▶ **59 ans si la CCT est conclue au niveau de l'entreprise;**
- ▶ **58 ans si la CCT est conclue au niveau sectoriel;**
- ▶ **57 ans, s'il s'agit d'une CCT d'entreprise et si l'âge applicable à la prépension à temps plein est fixé à 58 ans;**
- ▶ **56 ans, s'il s'agit d'une CCT sectorielle et si l'âge applicable à la prépension à temps plein est fixé à 58 ans.**



### EXEMPLES

- ▶ **Si une convention de secteur prévoit une possibilité de prépension à 58 ans, l'âge de la prépension à mi-temps ne pourra être inférieur à 56 ans.**
- ▶ **S'il n'y a pas de convention de secteur ou d'entreprise, l'âge de la prépension est de 60 ans et l'âge minimum de la prépension à mi-temps est donc de 58 ans.**

Durant la période du 01/01/1999 au 31/12/2008, vous avez accès à la prépension mi-temps dès 58 ans, moyennant l'accord de votre employeur (et donc sans qu'une CCT soit nécessaire).

### QUELLE DOIT ÊTRE MON ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE POUR BÉNÉFICIER D'UNE PRÉPENSION À MI-TEMPS?

Vous devez être au service de l'entreprise depuis au moins 12 mois ininterrompus à temps plein. À défaut, une autre

possibilité de réduire son temps de travail en fin de carrière est le crédit temps à mi-temps 50 ans et plus (voir chapitre 8).

### QUELLE SERA LE MONTANT DE MA PRÉPENSION À MI-TEMPS?

Vous percevrez:

- ▶ **la rémunération pour vos prestations mi-temps;**
- ▶ **une allocation de chômage de €358,02;**
- ▶ **une indemnité complémentaire à charge de l'employeur.**

L'indemnité complémentaire, à charge de l'employeur, doit en fait vous garantir un revenu à mi-chemin entre le revenu que vous auriez perçu si vous étiez prépensionné à temps plein et votre rémunération dans votre régime de travail à temps plein.

### MON EMPLOYEUR DOIT-IL ME REMPLACER À MI-TEMPS?

Vous devez être remplacé, sauf dérogation pour les entreprises en difficulté ou en restructuration.

## PENSION

### QU'EST-CE QUE LA 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. Elle est payée grâce aux cotisations que les employeurs versent à la sécurité sociale. Cette cotisation est, en réalité, le salaire différé du travailleur. C'est le mécanisme par excellence de solidarité intergénérationnelle: les actifs d'aujourd'hui paient pour les pensionnés d'aujourd'hui. C'est un système basé sur la répartition.

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.

### L'ÉTAT POURRA-T-IL RÉELLEMENT M'ASSURER À L'AVENIR LE PAIEMENT DE MA PENSION?

Une certaine agitation persiste en ce qui concerne le paiement des pensions légales dans l'avenir. Pourtant, ces dernières années, des mesures nécessaires ont été prises pour assurer ce paiement. Citons successivement:

- ▶ **l'instauration d'une gestion globale de la sécurité sociale;**

**Remarque:** la CCT 55 du CNT est une convention-cadre qui nécessite, pour sa mise en œuvre, la conclusion d'une convention de secteur ou d'entreprise.

**Commentaire:** On a pris l'habitude de dire que le système de pension belge repose sur 3 piliers: la pension légale, la pension complémentaire (d'entreprise), et l'épargne-pension individuelle. Cependant, 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. L'État accorde des déductions fiscales importantes à ces systèmes privés, tout en disant qu'il manque d'argent pour financer la pension légale: il y a comme une contradiction. Le SETCA défend la pension légale car c'est le système le plus juste, le plus solidaire et, en définitive, le moins coûteux pour la collectivité.

- ▶ **le fonds de vieillissement: l'assainissement des finances publiques, qui créera à terme une nouvelle marge de gestion pour les pensions.**

Les marges ainsi dégagées doivent pouvoir assumer les charges de pensions, malgré les évolutions démographiques (baby boom avant 1965, dénatalité depuis 1965, espérance de vie en croissance) et socio-économiques (taux d'activité croissant des femmes, structures familiales modifiées).

Le SETCa entend défendre fermement les fondements du régime des pensions

- ▶ **Maintien du régime de répartition qui assure la solidarité entre les générations (les actifs d'aujourd'hui paient pour les pensionnés d'aujourd'hui). Ce système est plus fiable que le système de capitalisation (les actifs épargnent pour leur future pension);**
- ▶ **maintien de l'assimilation des jours de chômage, de maladie et de prépension sur base du dernier salaire d'activité indexé pour le calcul de la pension. En outre, le SETCa demande le relèvement des pensions les plus basses;**
- ▶ **une liaison automatique de toutes les pensions à l'amélioration du bien-être général (en plus de l'indexation).**

#### COMMENT CALCULE-T-ON LA PENSION LÉGALE? QUELLES SONT LES RÉMUNÉRATIONS PRISES EN COMPTE POUR LE CALCUL DE MA PENSION?

##### → Rémunérations plafonnées

Les rémunérations annuelles prises en compte pour le calcul de la pension sont plafonnées. Le plafond change chaque année. Depuis le 01/01/2007, le plafond est fixé à €44994,88.

##### → Rémunérations revalorisées

Les rémunérations sont revalorisées pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie (liaison à l'index). Pour la période 1955 à 1974, ces rémunérations sont en outre multipliées

par un coefficient afin de tenir compte de l'amélioration du bien-être général («coefficient de bien-être»). Ce coefficient, dans le cadre de la réforme des pensions, est progressivement démantelé.

#### ► Formule

$$\frac{\text{Total des rémunérations annuelles} \times \text{coefficient de revalorisation} \times 60\% (\text{isolés}) \text{ ou } 75\% (\text{ménages})}{45^*}$$

\*pour les femmes : en 2008, comptez 44 ans. Mais à partir de 2009, comptez 45 ans, comme pour les hommes.

#### → Rémunérations fictives

L'assimilation des périodes d'incapacité de travail, de chômage, etc. Si les périodes de chômage, d'incapacité de travail et de prépension devaient intervenir dans le calcul selon les revenus perçus pendant ces périodes, elles auraient une influence négative sur le montant de la pension. Aussi, pour éviter de pénaliser une deuxième fois les travailleurs contraints à l'inactivité, la loi prévoit de calculer, pour ces périodes assimilées, une rémunération fictive égale à la dernière rémunération réelle.

En matière d'assimilation, des règles spéciales sont prévues pour les temps partiels et les périodes d'interruption de carrière et/ou de crédit-temps.

#### → Rémunérations forfaitaires

Avant 1955 pour les ouvriers et 1958 pour les employés, il est tenu compte d'une rémunération forfaitaire (quelle que soit la rémunération réellement perçue). Ces rémunérations forfaitaires n'existeront bientôt plus pour le calcul de la pension.

### QUELLES ANNÉES DE CARRIÈRE SONT PRISES EN CONSIDÉRATION?

Chaque année de carrière est prise en considération pour le calcul de la pension. À raison d'un 1/45<sup>e</sup> pour les hommes. Quant aux femmes, jusqu'il y a peu, le calcul de la pension s'établissait sur 40 années de carrière. Mais progressivement, un alignement sur les hommes s'opère pour aboutir au 01/01/09 à un système de calcul en 45<sup>e</sup>.



**Attention!** Votre pension est plafonnée, mais les cotisations perçues sur votre salaire le sont sur un salaire déplafonné (c'est-à-dire sur la totalité du salaire brut)... c'est l'autre aspect de la solidarité.

L'égalité de traitement hommes/femmes en matière de pension et pour les autres prestations de sécurité sociale s'est donc faite en s'alignant, en matière de pension, sur le régime le moins favorable.

L'âge normal de la pension sera de 65 ans pour les hommes et les femmes. Le calcul de la pension s'effectuera en 45<sup>e</sup> pour les deux sexes.

### QUEL EST L'ÂGE NORMAL DE LA PENSION?

#### De 40 à 45 ans pour les femmes!

Pour le calcul de la pension des femmes, on passe progressivement du calcul en 40<sup>es</sup> vers le calcul en 45<sup>es</sup>. Le dénominateur est fixé à:

- ▶ 41 à partir du 01/07/97
- ▶ 42 à partir du 01/01/00
- ▶ 43 à partir du 01/01/03
- ▶ 44 à partir du 01/01/06
- ▶ 45 à partir du 01/01/09

L'âge normal de la pension pour les hommes est de 65 ans. Il en sera de même pour les femmes au 01/01/09. Entre-temps et parallèlement à l'évolution du dénominateur de 40 à 45 pour le calcul de la pension, les femmes bénéficient d'une mesure transitoire qui a pour objet de relever l'âge normal de départ en pension progressivement:

- ▶ **61 ans: 01/07/97 au 31/12/99**
- ▶ **62 ans: 01/01/00 au 31/12/02**
- ▶ **63 ans: 01/01/03 au 31/12/05**
- ▶ **64 ans: 01/01/06 au 31/12/08**
- ▶ **65 ans: à partir du 01/01/09**

Dans les autres secteurs de la sécurité sociale, l'âge limite auquel les intéressés ont droit aux prestations (invalidité, chômage, prépension) est relevé selon les mêmes rythmes pour arriver à 65 ans en 2009. Les droits des femmes en matière d'invalidité, chômage et prépension sont donc progressivement élargis.

## PUIS-JE PRENDRE MA PENSION AVANT L'ÂGE NORMAL?

Depuis le 01/01/91, homme ou femme, vous pouvez prendre votre pension au choix dès le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui du 60<sup>e</sup> anniversaire. Toutefois, cette possibilité ne s'offre à vous qu'à la condition de totaliser 35 ans de carrière.

### → Exception

Il existe une exception à la possibilité de prendre sa pension à 60 ans: un homme prépensionné doit rester dans son régime de prépension jusqu'à 65 ans. Les femmes prépensionnées, quant à elles, doivent rester dans leur régime de prépension tant qu'elles n'ont pas atteint l'âge normal de départ à la retraite, compte tenu de l'évolution de l'âge pendant la période transitoire (voir tableau en page 72).

## QUELLES ANNÉES PREND-ON EN CONSIDÉRATION POUR LE CALCUL DE LA CONDITION DE CARRIÈRE?

On tient compte de:

- ▶ **toutes les périodes d'occupation qui correspondent au 1/3 au moins d'un régime de travail à temps plein;**
- ▶ **toutes les périodes susceptibles d'ouvrir des droits à la pension, en vertu du régime belge de sécurité sociale (salariés, indépendants, fonctionnaires, mineurs...), ou d'un régime étranger dans la mesure où il est admis pour le calcul de la pension de salarié;**
- ▶ **les périodes d'activité et les périodes assimilées;**
- ▶ **dans une certaine mesure, les périodes d'interruption de carrière et de crédit-temps (voir chapitre 8).**

## QUELS SONT LES MONTANTS MINIMUMS ET MAXIMUMS DE LA PENSION LÉGALE?

Le montant se calcule en deux parties et varie d'un pensionné à l'autre:

- ▶ **Pour les années prestées avant 1955 (1957 pour les employés): 60% (75% pour les ménages) d'un salaire forfaitaire annuel égal à €12.148,92 (montant au 01/10/06).**
- ▶ **Pour les années prestées après 1955 ou 1957: 60% (75% pour les ménages) des salaires réellement gagnés ou assimilés en cas de chômage, maladie... Les salaires sont réévalués pour tenir compte de la hausse des prix et, partiellement, de l'amélioration du niveau de vie.**

### La régularisation des périodes d'études

Avec la prolongation de la scolarité, les travailleurs entrent de plus en plus tard sur le marché du travail. Le travailleur qui le souhaite peut régulariser les années d'études effectuées à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de son 20<sup>e</sup> anniversaire moyennant paiement d'une cotisation de régularisation.

Cette cotisation est fixée à 7,5% du revenu minimum mensuel garanti aux travailleurs qui ont 21 ans et demi et 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Ce minimum est de €1344,98 (montant au 01/01/08). La demande de régularisation des périodes d'études doit être introduite dans les 10 ans après la fin des études. Le paiement peut se faire en 5 ans.



**Remarque:** pour le calcul du 1/3 temps, l'Office National des Pensions se réfère à votre «compte individuel» et surtout pour les années postérieures à 1992, au régime de travail de l'entreprise. C'est-à-dire qu'une comparaison sera **établie entre le nombre d'heures que vous avez prestées et la durée de l'occupation à temps plein prestée par le travailleur de référence dans cette entreprise ou ce secteur.**

### Les montants minimums

- ▶ **Ménage: €1148,83**
- ▶ **Isolé: €919,36**
- ▶ **Veuve: €904,90**
- ▶ **Cumul veuve + retraite: €995,39**

Ces minima sont garantis à tous les ouvriers et employés, quelle que soit la date à laquelle ils ont pris leur pension, pour autant que cette pension corresponde à une carrière complète (ou présumée complète pour les veuves qui bénéficient de règles de calcul plus favorables).

Les mêmes minima sont accordés proportionnellement au nombre d'années prouvées, à ceux et celles qui peuvent justifier de 2/3 de carrière au moins au titre de travailleur salarié (30 ans pour un homme, 29 ans pour une femme).



### EXEMPLE

Une femme seule qui a travaillé 29 ans a donc droit à 29/44<sup>e</sup> de €919,36, soit €605,94.

### Les montants maximums

Pour les ouvriers, il n'existe pas de montant maximal en droit, la pension étant calculée sur la totalité des salaires. Un plafond a été instauré fin 1983; c'est donc 45 ans plus tard que les pensions des ouvriers seront calculées totalement sur un salaire plafonné.

Pour les employés, le plafond existe depuis toujours et il y a donc des maxima. Les plafonds changent chaque année. Le plafond salarial définitif qui est pris en compte pour 2007 est de €44994,88.

La pension maximale des employés qui ont, toute leur vie, gagné un salaire égal ou supérieur aux plafonds atteint les montants suivants:

- ▶ **cohabitant ayant charge de famille (homme): €2168,81**
- ▶ **cohabitant ayant charge de famille (femme): €2197,07**
- ▶ **isolé (homme): €1735,05**
- ▶ **isolé (femme): €1757,66**

Ces montants ne tiennent pas compte de la rente (qui n'est plus indexée).

Le niveau plus élevé des maxima féminins s'explique par le calcul en 44<sup>e</sup>. Mais dans la réalité, compte tenu de leurs bas salaires, aucune femme n'atteint le maximum.

### LA PENSION, C'EST DU BRUT OU DU NET?

Du brut. Mais sur les pensions les plus modestes, il ne faut payer ni impôts ni cotisations.

#### → Cotisation soins de santé

Les pensionnés doivent payer une cotisation «soins de santé» de 3,55% sur la totalité de leurs revenus de pensions, légales et extra-légales. Cette cotisation ne peut toutefois faire descendre la ou les pension(s) en dessous de €1374,55 si le pensionné a des personnes à charge, en dessous de €1159,82 s'il n'a personne à charge.

#### → Cotisation de solidarité

Une cotisation de solidarité est prélevée sur tous les revenus de pensions légales et extra-légales supérieurs à €1232,95 (isolé) ou €1541,19 (ménage). Elle est de 0,5% minimum et de 2% maximum (pour les pensions supérieures à €2180,09 (isolé) ou €2491,52 (ménage)).

#### → Impôts

Les pensionnés paient moins d'impôts que les salariés car ils ont droit à une réduction particulière (une seule, que les ménages mariés doivent se partager).

### PUIS-JE BÉNÉFICIER D'UN DROIT MINIMUM À LA PENSION PAR ANNÉE DE CARRIÈRE?

Oui. Ce système vise à corriger, en premier lieu, les bas salaires du passé. La rémunération annuelle sur laquelle se base le droit minimum est égale à 12 fois le revenu minimum mensuel. Le niveau du droit minimum est lié à l'évolution du revenu minimum mensuel garanti.

Au 01/01/08, par année de carrière à temps plein, la rémunération de base sur laquelle se base le droit minimum est de €18.389,19. Un montant qui sera adapté au prorata du temps de travail que vous pourrez prouver avoir presté.

Trois conditions doivent être remplies

- ▶ **une occupation correspondant au moins au tiers d'un régime de travail à temps plein;**
- ▶ **une carrière de 15 années minimum dans le régime des travailleurs salariés (y compris les assimilations). Donc ici, on ne tient pas compte des périodes accomplies dans d'autres régimes.**
- ▶ **le montant de la pension ne peut excéder €15.584,90 ou €12.691,91 (selon qu'il s'agit d'une pension de ménage ou d'une pension d'isolé). Ces montants seront adaptés au prorata de votre fraction de carrière (par ex. 38/45<sup>e</sup> du montant total si vous avez travaillé 38 ans).**

Lorsque ces conditions sont réunies, par année civile, la pension ne peut être calculée sur base d'une rémunération inférieure à 12 fois le revenu minimum mensuel garanti. Les années les moins avantageuses sont remplacées par un calcul, sur base du droit minimum.

## MA PENSION EST-ELLE ADAPTÉE À L'ÉVOLUTION DU COÛT DE LA VIE?

### → Adaptation du plafond

La rémunération sur la base de laquelle est calculée la pension est plafonnée. Au 01/01/07, ce plafond est de €44994, 88. Si le plafond de rémunération sur base duquel est calculé la pension n'est pas régulièrement adapté non seulement à l'index (évolution du coût de la vie), mais aussi à l'augmentation réelle des salaires (liaison au bien-être), on s'orienterait vers un tassement de la pension et une pension unique.

Depuis la réforme des pensions (1997), le plafond de rémunération sur base duquel est calculé la pension doit être adapté à l'évolution réelle des salaires. Avant, il était simplement indexé. Pour ce plafond salarial, une distinction sera établie, pour les années ultérieures à 2006, entre:

- ▶ **les périodes de travail et assimilées**
- ▶ **les périodes de chômage complet, de prépension à temps plein, d'interruption totale de carrière et de crédit temps complet.**

Pour ce dernier groupe, l'adaptation du plafond de calcul au bien-être tous les deux ans, n'aura plus lieu en 2007 et en 2009.

→ **Liaison au bien-être**

En plus de l'adaptation à l'index, les pensions peuvent être adaptées au bien-être de façon sélective après un arrêté délibéré en Conseil des ministres.

Pour les années 2007-2008, le gouvernement a décidé d'appliquer un système complexe qui mêle bonus forfaitaire au 1<sup>er</sup> avril et adaptation au bien-être en pourcentage au 1<sup>er</sup> septembre mais payable en une fois au 1<sup>er</sup> avril.

Concrètement, si, en 2007, vous

- ▶ **étiez pensionné depuis 15 ans (avant le 1<sup>er</sup> janvier 1993)**
- OU**
- ▶ **perceviez une pension minimum**

...Vous devriez avoir reçu au 1<sup>er</sup> avril 2007 le bonus de liaison au bien-être de:

- ▶ **€35 si vous aviez une carrière de 10 à 19 ans en tant que salarié et/ou indépendant**
- ▶ **€75 si vous aviez une carrière de 20 ans ou plus en tant que salarié et/ou indépendant**

Cette somme aura été ajoutée à votre pension du mois d'avril.

En outre, au 1<sup>er</sup> septembre 2007, une adaptation au bien-être en % a eu lieu en faveur de certaines catégories de pensionnés:

- ▶ **les pensions qui ont pris cours en 2000 et 2001 seront augmentées de 2%.**
- ▶ **la pension minimum garantie est relevée de 2% pour les mois de septembre à décembre. Cette adaptation est payée en une fois en septembre (4X2%).**
- ▶ **les pensions depuis 20 ans et plus recevront une augmentation de 2%.**

Cette augmentation sera payée en une seule fois au 1<sup>er</sup> septembre.

Le bonus éventuellement octroyé au mois d'avril sera déduit de cette augmentation si celle-ci est supérieure au bonus forfaitaire.



### EXEMPLE

Je reçois une pension de €1000. Je justifie d'une carrière d'au moins 20 ans et a pris ma pension il y a plus de 20 ans. Au 1<sup>er</sup> avril 2007, je touch un bonus de €75. Au 1<sup>er</sup> septembre 2007, je recevrai une augmentation de 2% de €1000 = €20. Montant dû au 1<sup>er</sup> septembre pour 2007: €20x4 mois (septembre, octobre, novembre et décembre) = €80. Comme il a déjà reçu €75 en avril, il n'aura reçu que €5 en septembre. J'ai donc touché €1005 de pension pour le mois de septembre.

En 2008, le bonus forfaitaire de liaison au bien-être aura également deux taux: €40 et €90.

Ceux qui ont reçu en 2007 un bonus retoucheront au 1<sup>er</sup> avril 2008 un bonus de €40 s'ils ont une carrière de 10 à 19 ans en tant que salarié ou indépendant ou un bonus de €90 s'ils ont une carrière de 20 ans ou plus en tant que salarié ou indépendant.

De plus, toute personne qui est partie à la pension avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et qui a une carrière de 10 à 19 ans en tant que salarié et/ou indépendant recevra au 1<sup>er</sup> avril 2008 un bonus forfaitaire de liaison au bien-être de €40 ou €90 s'ils ont une carrière de 20 ans.

Au 1<sup>er</sup> septembre 2008, une adaptation au bien-être de 2% aura à nouveau lieu en faveur de certaines catégories de pensionnés:

- ▶ **ceux qui sont partis à la pension depuis 15 à 20 ans (1988, 1989, 1990, 1991, 1992 et 1993)**
- ▶ **ceux qui sont partis à la pension depuis 6 ans ou plus**

Pour ces catégories, on comptera 2% pour les quatre derniers mois de l'année.

Pour ceux qui avaient bénéficié de la liaison au bien-être en pourcentage en 2007 (pension minimum garantie et pensionnées depuis 20 ans et plus), on comptera 12x2% de la pension mensuelle.

Si le pensionné touche un montant inférieur au bonus forfaitaire, le pensionné touchera au moins le bonus.

Si le calcul en pourcentage donne un montant supérieur au bonus forfaitaire, c'est l'adaptation en pourcentage qui aura lieu.



### EXEMPLE

Je reçois une pension de €1000. Je justifie d'une carrière d'au moins 20 ans et ai pris ma pension il y a plus de 20 ans. Le 1<sup>er</sup> avril 2008, j'ai au moins droit à un bonus de €75 (acquis en 2007) + €90 (bonus 2008) soit €165. On va calculer mon augmentation de 2% par mois sur base annuelle: €20 x 12 mois = €240. Comme il s'agit d'un montant supérieur au bonus (€165), je recevrai donc le 1<sup>er</sup> avril 2008 en une seule fois l'augmentation en % de 2008 soit €240. Pour le mois d'avril 2008, je toucherai donc une pension de €1240. À partir de mai et pour le reste de l'année, je continuerai à percevoir ma pension mensuelle, soit €1000.

À partir de 2009, les partenaires sociaux détermineront si et de quelle manière le bonus doit être intégré dans le montant mensuel.

### CETTE PENSION EST-ELLE CUMULABLE AVEC D'AUTRES PRESTATIONS?

La pension ne peut être payée si le titulaire bénéficie d'une indemnité pour cause de:

- ▶ **maladie**
- ▶ **invalidité**
- ▶ **chômage involontaire**
- ▶ **interruption de carrière**
- ▶ **réduction des prestations de travail**

### PENSION DE SURVIE

#### QU'EST-CE QUE LA PENSION DE SURVIE?

Une pension de survie est une pension pour le conjoint survivant sur la base de l'activité du conjoint décédé. C'est un droit qui revient tant au veuf qu'à la veuve et n'est ouvert qu'aux partenaires mariés.

#### À QUELLES CONDITIONS PUIS-JE BÉNÉFICIER D'UNE TELLE PENSION?

→ **Âge**

Vous devez avoir 45 ans au moins. Toutefois cette condition ne s'applique pas si:

- ▶ **vous avez au moins un enfant à charge;**
- ▶ **vous avez une incapacité de travail de 66% au moins;**
- ▶ **votre conjoint décédé a travaillé 20 ans au moins comme ouvrier mineur de fond.**

#### → **Mariage**

Votre mariage doit avoir été contracté un an au moins avant la date du décès et ne peut pas être dissout au moment du décès. Le premier élément ne s'applique pas si:

- ▶ **un enfant est né du mariage (ou naît dans les 300 jours qui suivent le décès);**
- ▶ **un enfant était à charge lors du décès (pour lequel un des conjoints percevait des allocations familiales);**
- ▶ **le décès est la conséquence d'un accident (après le mariage) ou d'une maladie professionnelle (contractée ou aggravée après le mariage).**

#### → **Remariage**

Ceci entraîne la suspension de votre pension de survie. Si ce remariage est également dissout (par décès ou par divorce) vous obtenez de nouveau le droit à la pension de survie de votre ex-conjoint. Si vous avez également droit à une pension de survie de votre dernier conjoint, seule la pension de survie la plus avantageuse peut vous être payée.

#### → **Revenus d'activité professionnelle ou revenus de remplacement**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, les conditions de cumul entre une pension de survie avant l'âge de 65 ans avec une allocation de chômage, de maladie, d'invalidité et une indemnité complémentaire accordée dans le cadre de la prépension conventionnelle ont été assouplies.

Désormais, la pension de survie ne sera pas supprimée mais limitée à €530,30 par mois pendant une période maximale de 12 mois successifs ou non. Passé le délai de 12 mois complets, il faudra choisir entre l'allocation et la pension. Un revenu supplémentaire d'activité professionnelle est possible ,mais il doit rester en dessous d'un plafond (cf. Cumul activité professionnelle/pension).

## → Pension de survie temporaire

Vous pouvez obtenir une pension de survie temporaire si:

- ▶ **vous avez moins de 45 ans;**
- ▶ **vous n'êtes pas marié(e) depuis un an au moins;**
- ▶ **vous avez un enfant à charge et perdez cette charge d'enfant alors que vous n'avez pas encore 45 ans;**
- ▶ **et que vous ne pouvez pas invoquer les exceptions à ces conditions.**

Il s'agit d'une pension de survie pour un maximum de 12 mois.

## COMMENT CALCULE-T-ON LA PENSION DE SURVIE?

La pension de survie est calculée sur la base de l'activité professionnelle du conjoint décédé.

Si votre conjoint est décédé avant l'âge normal de la pension, le dénominateur de la fraction est égal au nombre d'années de carrière commençant au 20<sup>e</sup> anniversaire et se terminant l'année précédant celle du décès.

## PENSION ET TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

En tant que travailleur à temps partiel, quels sont mes droits à la pension? Vous obtiendrez une pension proportionnelle à vos prestations de travail. C'est le grand principe général. Le produit de la pension, par année de carrière, dépend, en effet, de la rémunération considérée ou de la rémunération fictive pour les périodes assimilées. Dans un certain nombre de cas, les droits à la pension sont toutefois plus avantageux que cela.

## JE SUIS TRAVAILLEUR À TEMPS PARTIEL INVOLONTAIRE...

Avant juin 1993, si vous acceptiez un emploi à temps partiel pour échapper au chômage, vous perceviez un complément chômage en plus de votre rémunération pour votre travail à temps partiel.

Pour ces périodes de travail à temps réduit involontaire, votre pension est établie sur base:

- ▶ **de votre rémunération réellement perçue pour le temps partiel;**
- ▶ **et d'une rémunération fictive pour la partie assimilée (la partie non prestée), afin d'atteindre un équivalent temps plein.**



### EXEMPLE

Pour un mi-temps, la pension se calcule sur:

- ▶ **la rémunération réelle du mi-temps;**
- ▶ **complétée par une rémunération fictive pour la partie assimilée (soit un autre mi-temps).**

Ce statut de «travail à temps partiel involontaire» a été progressivement démantelé et remplacé par le statut de «travail à temps partiel, avec maintien des droits».

### ET SI JE TRAVAILLE À TEMPS PARTIEL AVEC MAINTIEN DES DROITS?

Deux cas de figure sont possibles.

- ➔ Vous bénéficiez d'une allocation de garantie de revenus

Autrement dit, en plus de votre rémunération pour le temps partiel, vous percevez du chômage une indemnité de garantie de revenus. Vos droits à la pension sont donc garantis pour le travail à temps partiel comme pour la partie non prestée. Votre pension sera calculée sur la base de vos rémunérations réelles et d'un salaire fictif pour la partie non prestée (par rapport à un temps plein).

- ➔ Vous ne bénéficiez pas d'une allocation de garantie de revenus.

Vos droits à la pension sont garantis pour le travail à temps partiel. Mais ils ne le sont que de façon limitée dans le temps pour la partie non prestée. En effet, la valorisation de la partie non prestée est limitée à 5 ans à répartir sur plusieurs années civiles.

Avec l'extension du travail à temps partiel, l'éclatement de la cellule familiale, la suppression de la notion «travailleur à temps partiel involontaire», une des revendications des organisations syndicales en matière de statut du travailleur à temps partiel est l'amélioration des droits à la pension des travailleurs à temps partiel. Car sinon, à terme, lorsque ces travailleurs à temps partiel seront en âge de pension, ils percevront une pension très basse, en dessous du seuil de pauvreté.



## EXEMPLE

- ▶ un travailleur à mi-temps aura droit à 10 ans d'assimilation de la partie non prestée (10 x 6 mois).
- ▶ un travailleur à 2/3 temps aura droit à 15 ans d'assimilation de la partie non prestée (15 x 4 mois).

## ET SI JE SUIS TRAVAILLEUR À TEMPS PARTIEL VOLONTAIRE, DANS LE CADRE DE MESURES VISANT À REDISTRIBUER LE TRAVAIL?

Si vous avez accepté de réduire volontairement vos prestations de travail, dans le cadre des mesures de redistribution du travail, vous bénéficiez de deux ans de valorisation de la partie non prestée à répartir sur plusieurs années.

### → Quid des droits dérivés?

En sécurité sociale, tant pour les prestations que pour les allocations, on est toujours dans la logique de la sécurité d'existence au niveau du ménage, qu'il soit de fait ou de droit.

Cette notion de sécurité d'existence, introduite en 1980 pour l'octroi des allocations de chômage et d'indemnités de maladie et d'invalidité, est un premier pas dans la logique de transformation de la Sécurité sociale d'un régime d'assurance solidaire en un régime d'assistance.

En sécurité sociale, on est, partant du modèle d'un couple où seul l'homme travaille et assure la protection sociale du ménage, dans la logique des droits dérivés (droit acquis par le conjoint).

Avec le développement du travail des femmes, cette logique de droits dérivés conduit à la contradiction suivante: une femme qui a travaillé une carrière complète comme salariée peut percevoir une pension inférieure à la pension de survie d'une veuve qui n'a jamais travaillé comme salariée.

La logique de sécurité d'existence, combinée au niveau du ménage avec celle des droits dérivés, notamment en pension, détériore le principe d'assurance, d'individualisation des droits, en fonction des périodes de travail salariées ou des périodes assimilées à du travail salarié.

Dans une logique de restauration du principe d'assurance et de non-pénalisation du travail des femmes, il convient de prévoir les étapes pour réaliser l'individualisation des droits c'est-à-dire d'octroyer à chaque personne des droits, en fonction des périodes de travail salariées ou des périodes assimilées à du travail salarié, sans référence à sa situation familiale.

Ces étapes doivent prévoir après étude, une période transitoire et des modalités garantissant que les droits acquis actuels en matière de droits dérivés ne soient pas remis en cause.

On pourrait étudier la possibilité de calculer la pension sur base du salaire moyen annuel au cours de la carrière.

### **PENSION ET INTERRUPTION DE CARRIÈRE** **EN TANT QUE TRAVAILLEUR À TEMPS PLEIN, QUELS** **SERONT MES DROITS À LA PENSION SI J'INTERROMPS** **MA CARRIÈRE?**

Si vous bénéficiez d'indemnités d'interruption de carrière, l'interruption de carrière peut être assimilée dans le calcul de la pension. Du moins, selon certaines conditions:

- ▶ **pour tous, les 12 premiers mois (1 an) de l'interruption de carrière sont assimilés gratuitement à du travail à temps plein;**
- ▶ **si vous interrompez votre carrière afin d'élever un enfant de moins de 6 ans, 36 mois (3 ans) de l'interruption de carrière sont assimilés gratuitement à du travail à temps plein;**
- ▶ **si, au-delà de cette période, vous payez à l'Office National des Pensions une cotisation équivalente à 7,5% de votre dernière rémunération, vous pouvez augmenter la période d'assimilation.**
- ▶ **l'assimilation gratuite + l'assimilation dans le cadre de l'assurance continuée ne peuvent dépasser, pour une carrière complète, 60 mois (5 ans).**

### **ET SI J'INTERROMPS PARTIELLEMENT MA CARRIÈRE** **(ANCIEN SYSTÈME D'INTERRUPTION DE CARRIÈRE)?**

→ **Interruption avant 50 ans**

Une assimilation, gratuite et payante, est également prévue pour ceux qui interrompent leur carrière à 1/5<sup>e</sup>, 1/4, 1/3 ou à mi-temps,

vous bénéficiez de l'assimilation (gratuite comme dans le cadre de l'assurance continuée) comme si vous aviez interrompu totalement votre carrière (voir plus haut).

La période d'assimilation gratuite d'un an à trois ans maximum est répartie sur plusieurs années civiles.



## EXEMPLES

▶ Sans charges familiales, vous réduisez vos prestations d'un 1/3 temps pendant 5 ans. Vous aurez droit à une assimilation gratuite de 3 ans. En outre, vous pourrez payer une cotisation dans le cadre de l'assurance continuée pendant 2 ans.

▶ Vous réduisez vos prestations à mi-temps pendant 5 ans pour élever votre enfant de moins de six ans. Vous aurez droit à une assimilation gratuite pendant 5 ans (3 ans répartis sur 5 ans, l'interruption de carrière étant limitée à 5 ans).

### → Interruption après 50 ans

Si vous avez plus de 50 ans, les interruptions de carrière à temps partiel (1/2, 1/3, 1/4, 1/5<sup>e</sup> temps) sont entièrement assimilées à une occupation à temps plein (sans limite dans le temps).

### → Crédit-temps

Voir «Interrompre sa carrière» dans le chapitre 8 (Interruption de carrière).

### → Congés thématiques

Maintien de tous les droits sociaux, ceci veut donc dire que la pension, les indemnités d'invalidité ou les allocations de chômage sont calculées sur le salaire à temps plein: le travailleur ne perd donc rien.

## TRAVAIL DU PENSIONNÉ

### PUIS-JE CONTINUER À TRAVAILLER TOUT EN ÉTANT PENSIONNÉ?

Les activités professionnelles doivent faire l'objet d'une déclaration préalable auprès de l'Office National des Pensions. Est également considérée comme préalable la déclaration faite dans les trente jours qui suivent le début de l'activité ou la date de notification de la décision octroyant la pension.

Vous devez avertir par recommandé l'Office National des Pensions de votre activité professionnelle et votre employeur de votre qualité de pensionné. L'employeur qui vous engage doit également informer l'Office National des Pensions.

#### → Exceptions

Quel que soit le montant des revenus qui en résultent, les activités suivantes sont autorisées sans déclaration préalable:

- ▶ **l'exercice jusqu'à son terme d'un mandat politique ou d'un mandat de Président ou de membre d'un CPAS dans la mesure où celui-ci a débuté avant la prise de cours de la pension et au plus tard le dernier jour du mois du 65<sup>e</sup> anniversaire du mandataire;**
- ▶ **l'exercice jusqu'à son terme d'un mandat dans un établissement public, un organisme d'intérêt public ou une association de communes dans la mesure où celui-ci a débuté avant la date de prise de cours de la pension et au plus tard le dernier jour du mois du 65<sup>e</sup> anniversaire ou pour autant qu'il ait débuté le 01/04/79.**

#### ET SI J'OUBLIE DE DÉCLARER MON ACTIVITÉ?

Des sanctions sont prévues.

#### → Pour vous

Suspension de la pension pendant 1 mois (3 mois en cas de récidive).

#### → Pour le conjoint

La pension au taux de ménage est ramenée au taux isolé pendant 1 mois (3 mois en cas de récidive).

#### → Pour l'employeur

L'absence de déclaration de l'employeur est sanctionnée par une amende de 3 fois le revenu mensuel minimum garanti.

#### PUIS-JE TRAVAILLER AUTANT QU'IL ME PLAIRA?

Les limites du travail autorisé diffèrent selon la nature de l'activité professionnelle et selon qu'il y ait des enfants à charge ou non.

## PUIS-JE TRAVAILLER SANS PERDRE LE DROIT À LA PENSION?

Vous pouvez exercer une activité professionnelle, moyennant le respect de certaines conditions:

- ▶ **obligation de déclaration préalable**
- ▶ **obligation de limiter le revenu**

## QU'ENTEND-ON PAR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE?

Est considérée comme activité professionnelle, toute activité procurant des revenus qui peuvent être qualifiés de «revenus professionnels». Cela veut dire:

- ▶ **les bénéficiaires d'une entreprise industrielle commerciale ou agricole;**
- ▶ **les traitements de travailleurs, administrateurs et associés actifs.**
- ▶ **les avantages sous quelle que forme que ce soit de professions libérales, mandats, postes et toutes activités rémunératrices qui ne sont pas visées ci-avant.**

### → Conséquence

Lorsque les revenus de l'activité professionnelle dépassent les limites prévues ci-avant:

- ▶ **paiement suspendu pour l'année civile concernée si les revenus de l'activité professionnelle dépassent de 15% les limites;**
- ▶ **si les revenus de l'activité professionnelle dépassent de moins de 15%, la pension est réduite d'un pourcentage établi en fonction du pourcentage du dépassement.**

## NOUVEAU: LE BONUS PENSION

Depuis le 1er janvier 2007 (et uniquement pour les périodes de travail ultérieures au 1er janvier 2006), un bonus est accordé en plus de la pension si vous continuez de travailler:

- ▶ **après l'âge de 62 ans**
- ▶ **après une carrière de 44 ans**

## Remarques

Les montants des revenus professionnels autorisés sont adaptés chaque année. Pour connaître les montants des années suivantes, adressez-vous à l'ONP ou l'INASTI.

L'âge et les droits sont pris en considération le mois suivant le mois d'anniversaire ou, le cas échéant, à la date de prise de cours de la pension de retraite ou de survie.

ANNÉE	Enfant(s) à charge au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année	Pour les bénéficiaires de pension(s) de survie	Pour les bénéficiaires de pension(s) de retraite ou de retraite et de survie	
		uniquement âgés de - de 65 ans <sup>2</sup>	avant l'âge légal de la pension <sup>1</sup>	après l'âge légal de la pension
2006	NON	€14 843,13	€7421,57	€15 590,18
	OUI	€18 553,93	€11132,37	€19 300,98
2007	NON	€16 000	€7421,57	€17 149,20
	OUI	€20 000	€11 132,37	€20 860

<sup>1</sup> L'âge légal de la pension est 65 ans; par l'augmentation progressive de l'âge de la pension pour les femmes, celui-ci est actuellement 64 ans (excepté pour les marins, mineurs et membres du personnel navigant de l'aviation civile).

<sup>2</sup> Uniquement pour les bénéficiaires de pension(s) de survie âgés de 65 ans, les limites sont les mêmes que pour les bénéficiaires de pension(s) de retraite et de survie après l'âge légal de la pension (colonne 3).



## FORMALITÉS

### QUAND ET OÙ INTRODUIRE MA DEMANDE DE PENSION?

Votre demande de pension peut être introduite au plus tôt un an avant la date de prise de cours, à l'administration communale. Mais cette demande peut également être introduite directement auprès de l'Office National des Pensions (ONP) ou d'un de ses bureaux régionaux (Tour du Midi, 3 Place Bara, 1000 Bruxelles). Pour avoir un maximum de garanties quant à la date d'introduction de la demande, il est conseillé de l'introduire auprès de l'administration communale.

Dès l'âge de 55 ans, vous pouvez demander au service Info Pension de l'ONP des informations relatives au montant de la pension que vous percevrez (0800 502 56).

#### → Conditions

- ▶ **Vous devez être âgé de 55 ans.**
- ▶ **Vous devez introduire cette demande vous-même au moyen d'un formulaire spécifique disponible auprès de l'administration communale.**

### COMMENT METTRE FIN À MON CONTRAT POUR PRENDRE MA PENSION?

Le départ à la retraite nécessite qu'il soit mis fin au contrat de travail. On peut envisager deux situations:

- ▶ **soit une rupture d'un commun accord;**
- ▶ **soit une cessation des relations de travail moyennant la notification par votre employeur ou par vous-même d'un délai de préavis.**

#### → Préavis à notifier par le travailleur

Si vous demandez votre pension à l'âge normal (65 ans) ou à partir de 60 ans, vous pouvez notifier un préavis écourté:

- ▶ **moins de 5 ans d'ancienneté: 1,5 mois;**
- ▶ **plus de 5 ans d'ancienneté: 3 mois.**

#### → Préavis à notifier par l'employeur

Si votre employeur vous notifie un préavis de licenciement qui met fin à votre contrat par mise à la pension à l'âge normal (65 ans), la durée du préavis est réduite à 3 mois (si vous avez moins de 5 ans d'ancienneté) ou 6 mois (plus de 5 ans d'ancienneté).

Si vous êtes mis à la pension avant l'âge de 65 ans, la durée du préavis à respecter par votre employeur est la durée normale.

## PENSIONS COMPLÉMENTAIRES

### QUELS SONT LES DIFFÉRENTS SYSTÈMES DE PENSIONS EN BELGIQUE?

Quand on parle de pension, il faut distinguer trois piliers:

1 <sup>ER</sup> PILIER	2 <sup>E</sup> PILIER	3 <sup>E</sup> PILIER
La pension légale (pension constituée dans le cadre de la Sécurité sociale)	La pension complémentaire collective (avantages extralégaux – fonds de pension ou assurance de groupe – construits dans le cadre des entreprises)	Les assurances individuelles (épargne-pension ou assurance- vie)
La pension légale (le «1 <sup>er</sup> pilier») fait partie intégrante de la sécurité sociale. Elle fonctionne par répartition: ce sont les actifs d'aujourd'hui qui paient pour les retraités d'aujourd'hui. (Voyez ci-dessus)	Ces deux systèmes (sauf les pensions «objectifs à atteindre») fonctionnent par capitalisation: chacun constitue sa propre épargne. Les pensions complémentaires sont constituées par les versements des entreprises en faveur de leurs travailleurs (ou d'une partie d'entre eux), sous forme d'assurance de groupe ou de fonds de pension. Enfin, il y a le complément de pension que chacun constitue pour lui-même, par une épargne individuelle	

### Augmentation du plafond

Une augmentation du plafond pris en considération pour le calcul de la pension et une liaison régulière de celui-ci à l'évolution des revenus est nécessaire, pension complémentaire ou pas.

### → Quels sont les avantages d'une pension complémentaire?

Il s'agit de compléter la pension légale et, particulièrement pour les cadres, de préserver leur niveau de vie après le départ à

### Attention!

Ces règles sont valables pour les femmes comme pour les hommes. Il n'y a donc pas de préavis réduit pour l'employeur pour les femmes qui partent à la pension avant 65 ans.

## PENSION LÉGALE: NOTRE PRIORITÉ ABSOLUE

La montée en puissance des régimes de pension (2<sup>e</sup> pilier) peut porter atteinte à la protection sociale en ce qu'elle constitue un risque réel de diminution du poids de la pension légale (détérioration de l'assurance collective solidaire). Celle-ci se transforme ainsi en un revenu minimum, auquel viendraient s'ajouter les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> piliers de pension. Le rapport entre la pension et le salaire, sur lequel la pension est basée, devient ainsi de plus en plus ténu.

Nous restons opposés au principe du 2<sup>e</sup> pilier, **le régime légal reste la priorité**. Néanmoins, au-delà de ce principe essentiel, nous ne pouvons ignorer les systèmes de pension et assurances de groupe organisés sur le plan de l'entreprise ou, mieux, du secteur. Ceci, pour autant que « les avantages fiscaux » du 2<sup>e</sup> pilier n'empêchent pas l'amélioration de la pension légale et que le 2<sup>e</sup> pilier ne se substitue pas au premier en lui laissant le rôle d'une sorte de minimum de sécurité d'existence pour les travailleurs retraités. Ceci impose, dans le contexte actuel marqué par un vieillissement de la population et le mode de privatisation, un équilibre subtil et délicat, afin de ne pas mettre le 1<sup>er</sup> pilier – la pension de la sécu – en danger.

la retraite. En effet, les cotisations versées pour la pension légale sont calculées sur un salaire dé plafonné, tandis que les montants de la pension sont calculés sur des salaires plafonnés (qui ne sont pas adaptés régulièrement à l'évolution des revenus «adaptation au bien être»). D'où une perte de revenus qui peut être importante. Ce phénomène est plus sensible chez les cadres, vu la hauteur de leur revenus. Du point de vue de l'employeur, la mise en place d'un système de pension complémentaire peut servir d'argument pour motiver le personnel tout en bénéficiant d'un système fiscal favorable.

## QUELS SONT LES DIFFÉRENTS SYSTÈMES EN PENSION COMPLÉMENTAIRE?

Pour les employés et cadres sous contrat de travail, il y a deux systèmes possibles: le fonds de pension et l'assurance de groupe. Ces deux systèmes peuvent donner droit aux mêmes types d'avantages extralégaux sur le plan des prestations. En outre, ils sont régis par des règles légales analogues en ce qui concerne le calcul des réserves et les règles de placement.

**Assurance de groupe:** l'entreprise signe un contrat d'assurance avec un assureur pour garantir une pension complémentaire pour ses travailleurs (ou une catégorie d'entre eux). L'assureur gère les sommes (primes) qui lui sont confiées, mais la loi limite à 3,75% la garantie de rendement des capitaux (A.R. 30/04/99). Les compagnies d'assurances veulent réduire ce taux minimum, compte tenu de la diminution générale des taux d'intérêt.

**Fonds de pension:** depuis la loi du 27 octobre 2006, les fonds de pension doivent adopter une nouvelle forme juridique à savoir celle d'un organisme de financement de pension. Les fonds de pensions existants organisés sous la forme d'une ASBL ou d'une association d'assurance mutuelle disposent d'une période transitoire jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour opérer leur transformation. Le taux de rendement est variable, en général plus élevé que celui de l'assurance de groupe, mais sans minimum garanti (sauf cotisations).

## QUELS SONT LES TYPES D'AVANTAGES DES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES?

Les avantages extralégaux offerts par un système de pension complémentaire sont:

- ▶ **soit une pension de vieillesse (sous forme de rente ou de capital);**
- ▶ **soit une pension de survie pour les veuves et orphelins (en cas de décès du bénéficiaire avant ou après l'âge de la retraite);**
- ▶ **soit une pension d'invalidité.**

Sous quelle forme pouvez-vous percevoir votre pension complémentaire? Il existe deux façons de percevoir le complément de pension:

- ▶ **sous forme de capital, en une fois: vous êtes alors responsable de la gestion de votre capital**
- ▶ **sous forme de rente: celle-ci est perçue en complément de la pension légale. Cette forme est largement encouragée par la nouvelle loi sur les pensions complémentaires**

## QUELS SONT LES TYPES DE PLANS DE PENSION COMPLÉMENTAIRE ?

Il existe deux grands types de plans de pension complémentaire :

► **plans «objectif à atteindre»** («defined benefit» ou «avantage déterminé») : dans ce type de plan, l'employeur promet un résultat final pour la pension (rente ou capital), lié à l'évolution du bien-être. Les cotisations versées par l'employeur ne sont pas déterminées d'avance. Leur importance est fonction de la pension promise.

► **plans «cotisations fixées»** («defined contribution» ou «cotisation déterminée») : dans ce type de plan, l'employeur ne promet pas de résultat final. Il s'engage à verser une contribution dont le montant est déterminé d'avance. Les contributions doivent être les mêmes pour les hommes et les femmes. Une pension pourra néanmoins être promise, mais son importance dépendra des contributions versées et selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme. Il existe deux types de plans à «cotisations fixées» :

### → LES PLANS À COTISATIONS FIXÉES «PURES»

L'employeur s'engage à verser une contribution fixe, sans pension. L'employeur verse les cotisations fixes. Les montants capitalisés sont versés à l'âge de la retraite. Il s'agit en fait d'un «livret d'épargne». Ce système s'applique généralement aux fonds de pension et non aux assurances de groupe.

### → LES PLANS À COTISATIONS FIXÉES AVEC TARIFS

L'employeur promet une prestation déterminée via le versement de cotisations fixées. Chaque versement donne droit à une rente ou à un capital d'après des tarifs déterminés. Il s'agit indirectement d'un plan «objectif à atteindre». Ce système s'applique généralement aux assurances de groupe et non aux fonds de pension.



### EXEMPLES

- cotisation patronale = 3% du salaire annuel brut
- cotisation travailleur = 1% du salaire annuel brut



#### «Cotisations fixées» ou «but à atteindre»

Ces dernières années, la plupart des systèmes proposés se sont orientés vers les «cotisations fixées» plutôt que le «but à atteindre». En effet, dans le cas des «cotisations fixées», le risque d'inflation ou de dépréciation monétaire est assumé par le travailleur, alors que dans le «but à atteindre», le risque est assuré par l'employeur.

## QUELS SONT LES CHANGEMENTS APPORTÉS PAR LA «LOI VANDENBROUCKE» D'AVRIL 2003?

Des changements assez importants ont été apportés à la législation dans le cadre de la loi du 28/04/03 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (M.B., 15/05/03 – Erratum, M.B. 26/05/03).

À ce stade, précisons simplement que la nouvelle loi a pour objectifs de:

- ▶ **démocratiser les pensions complémentaires;**
- ▶ **solidariser les entreprises via les plans de pensions sectoriels;**
- ▶ **assimiler par l'intermédiaire des plans sociaux certaines périodes de travail non prestées à du travail pour le calcul de la pension complémentaire;**
- ▶ **encourager la rente;**
- ▶ **garantir un rendement minimum et limiter les frais de gestion;**
- ▶ **mettre en place un système transparent;**
- ▶ **faire participer les travailleurs à la gestion du système de pension;**
- ▶ **encadrer les promesses individuelles de pension;**
- ▶ **permettre la poursuite d'un engagement de pension chez un autre employeur.**

Une des principales nouveautés de la loi consiste en la possibilité d'instaurer des plans de pension complémentaires sectoriels (donc applicables par convention collective à toutes les entreprises d'un secteur). Ce type de pension permettra la solidarité au sein du secteur entre les entreprises les plus fortes syndicalement et les entreprises où aucune représentation syndicale n'a pu être organisée.

La loi Vandebroucke, remplace intégralement la loi Colla. Celle-ci concernait exclusivement les plans de pension d'entreprise, alors que la nouvelle loi s'applique:

- ▶ **aux plans de pension d'entreprise;**
- ▶ **aux plans de pension sectoriels;**

- ▶ **aux engagements individuels de pension;**
- ▶ **à la continuation à titre personnel des plans collectifs.**

Deux types d'engagements de pension sont désormais possibles et ce, tant au niveau du secteur que de l'entreprise

- ▶ **les engagements de pension ordinaires;**
- ▶ **les engagements de pension sociaux.**

## QU'EST-CE QUE LE «DEUXIÈME PILIER SOCIAL» PRÉVU PAR LA LOI VANDENBROUCKE?

Le «deuxième pilier social» comprend les régimes de pension qui satisfont à des conditions spécifiques. Ils jouissent d'un stimulant fiscal particulier en étant dispensés de la taxe de 4,4% qui est normalement perçue sur les versements.

Il est, en outre, prévu que de tels engagements de pension sortent de la norme salariale. Ces avantages supplémentaires ont pour objectif de promouvoir le développement de régimes plus sociaux et surtout de plans principalement sectoriels.

Un certain nombre de conditions sont communes à tous les plans qui souhaitent bénéficier de ces avantages. D'autres conditions sont différentes et tiennent compte de la spécificité, d'une part, des plans sectoriels et, d'autre part, des plans d'entreprise qui y sont assimilés.

Les conditions communes sont les suivantes:

- ▶ **le plan de pension complémentaire doit être applicable à tous les travailleurs et être organisé et géré selon des principes paritaires;**
- ▶ **le plan de pension complémentaire doit prévoir un volet «pension» et un volet «solidarité»;**
- ▶ **le volet «solidarité» doit comprendre un minimum de droits solidaires correspondant aux avantages fiscaux (4,4%) qui seront fixés par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres;**
- ▶ **les bénéficiaires, après constitution de toutes les provisions, doivent être répartis et les frais doivent être limités selon des principes similaires à ceux de l'A.R. 69 (par ex. maximum 5% de frais sur les primes).**

## RACHAT DES RÉSERVES ACQUISES OU OBTENTION DE LA LIQUIDATION DES PRESTATIONS? QUE SE PASSE-T-IL SI JE PARS EN PRÉPENSION?

Dans l'optique de la vision à long terme poursuivie dans la loi, outre l'obligation de garantie précitée, le rachat des réserves acquises ou la liquidation de la prestation, avant que le travailleur ait atteint l'âge de 60 ans ou avant la retraite, si le travailleur prend sa pension légale avant ses 60 ans, seront dorénavant interdits. Ainsi, il est mis fin à une pratique qui consistait à permettre à l'affilié de racheter ses réserves acquises lors de la sortie.

### → EN PRATIQUE

Si rien n'a été fait dans votre entreprise (CCT ou règlement adapté) avant le 15/11/03 afin de prévoir explicitement la possibilité de rachat ou de liquidation des prestations avant 58 ans, si vous partez en prépension, vous ne bénéficierez de vos capitaux qu'à 60 ans minimum.

Deux mesures transitoires sont venues atténuer l'interdiction de rachat avant 60 ans:



Pour les engagements conclus avant l'entrée en vigueur de l'interdiction et pour ceux qui résultent de la prolongation de la convention collective de travail conclue avant cette date, ce ne sera qu'à partir du 31/12/09 que l'impossibilité de rachat des réserves ou de paiement des prestations avant 60 ans sera applicable;



Les engagements de pension qui ont prévu un âge de pension à partir de 58 ans avant le 15/11/03 sont tenus.

Outre le régime transitoire, il existe deux dérogations possibles: Il existe également une dérogation à l'interdiction de bénéficier des avantages de la pension avant l'âge de 60 ans. Ainsi, il est permis de procéder à des avances sur prestations et à des mises en gage de droits de pension consenties pour garantir un prêt, dans le but de permettre à l'affilié d'acquies, de construire, d'améliorer,

de réparer ou de transformer des biens immobiliers situés sur le territoire de l'Union européenne et productifs de revenus imposables. Ces avances et prêts doivent être remboursés, dès que ces biens immeubles sortent du patrimoine de l'affilié.

Il faut également signaler que les transferts de réserves, dans le cadre d'une sortie, ne sont pas assimilés à un rachat, même si cela en constitue effectivement un au point de vue technique.

### QU'EST-CE QU'UN ENGAGEMENT INDIVIDUEL DE PENSION? QUELLES SONT LES LIMITES FIXÉES PAR LA LOI À CE TYPE D'ENGAGEMENT?

L'engagement individuel de pension est défini et doit être constitué d'un engagement occasionnel et non systématique conclu au profit d'un travailleur et/ou de ses ayants droit. Comme précisé, il se caractérise par le fait qu'il est octroyé à une personne bien déterminée pour des raisons liées à la personne et non pas à la catégorie de personnes à laquelle cette personne appartient.

Concernant ce type d'engagement, la loi prévoit:

#### → Exigence d'un régime complémentaire de pension existant pour tous les travailleurs

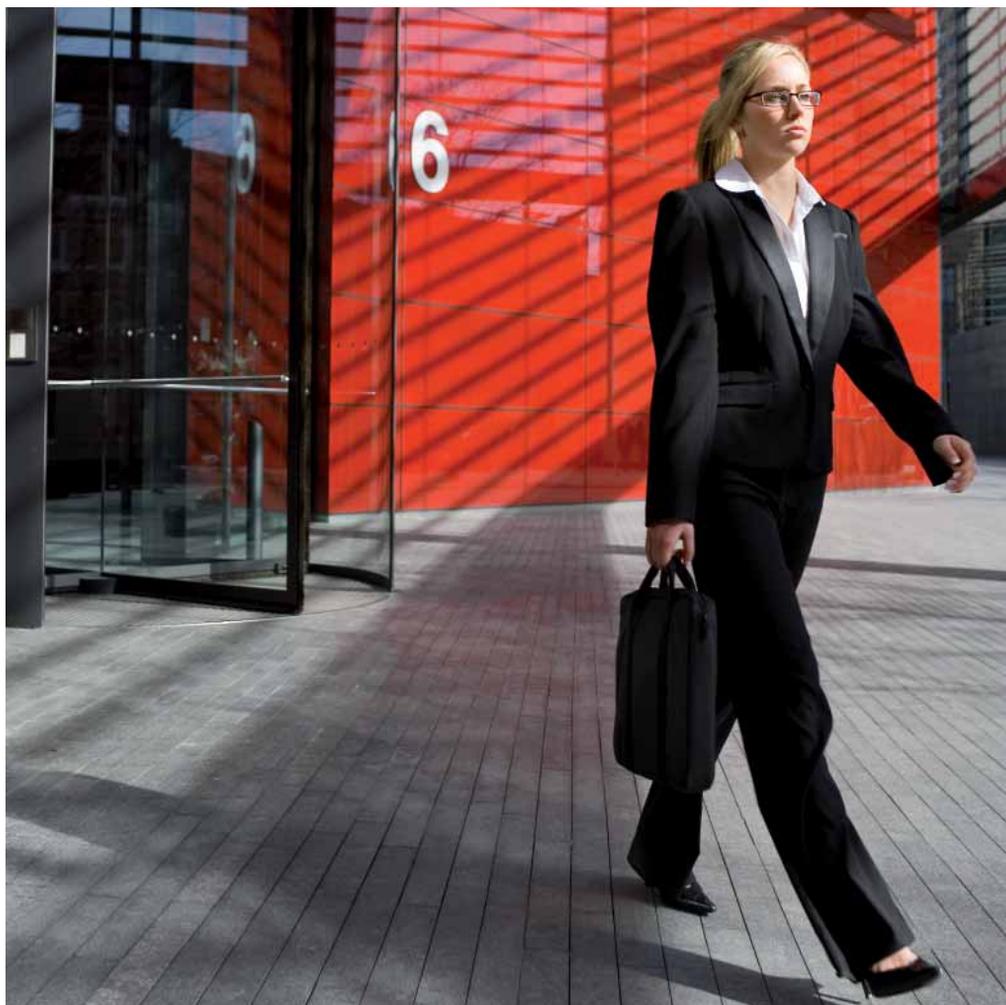
Un engagement individuel de pension ne peut être octroyé qu'à la condition qu'un régime de pension complémentaire existe dans l'entreprise, pour tous les travailleurs. L'objectif poursuivi est qu'un engagement individuel reste un complément à un régime collectif. Cette restriction vise à empêcher que les conditions applicables en matière de régimes collectifs ne soient contournées.

#### → Absence d'engagement au cours des 36 mois précédant la mise à la retraite ou la prépension

Un organisateur ne peut octroyer d'engagement individuel de pension pendant les 36 derniers mois qui précèdent la retraite, la prépension ou la conclusion de conventions assimilées (connues sous le nom de «canada-dry»). Cette interdiction a pour objectif de rendre plus difficile l'usage impropre de tels engagements, en cas de licenciement de personnel (engagements octroyés à titre de remplacement d'indemnités de licenciement ou de rupture).

L'Office de Contrôle des Assurances inflige à l'organisateur, qui ne respecte pas l'interdiction, une amende administrative égale à 35% du capital sauf pour les engagements antérieurs au 15/11/03, même s'ils sont exécutés après.





## 12. FIN DU CONTRAT

Un contrat de travail ne peut pas être rompu du jour au lendemain, sauf de commun accord, en cas de force majeure ou pour faute grave. Si votre employeur met fin à votre contrat pour d'autres motifs, il doit respecter un préavis ou vous payer des indemnités.



**Attention!!** Ces «ruptures à l'amiable» peuvent être une manière pour votre employeur d'échapper à l'obligation de payer le préavis. Si vous n'avez pas un autre travail commençant immédiatement, demandez toujours un formulaire C4 à votre employeur pour avoir droit à vos allocations de chômage. Même dans ce cas, vous n'échapperez néanmoins pas nécessairement à une sanction de l'ONEm.



**Important!** Des conventions collectives prévoient des procédures de «sécurité individuelle» plus contraignantes que ces procédures légales.

## **FINS «NATURELLES»**

### **PUIS-JE M'ENTENDRE AVEC MON EMPLOYEUR POUR METTRE FIN À MON CONTRAT?**

Oui. Mais une convention écrite est nécessaire. Dans ce cas, aucun préavis n'est dû, sauf accord contraire. Il s'agit du cas de rupture de commun accord.

En fait, ce cas de figure s'avère intéressant si vous avez trouvé un autre emploi pour lequel vous devez être rapidement disponible. Il vous permet en effet d'écourter votre préavis sans avoir à payer d'indemnités de rupture. De son côté, votre employeur y trouve également son intérêt car il n'a pas à garder un travailleur démotivé (voir aussi: contre-préavis, ci-après).

### **QUELS SONT LES AUTRES CAS DE FIN «NATURELLE» D'UN CONTRAT?**

#### **→ Expiration du terme ou achèvement du travail déterminé**

Si votre contrat a été conclu pour une durée déterminée, il prend automatiquement fin à son terme. De même, si le travail pour lequel vous avez été engagé est terminé. Il existe cependant des limites légales à la conclusion de contrats à durée déterminée successifs (voir chapitre 1). Si ces limites ne sont pas respectées, le contrat est considéré comme à durée indéterminée.

#### **→ Décès**

Votre décès met évidemment immédiatement fin à votre contrat. Par contre, en cas de décès de votre employeur, ses obligations doivent être remplies par ses héritiers. En cas de litige, c'est le juge qui tranche.

## **RUPTURE UNILATÉRALE**

### **MON EMPLOYEUR PEUT-IL ME LICENCIER SANS ME DONNER DE JUSTIFICATION?**

Oui. Mais vous aussi, vous pouvez mettre fin au contrat sans avoir à justifier votre décision. Un certain nombre de règles et de formalités doivent cependant être respectées.

## **TRAVAILLEURS PROTÉGÉS**

Certains travailleurs ne peuvent être licenciés que pour des raisons déterminées (motif grave ou motif d'ordre économique) et/ou moyennant le respect de certaines procédures. Mais si,

malgré ces législations protectrices, votre employeur se met en infraction et licencie ces travailleurs protégés, ceux-ci bénéficient d'une période de protection et d'une indemnité «spéciale de protection» (voir tableau page suivante).

Les travailleurs licenciés malgré cette protection ont droit à une indemnité spéciale. Pour le SETCa, un licenciement abusif (de travailleur protégé, pour motif grave non reconnu par le tribunal, etc.) devrait donner lieu à une réintégration si le travailleur le souhaite. Actuellement, il suffit à l'employeur de payer une indemnité pour pouvoir avoir les mains complètement libres.

## QUELLES FORMALITÉS MON EMPLOYEUR DOIT-IL RESPECTER?

Un contrat de travail à durée indéterminée ne peut être rompu par l'une des deux parties sans respecter certaines formalités et délais de préavis. Lorsque l'employeur veut licencier un travailleur, le congé doit être notifié par un écrit indiquant le début et la durée du préavis. Il doit être envoyé par recommandé (la lettre recommandée ne prend effet que le 3<sup>e</sup> jour ouvrable après sa date d'expédition) ou remis par exploit d'huissier.

Si l'une de ces conditions n'est pas respectée, le préavis est réputé nul.

S'il est donné par votre employeur, le préavis ne peut plus être remis de la main à la main. Cette possibilité existe seulement si vous décidez vous-même de remettre votre préavis (n'oubliez pas de demander un reçu daté et signé).

### Attention!

**Si vous êtes employé:** le préavis ne commence à courir qu'au début du mois civil qui suit sa notification. S'il est envoyé par recommandé, il faut donc tenir compte d'un délai de 3 jours ouvrables suivant l'envoi, pour vous permettre d'en prendre connaissance. Un préavis envoyé le 30 janvier ne commence donc à courir que le 1<sup>er</sup> mars.

**Si vous êtes ouvrier:** le préavis débute le premier lundi qui suit le jour de sa notification. S'il est envoyé par recommandé, il faut tenir compte d'un délai de 3 jours ouvrables suivant l'envoi.

## SITUATIONS OÙ L'EMPLOYÉ EST PROTÉGÉ CONTRE LE LICENCIEMENT

SITUATION DU TRAVAILLEUR	PÉRIODE DE PROTECTION	INDEMNITÉ SPÉCIALE DUE EN CAS D'INFRACTION
Grossesse <sup>1</sup>	À partir du moment où l'employeur est informé de la grossesse jusqu'à la fin du mois qui suit le repos d'accouchement.	6 mois de salaire
En pause d'allaitement	À partir du moment où l'employeur est informé de l'exercice de ce droit et jusqu'à la fin du mois débutant le jour après l'échéance de la validité de la dernière attestation remise ou du dernier certificat médical obtenu.	6 mois de salaire
En congé de paternité	Dès que l'employeur est informé de la demande de congé de paternité et jusqu'au terme du congé de paternité.	3 mois de salaire
En crédit-temps	Dès l'introduction de la demande écrite en vue de l'exercice du droit au crédit-temps. À savoir au plus tôt 3 ou 6 mois (selon que l'entreprise occupe plus de 20 travailleurs ou 20 travailleurs et moins) avant la date de prise d'effet souhaitée et jusque 3 mois après la période de suspension complète ou de réduction du travail (pour plus de détails, voir chapitre 8).	6 mois de salaire <sup>7</sup>
Interruption de carrière à temps plein ou partiel <sup>2</sup>	À partir du jour de l'accord de l'employeur jusqu'aux trois mois qui suivent la suspension des prestations.	6 mois de salaire
Congés pour assistance à un malade grave ou congés pour soins palliatifs	Du jour de la demande à 3 mois après la fin du congé.	6 mois de salaire
Congé parental	À dater de la notification écrite par le travailleur jusque 2 mois après le congé parental. Si le congé est pris de manière fractionnée, la protection expire au plus tard le 9 <sup>e</sup> mois suivant la prise d'effet du congé.	6 mois de salaire
Congé-éducation payé <sup>3</sup>	À partir de la demande du congé-éducation jusqu'à la fin de la formation.	3 mois de salaire
Égalité de traitement <sup>4</sup> ou de rémunération <sup>5</sup> entre hommes et femmes	Pendant les 12 mois qui suivent le dépôt de la plainte auprès de l'employeur, ou débute le jour de l'introduction d'une action en justice et se termine 3 mois après que le jugement soit devenu définitif.	Au choix du travailleur: - 6 mois de salaire - préjudice réel

SITUATION DU TRAVAILLEUR	PÉRIODE DE PROTECTION	INDEMNITÉ SPÉCIALE DUE EN CAS D'INFRACTION
Nouvelles technologies (employeur qui n'a pas respecté la procédure d'information et de concertation) <sup>6</sup>	À partir du jour où l'information aurait dû être donnée (soit 3 mois avant l'introduction de la nouvelle technologie) jusqu'à 3 mois après l'introduction effective de la technologie.	3 mois de salaire
Candidats élus ou non élus au conseil d'entreprise et au CPPT	Règles particulières	Règles particulières
Délégués syndicaux	Règles particulières	Règles particulières
Conseiller en prévention	Règles particulières	Règles particulières
Travailleur qui s'estime victime d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail	Pendant les 12 mois qui suivent le dépôt de la plainte auprès de l'employeur, ou débute le jour de l'introduction d'une action en justice et se termine 3 mois après que le jugement soit devenu définitif.	Au choix du travailleur: - 6 mois de salaire - préjudice réel

1. Loi du 16/03/71, art. 40.

2. Loi du 22/01/85, art. 101.

3. Loi du 22/01/85, art. 118.

4. Loi du 04/08/78, art. 136.

5. CCT n° 25 du 25/10/75, art. 7.

6. CCT n° 39 du 13/12/83, art. 6.

7. Attention, cette indemnité sera calculée sur la base de la rémunération à laquelle le travailleur a effectivement droit au moment de la rupture, à savoir la rémunération à temps partiel

## JE SUIS EMPLOYÉ.

### A QUEL DÉLAI DE PRÉAVIS AI-JE DROIT?

Nous passons en revue ici le cas des contrats à durée indéterminée. Et nous nous limitons aux cas où votre employeur met fin à votre contrat (si vous souhaitez rompre le contrat, voir plus loin).

#### → Revenu inférieur à €28.580 bruts par an

(Y compris les avantages en nature, les pécules de vacances, le 13<sup>e</sup> mois, etc.). La loi fixe un minimum de 3 mois par période entamée de cinq années d'ancienneté.

#### → Revenu supérieur à €28.580 bruts par an

Les délais de préavis peuvent être fixés de commun accord avec l'employeur au plus tôt au moment où votre employeur vous a notifié le délai de préavis. À défaut d'accord, c'est le tribunal du travail qui fixe le délai.

Le délai ne peut légalement être inférieur à celui qui serait obtenu pour un employé ayant un salaire inférieur à €28.580: cela reste la règle du «préavis légal». Mais des spécialistes ont élaboré des formules permettant de calculer la durée normale du préavis en fonction de l'âge, du revenu, de la fonction et de l'ancienneté. La plus connue des tribunaux est la grille «Claeys». L'application de cette formule permet d'obtenir des préavis plus importants que le préavis légal.

### QUE SE PASSE-T-IL SI JE TRAVAILLE À TEMPS PARTIEL?

Dans un récent arrêt, la Cour d'Arbitrage a déclaré contraire à la constitution la jurisprudence relative à la détermination du délai de préavis à respecter en cas d'un licenciement d'un travailleur à temps partiel. En effet, la jurisprudence considérait uniquement le salaire réel pour déterminer si le plafond de €28.580 bruts était dépassé, sans distinction entre un temps plein et un temps partiel. Il y aurait donc discrimination.

La Cour d'arbitrage estime qu'il faut mettre sur le même pied tous les «employés supérieurs», qu'il soient occupés à temps plein ou à temps partiel. Les seuils de rémunération doivent donc être appliqués aux temps partiel en proportion de leur durée du travail: un employé mi-temps gagnant plus de €14.290 (la moitié de €28.580) a donc droit à un préavis allongé. Si cet arrêt ne

modifie pas le texte légal, il pourrait modifier la position des juridictions du travail.

### ► Formule "Claeys"

Age x 0,06 + ancienneté x 0,88 + 0,033 x salaire annuel brut (en milliers d'€) – 1  
= nombre de mois de préavis



### EXEMPLE

Vous avez 45 ans et 10 mois. Votre ancienneté est de 16 ans et 8 mois. Votre salaire actuel se monte à €37.000. La durée de votre préavis est donc de:  $(45,83 \times 0,06) + (16,7 \times 0,88) + (0,033 \times 37) - 1 = 17,66$  mois.

L'application de la grille Claeys est intéressante car elle permet d'intégrer différents paramètres de la situation du travailleur. Cependant, cette grille est régulièrement remise à jour en fonction des décisions des tribunaux (la jurisprudence). Il s'agit en définitive d'une sorte de moyenne. Dès lors, à la longue, si l'on ne se bat pas pour obtenir plus que la grille Claeys, cette moyenne devient un maximum dans nombre de situations. Et automatiquement, quelques années plus tard, la moyenne va chuter. L'adaptation de la formule en 2004 n'en est qu'une preuve de plus.

C'est pourquoi le SETCa continue à demander et à obtenir régulièrement auprès des tribunaux des délais de préavis plus longs que ceux donnés par la grille Claeys.

Les tribunaux ne sont pas tenus d'appliquer cette grille. Ils peuvent s'en tenir au «préavis légal». Mais à l'inverse, ils peuvent également allonger la durée de préavis en estimant, par ex., que vous aurez des difficultés particulières à retrouver un emploi. Cela arrive régulièrement.

Votre employeur doit toujours vous signifier votre préavis par lettre recommandée ou par huissier. Il doit indiquer le début et la durée du préavis.

**Déterminer la rémunération annuelle.** La durée du préavis et le montant des indemnités de rupture dépendent du revenu. Il est donc très important de déterminer avec précision la rémunération annuelle, y compris les pécules, primes, avantages divers, etc. (voir chapitre 2).

En cas de proposition de votre employeur, demandez au service juridique du SETCa si cette proposition est bien satisfaisante.

Si votre employeur vous notifie un délai de préavis insuffisant, vous pouvez, à l'expiration de votre préavis, lui réclamer une indemnité compensatoire (correspondant à la différence entre le délai qui aurait dû être respecté et le délai notifié).

→ **Revenus supérieurs à €57.162 bruts par an**

Dans ce cas (uniquement pour les contrats conclus après le 01/04/94), la durée du préavis peut être prévue dans le contrat de travail. Mais la durée ne peut jamais être inférieure à la durée minimum légale.

Si la durée du préavis n'est pas prévue dans le contrat, les règles valables pour les revenus supérieurs à €28.580 sont d'application.

\* Contre-préavis: il s'agit de la possibilité que vous avez, en période de préavis, de quitter plus rapidement votre entreprise si vous avez trouvé un autre emploi.

\*\* Toutefois, depuis le 01/04/94, pour les employés gagnant plus de €57162 (montant au 01/01/2008), il est possible de fixer le délai de préavis par convention lors de la conclusion du contrat (et au plus tard au moment de l'entrée en service). À défaut d'une telle convention, on appliquera la règle générale (le délai de préavis peut être fixé par une convention établie au plus tôt au moment où le préavis est donné).



## DÉLAIS DE PRÉAVIS

### Votre revenu annuel brut est inférieur à €28.580 (montant au 01/01/08)

Ancienneté	Vous êtes licencié(e)		Vous démissionnez
	Minimum	Contre-préavis*	
0 à 5 ans	3 mois	1 mois	1,5 mois
5 à 10 ans	6 mois	1 mois	3 mois
10 à 15 ans	9 mois	1 mois	3 mois
15 à 20 ans	12 mois	1 mois	3 mois
20 à 25 ans	15 mois	1 mois	3 mois
(par tranche de 5 ans)	(+ 3 mois)	(demeure 1 mois)	(demeure 3 mois)

### Votre revenu annuel brut est de €28.580 à €57.162 (montants au 01/01/08)

Ancienneté	Vous êtes licencié(e)		Vous démissionnez
	À déterminer de commun accord au + tôt au moment de la notification, mais min.:	Contre-préavis*	
0 à 5 ans	3 mois	2 mois	4,5 mois maximum (pas de minimum prévu et pas de différence prévue en fonction de l'ancienneté)
5 à 10 ans	6 mois		
10 à 15 ans	9 mois		
15 à 20 ans	12 mois		
20 à 25 ans	15 mois		
(par tranche de 5 ans)	(+ 3 mois)		

### Votre revenu annuel brut est supérieur à €57.162 (montant au 01/01/08)\*\*

Ancienneté	Vous êtes licencié(e)		Vous démissionnez
	À déterminer de commun accord au + tôt au moment de la notification, mais min.:	Contre-préavis*	À déterminer de commun accord au + tôt lors de la notification, mais max.
0 à 5 ans	3 mois	Maximum 4 mois (à négocier)	(pas de minimum prévu et pas de différence prévue en fonction de l'ancienneté) mais max. 6 mois
5 à 10 ans	6 mois		
10 à 15 ans	9 mois		
15 à 20 ans	12 mois		
20 à 25 ans	15 mois		
(par tranche de 5 ans)	(+ 3 mois)		

## JE SUIS OUVRIER. À QUEL DÉLAI DE PRÉAVIS AI-JE DROIT ?

	MOINS DE 20 ANS D'ANCIENNETÉ	20 ANS OU PLUS D'ANCIENNETÉ
Vous êtes licencié(e)	28 jours (4 semaines)	56 jours (8 semaines)
Vous démissionnez	14 jours (2 semaines)	28 jours (4 semaines)

Certaines conventions collectives de secteur ou d'entreprise prévoient des délais de préavis plus longs. Ce tableau n'est pas d'application lorsque, dans un secteur :

- ▶ **il existe des dérogations aux délais de préavis (voir point précédent);**
- ▶ **il est prévu une stabilité d'emploi ou de revenu (fonds sociaux de sécurité d'existence).**

Une convention collective de travail (la CCT n°75) a été conclue au Conseil national du travail. Elle améliore les délais de préavis applicables aux ouvriers. Elle revêt néanmoins un caractère supplétif, c'est-à-dire qu'elle n'est d'application qu'au sein des entreprises qui appartiennent à un secteur qui n'a pas pris de dispositions spécifiques en matière de préavis ou de plus grande stabilité d'emploi ou de sécurité d'existence.

## LE DÉLAI DE PRÉAVIS PEUT-IL ÊTRE SUSPENDU ?

Si votre employeur vous a donné son préavis, celui-ci peut être interrompu par les circonstances qui suspendent d'ordinaire l'exécution du contrat :

- ▶ **vous prenez vos jours de vacances pendant le préavis;**
- ▶ **vous êtes en incapacité de travail (maladie ou accident).**

Lorsque vous donnez votre préavis, celui-ci n'est pas suspendu.

## ET SI MON EMPLOYEUR NE SOUHAITE PAS ME VOIR PRESTER MON PRÉAVIS ?

→ **Indemnité de rupture**

Parfois, votre employeur ne souhaite pas que vous prestiez votre préavis. On se trouve alors dans le cas d'une rupture de contrat de travail – puisque vous ne devez plus fournir un travail – sans préavis et sans motif grave. Dans ce cas, votre employeur est tenu de vous payer une indemnité compensatoire de préavis,

Estimant que le licenciement coûte trop cher, les employeurs font pression pour écourter ces délais de préavis. Certains membres du gouvernement sont sensibles à l'argument et voudraient remettre en cause le paiement d'un préavis complémentaire pour les employés gagnant plus de €28.580 bruts par an. Cela revient à réduire la protection contre le licenciement que constituent les délais de préavis des employés. Cela revient aussi à vouloir écarter les syndicats, lesquels peuvent négocier des préavis complémentaires.

Clairement, réduire les coûts de licenciement n'a jamais créé un seul emploi. Par contre, cela facilite la tâche des employeurs qui veulent plus facilement «adapter le nombre d'employés» en fonction des «besoins» du moment.

laquelle correspond à la rémunération du délai de préavis qui aurait dû être respecté.

Demandez toujours à votre employeur de vous confirmer par lettre recommandée qu'il vous autorise à ne pas prester votre préavis. En effet, sur base d'un simple accord oral, votre employeur pourrait être de mauvaise foi et vous reprocher de ne pas vous être présenté au travail.

Lorsque l'employeur vous notifie la rupture de votre contrat moyennant indemnité de rupture, la lettre de rupture a un effet immédiat (au contraire du préavis qui ne prend cours que le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant).

## PUIS-JE ROMPRE UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE AVANT LE TERME PRÉVU?

En dehors de la période d'essai, une rupture unilatérale d'un tel contrat n'est en principe pas admise, sauf pour motif grave. Celui qui rompt le contrat doit payer à l'autre la rémunération correspondant à la période restant à couvrir. Avec toutefois un plafond: le double du délai de préavis en vigueur si le contrat avait été à durée indéterminée (voir chapitre 1 à ce sujet).



**Exception:** Pendant une période d'essai, votre employeur peut mettre fin à votre contrat après 7 jours d'incapacité de travail et ce sans préavis ni indemnité.



**Conseil:** Vérifiez bien votre décompte final et, en cas de doute, montrez-le au service juridique du SETCa. Il arrive fréquemment que ce décompte ne soit pas correct.

## QUEL EST LE DÉLAI DE PRÉAVIS À RESPECTER PENDANT UNE PÉRIODE D'ESSAI?

### → Employé

Le préavis est de 7 jours de part et d'autre. Mais attention: si le préavis se termine avant la fin du premier mois, votre employeur devra vous payer une indemnité de rupture couvrant la période entre la fin du préavis et la fin du premier mois d'essai. Il s'agit en fait de l'application de la règle de l'essai minimum d'un mois. Autrement dit: un préavis notifié au cours du premier mois ne prend fin, au plus tôt, que le dernier jour du premier mois.

### → Ouvrier

Votre employeur ne peut pas mettre fin à votre contrat pendant la période minimale de 7 jours. À l'issue de cette période et jusqu'à la fin de l'essai, vous pouvez l'un et l'autre mettre fin au contrat sans préavis ni indemnités.

## QUELS DOCUMENTS MON EMPLOYEUR DOIT-IL ME REMETTRE LORSQUE LE CONTRAT PREND FIN?

Lorsque le contrat prend fin, votre employeur doit vous remettre une série de documents ainsi qu'un décompte final:

- ▶ **un certificat de chômage complet (formulaire C4);**
- ▶ **des attestations mentionnant le pécule de vacances dû (employé);**
- ▶ **une fiche fiscale et un bon de cotisation pour la mutuelle relatifs au trimestre en cours;**
- ▶ **si vous le souhaitez: un certificat mentionnant le début et la fin du contrat ainsi que le travail effectué. Aucune autre mention ne peut y figurer, sauf demande expresse de votre part.**

## DOIS-JE SIGNER DES DOCUMENTS PARTICULIERS?

Votre employeur vous fera peut-être signer une quittance «pour solde de tout compte». Ce qui signifie qu'en principe il ne vous doit plus rien. Mais attention, cela ne signifie aucunement que vous renoncez à vos droits éventuels. Le document a juste pour objectif de prouver que vous avez bien reçu les sommes mentionnées. Il faut pourtant bien faire attention à la manière dont ce document est rédigé. Rien ne vous oblige à le signer sur le champ. Il vaut mieux prendre le temps de l'étudier.

## QUE FAIRE SI JE TROUVE UN EMPLOI PENDANT LA DURÉE DE MON PRÉAVIS?

Vous pouvez alors mettre fin au contrat moyennant un préavis



**Remarque:** si vous avez donné votre démission, il est généralement admis que vous avez également droit à ces absences.

réduit, appelé contre-préavis. Vous pouvez cependant toujours conclure un accord avec votre employeur afin de réduire cette durée. Le contre-préavis doit être signifié par lettre recommandée. Il prend cours dès la notification.

## AI-JE LE DROIT DE M'ABSENTER POUR RECHERCHER UN EMPLOI EN PÉRIODE DE PRÉAVIS?

Vous avez bel et bien le droit de vous absenter de votre travail pour rechercher un autre emploi. Et en aucun cas, vous ne perdez tout ou partie de votre rémunération.

### → Durée de l'absence

- ▶ **Une ou deux fois par semaine, sans que la durée totale de cette absence ne dépasse en tout une journée de travail par semaine lorsque votre rémunération annuelle brute ne dépasse pas €28.580.**
- ▶ **Lorsque votre rémunération annuelle brute est supérieure à €28.580, vous pouvez vous absenter une ou deux fois par semaine, sans que la durée totale de cette absence ne dépasse en tout une journée de travail et ce pendant les 6 derniers mois de votre préavis. Durant la période antérieure, vous ne pouvez vous absenter qu'une demi-journée par semaine.**

Le choix de ces demi-jours d'absence doit se faire de commun accord en tenant compte, si possible, de l'organisation du travail. Mais en aucun cas votre employeur ne peut s'opposer au principe même des absences. Les absences doivent être utilisées pour la recherche d'un emploi. Mais votre employeur ne peut pas vous réclamer de «preuves» de cette recherche. Cependant, si vous êtes licencié et que vous ne devez plus être disponible pour le marché du travail, vous ne pourrez pas prétendre au congé pour rechercher un autre emploi.

Vous pourrez toutefois en bénéficier si vous vous demandez expressément à votre employeur de pouvoir bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel (voir, plus loin, outplacement).

## QUE SE PASSE-T-IL SI JE SOUHAITE QUITTER MON TRAVAIL?

Vous pouvez rompre votre contrat par lettre soit recommandée,

soit avec accusé de réception signé par votre employeur. Lettre indiquant le début et la durée du préavis, préavis prenant cours le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit celui au cours duquel le congé a été notifié...

En règle générale, votre préavis sera d'une durée inférieure de moitié à celle en vigueur lorsque votre employeur donne le préavis. Mais des maxima ont été prévus en fonction de la rémunération (voir tableau ci-avant). Des durées moindres peuvent toujours être négociées avec votre employeur.

### CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

#### PEUT-ON M'IMPOSER DE RESPECTER UNE «CLAUSE DE NON-CONCURRENCE»?

C'est une clause par laquelle il vous est interdit d'exercer des activités similaires à celles de l'entreprise que vous quittez, soit à titre d'indépendant, soit chez un employeur concurrent. Cette clause est destinée à protéger l'employeur contre les éventuels préjudices qu'il pourrait subir suite à votre départ.



#### EXEMPLE

Vous utilisez à votre profit ou divulgez à la concurrence les connaissances industrielles ou commerciales de l'entreprise que vous quittez. La clause de non-concurrence est réputée inexistante lorsque votre rémunération annuelle ne dépasse pas €28.580. Lorsque votre rémunération annuelle se situe entre €28.580 et €57.162, la clause ne peut, en principe, s'appliquer qu'à des fonctions déterminées par convention collective. Au-delà de €57.162 brut, la clause est valable pour toutes les fonctions, sauf celles qui seraient exclues par convention collective.

#### → Conditions de forme

Cette clause doit être constatée par un écrit, comportant l'accord des deux parties, soit à l'entrée en service, soit plus tard.

#### → Conditions de validité

La clause n'est valable que si elle répond aux conditions suivantes:

- ▶ elle doit être en relation avec des activités similaires;
- ▶ elle doit être limitée géographiquement au territoire où la concurrence peut réellement s'exercer;

- ▶ elle doit être limitée dans le temps (maximum 1 an à compter de la fin du contrat);
- ▶ elle doit prévoir le paiement par l'employeur d'une indemnité compensatoire forfaitaire payable dans les 15 jours qui suivent la fin du contrat. Le montant minimum de cette indemnité doit être au moins équivalent à la moitié du salaire brut que le travailleur aurait perçu durant la durée de l'application de la clause (par ex.: indemnité de 6 mois de salaire brut dans le cas d'une clause d'un an).



**Remarque:** Il existe une clause un peu différente de non-concurrence pour les représentants de commerce.

Si la clause de non-concurrence ne répond pas à une de ces conditions de validité, elle sera considérée comme nulle.

#### → Absence d'effet

La clause de non-concurrence, même si elle est valable, ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat d'emploi:

- ▶ soit pendant la période d'essai;
- ▶ soit après cette période, par votre employeur sans motif grave ou par vous-même pour motif grave.

#### → Sanction

Si vous violez la clause de non-concurrence, vous devrez rembourser à votre employeur l'indemnité de non-concurrence et lui payer une somme équivalente à titre de dédommagement forfaitaire.

## CLAUSE D'ÉCOLAGE

### QU'EST-CE QU'UNE CLAUSE D'ÉCOLAGE?

Il s'agit d'une clause par laquelle vous vous engagez lorsque vous bénéficiez dans le cours de l'exécution de votre contrat de travail d'une formation aux frais de votre employeur, à rembourser à ce dernier une partie des frais de formation si vous quittez l'entreprise avant l'expiration d'une période convenue (période destinée à amortir le coût de la formation). La clause d'écolage ne peut être insérée que dans un contrat à durée indéterminée.

Les secteurs peuvent, par le biais d'une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, exclure certaines catégories de travailleurs et /ou de formations de l'application de la clause d'écolage.

### → Conditions de forme

Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par écrit, pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment où la formation débute. Cet écrit doit mentionner:

- ▶ **une description de la formation convenue, la durée de la formation et le lieu de la formation;**
- ▶ **le coût de la formation où du moins les éléments permettant une évaluation du coût. La rémunération due au travailleur et les frais de transport et de résidence ne peuvent être inclus dans ce coût;**
- ▶ **la date de début et la durée de validité de la clause d'écolage;**
- ▶ **le montant du remboursement d'une partie des frais d'écolage que le travailleur s'engage à payer à la fin de la formation. Ce montant est exprimé de manière dégressive par rapport à la durée de la clause d'écolage.**

Les mentions ci-dessus peuvent être modifiées ou complétées par le Roi sur proposition de l'organe paritaire compétent.

### → Inexistence de la clause d'écolage

La clause d'écolage est réputée inexistante lorsque:

- ▶ **votre rémunération annuelle brute ne dépasse pas €28.580;**
- ▶ **la formation proposée ne permet pas d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles;**
- ▶ **les formations exigées par une disposition légale ou réglementaire pour l'exercice de la profession;**
- ▶ **lorsque la durée de la formation est inférieure à 80 heures;**
- ▶ **lorsque la formation a une valeur inférieure ou égale au double du revenu minimum mensuel garanti (€1283,91\*2 = €2567,82 → montant au 01/01/07).**

### → Durée de la clause d'écolage

La durée de la clause d'écolage ne peut excéder trois ans et doit être fixée en tenant compte du coût et de la durée de la formation.

### → Modalités du remboursement

En cas de violation de la période convenue dans la clause, vous serez tenu de rembourser à votre employeur:

- ▶ **80% du coût de la formation en cas de départ du travailleur avant 1/3 de la période convenue;**
- ▶ **50% du coût de la formation en cas de départ du travailleur entre 1/3 et 2/3 au plus tard de la période convenue;**
- ▶ **20% du coût de la formation en cas de départ du travailleur au-delà de 2/3 de la période convenue.**

Le montant à rembourser ne peut jamais excéder 30% de votre rémunération annuelle.

### → Modalités d'application

La clause d'écolage ne s'applique pas:

- ▶ **durant la période d'essai;**
- ▶ **en cas de licenciement par l'employeur sans motif grave;**
- ▶ **s'il est mis fin au contrat par le travailleur en cas de motif grave dans le chef de l'employeur;**
- ▶ **en cas de restructuration.**

En clair, la clause d'écolage s'applique uniquement si vous démissionnez (hors restructuration) et si vous êtes licencié pour motif grave.

## LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE

### QU'EST-CE QU'UN «MOTIF GRAVE»?

Il y a motif grave lorsque l'autre partie a subi un préjudice tel que toute collaboration devient immédiatement et définitivement impossible entre vous et votre employeur.

En dernière instance, c'est le juge qui détermine s'il y a eu ou non motif grave. Il ne faut surtout pas se laisser impressionner par les employeurs qui tentent d'inclure dans le règlement de travail une liste interminable de prétendus «motifs graves» plus ou moins farfelus. Il ne faut pas hésiter à prévenir immédiatement un délégué ou contacter l'organisation syndicale.

### QUE SE PASSE-T-IL SI JE SUIS LICENCIÉ POUR MOTIF GRAVE?

La rupture pour motif grave ne donne droit à aucun préavis ni indemnité. Vous risquez en plus une sanction temporaire au chômage.



**Remarque:** un fait unique (par ex. le vol) peut être considéré comme motif grave. Mais également la répétition de faits qui, isolés, n'ont pas ce caractère de gravité. Par ex. s'absenter une fois sans raison n'est pas un motif grave, mais la répétition d'un tel comportement peut éventuellement le devenir.

## MON EMPLOYEUR DOIT-IL RESPECTER CERTAINES FORMALITÉS?

La loi considère la résiliation du contrat pour motif grave comme une procédure exceptionnelle. C'est pourquoi elle impose des règles très strictes pour qu'elle soit valable.

Après avoir pris connaissance des faits qui vous sont reprochés, votre employeur a trois jours ouvrables – pas un de plus! – pour vous notifier la rupture de votre contrat (le congé). À noter que la loi ne donne guère de précision quant à la notion d'«avoir connaissance des faits». Elle admet juste qu'un délai soit parfois nécessaire pour établir la faute (par ex. l'examen de la comptabilité).

Quoi qu'il en soit, votre employeur a ensuite un nouveau délai de 3 jours ouvrables pour vous informer du motif grave reproché. En pratique, la rupture et la motivation de la rupture pour motif grave sont souvent repris dans le même écrit.

Ces notifications doivent se faire par recommandé ou par exploit d'huissier. Si cette procédure n'a pas été respectée, votre employeur devra vous payer une indemnité de rupture égale à la rémunération correspondant au préavis qui aurait dû être notifié.

## MON EMPLOYEUR DOIT-IL DÉMONTRER L'EXISTENCE DE CETTE FAUTE GRAVE?

Il doit apporter la preuve du ou des motifs justifiant votre licenciement. Il doit également prouver qu'il n'a eu connaissance des faits justifiant le motif que dans les 3 jours ouvrables précédant la rupture.

## ET SI, DE SON CÔTÉ, MON EMPLOYEUR COMMET UNE FAUTE GRAVE?

De votre côté, vous pouvez également reprocher un «motif grave» à votre employeur et mettre ainsi fin au contrat sans préavis ni indemnité. Dans le cas par ex. d'actes de violence de votre employeur ou de harcèlement sexuel. Cette procédure ne doit pas être confondue avec une procédure pour motif constitutif de rupture, qui oblige votre employeur à payer un préavis.

## QUE SE PASSE-T-IL SI J'EXERCE UN MANDAT SYNDICAL?

Une procédure particulière est prévue en cas de licenciement pour motif grave d'un délégué syndical ou d'un candidat, élu ou

non-élu, aux élections sociales (conseil d'entreprise ou comité de prévention et de protection au travail). Contactez immédiatement le bureau régional du SETCa si vous êtes délégué, candidat élu ou non élu, et que votre employeur veut vous licencier.

## CAS PARTICULIERS

### PUIS-JE METTRE FIN AU CONTRAT POUR CAUSE DE «FORCE MAJEURE»?

Oui. Des événements considérés comme de «force majeure» empêchant d'exécuter le contrat peuvent mettre fin à ce dernier. Si cette impossibilité n'est que temporaire, l'exécution du contrat n'est que suspendue.

Ces cas sont assez rares et à utiliser avec beaucoup de précautions. La faillite ou le transfert d'entreprise ne sont ainsi pas considérés comme des cas de force majeure. Ils ne vous privent pas de vos indemnités en cas de rupture de contrat. Voir plus loin «Fermeture» et «Transfert d'entreprise».

Attention: le législateur a inséré un nouvel article dans la Loi relative aux contrats de travail. Cet article prévoit que l'incapacité définitive de travail du travailleur ne met pas, en elle-même, fin au contrat de travail pour force majeure. L'incapacité définitive de travail doit être constatée soit par le médecin traitant du travailleur (cette constatation devra toutefois être confirmée par le conseiller en prévention médecin du travail), soit par le conseiller en prévention médecin du travail.

Même si un travailleur est déclaré définitivement inapte au travail, l'employeur est tenu de le maintenir au travail en adaptant son travail ou, si cela n'est pas possible, en lui offrant un autre poste. Si aucune des deux solutions ne s'avère possible, l'incapacité définitive devra être constatée par le médecin-inspecteur social de la Direction Générale Contrôle du Bien-être au Travail.

À l'heure où nous écrivons ces lignes, ces dispositions ne sont toujours pas entrées en vigueur.

### PUIS-JE ROMPRE MON CONTRAT SI MON EMPLOYEUR NE RESPECTE PAS SES OBLIGATIONS ESSENTIELLES?

Votre employeur n'a pas le droit de modifier unilatéralement des éléments importants (temps de travail, rémunération, type de



**Attention:** Certains employeurs peuvent utiliser ces modifications de conditions de travail pour vous pousser à partir sans avoir à vous licencier.

travail...). S'il le fait, la jurisprudence considère qu'il y a rupture du contrat de travail et vous avez droit à des indemnités.

### ➔ **Modification fondamentale**

L'employeur qui oblige le travailleur à passer d'un régime de jour à un régime de nuit par ex., apporte une modification fondamentale aux conditions de travail. Néanmoins, dans la plupart des cas, la situation est beaucoup plus subtile et peut se retourner contre le travailleur. Un changement de lieu de travail, par ex., est de plus en plus difficilement admis par la jurisprudence comme une modification fondamentale. Il vaut mieux négocier de meilleures indemnités de déplacement. Aussi vaut-il mieux, si vous constatez un comportement fautif de la part de votre employeur, consulter le service juridique du SETCa avant d'entamer toute procédure.

### **QUE SE PASSE-T-IL SI MON PRÉAVIS M'EST DONNÉ DANS LE CADRE D'UNE MISE À LA PENSION?**

Voir chapitre 11.

### **À QUELLE INDEMNITÉ DE RUPTURE AURAIS-JE DROIT SI JE SUIS LICENCIÉ DANS LE CADRE D'UNE INTERRUPTION DE CARRIÈRE?**

La Cour de cassation a, dans un arrêt du 11/12/2006, considéré que l'indemnité de rupture devait être calculée sur la base de la rémunération à laquelle vous avez effectivement droit au moment de la rupture c'est-à-dire la rémunération à temps partiel. Le fait que vous avez le droit de reprendre vos prestations à temps plein au terme de l'interruption de carrière n'a aucune incidence à cet égard.

Bien que l'arrêt concernait un travailleur en interruption de carrière, il sera probablement appliqué par les juges et tribunaux au crédit-temps et aux congés thématiques. Dans cette situation, vous pourrez bénéficier d'allocations de chômage avant le terme de votre délai de préavis.



### **EXEMPLE**

Vous êtes en crédit-temps mi-temps, votre employeur vous licencie moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 12 mois de rémunération à mi-temps. Dans cette

situation, l'ONEm accepte de vous octroyer des allocations de chômage après 6 mois.

## **FERMETURE ET TRANSFERT**

### **QUE SE PASSE-T-IL**

#### **SI MON ENTREPRISE CESSE SES ACTIVITÉS?**

La législation relative aux fermetures d'entreprises prévoit qu'en cas de fermeture, l'employeur doit respecter certaines obligations:

- ▶ **fournir certaines informations aux travailleurs, aux organes de représentation des travailleurs, ainsi qu'aux autorités et organismes intéressés;**
- ▶ **payer une indemnité spéciale de licenciement (appelée «indemnité de fermeture») aux travailleurs concernés par la fermeture de l'entreprise, pour le préjudice qu'ils peuvent subir en raison de cette fermeture.**

Sous certaines conditions et dans certaines limites, le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise, appelé «Fonds de fermeture », peut être appelé en garantie lorsque l'employeur ne remplit pas ses obligations financières (arriérés de rémunération, indemnités compensatoires de préavis, indemnités de fermeture...) lors de la fermeture de l'entreprise. Le Fonds de fermeture est financé par des cotisations mises à charge de l'ensemble des employeurs.

### **FERMETURE D'ENTREPRISE**

Il y a fermeture d'entreprise lorsque sont remplies cumulativement deux conditions:

- ▶ **l'activité principale de l'entreprise doit avoir cessé définitivement;**
- ▶ **le nombre de travailleurs encore occupés dans l'entreprise doit être inférieur à 25% du nombre moyen de travailleurs qui y étaient occupés pendant l'année civile précédant l'année de la cessation d'activité. Ce n'est donc pas le nombre de travailleurs ayant quitté l'entreprise ou la division de celle-ci qui est déterminant, mais bien le nombre de travailleurs qui restent éventuellement en service.**



**Remarque:** le comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, institué auprès de l'Office national de l'Emploi, peut assimiler à une fermeture d'entreprise certaines situations dans lesquelles il n'y a pas cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise, mais dont les conséquences sociales peuvent être analogues à celles résultant d'une réelle fermeture, par ex.:

- ▶ le déplacement du siège d'exploitation
- ▶ la fusion ou la vente
- ▶ la restructuration

Est assimilée ici à l'entreprise chacune des divisions d'une entreprise (par ex.: fermeture des départements «nettoyage» et «cantine» d'une entreprise).

### → Obligation d'information

Cette obligation d'information en cas de fermeture d'entreprise n'est prévue que pour les entreprises (ou les divisions d'entreprises) qui occupaient au moins 5 travailleurs en moyenne au cours de l'année civile qui précède la fermeture. La moyenne est calculée sur base des déclarations trimestrielles à l'ONSS.

Cette information doit se faire conformément aux méthodes déterminées par convention collective de travail prise au sein de la commission paritaire ou, à défaut de convention collective de travail sectorielle, aux règles fixées par un arrêté royal (régime subsidiaire). Cette obligation d'information ne dispense pas l'employeur de l'obligation d'informer le conseil d'entreprise en cas de fermeture de l'entreprise, conformément à l'article 11 de la convention collective de travail n° 9.

### → Indemnité de fermeture

En principe, le travailleur licencié à la suite de la fermeture de son entreprise a droit, à charge de son employeur, à une indemnité de fermeture pour autant qu'il satisfait aux conditions suivantes:

- ▶ être lié par un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée;
- ▶ avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise;
- ▶ ne pas avoir été licencié pour motif grave;
- ▶ avoir été licencié soit dans les 12 mois (pour les ouvriers) ou 18 mois (pour les employés) qui précèdent la fermeture, soit au moment de la fermeture, soit dans les 12 mois qui suivent cette fermeture.

L'indemnité de fermeture n'est due que si la fermeture concerne une entreprise qui occupait au moins 5 travailleurs en moyenne au cours de l'année civile qui précède la fermeture.

### → Délai

L'indemnité de fermeture doit vous être payée par votre employeur dans les 15 jours suivant la fermeture (ou la fin du contrat). En

cas de faillite ou de liquidation, les curateurs et liquidateurs ont les mêmes obligations que l'employeur. À défaut de paiement par votre employeur, l'indemnité est payée par un Fonds de fermeture créé au sein de l'ONEm.

### **Nouveau: secteur non-marchand**

La loi du 26 juin 2002 a étendu la garantie du Fonds de fermeture en cas de carence de l'employeur pour les travailleurs occupés par les entreprises n'ayant pas de finalité industrielle ou commerciale.

Dans ce cadre, le Fonds interviendra mais uniquement en ce qui concerne les indemnités contractuelles (arriérés de rémunération, indemnité compensatoire de préavis, primes de fin d'année...) et l'indemnité complémentaire de prépension. Est considérée comme entreprise n'ayant pas de finalité industrielle ou commerciale:

- ▶ **l'association sans but lucratif;**
- ▶ **l'association internationale sans but lucratif;**
- ▶ **l'établissement ou fondation d'utilité publique;**
- ▶ **l'association de fait sans finalité industrielle ou commerciale;**
- ▶ **la société à finalité sociale dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial;**
- ▶ **les mutualités ou unions de mutualités;**
- ▶ **les unions professionnelles.**

Les titulaires de professions libérales sont assimilés par la loi aux entreprises n'ayant pas de finalité industrielle ou commerciale.

### **TRANSFERT D'ENTREPRISE**

Pour garantir les droits des travailleurs transférés d'un employeur à un autre, une convention collective de travail (CCT 32 bis) a été conclue au sein du Conseil national du travail. Elle fait la distinction entre différentes sortes de transferts.

### **QU'EST-CE QU'UN**

#### **«TRANSFERT CONVENTIONNEL D'ENTREPRISE»?**

Il s'agit d'un changement d'employeur, par transfert de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise, résultant d'un accord entre l'employeur qui cède son entreprise et celui qui la reprend.

Lorsqu'un transfert de personnel a lieu de l'ancien au nouvel employeur, la CCT 32 bis vise à garantir le respect des conditions de travail, aussi bien individuelles que collectives, en vigueur chez l'ancien employeur.

Elle ne concerne cependant pas les prestations de vieillesse, de survie et d'invalidité au régime complémentaire de prévoyance sociale. Elle ne porte pas atteinte aux régimes particuliers résultant de la loi ou d'autres CCT (fonds de pension, assurance-groupe). Même si les entreprises relèvent de commissions paritaires différentes, le nouvel employeur est tenu de respecter les conventions collectives liant l'ancien employeur, jusqu'à ce que celles-ci cessent de produire leurs effets (loi du 05/12/68, article 20).

La CCT 32 bis, elle, prévoit que «les droits et obligations qui résultent pour le cédant de contrats de travail existant à la date du transfert sont du fait de ce transfert transférés au cessionnaire».

### LE TRANSFERT D'ENTREPRISE PEUT-IL ETRE CONSIDÉRÉ COMME UNE CAUSE DE RUPTURE DU CONTRAT?

Nous avons vu que la modification d'un point essentiel du contrat peut être considérée comme équivalant à une rupture de contrat, avec paiement d'indemnités au travailleur.

Ce n'est pas le cas du changement d'employeur par cession de l'entreprise. Le consentement du travailleur n'est pas requis. Un avenant au contrat n'est même pas nécessaire. Au contraire, la jurisprudence considère que le refus du travailleur de passer au service du nouvel employeur peut être assimilé à un acte de rupture de sa part.

La CCT prévoit cependant une exception: si le transfert d'entreprise "entraîne une modification substantielle des conditions de travail au désavantage du travailleur, la résiliation du contrat est considérée comme intervenue du fait de l'employeur"(article 10).

### MON NOUVEL EMPLOYEUR PEUT-IL ME LICENCIER?

L'article 8 de la CCT prévoit que «le changement d'employeur ne constitue pas, en lui-même, un motif de licenciement».

Cependant, cette garantie d'emploi apparente prévoit deux exceptions: le motif grave et le motif économique, technique ou d'organisation. Ce deuxième point contredit complètement la garantie d'emploi, dans la mesure où, le plus souvent, le transfert implique justement un motif économique.

Les travaux préparatoires de la directive européenne ayant servi de base à la CCT 32 bis prévoient néanmoins que le juge doit s'assurer que l'employeur n'a décidé de licencier le travailleur qu'après avoir envisagé toutes les possibilités de reclassement professionnel, le cas échéant assorti d'une formation.

### QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE CONCORDAT JUDICIAIRE?

La CCT 32 «assimile» depuis peu le concordat judiciaire au transfert conventionnel. Le principe général est donc le maintien des droits des travailleurs vis-à-vis du nouvel employeur. Toutefois, et c'est une nouveauté, lorsque le transfert est réalisé dans le cadre d'un concordat judiciaire, il peut être dérogé à ce principe, sous certaines conditions, afin de préserver l'emploi en assurant la survie de l'entreprise. Ceci a deux implications:

#### → Au niveau des dettes dues aux travailleurs

Lorsque le transfert est réalisé dans le cadre d'un concordat judiciaire, les dettes existant à la date du transfert et résultant des contrats de travail existant à cette date ne sont pas transférées au cessionnaire. Ceci à condition que le paiement de ces dettes soit garanti légalement par le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise. En d'autres termes, dans ce cas de figure, le Fonds d'indemnisation prend en charge les dettes de la société pour permettre sa survie, ce qui n'est pas sans conséquence pour les emplois qui dépassent souvent les plafonds d'intervention du Fonds.

#### → Au niveau de la modification possible des conditions de travail

Le cessionnaire, le cédant ou la ou les personnes exerçant les pouvoirs du cédant, d'une part, et toutes les organisations représentées dans la délégation syndicale, d'autre part, peuvent convenir, dans le cadre d'une procédure de négociation collective, de modifier les conditions de travail pour préserver l'emploi en assurant la survie de l'entreprise ou d'une partie de celle-ci.

## QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE REPRISE D'ACTIFS APRÈS FAILLITE?

La situation est différente, aussi bien en ce qui concerne le maintien du contrat que des conditions de travail. La CCT s'applique à condition que la reprise intervienne dans un délai de 6 mois à partir de la faillite ou du concordat. Les travailleurs concernés sont ceux qui étaient liés par un contrat de travail ou d'apprentissage au moment de la faillite, mais aussi ceux qui auraient été licenciés au cours du mois précédent, à condition qu'ils aient droit à une indemnité de rupture et qu'elle ne leur ait pas encore été payée.

## MON CONTRAT DE TRAVAIL EST-IL MAINTENU?

En cas de reprise après faillite, le nouvel employeur a le libre choix des travailleurs repris. Les travailleurs, de leur côté, ont le droit de refuser d'entrer au service de leur nouvel employeur s'ils jugent les conditions moins avantageuses.

## QUE DEVIENNENT MES CONDITIONS DE TRAVAIL?

Pour les conditions individuelles, le principe est la «libre négociation». Il y a cependant des limites: dans le cas de l'insertion d'une clause d'essai, ou de la modification des conditions de rémunération conclues par convention collective, les modifications doivent être décidées de commun accord, dans le cadre d'une négociation collective avec les représentants des travailleurs.

Votre nouvel employeur est tenu de respecter l'ancienneté acquise chez votre employeur précédent. Cette ancienneté sera donc prise en compte en cas de licenciement par votre nouvel employeur, sauf si ce licenciement intervient durant la période d'essai.

En ce qui concerne les conditions collectives, elles doivent être maintenues par le candidat reprenneur. C'est le cas par ex. des classifications professionnelles. Pour modifier ces conditions collectives, votre employeur doit se conformer à une procédure de concertation et de négociation avec les représentants des travailleurs concernés. À défaut d'accord, les conditions en vigueur chez votre ancien employeur sont maintenues.

## LICENCIEMENT COLLECTIF

### PARTIR DE COMBIEN DE TRAVAILLEURS UN LICENCIEMENT EST-IL COLLECTIF?

Si, pendant une période de 60 jours, le licenciement touche:

- ▶ **au moins 10 personnes dans les entreprises de 20 à 99 travailleurs;**
- ▶ **au moins 10% des travailleurs dans les entreprises d'au moins 100 travailleurs;**
- ▶ **au moins 6 personnes dans les entreprises de 12 à 20 travailleurs;**
- ▶ **au moins la moitié du personnel dans les entreprises de moins de 12 travailleurs.**

### QUAND MON EMPLOYEUR PEUT-IL PROCEDER AUX LICENCIEMENTS?

Votre employeur ne peut procéder aux licenciements que 30 jours après notification au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale, ainsi qu'au Forem ou à Actiris. Ce délai peut être réduit ou prorogé par le Forem ou Actiris.

### QUELLE PROCEDURE L'EMPLOYEUR DOIT-IL RESPECTER?

Depuis l'affaire Renault, les obligations d'information et de consultation préalables ont été renforcées. La procédure à suivre comporte 3 phases:

- ▶ 1. l'employeur doit présenter au conseil d'entreprise – ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs – un rapport écrit dans lequel il fait part de son intention de procéder à un licenciement collectif;
- ▶ 2. les représentants du personnel au conseil d'entreprise – ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs – peuvent poser des questions, formuler des arguments et des contre-propositions;
- ▶ 3. l'employeur doit examiner les questions, arguments et contre-propositions. Il notifie ensuite l'intention de licencier au directeur du service sous-régional de l'ONEm.

### QUE SE PASSE-T-IL SI CETTE PROCEDURE N'EST PAS RESPECTÉE?

Le délai de préavis est suspendu tant que l'employeur n'a pas respecté la procédure d'information et de consultation. Si le travailleur n'est plus dans l'entreprise, l'employeur doit le



#### Attention!

Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités de fermeture d'entreprise ou les aides au reclassement de l'Union européenne.

réintégrer et le préavis est alors suspendu tant que l'employeur ne respecte pas la procédure d'information et de consultation. Si l'employeur ne le réintègre pas, il doit payer le salaire à partir du licenciement irrégulier, jusqu'à 60 jours après la notification régulière, et ce en plus de l'indemnité normalement due.

## QUELS SONT LES TRAVAILLEURS CONCERNÉS?

Ceux qui ont un contrat à durée indéterminée.

## QUELLE INDEMNITÉ POUVONS-NOUS PERCEVOIR?

Une indemnité égale à la moitié de la différence entre la rémunération de référence et:

- ▶ **soit les allocations de chômage;**
- ▶ **soit le revenu net d'un nouvel emploi ou d'une formation.**

La rémunération de référence est la rémunération nette. Cependant, la rémunération brute correspondante est plafonnée à €2847,50. L'indemnité est payée pendant les 4 mois qui suivent la fin du contrat ou de la période couverte par l'indemnité de rupture. Chaque mois supplémentaire au-delà de 3 mois de préavis est porté en déduction de ces 4 mois.



### EXEMPLE

- ▶ **Vous recevez 9 mois de préavis: vous n'avez pas droit à l'indemnité (soit 6 mois à déduire de 4 mois);**
- ▶ **Vous recevez 6 mois de préavis; vous avez droit à un mois d'indemnité (soit 3 mois à déduire de 4 mois).**

## OUTPLACEMENT

### QUELLE EST LA DEFINITION DE L'OUTPLACEMENT?

On entend par «outplacement» (ou reclassement professionnel) un ensemble de services et de conseils de guidance procurés au travailleur par un tiers, dénommé «prestataire de services», pour le compte d'un employeur. Cet accompagnement vise à permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

Ces services et conseils peuvent être fournis individuellement ou en groupe. La mission de reclassement professionnel implique que l'un ou plusieurs des services et conseils suivants



### Remarque

**Les travailleurs qui touchent une prime de fermeture n'y ont pas droit.**

soient fournis:

- ▶ **un encadrement psychologique;**
- ▶ **l'établissement d'un bilan personnel et/ou une aide à l'élaboration d'une campagne de recherche d'emplois et à sa mise en œuvre;**
- ▶ **une assistance en vue de la négociation d'un nouveau contrat de travail;**
- ▶ **une assistance lors de l'intégration dans le nouveau milieu de travail;**
- ▶ **une aide logistique et administrative.**

### QUI EST CONCERNÉ PAR LA LOI SUR L'OUTPLACEMENT?

La loi du 05/09/01 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs a instauré une mesure de réinsertion en faveur des travailleurs licenciés âgés de 45 ans au moins au moment où le congé est donné. Nous traiterons donc d'abord de l'outplacement des plus de 45 ans, seul concerné par ce texte de loi. Nous aborderons plus loin l'outplacement des moins de 45 ans.

La convention collective de travail n° 82 conclue au sein du Conseil national du travail en date du 10/07/02 (rendue obligatoire par l'arrêté royal du 20/09/02 et publiée au Moniteur belge le 05/10/02) en a donné une définition, fixé le champ d'application et précisé les éléments de la procédure. Cette convention vient récemment d'être modifiée en date du 17 juillet 2007 (CCT n°82 bis).

### QUI EST OBLIGE D'ACCEPTER UN OUTPLACEMENT SELON LA LOI?

Si vous remplissez les conditions énoncées ci-dessous, vous avez l'obligation d'accepter toute proposition d'outplacement qui vous est faite par votre employeur et ce sous peine de sanction (suspension des allocations de chômage). Si votre employeur ne vous fait pas d'initiative une offre d'outplacement, vous êtes obligé de la lui demander.

Les conditions sont les suivantes:

- ▶ **avoir atteint l'âge de 45 ans au moment où le congé est donné par l'employeur;**
- ▶ **compter une ancienneté d'au moins 1 an ininterrompu dans l'entreprise;**
- ▶ **ne pas avoir été licencié pour motif grave;**

#### Une obligation

L'outplacement des 45 ans et plus est devenu une obligation sous peine de sanctions!

#### Attention!

La législation parle d'un droit du travailleur au reclassement professionnel (outplacement).

En réalité, il s'agit d'une obligation car si vous refusez de suivre une procédure de reclassement professionnel, vous serez sanctionné par l'ONEm (suspensions des allocations de chômage)

Vous n'êtes toutefois pas contraint d'accepter un outplacement:

- ▶ **en cas de prise d'une pension de retraite;**
- ▶ **si vous ne devez plus être disponible pour le marché du travail (voir chapitre 11, Disponibilité);**
- ▶ **si vous exercez moins qu'un mi-temps.**

### QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE MON EMPLOYEUR?

Votre employeur est tenu de vous informer et de vous offrir un outplacement. Si votre employeur ne respecte pas ses obligations, il sera sanctionné financièrement.

### QUELLE EST LA PROCEDURE À SUIVRE DANS LE CADRE DE L'OUTPLACEMENT?

→ Votre employeur vous fait d'initiative une offre d'outplacement dans le délai de 15 jours après la fin du contrat de travail.

Vous disposez d'un mois pour accepter l'outplacement par écrit. Si vous refusez cette offre, vous encourez des sanctions (suspension des allocations de chômage). L'offre de l'employeur doit être sérieuse. Elle est tenue de mentionner au moins le nom et l'adresse du prestataire de services chargé de l'outplacement.

→ Votre employeur ne vous fait aucune offre dans le délai de 15 jours après la fin du contrat de travail.

Vous devez adresser une lettre de mise en demeure à votre employeur dans le délai d'un mois qui suit l'expiration des 15 jours (si fin du contrat = fin du délai de préavis) ou dans le délai de 9 mois qui suit l'expiration des 15 jours (si fin du contrat = rupture). Si votre employeur vous fait une offre valable dans le délai d'un mois après la mise en demeure, vous avez un mois pour accepter cette offre. Si vous refusez cette offre ou que vous ne réagissez pas dans le délai prévu (1 mois), vous encourez des sanctions.

→ Votre employeur vous fait une offre d'outplacement pendant le préavis

Votre employeur peut déjà vous proposer une offre d'outplacement dès la notification du délai de préavis ou pendant le délai de préavis. Vous n'êtes toutefois pas tenu d'accepter cette offre pendant la période de préavis. Vous disposez en tout cas d'un délai d'un mois après que le contrat de travail ait pris fin pour

accepter cette offre. Si vous l'acceptez pendant la période de préavis, deux hypothèses sont envisageables:

- ▶ **la procédure démarra pendant le préavis;**
- ▶ **vous demandez de reporter le début de la procédure après la cessation définitive du contrat de travail.**

Dans cette dernière hypothèse, si votre employeur accepte le report, l'offre est considérée comme acceptée. Si votre employeur refuse le report, il est tenu de vous faire une nouvelle offre à l'expiration définitive du contrat de travail. Vous pouvez aussi, pendant le préavis, demander à votre employeur une offre d'outplacement. Votre employeur n'est pas obligé d'accepter. S'il refuse, il est tenu de vous faire une offre après la cessation définitive de votre contrat de travail.

## COMMENT SE DEROULE UN OUTPLACEMENT DANS LA PRATIQUE?

La procédure d'outplacement dure 12 mois maximum. Trois phases sont à distinguer:

1. Au départ, le droit au reclassement vise à permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant, en accordant le bénéfice de services et conseils à concurrence de 20 heures dispensées durant une période de deux mois.
2. Au cas où l'outplacement n'aboutirait pas à l'objectif recherché, la procédure se poursuit pendant un délai de 4 mois maximum, à concurrence d'un total de 20 heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un nouvel emploi ou développé une activité en tant qu'indépendant.
3. Si, à l'issue de cette nouvelle période, le travailleur n'a toujours pas pu se reclasser, la procédure se poursuit encore pendant un délai maximum de 6 mois, à concurrence d'un total de 20 heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un nouvel emploi ou développé une activité en tant qu'indépendant.

Si le travailleur a retrouvé un emploi auprès d'un autre employeur et perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure peut reprendre à sa demande. Cette reprise commence à la phase pendant laquelle le programme de reclassement avait été interrompu et prend fin en tout cas à l'expiration de la période de douze mois après que la procédure de reclassement professionnelle a débuté.

### AI-JE LE DROIT DE M'ABSENTER DURANT LE PRÉAVIS?

Dans la mesure où le travailleur est licencié moyennant un préavis, il a, conformément à la loi du 03/07/78 relative aux contrats de travail, le droit de s'absenter dans certaines limites en vue de rechercher un nouvel emploi. Le travailleur qui est obligé de suivre cette procédure d'outplacement bénéficie du droit visé ci-dessus.

Si l'outplacement a lieu pendant la période de préavis, il est imputé sur la demi-journée ou sur les deux demi-journées pendant lesquelles le travailleur peut s'absenter pour chercher un nouvel emploi. Par contre, le travailleur qui n'est pas contraint d'accepter une offre d'outplacement ne bénéficie pas de ce droit, sauf s'il revendique expressément une procédure d'outplacement.

### QUI SONT LES PRESTATAIRES DE SERVICES ET QUELS SONT LEURS OBLIGATIONS?

La convention collective de travail n° 82 bis précise que le prestataire de services peut être:

- ▶ **un bureau public ou un bureau privé spécialisé dans le reclassement professionnel;**
- ▶ **un prestataire qui agit dans le cadre d'une initiative régionale, sous-régionale ou locale développée dans le cadre d'un service régional de l'emploi et cogérée paritairement;**
- ▶ **un prestataire désigné pour l'entreprise dans le cadre d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise;**
- ▶ **un prestataire qui agit dans le cadre d'une réglementation fixée au niveau de la branche d'activité de l'entreprise ou, à défaut, au niveau d'une autre branche d'activité.**

La désignation du prestataire de services ne peut se concevoir que conformément aux dispositions réglementaires régionales en matière d'agrément. Le prestataire de services:

- ▶ **ne peut invoquer la non-exécution des engagements de l'employeur vis-à-vis du prestataire de services pour suspendre ou arrêter l'exécution de la procédure de reclassement professionnel;**
- ▶ **doit s'engager vis-à-vis de l'employeur à souscrire une assurance contre les accidents afin d'offrir au travailleur une protection identique à celle garantie par la législation sur les accidents du travail, tant vis-à-vis des accidents qui surviennent au cours de l'exécution de la mission que sur le chemin du lieu où cette mission se déroule. En cas de non-respect de cet engagement, le prestataire s'engage à garantir une indemnisation forfaitaire égale à trois mois de rémunération à la victime d'un accident;**
- ▶ **doit garantir la confidentialité des informations obtenues au sujet du travailleur et traitées au cours de cette procédure, par exemple: il ne peut influencer ni la décision de licenciement ni la négociation y afférente, il s'engage à ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels, il doit veiller à prévoir un personnel suffisamment qualifié, il doit convoquer le travailleur dans les meilleurs délais pour entamer la procédure d'outplacement.**

La CCT n°82 bis définit également les critères de qualité auxquels le prestataire de services doit satisfaire (distance entre le domicile ou le lieu de travail du travailleur et le lieu où la procédure de reclassement est organisée doit être raisonnable, attention spécifique aux travailleurs plus âgés...).

## QU'EN EST-IL DE L'OUTPLACEMENT DES MOINS DE 45 ANS?

L'outplacement des moins de 45 ans est un outil à manier avec prudence. Deux formules sont possibles:

1. En cas d'outplacement collectif, le conseil d'entreprise doit être informé et consulté sur l'introduction de l'outplacement. La décision doit être prise à la double majorité (majorité de la délégation patronale et majorité de la délégation des travailleurs). Le personnel se voit ainsi reconnaître une possibilité de négocier les conditions de l'outplacement.

2. En cas d'outplacement individuel, l'employeur doit consulter le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale. Cette consultation ne porte que sur l'usage de l'outplacement et non sur des informations concernant les personnes visées.

### MON CONSENTEMENT EST-IL NECESSAIRE?

Pour que l'outplacement soit mis en place, vous devez donner votre consentement dans un écrit spécifique. L'écrit doit mentionner certains points précis, comme le début de la mission d'outplacement, le nom du bureau concerné, le programme du travailleur pendant la procédure, le coût supporté par l'employeur. Contrairement aux travailleurs âgés de plus de 45 ans, vous n'avez pas l'obligation de suivre une procédure d'outplacement.

### QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DU BUREAU D'OUTPLACEMENT?

Le bureau d'outplacement signe une convention avec votre employeur. Il s'y engage à respecter une série d'obligations envers vous. Entre autres:

- ▶ **obligation de résultat: le bureau d'outplacement doit poursuivre sa mission jusqu'à ce que vous ayez trouvé un nouvel emploi, avec toutefois une limite de deux ans (sauf s'il existe une convention collective différente signée au sein de l'entreprise par toutes les organisations représentées). Si vous êtes licencié dans l'année de votre engagement, la mission reprend (sauf si vous le refusez ou si vous avez été licencié pour motif grave);**
- ▶ **poursuite de la mission même si votre employeur ne respecte pas ses propres engagements;**
- ▶ **traitement confidentiel des informations obtenues de votre part;**
- ▶ **remise de votre dossier sur simple demande;**
- ▶ **ne pas opérer en tant que bureau de placement ou de sélection;**
- ▶ **souscrire une assurance contre les accidents qui surviendraient au cours de la mission.**

En cas de non-respect de ces obligations, une indemnité devra vous être payée, correspondant à trois mois de rémunération.



#### Important!

Si l'outplacement se fait à l'occasion d'un licenciement, l'accord écrit ne peut être obtenu qu'après notification du préavis. Lors de l'entretien avec votre employeur, il est toujours recommandé de vous faire assister par votre délégué syndical.

Si vous n'avez pas respecté le plan d'action, vous encourez d'une part une sanction (soit réduction du montant de l'allocation de chômage, soit une suspension du paiement des allocations) et d'autre part vous devez à nouveau vous engager dans un plan d'action plus intensif qui vous sera proposé pour les 4 mois qui suivent.

Si vous avez respecté ce deuxième plan d'action, vous retrouvez le bénéfice de vos allocations complètes et un nouvel entretien aura lieu 12 mois plus tard.

Si par contre, vous ne l'avez pas respecté, vous perdez le bénéfice de vos allocations de chômage.

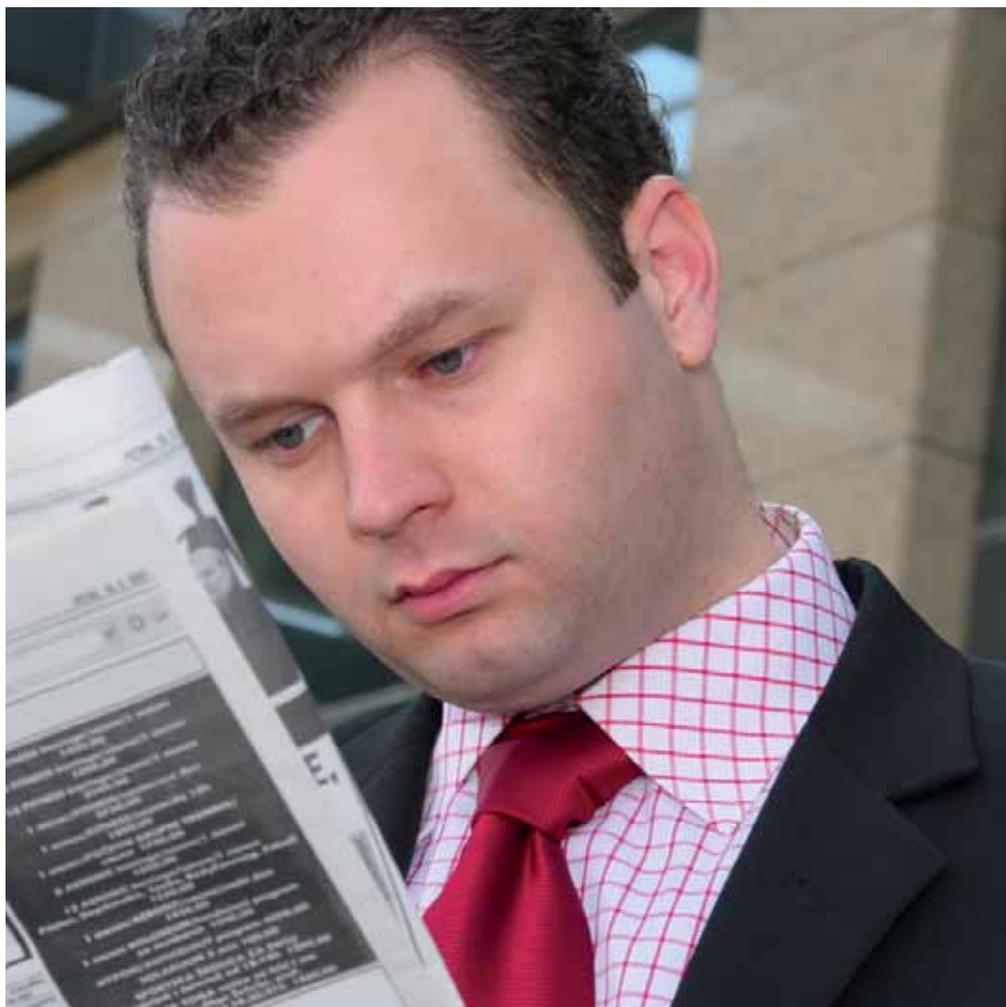


Si vous êtes cohabitant ayant charge de famille, isolé ou cohabitant, avec un revenu de ménage peu élevé, la suspension des allocations de chômage est précédée d'une période de 6 mois d'allocations réduites.

La sanction sera levée lorsque vous réunirez à nouveau les conditions normales d'admissibilité.

Vous pouvez être accompagné d'une personne de votre choix lors du premier entretien ou être assisté par un avocat ou par votre délégué syndical lors du second et troisième entretien. Votre présence aux entretiens est obligatoire sous peine de sanctions.

Vous pouvez introduire un recours devant la commission administrative nationale ou devant le tribunal du travail. La FGTB assurera votre défense.



## 13. ALLOCATIONS DE CHÔMAGE

Les allocations de chômage sont proportionnelles au salaire brut perdu, plafonné à €1832,49 par mois. Les allocations de celui qui gagne €2230 sont donc calculées sur €1832,49. Les allocations varient en fonction de la durée du chômage et de la composition du ménage du chômeur.



### Attention!

Faites attention à la formulation de votre C4: une mention donnant à penser que vous avez été licencié en raison de votre comportement pourrait entraîner une sanction.

## DROIT

### QUELLES CONDITIONS DOIS-JE REMPLIR POUR AVOIR DROIT AU CHOMAGE?

- Après une période de travail, vous devez:
- ▶ remettre au bureau de chômage de la FGTB le C4 remis par votre employeur;
  - ▶ avoir travaillé un nombre minimum de jours pendant une période donnée (voir tableau);
  - ▶ avoir gagné au moins le salaire minimum de votre commission paritaire.

### NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL REQUIS

L'ONEm effectue tous ses calculs selon un régime de 6 jours par semaine.

AGE	NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL	PÉRIODE DE RÉFÉRENCE
Moins de 36 ans	312	18 mois
36 à 50 ans	468	27 mois
Plus de 50 ans	624	36 mois



### Remarque

Le droit est également ouvert à ceux qui ont presté le nombre de jours requis dans la catégorie d'âge supérieure (ce qui permet de répartir les jours sur une plus longue période).

- Après vos études
- Les jeunes qui ont terminé (le diplôme n'est pas exigé) un cycle complet d'études secondaires inférieures (sauf études générales) ou secondaires supérieures (toutes options) ont droit à des indemnités d'attente. Ces indemnités sont payées après un stage d'attente qui varie en fonction de votre âge:
- ▶ moins de 18 ans: 155 jours
  - ▶ de 18 à 26 ans: 233 jours
  - ▶ plus de 26 ans: 310 jours

Ce stage prend cours au moment de votre inscription (mais au plus tôt le 1er août suivant la fin de vos études). Si vous avez accompli un travail d'étudiant durant les vacances, votre stage d'attente sera prolongé d'un nombre de jours correspondant au nombre de jours prestés.

## MONTANTS

### COHABITANT AYANT CHARGE DE FAMILLE

- Sont considérés comme cohabitant ayant charge de famille:
- ▶ les chômeurs mariés qui vivent avec leur conjoint à charge;

- ▶ **les chômeurs qui vivent avec un partenaire à charge;**
- ▶ **le chômeur sans conjoint ni partenaire, s'il vit exclusivement avec des enfants et touche des allocations familiales pour au moins un d'entre eux (si cette condition est remplie pour au moins un enfant, les revenus éventuels des autres enfants ne comptent pas) ou avec des enfants pour lesquels il ne touche pas d'allocations familiales, mais qui disposent de revenus inférieurs à €357,10.**



### Remarques

#### → Cas particuliers

- ▶ **Si vous vivez avec vos parents ou vos grands-parents qui ont une pension modeste (€1128,35 ou €1830,20 selon les cas), vous pouvez aussi être considéré comme cohabitant ayant charge de famille.**
- ▶ **Pendant une période de 12 mois, le revenu du jeune qui vient d'entrer au travail ne compte pas; sa mère (ou son père) reste cohabitante ayant charge de famille.**
- ▶ **Les divorcés qui payent une pension alimentaire d'au moins €111,55 peuvent obtenir le statut de cohabitant ayant charge de famille.**

#### → Nouveau depuis le 01/01/03

Le chômeur isolé, séparé ou divorcé, qui héberge son ou ses enfants pendant au moins deux jours par semaine en moyenne (une nuit) est considéré comme cohabitant ayant charge de famille même pour les jours d'absence de l'enfant. En cas de garde alternée sur base d'une décision judiciaire ou d'un acte notarié, le père et la mère peuvent donc obtenir l'un et l'autre le statut de «cohabitant ayant charge de famille».

### ISOLÉ

Le statut d'isolé s'applique aux personnes qui vivent seules (sauf si elles paient une pension alimentaire).

### COHABITANT

Le statut de cohabitant s'applique aux personnes n'ayant ni le statut de cohabitant ayant charge de famille, ni celui d'isolé.

L'âge et le sexe ne comptent pas: tout le monde (sauf les proches parents) peut être «partenaire». Le partenaire doit faire savoir à l'ONEm (par l'intermédiaire du service «chômage» de la FGTB) qu'il est à charge du chômeur. Le chômeur qui a à sa charge un conjoint ou un partenaire est toujours cohabitant ayant charge de famille même s'il y a, dans le ménage, d'autres personnes disposant de revenus. Pour être «à charge» le conjoint (ou le partenaire) ne peut pas travailler, sauf s'il s'agit d'un travail salarié qui rapporte moins de €406,38 net par mois. Le conjoint ne peut pas non plus toucher d'allocations sociales, sauf s'il s'agit d'une pension inférieure à €492,02.

## À COMBIEN S'ÉLÈVENT LES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE?

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008, le montant des allocations de chômage sur base du travail s'élève à:

COHABITANTS AVEC CHARGE DE FAMILLE		ISOLÉS		COHABITANTS	
Les 12 premiers mois					
60% du salaire perdu		60% du salaire perdu		55% du salaire perdu	
min. €949,52	max. €1099,54 (€1033,50 si vous êtes chômeur avant le 01/01/02)	min. €797,94	max. €1099,54	min. €598	max. €1062,88
Après 1 an de chômage					
60% du salaire perdu		50% du salaire perdu		40% du salaire perdu	
Min. €949,52	Max. €1099,54 (€1033,50 si vous êtes chômeur avant le 01/01/02)	Min. €797,94	Max. €971,10	Min. €598	Max. €732,94

### → Ménage de 2 cohabitants

Quand un ménage est formé de 2 chômeurs, mariés ou concubins, dont les allocations cumulées sont inférieures à €28,19 par jour, le forfait de €421,20 est porté à €552,76 par mois (sans cela, deux cohabitants, ayant cotisé à deux, percevraient moins qu'un cohabitant ayant charge de famille!). Quand les deux chômeurs sont indemnisés à €421,20, le supplément est accordé à chacun d'entre eux. Il est perdu pour les deux dès qu'il y a un autre revenu dans le ménage même pour un seul jour dans le mois (maladie, pécule, etc.).

## → Après vos études

Le montant des allocations d'attente est fonction de votre catégorie familiale et de votre âge. Il s'agit de montants forfaitaires mensuels (indexés, valables à partir du 01/10/08).

▶ Jeunes qui ont des personnes à charge	€925,08
▶ Jeunes qui habitent seuls	
moins de 18 ans	€262,86
entre 18 et 20 ans	€413,14
21 ans et +	€684,32
▶ Jeunes qui n'habitent pas seuls	
Les cohabitants perçoivent:	
moins de 18 ans	€238,42
18 ans et +	€383,24
Les cohabitants privilégiés perçoivent: (= conjoint disposant uniquement de revenus de remplacement)	
moins de 18 ans	€238,42
18 ans et +	€383,24

### Attention!

Après 15 mois de chômage + 3 mois par année de travail avant la perte de l'emploi, les cohabitants qui n'ont pas une carrière professionnelle de 20 ans ou plus, ou qui ne sont pas handicapés à 33% ou plus (le handicap doit avoir été reconnu avant le passage au forfait), touchent un forfait de €421,20.

## Y A-T-IL UNE RETENUE FISCALE SUR MES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE?

Les allocations sont, en principe, soumises au précompte professionnel au taux de 10,09%. Toutefois, les chômeurs suivants ne sont pas soumis au précompte professionnel (sauf s'ils le demandent) à condition qu'ils ne perçoivent aucun revenu d'activité professionnelle en plus de leurs allocations:

- ▶ **les «travailleurs ayant charge de famille»;**
- ▶ **les isolés;**
- ▶ **les cohabitants qui perçoivent des allocations à 40%, à condition que leur conjoint ne dispose que de revenus de remplacement;**
- ▶ **les cohabitants qui perçoivent l'allocation forfaitaire;**
- ▶ **les chômeurs qui bénéficient d'une dispense pour raison sociales et familiales.**

Le complément d'allocations des chômeurs mis au travail par une agence locale pour l'emploi (ALE) n'est pas soumis au précompte.



## Pointage

Les chômeurs ne doivent plus pointer depuis le 15 décembre 2005

## J'AI PLUS DE 50 ANS. J'AI DROIT À UN SUPPLÉMENT D'ÂGE.

→ Quelles conditions dois-je remplir?

Les chômeurs âgés qui ne sont pas prépensionnés obtiennent des allocations plus élevées après leur 12 mois de chômage, à condition qu'ils aient une carrière professionnelle salariée d'au moins 20 ans (les périodes de maladie comptent pour arriver à 20 ans mais pas les périodes de chômage complet).

→ À quel supplément ai-je droit?

Pour un temps plein, en % du salaire:

	50 à 54 ans	55 à 57 ans	58 ans et +
Cohabitant ayant charge de famille	60 % du salaire	60%	60%
Isolé	54,5%	60%	60%
Cohabitant	45%	50%	55%

→ Chômeurs âgés qui reprennent le travail

Les chômeurs de plus de 50 ans, avec complément d'âge (20 ans de travail salarié et un an de chômage), ont droit à une prime mensuelle de €175,76 (taxée comme l'allocation de chômage, avec précompte de 10,09%). Pour un travail à temps partiel, le chômeur a le choix entre l'allocation de garantie de revenus (s'il peut y prétendre) et les €175,76.

## ALLOCATIONS (Y COMPRIS LES SUPPLÉMENTS D'ÂGE)

	Minimum	Maximum
<b>COHABITANT AYANT CHARGE DE FAMILLE</b>		
de plus de 50 ans	€1015,04	€1207,44
<b>ISOLÉ</b>		
de 50 à 54 ans	€849,42	€998,66
de plus de 55 ans	€933,40	€1099,54
<b>COHABITANT</b>		
de 50 à 54 ans	€690,04	€824,72
de 55 à 57 ans	€768,82	€916,24
de 58 ans et +	€845	€1007,76

## CHÔMAGE ET TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

### TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL: TOUJOURS LE MÊME STATUT?

Non, pour la réglementation chômage, il existe différents types de travailleurs à temps partiel. Les travailleurs à temps partiels involontaires, c'est-à-dire les personnes qui acceptent un emploi à temps partiel pour échapper au chômage, les travailleurs à temps partiel volontaires, c'est-à-dire les travailleurs qui choisissent délibérément le travail à temps partiel.

À côté de cela, la réglementation chômage prévoit une troisième catégorie de travailleurs à temps partiel: ceux dont le salaire mensuel atteint au moins le salaire de référence (€1309,59 au 01/01/08 – salaire minimum interprofessionnel). Il faut différencier différentes périodes dans la vie du travailleur à temps partiel: pendant son occupation à temps partiel ou à l'issue de son occupation à temps partiel, c'est-à-dire quand il redevient chômeur complet.

## TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL INVOLONTAIRE

### LE MAINTIEN DES DROITS, C'EST QUOI?

C'est la possibilité de rouvrir le droit à des allocations de chômage identiques à celles perçues précédemment (ou auxquelles vous auriez eu droit avant le début de votre activité à temps partiel).

### QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR EN BÉNÉFICIER?

Les travailleurs peuvent demander le statut «maintien des droits» s'ils:

- ▶ **ont droit aux allocations «temps plein» (qu'ils touchent, ou qu'ils pourraient toucher à la fin du préavis ou du stage d'attente);**
- ▶ **acceptent un emploi à temps partiel qui atteint au moins 1/3 temps (il y a des exceptions) et au plus 4/5<sup>e</sup> temps mais qui leur rapporte moins de €1309,59 brut par mois (€1073,86 pour un – de 21 ans);**
- ▶ **restent inscrits comme demandeurs d'emploi à temps plein (et donc sont prêts à accepter tout emploi temps plein proposé).**

## COMMENT FAIRE POUR EN BÉNÉFICIER?

Pour pouvoir bénéficier du statut de temps partiel avec maintien des droits dès le début de votre occupation à temps partiel, vous devez introduire auprès de la FGTB votre demande en vue de l'obtention du statut dans un délai de deux mois prenant cours le jour où débute l'activité à temps partiel. Si vous faites ces démarches plus tard, vous n'obtiendrez ce statut qu'au moment de votre demande (pas de rétroactivité).

## AVEZ-VOUS DROIT À DES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE PENDANT VOTRE OCCUPATION À TEMPS PARTIEL?

Le travailleur qui remplit les conditions pour obtenir le «maintien des droits» et qui, en plus, reste demandeur d'emploi à temps plein, peut dans certains cas obtenir une allocation de garantie de revenus (AGR). Le montant de cette allocation a pour but de garantir, au chômeur qui accepte un temps partiel, un revenu plus élevé que l'allocation de chômage, même si son salaire est très bas. Différentes conditions doivent être simultanément remplies:

- ▶ **le nombre moyen d'heures de l'activité à temps partiel ne doit pas être supérieur aux 4/5<sup>e</sup> de celui d'une activité temps plein;**
- ▶ **la rémunération mensuelle brute doit être inférieure au salaire mensuel de référence (€1309);**
- ▶ **avoir introduit auprès de votre employeur une demande afin d'obtenir un emploi à temps plein qui deviendrait vacant dans l'entreprise;**
- ▶ **le FOREM ou Actiris doit être averti de l'occupation à temps partiel et vous devez être inscrit comme demandeur d'emploi à temps plein dans les deux mois du début de l'activité à temps partiel;**
- ▶ **vous devez demander à votre employeur d'obtenir par priorité un emploi à temps plein au cas où un tel emploi serait vacant.**

## COMMENT CALCULE-T-ON L'AGR?

Le système de l'AGR a été modifié au 1<sup>er</sup> juillet 2005 sous l'impulsion de Frank Vandebroucke, Ministre de l'Emploi de l'époque. L'allocation de garantie de revenu a été supprimée pour les moins d'un tiers temps et est progressive en fonction du temps de travail partiel presté pour les autres. La nouvelle

formule se présente donc sous la forme d'un complément horaire et est la suivante:

Allocation de chômage + (complément horaire X nombre d'heures de travail) – 55 heures\* – (salaire net + bonus à l'emploi)

\* ces 55 heures équivalent à un 1/3 temps. On les soustrait parce que l'AGR n'est octroyé qu'au delà du 1/3 temps.

Le complément horaire s'élève à:

- ▶ **Cohabitant ayant charge de famille: €2,71**
- ▶ **Isolé: €1,9**
- ▶ **Cohabitant: €1,08**

Vu la complexité du calcul, la FGTB a mis au point un module de calcul sur son site internet ([www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)). Si vous n'avez pas accès à internet, contactez le service juridique de votre régionale.



## Attention!

Le statut «maintien des droits» et l'allocation de garantie ne sont jamais accordés d'office. Ils doivent être demandés à l'aide du formulaire C 131 A, que vous pouvez obtenir à la FGTB.

## RÉGIME TRANSITOIRE

L'ancien système de l'AGR octroyait un montant fixe selon le statut mais indépendant du temps partiel presté:

- ▶ **Cohabitant ayant charge de famille: €160,30**
- ▶ **Isolé: €128,24**
- ▶ **Cohabitant: €96,17**

Si vous étiez occupé à temps partiel sans interruption du contrat avant le 30 juin 2005 et que vous bénéficiez déjà de l'AGR, l'ancien système de l'AGR vous sera automatiquement applicable. Vous pouvez également bénéficier du régime transitoire si vous avez demandé l'AGR après le 30 juin 2005 moyennant certaines conditions. Pour plus de renseignements, contactez le service chômage de votre régionale.



## AVANTAGES & INCONVÉNIENTS DU MAINTIEN DES DROITS

	PENDANT LE CONTRAT	À L'ISSUE DU CONTRAT
<p>Pour tous les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits</p>	<p>La procédure de suspension pour chômage de longue durée ne peut pas être entamée. Votre droit aux allocations ne peut donc être suspendu pendant la durée de votre contrat de travail à temps partiel.</p>	<p>Vous avez de nouveau droit à des allocations à temps plein, calculées en principe sur une rémunération à temps plein. La période de chômage qui précède une période ininterrompue de travail à temps partiel avec maintien des droits n'est pas prise en considération pour le calcul de la durée de votre chômage si l'occupation à temps partiel a duré 3 ans au moins et si vous avez travaillé au moins un tiers temps ou au moins 12 heures par semaine.</p>
<p>Pour les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits sans allocation de garantie de revenus (AGR)</p>	<p>Au-delà des formalités relatives au maintien des droits, vous ne devez accomplir aucune formalité administrative pendant votre occupation à temps partiel.</p>	<p>La période de votre occupation à temps partiel sans AGR n'est pas prise en considération pour le calcul de la durée de votre chômage, quel que soit l'horaire de travail.</p> <p>Le montant de votre allocation peut être influencé favorablement si vous avez travaillé à mi-temps au moins pendant 2 ans ou si vous avez travaillé à tiers temps au moins pendant 3 ans (vous pouvez recommencer un nouveau cycle). Une période d'occupation comme travailleur à temps partiel avec maintien des droits sans AGR d'au moins 3 mois prolonge les périodes de chômage en cours.</p>
<p>Pour les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits avec allocation de garantie de revenus</p>	<p><b>Avantages</b> Vous bénéficiez de l'AGR.</p> <p><b>Inconvénients</b> Vous devez rester disponible pour des heures complémentaires et pour une occupation à temps plein. Vous devez remplir chaque mois un certain nombre de formalités.</p>	<p><b>Avantages</b> La période de votre occupation à temps partiel avec AGR n'est pas prise en considération pour le calcul de la durée de votre chômage si vous avez été occupé au moins à tiers temps.</p> <p>Le montant de votre allocation peut être influencé favorablement si vous avez travaillé à mi-temps pendant au moins 2 ans (vous pouvez recommencer un nouveau cycle). Cet avantage cesse d'être accordé pendant la période durant laquelle vous reprenez le travail à temps partiel chez le même employeur, si cette reprise de travail intervient dans les trois mois.</p> <p><b>Inconvénients</b> Après votre licenciement, le montant de vos allocations peut être diminué (le montant des allocations des isolés et des cohabitants diminue en effet progressivement). Si votre horaire de travail est inférieur à un tiers temps, votre période d'occupation avec AGR est assimilée à comme une période de chômage pour le calcul de la durée de votre chômage.</p>

## TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL VOLONTAIRE PENDANT LE CONTRAT DE TRAVAIL

Pendant leur occupation à temps partiel, les travailleurs n'ont pas droit à des allocations de chômage pour leurs heures d'inactivité.

## APRÈS LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les travailleurs à temps partiel volontaire, qui sont occupés au moins 12 heures par semaine (en moyenne) ont droit à des allocations de chômage s'ils perdent leur emploi et ce pour les heures où ils étaient occupés. Le mode de calcul est compliqué mais le résultat donne des allocations proportionnelles aux allocations «temps plein».

Pour bénéficier des allocations de chômage, le travailleur à temps partiel volontaire doit, tout comme le travailleur à temps plein, justifier d'un certain nombre de prestations de travail durant une période qui précède immédiatement sa demande d'allocations de chômage.



### EXEMPLE

Chef de ménage, je gagne €950 pour un mi-temps (le salaire temps plein correspondant est donc de €1900, ce qui dépasse le plafond de €1832,99). Si je perds mon emploi, j'aurai droit à la moitié de l'allocation maximum prévue pour le «temps plein», soit la moitié de €1099,54 (le plafond salarial de €1832,99 s'applique en proportion).



## TEMPS PLEIN QUI PASSE VOLONTAIREMENT AU TEMPS PARTIEL

Le travailleur à temps plein, qui répond déjà aux conditions pour bénéficier d'allocations de chômage temps plein et qui passe volontairement au temps partiel, conserve son droit à des allocations de chômage «temps plein» s'il perd son emploi dans les trois ans du passage vers le temps partiel.

Il en est de même pour le travailleur à temps plein qui réduit de moitié ses prestations pour élever un enfant de moins de 3 ans. La réduction de prestations ne peut durer plus de 6 mois. Ici aussi, le travailleur doit déjà répondre aux conditions d'admissibilité pour bénéficier d'allocations de chômage temps plein avant de débiter la réduction des prestations.



### Conseil

Si vous êtes travailleur à temps partiel assimilé à un travailleur à temps plein, vous pouvez avoir intérêt à demander le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits.

## TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL ASSIMILÉ AUX TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN

### C'EST QUOI?

Ce sont les travailleurs à temps partiels dont le salaire mensuel atteint au moins le salaire de référence (€1309,59 au 01/01/08 – salaire minimum interprofessionnel) et qui répondent aux exigences d'admissibilité au chômage des travailleurs à temps plein.

### QUEL EST LE STATUT DU TRAVAILLEUR À TEMPS PARTIEL ASSIMILÉ À UN TRAVAILLEUR À TEMPS PLEIN?

→ Pendant le contrat de travail

Pendant le contrat de travail, vous ne pouvez pas bénéficier d'allocations de chômage pour les heures d'inactivité.

→ Après le contrat de travail

Si vous répondez aux 4 conditions suivantes, vous pouvez être indemnisé comme un travailleur à temps plein et bénéficier d'allocations de chômage pour tous les jours de la semaine (sauf les dimanches) et en principe pour une durée indéterminée.

1. Travailler à temps partiel. Un travail est à temps partiel lorsqu'il comporte moins d'heures de travail par semaine que la durée de travail maximale en vigueur dans l'entreprise ou lorsque la rémunération ne correspond pas à la rémunération pour une semaine entière de travail dans l'entreprise.

2. Percevoir tous les mois une rémunération au moins égale à €1309,59 bruts (montant indexé, valable à partir du 01/01/08) pour les travailleurs de 21 ans au moins et €1073,80 bruts (montant indexé, valable à partir du 01/01/08) pour les travailleurs de moins de 21 ans (il s'agit d'un salaire de référence).

3. Remplir les conditions pour être admis comme travailleur à temps plein au moment de la demande d'allocations (après le contrat de travail ou en cas de chômage temporaire).

4. Vous inscrire comme demandeur d'emploi à temps plein au moment de la demande d'allocations et être prêt à accepter tout emploi à temps plein proposé (sauf si vous avez obtenu une dispense de ces obligations).

Ce statut peut vous procurer les avantages suivants:

- ▶ **vous conservez votre admissibilité à temps plein;**
- ▶ **l'allocation de chômage sera calculée sur base du salaire que vous avez perçu avant l'occupation à temps partiel;**
- ▶ **les périodes d'inactivité sont assimilées à des périodes d'activité pour le calcul de votre pension.**



## SANCTIONS

### DANS QUELS CAS POURRAIS-JE ÊTRE PRIVÉ TEMPORAIREMENT DE MES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE?

→ Vous avez abandonné votre emploi  
En cas d'abandon d'emploi sans motif légitime, vous pouvez faire l'objet d'un avertissement ou être exclu du bénéfice des allocations pendant 4 semaines au moins et 52 semaines au plus. Une partie ou la totalité de cette période peut faire l'objet d'un sursis, c'est-à-dire que vous maintenez le droit aux allocations pendant la période de sursis. Idem dans l'hypothèse où vous avez refusé un emploi convenable ou vous ne vous êtes pas présenté chez un employeur.

→ Vous avez été licencié par votre faute  
Si vous êtes responsable de votre licenciement, vous pouvez faire l'objet d'un avertissement ou être exclu du bénéfice des allocations pendant 4 semaines au moins et 26 semaines au plus.

→ Vous êtes indisponible pour le marché de l'emploi  
Si vous posez des conditions non justifiées en rapport avec une reprise de travail qui limitent vos possibilités d'emploi, vous serez exclu du bénéfice des allocations pour la durée de votre indisponibilité.

### QU'EST-CE QU'UN EMPLOI «CONVENABLE»?

Le refus d'un emploi convenable est donc une des raisons justifiant des sanctions qui peuvent être lourdes. Mais comment définir cette notion? Ce n'est pas l'emploi qui vous convient, selon vos critères. C'est l'emploi qui est jugé convenable par l'ONEm, selon des critères assez subjectifs. Des principes «objectifs» ont cependant été décidés pour certains cas.

Ainsi, n'est pas considéré comme convenable un emploi qui ne correspond pas à:

- ▶ la profession à laquelle préparent les études ou l'apprentissage du travailleur;
- ▶ à la profession habituelle où à une profession apparentée (sauf si les possibilités d'embauche dans la profession sont très réduites).

#### Attention!

Cette liste de sanctions n'est pas exhaustive, nous vous conseillons vivement de vous renseigner en cas de problème auprès de votre régionale FGTB.

#### Attention!

Sauf cas rarissimes, l'emploi à temps partiel est convenable. Le chômeur qui le refuse sera donc sanctionné.

ou qui implique:

- ▶ **une absence du domicile plus de 10 heures par jour;**
- ▶ **des déplacements de plus de 2 heures par jour;**
- ▶ **un revenu net (- frais de déplacements à charge du travailleur + allocations familiales + indemnités complémentaires) inférieur au montant des allocations de chômage (- précompte professionnel + allocations familiale + indemnité complémentaire);**
- ▶ **un travail de nuit.**

## L'OCTROI DES ALLOCATIONS EST-IL ILLIMITÉ DANS LE TEMPS?

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004, les chômeurs sont soumis au système de contrôle de disponibilité, qu'ils soient cohabitants ayant charge de famille, isolés ou cohabitants.

Appliqué au départ au – de 30 ans, il a été étendu aux 30-40 ans en 2005, puis aux 40-50 ans depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

### ➔ Procédure

Les efforts que le chômeur fait pour trouver du travail sont évalués lors d'entretiens individuels avec un agent de l'ONEm, appelé le facilitateur.

Le premier entretien doit avoir lieu après 15 mois de chômage si vous êtes âgé de – de 25 ans ou après 21 mois de chômage si vous êtes âgé de 25 ans et +.

Il a pour but d'évaluer les efforts que vous avez faits pour chercher du travail pendant la période de 12 mois qui précède l'entretien. Ces efforts sont évalués en tant compte de votre situation personnelle et de la situation du marché de l'emploi. Si vos efforts sont considérés comme étant suffisants, un nouvel entretien aura lieu 16 mois plus tard.

Si vos efforts s'avèrent insuffisants ou inadaptés, un plan d'action (consulter les offres d'emploi, prendre contact avec le FOREM...) vous sera proposé pour les 4 mois qui suivent.

Au terme des 4 mois, un deuxième entretien aura lieu pour évaluer si vous avez bien respecté le plan d'action. Si c'est le cas, un nouvel entretien aura lieu 12 mois plus tard.

Si vous n'avez pas respecté le plan d'action, d'une part, vous encourez une sanction (suspension ou réduction du montant de l'allocation de chômage, d'autre part, vous devez à nouveau vous engager dans un plan d'action plus intensif qui vous sera proposé pour les 4 mois qui suivent.

Si vous avez respecté ce deuxième plan d'action, vous retrouvez le bénéfice de vos allocations complètes et un nouvel entretien aura lieu 12 mois plus tard.

Si par contre, vous ne l'avez pas respecté, vous perdez le bénéfice de vos allocations de chômage.

Si vous êtes cohabitant ayant charge de famille, isolé ou cohabitant, avec un revenu de ménage peu élevé, la suspension des allocations de chômage est précédée d'une période de 6 mois d'allocations réduites.

La sanction sera levée lorsque vous réunirez à nouveau les conditions normales d'admissibilité.

Vous pouvez être accompagné d'une personne de votre choix lors du premier entretien ou être assisté par avocat ou par votre délégué syndical lors du second et troisième entretien. Votre présence aux entretiens est obligatoire sous peine de sanctions.

Vous pouvez introduire un recours devant la commission administrative nationale ou devant le tribunal du travail. La FGTB assurera votre défense.







## 14. CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

S'absenter de l'entreprise pour suivre des cours tout en conservant son salaire? C'est possible dans le cadre du congé-éducation.

## À COMBIEN D'HEURES DE CONGÉ AI-JE DROIT?

Le congé-éducation est un droit. Sa durée est égale au nombre d'heures de cours suivis mais avec un maximum de:

→ Pour les heures de cours qui ne coïncident pas avec l'horaire normal de travail

- ▶ **80 heures par an pour suivre une formation générale (formation syndicale, cours de langue...);**
- ▶ **100 heures par an pour une formation professionnelle reconnue (cours de promotion sociale, formation sectorielle...).**

→ Pour les heures de cours dont l'horaire coïncide avec l'horaire normal de travail

- ▶ **85 heures pour les formations générales;**
- ▶ **105 heures pour les formations professionnelles.**

Des crédits d'heures plus importants existent dans des cas bien particuliers (par ex. en cas d'études universitaires).

## PUIS-JE EN BÉNÉFICIER QUAND JE VEUX?

Vous pouvez demander à bénéficier de votre congé au moment où ça vous arrange le mieux (pour préparer les examens, par ex.). Mais votre employeur a aussi son mot à dire: les congés-éducation doivent faire l'objet d'une planification collective. Votre employeur ne peut toutefois s'opposer à un congé pris pour suivre les cours (si les cours ont lieu le jeudi après-midi, vous avez le droit de vous absenter le jeudi après-midi).

## LE CONGÉ-ÉDUCATION EST-IL PAYÉ?

Oui. Vous touchez votre salaire normal mais plafonné. Ce plafond est actuellement de €2100 bruts par mois (€2500 pour les travailleurs âgés de 45 ans et +). C'est votre employeur qui paie mais les sommes avancées lui sont remboursées par le Fonds du congé-éducation. Dans certaines entreprises, la délégation syndicale a obtenu que le travailleur en congé-éducation touche son plein salaire.

## JE TRAVAILLE À TEMPS PARTIEL. SUIS-JE ÉGALEMENT CONCERNÉ?

Depuis fin 1999, certains travailleurs à temps partiel y ont droit eux aussi.

→ Pour les formations générales et professionnelles

- ▶ les travailleurs occupés à 4/5<sup>e</sup> temps au moins;
- ▶ les travailleurs à temps partiel qui ont un contrat de travail à horaire variable.

→ Pour les formations professionnelles uniquement

- ▶ les travailleurs à temps partiel occupés à horaire fixe au moins à mi-temps et moins de 4/5<sup>e</sup> temps et qui suivent cette formation pendant leurs heures de travail.

Pour le travailleur à temps partiel, la durée du congé-éducation payé est calculée en fonction de la durée de travail hebdomadaire. Il en va de même pour le salaire pris en compte.



## QUELLES FORMALITÉS?

Si vous voulez bénéficier du congé-éducation, vous devez:

- ▶ dans les 30 jours du début de la formation, remettre à votre employeur un certificat d'inscription aux cours. Pour les cours organisés par années scolaires normales, le certificat doit être remis avant le 31 octobre;
- ▶ bénéficier d'une attestation trimestrielle de présence régulière, délivrée par l'établissement qui dispense la formation.

Par ailleurs, vous devez suivre les cours assidûment. En effet, les absences irrégulières (non justifiées par des motifs reconnus comme la maladie, la raison professionnelle...) ne peuvent dépasser en temps 10% de la durée de la formation.





## 15. HARCÈLEMENT MORAL

Selon le Bureau International du Travail, 8 à 10% de la population souffriraient de harcèlement moral. Il peut s'agir d'une dérive du management moderne mais également d'une conséquence de la flexibilité triomphante qui individualise les relations de travail, fragilise les personnes, notamment via des contrats précaires et des horaires de travail hyperflexibles.



## Important

La loi élargit le nombre de personnes qui peuvent introduire une requête au tribunal. Il s'agit des victimes elles-mêmes à titre personnel, mais aussi des organisations représentatives des travailleurs (privé et public) ainsi que de certains établissements d'utilité publique et associations dotées de la personnalité juridique, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes.

La nouvelle législation complète la loi sur le bien-être au travail de 1996, pour prévenir et mettre fin à la violence et/ou au harcèlement tant moral que sexuel au travail.

## LE HARCÈLEMENT MORAL, C'EST QUOI?

La loi définit le harcèlement moral comme: «plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou à l'origine ethnique. »

## LES HARCELEURS: QUI SONT-ILS?

Le harcèlement peut trouver sa source dans le comportement de l'employeur mais également dans le comportement d'autres travailleurs.

## QUE PRÉVOIT LA LOI CONTRE LE HARCÈLEMENT?

La loi comporte un volet préventif et un volet curatif. Elle définit les obligations des travailleurs, celles des employeurs, les mécanismes de protection de la victime et du témoin, les procédures et les sanctions prévues en cas de suspicion de harcèlement ou de violence au travail.

## QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS?

- ▶ Participer positivement à la politique de prévention mise en place dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement au travail;
- ▶ s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement au travail;
- ▶ s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte.

## QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS?

### → Limiter les risques par la prévention

Après avis du CPPT, l'employeur doit mettre en œuvre des mesures de protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement au travail. La loi prévoit un cadre minimum de mesures concrètes. Il s'agit:

- ▶ **des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent être prévenus;**
- ▶ **de définir les obligations hiérarchiques dans la prévention des faits de violence et de harcèlement;**
- ▶ **d'informer le CPPT;**
- ▶ **d'informer et de former les travailleurs sur la question.**

Après accord du CPPT, l'employeur est tenu de prendre des mesures concrètes relatives à:

- ▶ **l'accueil, l'écoute et l'appui aux victimes;**
- ▶ **l'information des victimes par rapport à ce qui est mis en place pour les aider et comment elles peuvent s'adresser à la personne de confiance et au conseiller en prévention;**
- ▶ **l'intervention rapide et tout à fait impartiale de la personne de confiance et du conseiller en prévention;**
- ▶ **la remise au travail des travailleurs qui ont déclaré avoir été l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et l'accompagnement de ces personnes à l'occasion de leur remise au travail.**

### → Limiter le dommage

Dans un second temps, si le harcèlement est établi, l'employeur doit veiller à ce que les travailleurs aient un soutien psychologique approprié, de manière à limiter le dommage subi. À cet effet, un conseiller en prévention (interne ou externe) spécialisé et compétent en ce domaine doit être désigné. Une personne de confiance peut être désignée pour assister le conseiller en prévention Avec l'accord du CPPT; à défaut d'accord, un conseiller extérieur à l'entreprise sera désigné. Les missions et tâches du conseiller en prévention et des personnes de confiance sont définies par l'arrêté royal du 17 mai 2007.

### → Interrompre et réparer

Votre employeur est responsable du harcèlement dans l'entreprise, même si celui-ci ne lui est pas directement imputable

(ex. harcèlement entre travailleurs). En cas d'inaction de l'employeur ou d'échec des mesures mises en place par celui-ci, le conseiller en prévention, en concertation avec la victime, saisit les fonctionnaires compétents en la matière (inspection médicale).

Toutes ces mesures doivent être inscrites dans le règlement de travail. L'employeur peut mettre en œuvre, en supplément, d'autres moyens de communication.

### **QUE FAIRE SI JE ME SENS HARCELÉ?**

**1. Vérifier par rapport à la définition donnée ci-dessus qu'il s'agit ou pourrait s'agir d'une violence ou d'un harcèlement au travail.** Tout n'est pas harcèlement, parlez-en autour de vous... et essayez de rassembler des éléments qui prouvent les comportements déplacés de vos collègues ou supérieurs.

**2. Prendre contact avec le conseiller en prévention ou la personne de confiance.** Ces deux personnes ont une formation spécifique et leur maître-mot doit être «accueil et écoute». Elles vous orienteront, si nécessaire et selon les cas, vers un médecin ou un psychologue. Passée l'écoute, elles serviront de médiateurs si la victime opte pour une solution à l'amiable.

**3. Porter plainte...** Si la victime opte pour une plainte, le conseiller en prévention ou la personne de confiance transmettra cette plainte aux fonctionnaires compétents, c'est-à-dire l'inspection médicale. Celle-ci pourra, après enquête, renvoyer l'affaire à l'auditorat du travail qui décidera lui-même de renvoyer la plainte devant le tribunal correctionnel.

**4. Si cela ne suffit pas, reste l'action en cessation.** Le tribunal du travail peut, à la requête de toute personne victime d'un harcèlement, intimer l'ordre à celui qui se rend coupable de harcèlement au travail ou de violence, ainsi qu'à l'employeur, d'y mettre fin dans le délai qu'il fixe.

### **AI-JE BESOIN DE PREUVES POUR ALLER AU TRIBUNAL?**

Devant le tribunal correctionnel (pénal), il faut des preuves et c'est la victime qui doit les fournir.

Devant le tribunal du travail (action en cessation), ce n'est pas à la victime de faire la preuve de ce qu'elle avance. Des faits tangibles de harcèlement suffiront. Ce sera aux «attaqués » (l'employeur et le harceleur) d'apporter la preuve complète de ce que le harcèlement ou les faits de violence n'existent pas. C'est aussi là un des points positifs de cette loi.

### SUIS-JE PROTÉGÉ SI JE ME DÉFENDS?

Les travailleurs qui portent plainte dans le cadre de l'application de la loi ainsi que les témoins sont protégés. Ils ne peuvent donc pas être licenciés ou subir des modifications unilatérales de leurs conditions de travail sauf pour un motif étranger à la plainte.

En cas de licenciement ou de modification unilatérale des conditions de travail, l'employeur sera sanctionné par une indemnité égale à 6 mois de rémunération brute ou égale au préjudice réellement subi, à condition de pouvoir prouver l'étendue de celui-ci.



## EN RÉSUMÉ...

- ▶ La loi favorise avant tout la prévention. Le harcèlement est le plus souvent un problème d'organisation du travail et de définition des rôles de chacun dans l'entreprise. La loi fait la part belle au CPPT. Celui-ci doit donner son accord tant sur les mesures à mettre en place par l'employeur que sur la désignation du conseiller en prévention. Cela devrait permettre de «coller» aux réalités de chaque entreprise.
- ▶ Le volet préventif garantit des droits de base notamment aux travailleurs des entreprises où la délégation syndicale exerce les missions du CPPT ou les entreprises où aucune représentation syndicale n'existe.
- ▶ Le volet curatif de la loi permet aux victimes et aux organisations syndicales (avec l'accord de la victime, si celle-ci intervient déjà à titre personnel), d'agir devant le tribunal du travail pour mettre un terme aux comportements du harceleur ou à l'immobilisme de l'employeur.



## 16. RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

En Belgique, les luttes syndicales ont depuis longtemps permis que l'on tienne compte des travailleurs et de leur avis. C'est ainsi qu'il existe différents niveaux où l'on négocie et discute entre travailleurs et patrons toutes les questions concernant l'organisation du travail, les droits et la protection des travailleurs.



## Commentaires

La concertation sociale n'empêche pas les conflits.

La lutte sous diverses formes, y compris la grève, reste le recours pour obtenir ou défendre certains droits.

Même si ces dernières années, le gouvernement a parfois essayé de court-circuiter cette concertation, celle-ci reste l'un des éléments essentiels pour le développement économique et social de notre pays.

## AU NIVEAU NATIONAL

### LE CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

Il est composé paritairement de représentants du patronat, des classes moyennes, des organisations agricoles et des représentants des syndicats (FGTB, CSC et CGSLB).

Créé en 1952, il a depuis 1968 une compétence dans la conclusion de conventions collectives de travail (CCT) au niveau national et interprofessionnel. Il a traité de questions aussi diverses que l'instauration d'une délégation syndicale, les règles de licenciement, le salaire minimum garanti à 21 ans, la prépension, le travail à temps partiel, les mesures à prendre pour l'emploi, la garde des enfants dont les parents travaillent, etc.

## AU NIVEAU DES SECTEURS

Chaque secteur professionnel (chimie, métallurgie, grands magasins, banques, assurances, industrie alimentaire, etc.) dispose d'une commission paritaire (ainsi que de sous-commissions), composées d'un nombre égal de représentants du patronat et des syndicats.

Dans la plupart des secteurs, il y a des commissions paritaires distinctes pour les ouvriers et les employés. Les commissions paritaires fixent les conditions de travail et les principaux aspects de la rémunération dans le secteur déterminé. Elles jouent un rôle de conciliation lors d'éventuels conflits collectifs entre employeurs et employés dans le secteur ou les entreprises.

## AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

### LE CONSEIL D'ENTREPRISE

- ▶ reçoit toutes les informations concernant la situation économique et financière de l'entreprise;
- ▶ 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, etc.
- ▶ veille à l'application des lois et conventions, etc.

Un conseil d'entreprise doit être mis en place dans toute entreprise qui occupe au moins 100 travailleurs.

## LE COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (CPPT)

- ▶ **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.**

Un CPPT doit être créé dans toute entreprise qui occupe au moins 50 travailleurs.

## LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Les délégués sont les représentants des travailleurs auprès du patron. Leur rôle est le suivant:

- ▶ **intervenir auprès de l'employeur pour tous les problèmes individuels comme collectifs, entre employeurs et employés;**
- ▶ **relayer les revendications du personnel et négocier avec l'employeur des conventions collectives d'entreprise;**
- ▶ **veiller au respect des lois et conventions sociales, etc.**

## ÉLECTIONS SOCIALES

Le conseil d'entreprise et le CPPT sont composés de manière bipartite. À savoir qu'ils regroupent en leur sein vos représentants comme ceux de votre employeur. Vos représentants sont au moins en nombre égal à ceux de votre employeur.

Vos représentants sont élus par l'ensemble du personnel (syndiqué ou non), lors des élections sociales organisées tous les quatre ans.

Les élections sociales se déroulent comme de «vraies» élections: avec des listes, des candidats, des numéros, une campagne électorale, des urnes, des isolements...

Les délégués syndicaux sont, eux, élus par les affiliés seuls ou désignés par leur organisation syndicale.

Les délégués à ces trois instances bénéficient d'une protection particulière contre un licenciement abusif. Ceci afin de leur permettre d'exercer leur mandat en toute liberté.

### Remarque

Pour connaître les conventions applicables dans votre entreprise, vous devez d'abord savoir de quelle commission paritaire elle dépend. En général, c'est indiqué sur votre contrat de travail. Sinon, n'hésitez pas à poser la question au SETCa. Il existe parfois des différences importantes de rémunération, de durée et de conditions de travail entre les différents secteurs.

### Commentaire

Participer aux élections sociales et s'intéresser au travail des représentants élus dans ces différentes structures, c'est affirmer que l'on a son mot à dire. Plus les travailleurs participeront à ces élections, plus les employeurs seront conscients qu'ils ne peuvent pas faire n'importe quoi.

## HIÉRARCHIE...

Il existe une hiérarchie bien précise entre les différents lieux où se crée le droit social. Une convention collective de secteur ou d'entreprise, par exemple, ne peut décider de conditions de travail moins favorables aux travailleurs, que celles adoptées dans un accord au conseil national du travail. Pour comprendre la hiérarchie de ces différents organismes, voir chapitre I.





## 17. QUE FAIT LE SETCa?

Le monde bouge de plus en plus vite. Notre société se transforme. Et nos entreprises, elles aussi, changent. Nous avons, plus que jamais, besoin d'un contre-pouvoir syndical: pour vous informer, vous défendre et vous représenter dans l'entreprise mais aussi dans les négociations collectives avec les employeurs et le gouvernement.

## VOICI LES SERVICES QUE NOUS VOUS OFFRONS DES DÉLÉGUÉS DANS VOTRE ENTREPRISE

Si votre entreprise occupe un certain nombre de travailleurs, vous avez droit à une représentation. Les délégués du SETCa dans votre entreprise peuvent vous aider pour toutes les questions que vous pourriez vous poser: contrat de travail, salaire, frais de transport, règlement de travail, indemnité de préavis, congés annuels, pension, congé-éducation, etc. Ils sont là pour vous écouter, vous informer et vous défendre.

Dans les entreprises qui occupent au moins 50 personnes, il existe un comité pour la prévention et la protection au travail. À partir de 100 travailleurs, il y a aussi un Conseil d'entreprise. Chacune de ces instances de concertation compte des délégués de l'employeur et des travailleurs. Vos délégués y siègent donc aussi. N'hésitez dès lors pas à vous adresser à eux.

## DES RÉGIONALES À VOTRE SERVICE

Chaque section régionale compte un certain nombre de secrétaires syndicaux. Ce sont eux qui vous défendent si aucune délégation syndicale n'est présente dans votre entreprise. Ils assistent les délégués d'entreprise et organisent les «comités professionnels». Ceux-ci regroupent des délégués provenant d'entreprises d'un même secteur, dans le but d'élaborer des revendications, de préparer des négociations et de mener des actions à l'échelle de ce secteur.

En outre, chaque régionale vous propose un ensemble de services. Le service de droit social, par ex., vous informe sur tous les problèmes juridiques. De plus, il vous assistera gratuitement au tribunal du travail si nécessaire. Le service chômage vous aide à vous y retrouver dans les réglementations complexes du chômage et veille à ce que vos allocations de chômage soient payées le plus rapidement possible.

Pour en savoir plus sur tous les services offerts par votre régionale, n'hésitez pas à la contacter (voir adresses en couverture). En outre, en tant qu'affilié du SETCa, vous êtes abonné au bimensuel de la FGTB, «Syndicats». Vous y trouverez des informations sociales et économiques et, bien évidemment, les analyses et points de vue syndicaux.

## UNE REPRÉSENTATION AUPRÈS DES EMPLOYEURS ET DU GOUVERNEMENT

De multiples problèmes dépassent le cadre de l'entreprise, de sorte que des solutions doivent être recherchées à un autre niveau. La concertation sociale entre employeurs et syndicats a pour but de définir un cadre général (une convention collective de travail, CCT) portant par ex. sur le temps de travail, les salaires... Plus nous avons d'affiliés, mieux nos revendications seront entendues lors de ces négociations. Mais les problèmes économiques et sociaux ne s'arrêtent pas aux frontières de notre pays. De moins en moins d'entreprises se cantonnent à un seul pays.

Nous vivons à l'ère des grandes entreprises multinationales. La définition d'une approche syndicale aux niveaux européen et international est, pour le SETCa, l'un des grands défis de l'avenir.

Vous avez encore des questions? N'hésitez pas à les poser à votre délégué(e) ou à votre secrétaire régional(e).

### QU'EST CE QUE LE SETCa?

Le SETCa («Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres») est la plus ancienne organisation syndicale d'employés, de techniciens et de cadres dans notre pays. Il se subdivise en plusieurs secteurs: commerce, finances (banques, institutions publiques de crédit et assurances), industrie, logistique, non-marchand (soin de santé, éducateurs, culture, enseignement libre, etc.), information et communication. Le SETCa est l'une des principales centrales professionnelles de la FGTB.

## FORMULAIRE D’AFFILIATION

Vous voulez devenir membre du SETCa? Veuillez dès lors renvoyer le formulaire ci-dessous dûment complété à l’un de nos bureaux régionaux (voir p272). N’hésitez pas à prendre contact avec nos services. Ils se feront un plaisir de vous aider à le remplir et vous donneront de plus amples informations à propos de votre cotisation.

**Oui, je souhaite m’affilier au SETCa...**

NOM + PRÉNOM

DATE DE NAISSANCE

ADRESSE

TÉL. PRIVÉ

E-MAIL

FONCTION

EMPLOYEUR

ADRESSE BUREAU

TÉLÉPHONE BUREAU

Veuillez me communiquer les modalités de paiement de ma cotisation.

DATE ET SIGNATURE:

## UNE INFORMATION SOCIALE ULTRA-PRATIQUE

Le SETCa édite régulièrement des publications destinées à mieux vous informer sur vos droits, mais aussi sur les nouveautés et les débats en cours. Ces publications sont disponibles gratuitement auprès de votre délégué(e) ou dans nos bureaux régionaux.

## WWW.SETCA.ORG

Le nouveau site web du SETCa Fédéral est mis à jour très régulièrement: actualités sociales et économiques, une foule de conseils pratiques, les événements à venir, toutes nos brochures à télécharger, une version de "Vos Droits" accessible en ligne... et plus encore à venir!

## PUBLICATIONS SECTORIELLES ▶ EXPRESSO

L'actualité de la législation du travail dans votre secteur, enfin expliquée simplement!

## SYNDICATS

Toutes les 2 semaines, la FGTB débarque chez vous, dans la boîte aux lettres: c'est le journal "Syndicats". Articles de fond et interviews, barèmes, points de vue syndicaux sur l'actualité économique, politique et sociale: c'est là que ça se passe.



# VOS DROITS

Vous vous posez des questions sur vos droits en tant que travailleur. Et c'est bien normal! La législation sociale est souvent complexe, et pour se défendre, il faut s'y retrouver. C'est pourquoi le SETCa publie cette brochure.

Notre objectif: vous faire comprendre les principales règles à connaître dans le cadre des relations employeurs/travailleurs, au travers de questions-réponses thématiques.

Demandez également les brochures:

- ▶ "Vos Droits" sectoriels: Commerce, Finances, Industrie, Non-marchand, CPNAE, Logistique, Services
- ▶ "Vos Droits" Cadres

Une mine d'informations pratiques à mettre entre toutes les mains!

ENSEMBLE ON EST PLUS FORTS [www.setca.org](http://www.setca.org)

VOS DROITS EST UNE PUBLICATION DU SETCa (SYNDICAT DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET CADRES) • FÉVRIER 2008 • E.R.: E. DE DEYN & M. DELMEE

## NOS BUREAUX RÉGIONAUX

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

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

**BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE**  
Place Rouppé 3 (3ème & 4ème ét.)  
1000 Bruxelles  
T +32 2 519 72 11  
admin.bruxelles@setca-fgtb.be

Edingensesteenweg 16  
1500 Halle  
T +32 2 356 06 76  
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechtelsteeweg 253  
1800 Vilvoorde  
T +32 2 252 43 33  
admin.vilvoorde@bbtk-abvv.be

**CHARLEROI**  
Quai de Brabant 9  
6000 Charleroi  
T +32 71 20 82 60  
admin.charleroi@setca-fgtb.be

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

**LIÈGE**  
Place Saint-Paul 9-11  
4000 Liège  
T +32 4 221 95 11  
admin.liege@setca-fgtb.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

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

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