



vos droits

en poche

Table des matières

Contrat de travail	4
La rémunération	10
Durée du travail	14
Vacances annuelles	18
Jours fériés	24
Petits chômages	28
Maladie ou accident	32
Crédit-temps	38
Travail et maternité	44
Chômage économique	50
Travail à temps partiel	56
Le régime de chômage avec complément d'entreprise (Prépension)	62
Fin du contrat de travail	70
Outplacement	82
La pension légale	90
Allocations de chômage	96
Congé-éducation payé	102
Harcèlement moral	106
Le jargon syndical	110

COMMUNICATION

La présente brochure de vulgarisation traite une réglementation qui est parfois très complexe. Il est dès lors possible qu'un certain nombre de cas spécifiques ne soient pas abordés. N'hésitez pas à vous adresser à votre section en cas de doute, pour des informations complémentaires ou si vous voulez faire valoir un droit ou un avantage indiqué dans cette brochure. Fin de rédaction le 23/02/2012

HOMMES - FEMMES

Les renvois à des personnes ou fonctions (comme 'travailleur', 'conseiller',...) concernent les femmes comme les hommes.



Préface

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

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

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

Le SETCa vous fournit des conseils de base, simples et utiles concernant tous ces sujets. Cette brochure « Vos droits en poche » vous présente, en un clin d'œil, tout ce que vous devez savoir. Un condensé d'informations sur vos droits, le B.A.-BA du travailleur, le point de départ pour toutes vos questions pratiques en matière de législation sociale. Bref, un outil bien utile dans de nombreuses situations, qui pourra vous accompagner partout tout au long de cette année 2012...

Vous avez besoin d'en savoir plus ? Vous voulez des informations encore plus précises et ciblées concernant vos droits en tant qu'employé et en particulier dans votre secteur ? Consultez dès lors les brochures Vos Droits sur notre site web www.setca.org ou nos Mémos et Focus à propos de sujets spécifiques ! Et gardez toujours en tête notre meilleur conseil : quelle que soit la question que vous vous posez, le problème que vous rencontrez au boulot, vous pouvez toujours compter sur votre section régionale et sur votre délégué SETCa pour vous conseiller !

MYRIAM DELMÉE
VICE-PRÉSIDENTE SETCa

ERWIN DE DEYN
PRÉSIDENT SETCa

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. Vous êtes maintenant lié par un contrat de travail : un élément important qu'il convient de tenir à l'œil...



👉 C'est quoi un contrat d'emploi ?

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

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

👉 Quels sont les types de contrats prévus par la loi ?

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

👉 Le CDI : qu'est-ce que c'est ?

Le contrat à durée indéterminée (CDI) sans période d'essai doit être la règle. Il est le plus répandu, il est aussi celui qui offre le plus de sécurité pour l'employé.

Il est aussi possible de conclure un CDI verbalement : il sera tout à fait valable. Si vous travaillez sous l'autorité d'un employeur et qu'il vous paie pour ce travail, il y a d'office un 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.

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

Actuellement, 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.

Si vous voulez en savoir plus sur les différentes formes de contrats de travail et sur vos droits en la matière, adressez-vous à votre section régionale SETCa. Vous obtiendrez toutes les réponses précises à vos questions.

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

Oui, la loi impose que vous receviez un règlement de travail dès le début de votre mission. Celui-ci doit reprendre diverses mentions obligatoires (par exemple les horaires de travail, la durée de travail hebdomadaire, les dates de vacances annuelles collectives, etc.)

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

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

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

Le travailleur :

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

De son côté, l'employeur :

- ▶ doit 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 ;
- ▶ doit 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 ;
- ▶ doit payer la rémunération aux conditions, au moment et au lieu convenus.

👉 Mon employeur veut m'imposer une période d'essai. De quoi s'agit-il ?

La période d'essai permet à l'employeur de 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. 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.

👉 Quelle est la durée de la période d'essai ?

La durée de la période d'essai dépend de votre statut et de vos revenus :

- ▶ pour les ouvriers : minimum 7 jours, maximum 14 jours ;
- ▶ pour les employés (avec un salaire annuel brut < € 37.721*) : minimum 1 mois, maximum 6 mois ;
- ▶ pour les employés (avec un salaire annuel brut > à € 37.721*) : minimum 1 mois, maximum 12 mois.

* Sauf dans le cas du remplacement d'une personne en interruption de carrière et crédit temps

Si la durée n'est pas précisée dans le contrat, 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 pas 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.



La rémunération



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



➤ Comment est fixé le montant de votre rémunération ?

En principe, il s'agit d'un point dont vous devez convenir avec votre employeur lors de la signature de votre contrat. Les employeurs sont toutefois tenus de respecter un certain nombre de règles : il existe un minima pour les plus de 21 ans ainsi que des barèmes minimums par secteur.

Le barème salarial, également appelé barème, échelle barémique, échelle de traitement ou plus conventionnellement salaire, est déterminé préalablement dans les conventions collectives de travail sectorielles. Le barème détermine le salaire minimum à appliquer dans chaque secteur. Ce salaire minimum ne peut jamais être inférieur au minimum convenu dans le cadre d'un accord interprofessionnel. La catégorie de fonction, l'âge et/ou l'ancienneté (dans le secteur ou l'entreprise elle-même) jouent généralement un rôle crucial dans la détermination du barème salarial qui est d'application.

➤ Comment ces niveaux de salaire se déterminent-ils ?

En Belgique, le niveau des salaires n'est normalement pas fixé par la loi ou par des règles édictées par l'Etat, mais via la négociation collective. Ce sont les interlocuteurs sociaux qui fixent les barèmes proprement dits via une convention collective de travail.

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

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

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



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

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

La manière avec laquelle l'indexation s'effectue est fixée par CCT mais l'index proprement dit (c'est-à-dire l'instrument de mesure de l'évolution des prix) est établi par la réglementation économique. Dans le cadre de la compétitivité du pays, cette réglementation impose de recourir à un indice qui ne tient pas compte de certains produits : alcool, tabac, produits pétroliers sauf mazout de chauffage, etc... (« index santé »).

➤ Et les autres avantages auxquels j'ai droit ?

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

➤ Qu'entend-on par Revenu Minimum ?

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

Le niveau de ce salaire est le suivant :

- ▶ 21 ans : € 1472,40 ;
- ▶ 21,5 ans avec au moins 6 mois d'ancienneté : € 1.511,48 ;
- ▶ 22 ans avec au moins 12 mois d'ancienneté : € 1.528,84 ;

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

Pour tout savoir sur votre salaire et sur les indexations liées à votre CP, surfez sur www.setca.org/indexationsalariale

Durée du travail



La durée du travail a toujours été un élément important des relations entre employeurs et travailleurs. Le Gouvernement papillon a déjà annoncé dans sa déclaration gouvernementale qu'il compte prendre des mesures pour simplifier et moderniser la réglementation sur les heures supplémentaires et assouplir la semaine de 38 heures. Ça promet...



➤ Que faut-il entendre par 'temps de travail' ?

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

Sont par exemple considérés comme du temps de travail :

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

➤ Quelle est la durée normale de mon travail ?

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

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

Ces limites, journalière et hebdomadaire, doivent être respectées de concert.

➤ Existe-t-il des limites minimales ?

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

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

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

Dans certains cas, vous pouvez être appelé à dépasser les limites normales de votre temps de travail. Mais il s'agit là toujours d'exceptions clairement définies. Différentes règles précises ont été mises en place afin d'éviter les abus. La Loi



prévoit toutefois un supplément pour les heures supplémentaires ou complémentaires.

Vous voulez plus d'informations concernant les règles en matière de dépassement du temps de travail normal ? Consultez www.setca.org ou votre régionale !

➤ Puis-je bénéficier de repos supplémentaire pour compenser le travail effectué en dehors de mes heures normales ?

Dans la plupart des cas où le dépassement des limites normales de la durée du travail est autorisé, des repos compensatoires doivent être accordés de sorte que la durée hebdomadaire normale de travail soit respectée en moyenne sur une période de référence. Cette période de référence est en principe un trimestre. Elle peut être portée à un an maximum par arrêté royal, par convention collective de travail ou par le règlement de l'entreprise.

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

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

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 sans délégation syndicale, l'interdiction d'horaires flexibles peut se faire via une adaptation du règlement de travail.

➤ Quels sont les principes du système d'horaires flexibles ?

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

Une période de référence doit être déterminée (début et fin d'application du système d'horaires flexibles) dans la CCT. Celle-ci ne peut être supérieure à un an.

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

Vous pouvez prêter maximum 2 heures en plus ou en moins de la durée journalière normale. Cette durée flexible journalière ne peut toutefois pas dépasser 9 heures.

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.



La Belgique a été mise en demeure par la Commission européenne pour l'application non-correcte des règles relatives aux vacances annuelles payées. La Commission européenne trébuche essentiellement sur le fait que dans certains cas, un travailleur n'a pas droit à quatre semaines de congés payés. Cette situation est possible lorsque l'année de référence (pour le calcul des vacances) est incomplète.

La Commission européenne veut que les travailleurs dans le cas puissent constituer plus rapidement des jours de congé. La législation adaptée est en cours: vous recevez effectivement comme travailleur le droit à des vacances complémentaires au cours de la même année civile que celle au cours de laquelle vous avez fourni des prestations. Les vacances ainsi qu'un pécule de vacances seront octroyés au début ou lors de la reprise d'une activité. Ainsi, par période de 3 mois d'activité, vous aurez droit à une semaine de vacances supplémentaires.



Vous entrez par exemple en service chez un employeur dans le secteur privé le 1er septembre 2012. Jusque-là, vous travailliez dans le secteur public. Au cours de ces quatre mois en 2012, vous pourrez prendre 7 jours de vacances européennes. En 2013, vous aurez constitué 7 jours de vacances annuelles. Après les avoir pris, vous ne pourrez plus demander que 13 jours de vacances européennes.

➤ À combien de jours de vacances ai-je droit par an ?

Si vous avez travaillé toute l'année 2011 (ce qu'on appelle l'année d'exercice de référence pour les vacances), vous avez droit à 4 semaines de vacances. En régime de 6 jours semaine, vous avez droit à 2 jours de vacances par mois de travail effectué l'année précédente.

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

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

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

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

Certaines journées de suspension du contrat de travail sont considérées comme étant des jours de travail: ce sont les journées d'interruption de travail dues à des causes indépendantes de votre volonté. Il s'agit par ex. des 12 premiers mois d'incapacité due à un accident de travail, à une maladie (professionnelle ou non), du congé de maternité, du rappel sous les armes, des devoirs civiques, de l'exercice d'un mandat public ou d'une mission syndicale, 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.

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

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

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

➤ Qui fixe la date des vacances ?

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

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

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

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

▮ En tant que nouveau venu dans le monde du travail ou en cas de reprise de 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 (une partie des vacances sera rémunérée par l'employeur et une partie appelée 'allocation vacances jeunes' sera prise en charge par l'ONEm).

Si vous reprenez le travail après une longue période d'inactivité, vous n'avez pas travaillé suffisamment pour avoir droit à 4 semaines de vacances annuelles. Pour cette raison, des vacances seniors sont accordées aux plus de 50 ans qui reprennent le travail. Cela signifie qu'après épuisement des jours de vacances rémunérées ordinaires, ces travailleurs peuvent prendre des jours de vacances seniors pour avoir 4 semaines de vacances au total. Ces jours de vacances seniors sont couverts par une allocation à charge de l'assurance chômage.

Attention ! Les régimes des vacances jeunes et seniors continueront à exister à côté du nouveau système de vacances européennes



Jours fériés



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



➤ Qu'entend-on par jours fériés ?

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

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

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

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

➤ Quels sont les cas particuliers ?

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

Plus précisément :

- ▶ dans le cas où vous avez été occupé pendant une période de 15 jours à 1 mois par l'entreprise, vous avez droit au paiement du jour férié si celui-ci survient dans les 14 jours suivant la fin du contrat de travail ;
- ▶ dans le cas où vous avez été occupé plus d'1 mois, vous avez droit au paiement du jour férié si celui-ci tombe dans les 30 jours suivant la cessation de l'activité (sauf si vous avez mis vous-même fin au contrat, si vous avez trouvé un nouvel emploi, ou en cas de faute grave).

➤ 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 ?

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



Petits chômages



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

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

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

Sont considérés comme du petit chômage :

- ▶ votre mariage : vous avez droit à 2 jours de congé ;
- ▶ le mariage d'un membre de votre famille proche : vous avez droit à 1 jour de congé ;
- ▶ l'ordination ou l'entrée au couvent d'un membre de votre famille proche : vous avez droit à 1 jour de congé ;
- ▶ la naissance d'un enfant : vous avez droit à 10 jours de congé (dont 7 indemnisés par la mutuelle) ;
- ▶ le décès dans la famille proche : vous avez droit à 1 à 3 jours de congé, selon le degré de parenté ;
- ▶ la communion solennelle ou participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant : vous avez droit à 1 jour de congé (le jour de l'événement ou le jour habituel d'activité précédant ou suivant immédiatement l'événement si celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité) ;
- ▶ séjour comme milicien dans un centre de recrutement ou dans un hôpital militaire : vous avez droit à maximum 3 jours de congé ;
- ▶ séjour comme objecteur de conscience au service de santé administratif ou dans un établissement hospitalier désigné : vous avez droit à maximum 3 jours de congé ;
- ▶ participation à une réunion de famille : vous avez droit à 1 jour de congé maximum ;
- ▶ participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : vous avez droit à 5 jours de congé maximum ;
- ▶ exercer des fonctions d'assesseur : vous avez droit à maximum 5 jours de congé ;

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



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

➤ Quelles règles sont applicables pour le congé d'adoption ?

Pour accueillir un enfant dans le cadre d'une adoption, vous avez droit à un congé d'adoption de :

- ▶ 6 semaines de congé en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans ;
- ▶ 4 semaines de congé lorsque l'enfant est âgé entre 3 ans et 8 ans ;
- ▶ 3 jours sont à charge de l'employeur. Les autres jours sont indemnisés à 82% du salaire plafonné et sont à charge de votre mutuelle.

➤ Qu'entend-on par congé d'accueil ?

Un congé d'accueil (parent d'accueil suite à une décision du tribunal ou services aides à la Jeunesse), vous avez droit à 6 jours d'absence par année calendrier et par famille d'accueil (pas par travailleur). Vous n'avez pas droit au salaire garanti à charge de votre employeur mais vous bénéficiez d'une allocation à charge de l'ONEM.



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...

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

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

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

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

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

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

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

👉 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.

Si vous êtes en période d'essai ou en contrat à durée déterminée de moins de trois mois, les règles sont plus complexes. Retenons que, pendant les 7 premiers jours d'incapacité, vous recevez 100% de votre traitement. Pendant les 7 jours suivants, vous recevez toujours l'équivalent de vos appointements nets.

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

Dans ce cas, le premier jour d'absence n'est pas payé : c'est ce qu'on appelle le jour de carence. La période de revenu garanti ne commence donc que le 2^e 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.

👉 Que se passe-t-il en cas de 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. Si vous n'avez pas épuisé vos 30 jours, vous avez droit au solde de jours restants. 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.

👉 Puis-je être licencié pendant une incapacité de travail ?

Il existe une distinction si la rupture du contrat de travail intervient durant les 6 premiers mois d'incapacité ou si la rupture du contrat de travail a lieu après les 6 premiers mois d'incapacité.

En cas de rupture du contrat de travail après les 6 premiers mois d'incapacité, votre employeur est tenu de vous payer une indemnité compensatoire de préavis. L'employeur peut diminuer le préavis par la période de 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.

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

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

Il existe deux périodes d'indemnités :

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

👉 Qui a droit à ces indemnités ?

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

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

Tout accident survenant pendant l'exécution du contrat de travail est un accident du travail. Cette définition s'applique si vous pouvez démontrer que vous étiez sous l'autorité de votre employeur.

Donc, les accidents survenant pendant les pauses sont également des accidents du travail.

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

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

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

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

👉 Quelles formalités dois-je accomplir ?

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

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

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

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

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

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

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



Crédit-temps



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

Le gouvernement papillon a apporté des modifications substantielles au régime de crédit-temps et des emplois d'atterrissage. Ces modifications sont entrées en vigueur le 1er janvier 2012. Un certain nombre de mesures transitoires ont toutefois été prises pour que ceux bénéficiant déjà du régime puissent continuer de bénéficier de leurs droits. Un doute? N'hésitez pas à prendre contact avec votre section du SETCa.

➤ Qui est concerné ?

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

Quelles sont les règles applicables au crédit-temps ?

Les anciennes dispositions relatives au crédit temps

Comme mentionné ci-dessus, le Gouvernement papillon a modifié certaines dispositions concernant le crédit temps. Ces modifications sont entrées en vigueur à partir du 1/01/2012. Dans un certain nombre de cas, vous resterez néanmoins soumis à l'ancien régime et donc, rien ne changera. C'est le cas pour qui était déjà dans l'un de ces régimes le 31/12/2011.

Il en va de même lorsque l'ONem a reçu la demande de votre période de crédit-temps ou d'emploi d'atterrissage ou la prolongation de celle-ci avant le 1/03/2012 et que vous avez informé votre employeur par écrit de cette demande avant le 28/11/2011. En outre, le crédit-temps doit prendre cours au plus tard le 1/04/2012.

La situation est différente dans la pratique : si vous avez introduit une demande auprès de la direction avant le 28/11/2011, la direction peut encore envoyer le dossier sans problème avant le 1/03/2012 au Comité de Gestion de l'ONem, en indiquant pourquoi la demande n'avait pas encore été introduite. De cette manière, vous pouvez encore avoir accès au crédit-temps sur la base des anciennes règles.

Si vous êtes un travailleur d'au moins 50 ans et que vous êtes déjà dans le système «fin de carrière», mais que vous n'avez pas demandé ce système jusqu'à l'âge de la pension, vous pouvez aussi continuer de bénéficier des anciennes dispositions lors de votre prochaine demande de prolongation.

Vous trouverez ci-dessous pour mémoire les anciennes dispositions. La loi fixe trois grandes catégories :

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

Le crédit-temps complet et le crédit-temps à mi-temps

Vous pouvez demander une interruption à mi-temps de votre travail pour une période minimale de trois mois et une période maximale

d'un an. La durée maximum d'un an peut éventuellement être prolongée par le biais d'une CCT (avec un plafond de cinq ans).

Le crédit-temps de 1/5^e

Vous pouvez travailler en 4/5^e temps pendant six mois minimum et cinq ans maximum dans le cadre du régime général de crédit-temps. Vous avez le choix entre 1 jour de congé par semaine ou 2 demi-jours.

Régime pour les travailleurs de plus de 50 ans

Un travailleur de plus de 50 ans peut réduire ses prestations de 1/5^e pour une période minimale de six mois. Un travailleur de plus de 50 ans peut réduire ses prestations à mi-temps dans le cadre d'un crédit-temps pour une durée minimale de trois mois. Il n'y a pas de durée maximale prévue. Dans ce régime, il est donc possible de travailler en 4/5^e ou à mi-temps jusqu'à l'âge de la pension. Tout travailleur faisant usage du régime spécial pour les 50 ans et plus a droit à une indemnité plus élevée et ceci à partir de 51 ans.

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

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

Quelles sont les nouvelles modifications apportées par le Gouvernement papillon au crédit temps ?

Lorsque vous prenez votre droit au crédit-temps, vous ne recevez pas de salaire de l'employeur pour la période pendant laquelle vous ne fournissez pas de prestations ou vous les réduisez. En compensation de la perte de salaire, vous recevez une allocation d'interruption forfaitaire mensuelle. Cette allocation est limitée dans le temps et est payée par l'ONem. Ce sont à présent les conditions pour recevoir cette allocation qui sont modifiées. Elles sont également limitées dans le temps.

Le nouveau régime prévoit trois types de crédit temps :

- ▶ le crédit temps sans motif ;
- ▶ le crédit temps avec motif ;
- ▶ le crédit temps d'atterrissage.

Le crédit-temps 'non-motivé' avec allocation sera limité à un an de crédit-temps, qui peut être pris 1 an à temps plein, deux ans à mi-temps ou 5 ans à 1/5^e (avec combinaisons). Les conditions de ce crédit-temps ordinaire sont renforcées elles aussi. Vous devrez déjà avoir 5 ans de carrière dont 2 dans l'entreprise. La possibilité qui existait auparavant de prolonger via CCT votre crédit temps jusqu'à 5 ans est supprimée.

À côté du crédit-temps ordinaire, il existe également le crédit-temps 'motivé'. En d'autres termes, vous demandez le crédit-temps en vertu de certains motifs liés à des soins, à de la formation ou à un enfant malade. Vous recevez pour ce crédit-temps motivé une allocation

complémentaire (c.-à-d. en plus du crédit-temps de base de 12 mois sans motif) de 36 mois pour soins et formation. Pour un enfant malade ou handicapé, l'allocation équivaut à 48 mois.

Le crédit-temps particulier pour travailleurs âgés avec allocations majorées, lesdits emplois d'atterrissage, est soumis à des conditions plus sévères. La condition d'âge passe de 50 à 55 ans et la condition de carrière à 25 ans. Des exceptions sont toutefois prévues.

Dans un certain nombre de cas, vous pourrez donc toujours prendre un emploi d'atterrissage à partir de 50 ans (avec une allocation majorée à partir de 51 ans) :

- ▶ une diminution 1/5 ou à mi-temps à partir de 50 ans reste possible
 - pour les métiers en pénurie qui sont en même temps des métiers lourds (par exemple travail en équipes ou de nuit) ;
 - pour les entreprises en difficultés ou en restructuration.
- ▶ un 4/5^e à partir de 50 ans reste possible
 - lorsque vous exercez un métier lourd (c.-à-d. en équipes alternatives, en horaires coupés ou en travail de nuit) ;
 - lorsque vous avez 28 ans de carrière à 50 ans (seuls vos congés de maternité, de paternité et d'adoption sont ici assimilés, pour autant qu'une CCT sectorielle ou d'entreprise soit conclue en la matière) ;
 - si vous travaillez dans une entreprise de construction.

Le nouveau régime a-t-il aussi des répercussions sur le calcul de votre pension ?

Oui, il y a des changements ici aussi. Mais à nouveau, pas pour tout le monde.

Rien ne change pour qui était déjà dans l'un de ces systèmes fin 2011 ou a demandé une période de crédit-temps ou d'emploi d'atterrissage avant le 28 novembre 2011.

Pour tous les autres, l'assimilation se fera comme suit :

- ▶ pour le crédit-temps :
 - les périodes de crédit-temps non-motivé sont assimilées pour maximum 1 an. Si le crédit-temps est pris dans une formule à temps partiel (diminution d'1/5^e ou à mi-temps), le calcul pourra se faire en jours ;
 - les périodes de crédit-temps motivé (motifs reconnus : enfants, soins ou formation) sont entièrement assimilées.
- ▶ pour les emplois d'atterrissage
 - les périodes d'emploi d'atterrissage sont, avant l'âge de 60 ans, assimilées sur la base du droit minimum par année de carrière (aujourd'hui: € 21.754) ;
 - après 60 ans, elles sont assimilées pour une période d'1 an équivalent temps plein (donc 2 ans pour un emploi d'atterrissage 1/2^e ou 5 ans pour un emploi d'atterrissage 1/5^e) sur la base du dernier salaire et, le cas échéant, ensuite encore sur la base du droit minimum par année de carrière ;
 - les périodes de diminution 1/5^e ou à mi-temps à partir de 50 ans pour entreprises en difficultés ou en restructuration sont en revanche complètement assimilées.



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

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

Oui, tant pour l'ancien régime que le nouveau, il existe certaines règles et exceptions en matière de crédit temps. Si vous travaillez dans une entreprise de moins de 11 travailleurs, vous devez obtenir l'accord de votre employeur.

- ▶ Seulement 5% du personnel en même temps a droit aux 3 formules de crédit temps (sauf dérogation sectorielle, d'entreprise ou via le règlement de travail). La prise en compte du seuil n'est toutefois pas d'application pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus qui réduisent leur prestation de 1/5^e temps.
- ▶ L'employeur peut décider de reporter de 6 mois le droit au crédit temps pour des raisons impératives internes ou externes.
- ▶ Il faut avoir travaillé un certain laps de temps au sein de l'entreprise (la durée dépend du type de crédit temps)
- ▶ Dans certains cas, le droit au crédit temps peut être modifié ou retiré temporairement
- ▶ Si une convention collective le prévoit, il est possible d'exclure certaines catégories de personnel pour l'application du crédit temps.

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

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

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

Le gouvernement papillon ne change pas les règles du jeu pour les personnes tombant sous l'application du nouveau système. Légalement, l'employeur n'est pas obligé de remplacer le travailleur sous crédit-temps. Cependant, sur le terrain, les organisations syndicales veillent à ce que le crédit-temps ne provoque pas un surcroît de travail pour les autres travailleurs.

Pour connaître les dernières adaptations à la réglementation, consultez notre site www.setca.org et les *Memo* « Crédit-temps », ou prenez contact avec votre section régionale.

Travail et maternité



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

➤ Quand dois-je prévenir mon employeur ?

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

➤ Mon employeur peut-il me demander de 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.

➤ Puis-je refuser certains travaux dangereux ?

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

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

➤ Que doit faire mon employeur en conséquence ?

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

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

➤ Puis-je être licenciée pendant ma grossesse ?

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

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

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

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

➤ Quelle est la durée de mon congé de maternité ?

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

En ce qui concerne le congé prénatal, vous avez droit à :

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

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

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

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

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

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

➤ En résumé, quelles formalités dois-je accomplir ?

- ▶ quand vous apprenez votre grossesse, envoyez un certificat médical à votre employeur ;
- ▶ au début de votre congé de maternité (au plus tard 7 semaines avant la naissance) :
 - prévenez votre employeur de la date à laquelle vous souhaitez arrêter de travailler à cause de la grossesse ;
 - envoyez un certificat médical à la mutuelle. Celle-ci vous renverra une feuille de renseignements à compléter (par vous et par votre employeur) et à renvoyer rapidement à la mutuelle. C'est sur cette base qu'elle paiera l'indemnité de maternité.

- ▶ si le congé de maternité survient de façon 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 ;
- ▶ à la reprise de votre travail (dans les 8 jours qui suivent la fin du repos de maternité), prévenez la mutualité de la reprise du travail (votre employeur doit remettre une attestation).

↳ Comment se calculent mes indemnités de grossesse ?

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



Chômage économique



Le SETCa a rédigé un *Memo* sur le chômage économique. Si vous voulez en savoir plus, n'hésitez pas à consulter notre site web et cliquez sur *Memo* « Nouvelle législation relative au chômage économique ».

👉 Qu'est-ce que le chômage économique ?

L'employeur d'une entreprise en difficultés économiques peut introduire un régime de chômage économique temporaire lui permettant de suspendre votre contrat de travail pour une durée déterminée et réduire temporairement vos prestations.

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

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

Comme travailleur, vous recevrez des allocations de chômage, ainsi qu'un complément en plus des allocations.

👉 Quels sont les systèmes de chômage économique ?

L'employeur a le choix entre deux régimes :

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

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

Ceci dépendra du type de suspension que votre employeur voudra introduire. Ainsi, une suspension complète pourra être introduite pour un maximum de 16 semaines par année civile. Dans le cas d'un régime de travail à temps partiel, il peut s'agir de 26 semaines maximum par année civile.

Attention ! Il est possible que vous releviez d'une CCT ou d'un plan d'entreprise prévoyant un nombre de semaines maximum inférieur au montant précité !

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

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

Si l'employeur maintient le chômage au-delà de la durée maximale autorisée, il doit payer le salaire pour la période dépassant ce délai.



Ainsi, l'employeur ayant annoncé une suspension complète pendant 4 semaines devra payer le salaire à compter de la cinquième semaine si le chômage se poursuit.

L'employeur sera également redevable du salaire :

- ▶ s'il procède tardivement aux formalités en matière de communication de la suspension prévue à l'ONEm : pendant 7 jours ;
- ▶ s'il néglige d'en faire la communication à l'ONEm : pendant la période de suspension.

👉 L'employeur doit-il vous prévenir préalablement s'il veut vous placer en chômage économique ?

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

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

👉 Avez-vous droit à des allocations de chômage ?

La réponse est oui. Si vous tombez en chômage économique, vous avez immédiatement droit aux allocations. Vous ne devez donc pas prouver que vous avez déjà travaillé pendant une certaine période comme c'est le cas des chômeurs complets.

Pendant la durée du chômage, vous devez répondre à certaines conditions. Vous devez notamment être apte au travail, résider en Belgique, avoir votre carte de contrôle sur vous et la compléter correctement, n'exercer d'emploi à titre complémentaire que sous certaines conditions, etc.

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

👉 À combien s'élèvera votre allocation de chômage ?

Le calcul du montant de l'allocation à laquelle vous avez droit sera influencé par votre salaire, mais aussi par votre situation familiale.

- ▶ si vous êtes chef de ménage ou isolé, vous recevez un montant égal à 75% de votre rémunération brute moyenne plafonnée ;
- ▶ si vous êtes cohabitant, vous recevez un montant égal à 70% de votre rémunération brute plafonnée.

Un précompte de 18,75% est retenu sur l'allocation.

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

➤ Devez-vous rester disponible pour le marché du travail pendant la période de chômage économique ?

Non. Comme chômeur économique, vous serez dispensé de l'obligation d'être inscrit comme demandeur d'emploi et vous ne devrez pas rester disponible non plus pour le marché du travail général. Vous n'êtes donc pas obligé de répondre aux offres d'emploi que vous recevriez du VDAB, du FOREM, d'Actiris ou de l'office de l'emploi.

➤ Avez-vous droit à une indemnité complémentaire ?

L'employeur doit vous payer un certain montant pour tout jour non-presté. Ce montant est fixé dans une CCT ou dans le plan d'entreprise introduisant le chômage économique. Ce supplément vient s'ajouter à l'allocation de chômage.

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

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

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

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

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

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

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

Il en va autrement lorsque votre employeur décide de diminuer le nombre de jours de chômage économique initialement prévus et de vous rappeler plus tôt que prévu à l'entreprise. La loi n'offre pas

d'issue dans ce cas. En effet, elle ne fixe pas de délais minimums entre le moment de l'annonce et le début effectif du travail.

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

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

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

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

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

➤ Le fait que vous ayez été au chômage économique aura-t-il une influence sur la constitution de certains de vos droits comme la constitution de votre pension, la prise de crédit-temps, le pécule de vacances, ... ?

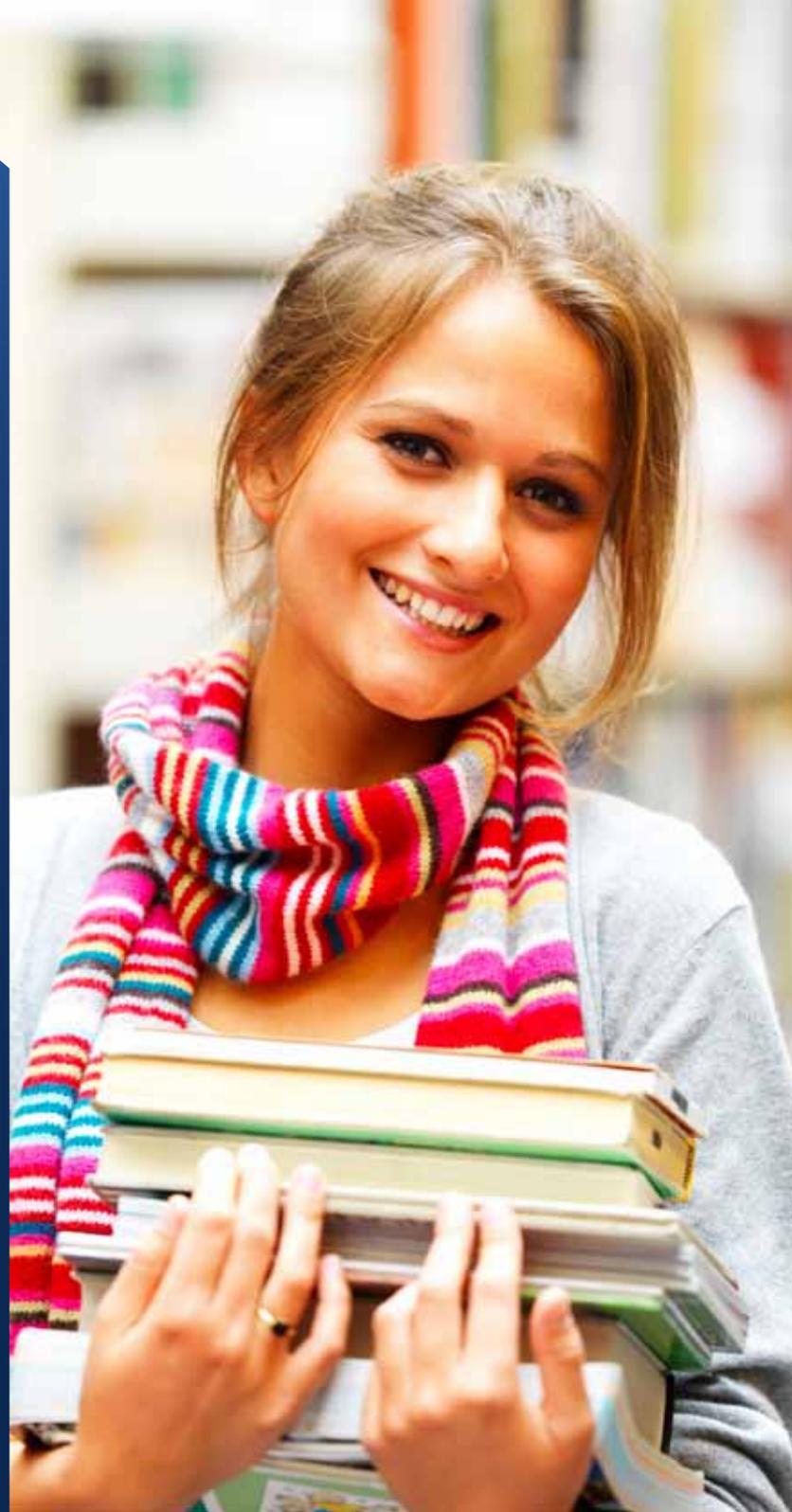
Il résulte du chômage économique que vous travaillez plusieurs heures ou jours en moins par semaine. Ces «heures en Moins» font en principe que vous constituez moins de droits en matière de droit du travail et de sécurité sociale.

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

Vous conservez ainsi votre statut de travailleur à temps plein ou à temps partiel qui était en vigueur avant la mesure. Vous ne perdrez pas de droits aux vacances, vos droits sont conservés en cas d'accident ou de maladie professionnelle et vos périodes de chômage économique n'auront pas d'influence non plus sur le droit au crédit-temps ou sur la constitution de vos droits de pension.

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

Travail à temps partiel



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

↳ Le contrat

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

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

Mon contrat doit-il être écrit ?

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

Quelles sont les mentions obligatoires ?

Outre les dispositions habituelles comme la clause d'essai, le mode de paiement,... votre contrat de travail doit mentionner les aspects suivants :

- ▶ le régime de travail à temps partiel (c'est-à-dire la durée de travail par semaine). Ce régime peut être fixe ou variable ;
- ▶ l'horaire convenu (la détermination des jours et heures de travail sur une semaine ou sur un cycle de plusieurs semaines). Votre horaire peut être fixe ou variable.

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

Il existe 4 possibilités d'horaires :

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

Tous les horaires doivent être repris dans le règlement de travail. Si vous avez un horaire variable, l'employeur doit vous le communiquer au moins 5 jours ouvrables à l'avance.

Il existe des restrictions: vous ne pouvez pas prêter moins de trois heures sur une journée. Ceci, pour éviter de devoir effectuer un long déplacement pour peu de travail. Votre durée de travail hebdomadaire ne peut pas non plus être inférieure à un tiers de la durée de travail à temps plein dans le secteur ou l'entreprise.

↳ Heures complémentaires

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

Il peut effectivement vous le demander, mais pas vous l'imposer :votre accord est requis.

Dans le cas du travail à temps partiel, une distinction est faite entre les « heures complémentaires » et les « heures supplémentaires ».

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

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

Dans certains cas, vous pouvez recevoir en retour du salaire supplémentaire ou du repos compensatoire. Ces règles sont compliquées, veillez à vous informer en détail. Une question? Le SETCa est à votre entière disposition pour vous aider.

↳ Rémunération

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

↳ Préavis – fin de contrat

Quelle est la durée de mon préavis ?

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

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

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

↳ Congés et jours fériés

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

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

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

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

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

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

Les jours de congé pour «petit chômage» sont des jours de congé autorisés (sans perte de salaire) pour certains motifs (mariage, décès d'un proche, ...). Voyez aussi ci-avant dans la brochure. En principe, vos droits sont les mêmes que pour les temps pleins, mais il faut tenir compte des règles suivantes:

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

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

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

Le Gouvernement papillon a prévu l'adoption de mesures touchant au travail à temps partiel.

Il s'agit d'une part de favoriser les emplois de meilleure qualité. A cette fin, la disposition réglementaire qui prévoit que la priorité doit être donnée à l'augmentation volontaire d'heures des travailleurs à temps partiel devrait être rendue effective. Par ailleurs, en concertation avec les partenaires sociaux, la règle des contrats de travail successifs serait rendue applicable aux avenants aux contrats de travail visant à modifier le temps de travail et ce à partir de 4 avenants successifs.

D'autre part, après concertation avec les partenaires sociaux, le Gouvernement prendrait des mesures visant à simplifier et moderniser la réglementation sur le travail temporaire, le travail à temps partiel et les heures supplémentaires.



Le régime de chômage avec complément d'entreprise



A partir du 1^{er} janvier 2012, le régime de chômage avec complément d'entreprise remplace le vocable prépension. Le prépensionné devient le chômeur avec complément d'entreprise.

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

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

- ▶ vous devez être licencié. Le régime de chômage avec complément d'entreprise ne sera par exemple pas octroyé en cas de démission, en cas de fin d'un contrat de travail à durée déterminée ou quand vous êtes licencié suite à un cas de force majeure pour raison médicale.
- ▶ vous devez avoir droit aux allocations de chômage
- ▶ vous devez remplir toutes les conditions prévues par une CCT conclue soit au niveau du CNT (CCT n°17), soit sectorielle ou d'entreprise.
- ▶ en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise suite à un licenciement collectif, vous devez vous inscrire dans une cellule pour l'emploi (sauf exceptions)

Règle générale CCT n°17

Il convient de distinguer s'il s'agit soit de CCT qui sont conclues et déposées avant le 1^{er} janvier 2012 ou conclues après le 31 décembre 2011 mais constituent une prolongation ininterrompue d'une CCT conclue et déposée avant le 1^{er} janvier 2012, soit s'il s'agit de CCT conclues pour la toute première fois à partir du 1^{er} janvier 2012.

CCT existantes et prolongées

La carrière professionnelle sera progressivement relevée de la manière suivante :

	2012-2014	2015	2016	2017>	2024
Homme	60/35	60/40	60/40	60/40	60/40
Femme	60/28	60/31	60/32	60/33>	60/40

La situation ne changera donc qu'à partir du 1^{er} janvier 2015

Nouvelles CCT

Depuis le 01/01/2012, la prépension peut être prise à 60 ans sous réserve d'une carrière de 40 ans, tant pour les femmes que les hommes.

Régime à 58 ans (carrière longue)

Comme sous la règle générale (CCT n°17) cela dépend si vous tombez sous une nouvelle CCT ou sous un CCT existantes/prolongées (voir ci-dessus).

CCT existantes et prolongées

La carrière professionnelle sera progressivement relevée de la manière suivante :

	2012-2013	2014	2015	2016	2017
Homme	58/38	58/38	60/40	60/40	60/40
Femme	58/35	58/38	60/38	60/39	60/40

Le travailleur qui peut entrer dans le régime avec complément d'entreprise à 58 ans en 2014 mais qui décide de continuer à travailler et

de reporter son droit au dit régime peut encore y recourir ultérieurement aux mêmes conditions (c'est-à-dire les conditions applicables en 2014). C'est également le cas pour les travailleurs dont le préavis a été suspendu (maladies, vacances annuelles) et qui expire en 2015. Ces travailleurs pourront entrer dans le régime avec complément d'entreprise aux mêmes conditions qu'en 2014.

Nouvelles CCT

L'âge et la carrière professionnelle sont immédiatement relevés de la manière suivante :

	2012-2013	2014	2015
Homme	60/40	60/40	60/40
Femme	60/35	60/38	60/40

Régime à 58 ans (métiers lourds)

Un âge d'accès au chômage avec complément d'entreprise est maintenu à 58 ans pour les travailleurs qui justifient de 35 ans de carrière professionnelle et qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd (soit 5 ans au cours des 10 années qui précèdent la fin du contrat, soit 7 ans au cours des 15 années qui précèdent la fin du contrat).

La notion de métier lourd est définie par un arrêté royal et s'entend comme :

- ▶ le travail en équipes successives ;
- ▶ le travail en services interrompus ;
- ▶ le travail dans un régime en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comprenant des prestations de nuit (CCT n°46).

Chômage avec complément d'entreprise après 40 ans de carrière à partir de 56 ans

Les travailleurs pourront entrer dans le régime du chômage avec complément d'entreprise à partir du moment où ils ont 40 années de carrière. Par conséquent les travailleurs qui ont commencé à travailler à 16 ans pourront entrer dans le dit système à 56 ans, ceux qui ont commencé à 17 ans pourront entrer à 57 ans, ceux qui ont commencé à 18 ans pourront entrer à 58 ans, ...

Ce système n'est plus conditionné par l'AIP. Il est d'application certainement jusqu'au 31 décembre 2015.

Régime dérogatoires liés à l'AIP

Les régimes suivants restent d'application à partir de 2012 :

- ▶ régime CCT n°91 : 58 ans moyennant un passé professionnel de 35 ans pour le travailleur reconnu comme moins valide ou ayant des problèmes médicaux sérieux ;
- ▶ régime 56 ans moyennant un passé professionnel de 33 ans pour le travailleur qui soit prouve avoir travaillé au moins 20 années dans un régime avec des prestations de nuit, soit prouve une incapacité à poursuivre ses activités professionnelles à condition de ressortir de la commission paritaire de la construction (CP 124).

Après 2012, ces régimes de prépension pourront encore être prolongés dans le cadre de l'AIP. A défaut d'AIP, ils pourront être prolongés éventuellement sur base d'une décision du gouvernement.

Pour les anciennes CCT (métal, verres, textiles, transport urbain et régional)

Pour les anciennes CCT (métal, verres, textiles, transport urbain et régional), une prorogation est possible en 2013-2014 mais l'âge passe à 57 ans. A partir du 1^{er} janvier 2015, l'âge sera de 60 ans avec une condition de carrière de 40 ans.

Mon entreprise restructure, qu'en est-il dès lors du régime de chômage avec complément d'entreprise?

Les règles en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise divergent dans le cas d'une entreprise en difficulté ou en restructuration

Entreprises en restructuration

En 2012, les règles ci-dessous sont d'application :

Entreprises reconnues en restructuration avec licenciement collectif	
Age minimum	52 ans : lic. collectif d'au moins 20% du personnel 55 ans : lic. collectif d'au moins 10% du personnel
Passé professionnel :	20 ans ou 10 ans dans le secteur
Conditions	Fin de la période de l'indemnité de rupture doit se situer dans la période de la reconnaissance. Ce régime exige une inscription dans la cellule emploi durant 6 mois (sauf exceptions)

A partir du 1^{er} janvier 2013, l'âge sera porté à 55 ans pour autant que la période de reconnaissance débute après le 31 décembre 2012.

Une exception : si le licenciement collectif porte sur 20% au moins des travailleurs de l'entreprise et concerne tous les travailleurs d'une UTE (unité technique d'exploitation) ou d'un segment complet d'activité dont l'existence depuis minimum 2 ans est attestée, il sera fait application des dispositions relatives aux entreprises en difficultés.

Les notions « segment complet d'activité » et « minimum deux ans » seront définies dans un AR concerté en Conseil des Ministres après avis du CNT.

Entreprises en difficulté

Pour ces entreprises, l'âge est relevé de la manière suivante :

Année	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Age	52 ans	52 ½ ans	53 ans	53 ½ ans	54 ans	54 ½ ans	55 ans

En ce qui concerne le passé professionnel, vous devez justifier de soit 10 années de carrière professionnelle dans le secteur, soit de 20 années de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

En cas de reconnaissance en difficulté avec licenciement collectif, vous devez avoir atteint l'âge requis au plus tard à la date de l'annonce du licenciement collectif ; dans les autres cas au plus tard au dernier jour de votre contrat de travail.

Si vous êtes donc confronté à cette situation, n'hésitez pas à vous rendre dans votre section régionale SETCa.

En tant que chômeur avec complément d'entreprise qu'est-ce que je perçois ?

Vous avez droit à des allocations de chômage correspondant à 60% de votre dernière rémunération brute (plafonnée à € 2.370,76).

Vous avez également droit à une indemnité complémentaire. Le montant minimal de cette indemnité correspond à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage. Un montant plus élevé peut être prévu via une CCT sectorielle ou d'entreprise.

Pour connaître les dernières adaptations à la réglementation, consultez notre site www.setca.org et les *Memo* « Régime de chômage avec complément d'entreprise (Prépension) », ou prenez contact avec votre section régionale.

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

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

Puis-je aussi prendre une prépension à mi-temps et donc travailler quelques heures en moins ?

A partir du 1^{er} janvier 2012, le régime de prépension à mi-temps prend fin.

Il existe néanmoins 2 catégories de travailleurs qui peuvent demeurer dans le régime ou le débiter :

- ▶ ceux qui bénéficient des avantages du régime au 31/12/2011, peuvent demeurer dans ce régime jusqu'à la fin. Cela signifie dans la pratique jusqu'à la reprise du travail à temps plein ou jusqu'à l'issue du contrat de travail en cours ;
- ▶ ceux qui ne bénéficient pas encore des avantages du régime au 31/12/2011, mais qui ont conclu, avec leur employeur, un accord écrit dans le cadre de la prépension à mi-temps avant le 28/11/2011, peuvent encore entrer dans le régime, pour autant que la date du début du régime se situe avant le 01/04/2012.

En tant que chômeur avec complément d'entreprise, puis-je encore travailler ?

Le régime en vigueur limite très sévèrement les activités autorisées aux nouveaux prépensionnés répondant à des conditions très strictes.

Si vous reprenez une activité professionnelle chez un nouvel employeur, vous continuez à percevoir pendant la reprise du travail votre indemnité complémentaire. Celle-ci peut donc être cumulée avec votre nouveau salaire.

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

Votre employeur doit vous remplacer jusqu'à l'âge de 62 ans (sauf dans les entreprises en restructuration ou en difficultés)

Pour les assimilations en matière de prépension, nous vous renvoyons au chapitre « la pension légale »



Fin du contrat de travail



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

Voici les principales questions, mais il nous est impossible d'être exhaustifs. N'hésitez donc pas à poser vos questions au SETCa ou à jeter un œil sur notre site web.



Attention ! En effet, depuis le 01/01/2012, les règles applicables varient en fonction de l'employé selon qu'il est occupé dans les liens d'un ancien ou d'un nouveau contrat de travail. Nous vous renvoyons pour de plus amples détails à propos de cette réglementation à notre Memo « Nouvelle législation relative aux délais de préavis ».

👉 Puis-je m'entendre avec mon employeur pour mettre fin à mon contrat ?

Oui. Nous vous conseillons toutefois de fixer cela dans une convention écrite. Sachez que dans ce cas, vous n'avez pas droit à une indemnité de préavis, sauf si c'est convenu.

En fait, ce cas de figure s'avère intéressant si vous avez trouvé un autre emploi et voulez être rapidement disponible. Il vous permet en effet d'organiser votre passage sans avoir à payer d'indemnités de rupture. Votre employeur n'a lui non plus pas intérêt à garder un travailleur démotivé.

Attention: Certains employeurs abusent de la rupture du contrat de travail « à l'amiable » ou « de commun accord » pour ne pas devoir vous payer d'indemnité de préavis. Non seulement vous perdez cette indemnité, mais vous perdez aussi votre droit aux allocations de chômage.

👉 Mon employeur peut-il me licencier sans me donner de justification ?

Oui. Vous pouvez d'ailleurs vous aussi mettre fin au contrat sans avoir à justifier votre décision. Un certain nombre de règles et de formalités doivent tout de même être respectées.

👉 Quelles règles mon employeur doit-il suivre ?

Un contrat de travail à durée indéterminée ne peut être rompu que si certaines règles sont suivies. Il faut aussi respecter un « délai de préavis ». Lorsque l'employeur veut licencier un travailleur, il doit le faire par un écrit, en indiquant le début et la durée du délai de préavis. Ce courrier doit être envoyé par recommandé ou être remis par un huissier. C'est ce que l'on appelle le « préavis ».

Si l'une de ces conditions n'est pas respectée, le préavis n'est pas valable.

S'il est donné par votre employeur, le préavis ne peut plus être remis de la main à la main. Cette possibilité existe encore si c'est vous qui remettez votre préavis (n'oubliez pas dans ce cas de demander un accusé de réception daté et signé).

👉 Quand mon préavis prend-il effet ?

Si vous êtes employé, le préavis commence à courir à partir du premier jour du mois où vous l'avez reçu. Ne manquez pas de vérifier la date d'envoi du recommandé, car il faut compter trois jours

ouvrables en plus. Un préavis envoyé le 30 janvier ne commence donc à courir que le 1^{er} mars.

Si vous êtes ouvrier, le préavis débute le premier lundi qui suit le jour de sa notification. Ici aussi, votre employeur doit tenir compte d'un délai de 3 jours ouvrables après l'envoi.

Votre salaire continue d'être payé pendant le délai de préavis. Votre employeur peut donc parfaitement vous demander de continuer à travailler pendant ce délai. Dans la pratique, il n'est parfois pas nécessaire de prêter pendant cette période. Dans ce cas, vous recevez toujours votre salaire pour le nombre de mois qui s'applique dans votre situation, sous la forme d'une indemnité de rupture. Attention, vous n'avez droit à une allocation de chômage qu'à l'échéance de cette période de préavis, que vous deviez la prêter ou non.

👉 Dans quelles situations, en tant qu'employé, suis-je protégé contre le licenciement ?

Il y a de très nombreuses situations dans lesquelles, comme travailleur, vous êtes protégé contre le licenciement. Par ex. en cas de grossesse ou si vous êtes en crédit-temps... Des règles de protection sont également prévues pour les travailleurs qui exercent une certaine fonction (par exemple conseiller en prévention ou ont un mandat syndical). Ces situations sont trop nombreuses pour être énumérées ici.

Il est important de savoir qu'un employeur dans notre pays peut presque toujours procéder au licenciement, même pour les travailleurs de catégories protégées. En contrepartie, il doit prévoir une indemnité supplémentaire en plus de l'indemnité « normale » de préavis. Ces indemnités peuvent chiffrer pour certains travailleurs. Si vous êtes confronté à un licenciement et estimez être dans une situation protégée, n'hésitez donc pas à vous rendre au SETCa.

👉 Le délai de préavis peut-il être suspendu ?

Si votre employeur vous a donné son préavis, celui-ci peut être interrompu. Cela signifie que le préavis est allongé de temps de la suspension. Par exemple, vous prenez vos jours de vacances pendant le préavis ou vous êtes en incapacité de travail (maladie ou accident). Lorsque vous donnez votre préavis, celui-ci n'est pas suspendu.

👉 Puis-je rompre un contrat à durée déterminée ?

Vous ne pouvez en principe pas rompre unilatéralement un contrat de travail à durée déterminée, par exemple d'un an. Ce n'est possible qu'en cas de licenciement pour motif grave ou d'accord mutuel. Celui qui rompt le contrat doit payer une indemnité.

➤ Quel est le délai de préavis à respecter pendant une période d'essai ?

S'il s'agit d'un employé, les deux parties doivent respecter un délai de préavis de sept jours. Un préavis donné lors du 1^{er} mois expire au plus tôt le dernier jour de ce mois.

➤ Qu'est-ce qu'un « motif grave » ?

Il y a un motif grave lorsque l'autre partie a subi un préjudice tel que toute collaboration devient immédiatement et définitivement impossible.

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 prévoient toute une série de prétendus motifs graves dans le règlement de travail. Il y a aussi de très nombreuses règles spécifiques censées prévenir les abus en matière de licenciement pour motif grave. Il ne faut donc pas hésiter à prévenir immédiatement votre délégué ou le service juridique de votre section du SETCa si vous êtes confronté à ce type de situation.

➤ Mon employeur me licencie. A quel délai de préavis ai-je droit ?

Réglementation applicable aux contrats existants au 31/12/2011

L'employé gagne moins de € 31.467 bruts par an

Le délai de préavis est de 3 mois minimum pour chaque tranche entamée de 5 ans d'ancienneté. En cas de démission, le délai de préavis à prester par l'employé est de 1,5 mois en cas d'ancienneté de moins de 5 ans et 3 mois si l'ancienneté est supérieure à 5 ans.

Il est possible de conclure une convention prévoyant des délais de préavis supérieurs à ceux prévus par loi après la rupture du contrat moyennant l'accord des deux parties.

Employés ayant un salaire annuel jusqu'à € 31.467

Ancienneté au moment où le préavis prend cours	Préavis remis par l'employeur	Préavis remis par le travailleur
Moins de 5 ans	3 mois	1,5 mois
De 5 à 10 ans	6 mois	3 mois
De 10 à 15 ans	9 mois	3 mois
De 15 à 20 ans	12 mois	3 mois
De 20 à 25 ans	15 mois	3 mois
Par tranche de 5 années supplémentaires	3 mois supplémentaires	3 mois

L'employé gagne entre € 31.467 et € 62.934 bruts par an

En cas de rémunération annuelle brute supérieure à € 31.467, le délai de préavis doit être établi de commun accord entre l'employeur et le travailleur au plus tôt au moment où le congé est donné. Lors de la fixation du délai de préavis, il y a lieu toutefois de respecter la limite minimale légale (3 mois par tranche de 5 ans d'ancienneté).

En l'absence d'accord, l'employé peut s'adresser au Tribunal du Travail. Le juge fixera le délai de préavis. Il existe un certain nombre de formules qui peuvent être utilisées comme ligne directrice pour déterminer le délai de préavis. La formule la plus utilisée est la *formule Claey's*. Cette formule tient compte de l'ancienneté, du salaire annuel et de l'âge de l'employé. Les tribunaux ne sont toutefois pas tenus d'appliquer cette grille. Ils peuvent s'en tenir au préavis légal. La jurisprudence enseigne toutefois que l'employeur est tenu de notifier un délai de préavis convenable, c'est-à-dire un délai permettant à l'employé de retrouver un emploi similaire à l'emploi perdu.

En cas de démission, le délai de préavis à prester est de maximum 4,5 mois. Il n'y a pas de minimum prévu et pas de différence prévue en fonction de l'ancienneté. Consultez notre tableau sur la page suivante.



L'employé gagne plus de € 62.934 bruts par an

L'employé dont la rémunération annuelle brute dépasse € 62.934 peut convenir d'un délai de préavis avec l'employeur par convention au moment de la conclusion du contrat et au plus tard au moment de l'entrée en service.

A défaut d'accord, ce sont les mêmes règles que pour la catégorie intermédiaire (employés ayant une rémunération annuelle brute entre € 31.467 et € 62.934) qui s'appliquent.

En cas de démission, le délai de préavis à prester est de maximum 6 mois. Il n'y a pas de minimum prévu et pas de différence en fonction de l'ancienneté.

Employés ayant un salaire annuel supérieur à € 31.467			
Ancienneté au moment de la prise de cours du délai de préavis	Préavis par l'employeur	Préavis par le travailleur	
	Délais minimums	Salaire annuel entre € 31.467 et € 62.934	Salaire annuel supérieur à € 62.934
Moins de 5 ans	3 mois	4,5 mois maximum	6 mois maximum
De 5 à 10 ans	6 mois	4,5 mois maximum	6 mois maximum
De 10 à 15 ans	9 mois	4,5 mois maximum	6 mois maximum
De 15 à 20 ans	12 mois	4,5 mois maximum	6 mois maximum
De 20 à 25 ans	15 mois	4,5 mois maximum	6 mois maximum
Par tranche de 5 ans supplémentaires	3 mois supplémentaires	4,5 mois maximum	6 mois maximum

Quelle est la réglementation applicable aux contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2012 ?

La nouvelle réglementation est applicable aux employés qui ont conclu un contrat de travail à partir du 1^{er} janvier 2012.

Attention, ce n'est pas la date de conclusion du contrat qui est importante mais la date du début de l'exécution. Le fait que le contrat ne puisse pas débuter avant le 1^{er} janvier 2012 pour cause de maladie n'a pas d'incidence.



Un contrat de travail est conclu le 15 décembre 2011 entre un employeur et un employé. L'entrée en service est prévue le 2 janvier 2012. Les nouvelles dispositions légales sont applicables à ce contrat.

Lorsque l'employé et l'employeur étaient liés avant le 1^{er} janvier 2012 par un autre contrat de travail, les nouvelles règles ne s'appliquent que dans la mesure où il y a une interruption de plus de 7 jours entre les contrats de travail successifs.



Un employé a conclu un contrat de travail à durée déterminée qui court à partir du 1^{er} novembre 2011 jusqu'au 31 janvier 2012. Le 3 février 2012, l'employeur engage cet employé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Etant donné qu'il y a une interruption de moins de 7 jours entre les deux contrats, la nouvelle législation ne s'appliquera pas. Si l'employeur avait engagé cet employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée le 10 février 2012, la nouvelle législation aurait été applicable.

L'ancienneté est déterminée en fonction de l'ancienneté acquise au moment de la prise d'effet du préavis. Les CCT sectorielles ne peuvent déroger aux nouveaux préavis légaux.

L'employé gagne moins de € 31.467 bruts par an

Rien ne change. L'employé bénéficie toujours d'un délai de préavis de 3 mois par tranche de cinq ans entamée. Il est possible de conclure une convention prévoyant des délais de préavis supérieurs à ceux prévus par la loi après la rupture du contrat moyennant l'accord des deux parties.

En cas de démission, le délai de préavis à prester est de 1,5 mois (3 mois si l'ancienneté est supérieure à 5 ans) à l'instar de la législation applicable aux contrats en cours.

L'employé gagne entre € 31.467 et € 62.934 bruts par an

Le délai de préavis n'est plus exprimé en mois mais en jours civils. L'employé a droit à 30 jours calendrier par année d'ancienneté entamée avec un minimum de 91 jours calendrier. Pour les délais de préavis signifiés par l'employeur à partir du 1^{er} janvier 2014, il s'agit de 29 jours calendrier par année d'ancienneté entamée avec un minimum de 91 jours calendrier.

Ce sont des délais fixes. Contrairement au passé, la négociation d'un préavis « conventionnel » n'est plus automatique (cela n'est plus un droit). La saisine du juge est rendue impossible pour statuer sur un préavis convenable. Il est possible de conclure une convention prévoyant des délais de préavis supérieurs à ceux prévus par la loi après la rupture du contrat moyennant l'accord des deux parties.

En cas de démission, les délais de préavis sont également fixes.

Délais de préavis pour des contrat conclus à partir du 1/01/2012			
Ancienneté	Préavis remis par l'employeur		Préavis remis par l'employé
	Préavis avant le 1 ^{er} janvier 2014	Préavis après le 1 ^{er} janvier 2014	
moins de 3 ans	91 jours	91 jours	moins de 5 ans* : 45 jours
de 3 à 4 ans	120 jours	116 jours	
de 4 à 5 ans	150 jours	145 jours	de 5 à 10 ans* : 90 jours
de 5 à 6 ans	182 jours	182 jours	
à partir de 6 ans	30 jours par année d'ancienneté entamée	29 jours par année d'ancienneté entamée	à partir de 10 ans* : 135 jours

* Années d'ancienneté

L'employé gagne plus de € 62.934 bruts par an

Les délais de préavis peuvent être fixés par une convention conclue au plus tard au moment de l'entrée en service. Ces délais ne peuvent être inférieurs aux délais applicables à l'employé dont la rémunération annuelle brute ne dépasse pas € 31.467 (3 mois par 5 ans d'ancienneté entamée). A défaut de convention, les délais de préavis relatifs à l'employé dont la rémunération annuelle brute se situe entre € 31.467 et € 62.934 sont d'application.

En cas de démission, les délais de préavis à prester sont les suivants :

Délais de préavis (préavis remis par l'employé)	
Ancienneté dans l'entreprise	Délai de préavis (en jours)
< 5 ans	45 jours calendrier
De 5 ans mais < à 10 ans	90 jours calendrier
De 10 ans mais < à 15 ans	135 jours calendrier
de 15 ans ou >	180 jours calendrier

En ce qui concerne les formalités, la réglementation n'est en rien modifiée.

Comment calculer le salaire journalier ?

Il est nécessaire de convertir le salaire mensuel forfaitaire en un salaire journalier. Cette rémunération journalière se calcule en multipliant par 3 la rémunération mensuelle en cours de l'employé et en divisant le produit par 91.

La rémunération mensuelle comprend les avantages acquis en vertu du contrat (par exemple : usage privé d'une voiture de société, mise à disposition d'un GSM pour un usage privé, utilisation d'un PC ou connexion Internet mis gratuitement à disposition par l'employeur,...). On procède comme suit :

$$\frac{(\text{salaire du mois en cours} + \text{avantages acquis en vertu du contrat}) \times 3}{91}$$

Si la rémunération mensuelle en cours est en tout ou partie variable, il convient de calculer la moyenne sur les 12 mois précédents.

Occupation en tant que travailleur intérimaire avant l'entrée en service

La Loi prévoit une nouveauté qui consiste à comptabiliser l'ancienneté acquise par le travailleur intérimaire devenu ensuite salarié de l'entreprise utilisatrice. Certaines conditions doivent néanmoins être respectées :

- ▶ l'ancienneté prise en compte est limitée à un an ;
- ▶ il doit s'agir de l'ancienneté acquise dans l'année qui précède la conclusion du contrat de travail ;
- ▶ l'employé doit exercer la même fonction que celle qu'il exerçait en tant que travailleur intérimaire.

Toute la période couverte par des contrats de travail intérimaires successifs est également prise en compte pour autant que l'interruption entre les contrats ne dépasse pas 7 jours calendrier.



Le contrat de travail d'employé est précédé de 10 contrats d'intérim successifs du lundi au vendredi : l'employé bénéficie de 10 semaines d'ancienneté supplémentaires. Le contrat de travail d'employé est précédé de 10 contrats d'intérim successifs du lundi au vendredi, mais entre le 5e et le 6e contrat, il y a une interruption d'une semaine : l'employé bénéficie de 5 semaines supplémentaires.

Exonération fiscale en cas de licenciement

Une exonération fiscale limitée est prévue pour les indemnités payées en cas de fin de contrat de travail. Cette exonération est d'application tant sur les rémunérations obtenues dans le cadre d'un délai de préavis à prester que sur l'indemnité de rupture dans le cadre d'un licenciement d'un employé.

En pratique, l'exonération est imputée au précompte professionnel à retenir sur les rémunérations payées suite au licenciement. Ceci a pour conséquence que le salaire brut de l'employé reste identique mais il y a une augmentation de son salaire net.

A partir du 1^{er} janvier 2012, le montant de l'exonération est € 425 (montant indexé +/- € 600 au 1^{er} janvier 2012) pour autant que le préavis ait été signifié au plus tôt le 1^{er} janvier 2012.

A partir du 1^{er} janvier 2014, le montant de l'exonération est de € 850 (montant indexé +/- € 1.200 au 1^{er} janvier 2014) pour autant que le préavis ait été signifié au plus tôt le 1^{er} janvier 2014.

Le moment de la notification du préavis est important pour déterminer quel montant sera d'application.

L'exonération fiscale ne s'applique pas en cas de :

- ▶ fin de contrat à durée déterminée ;
- ▶ fin de contrat pour un travail nettement défini ;
- ▶ fin de contrat pendant la période d'essai ;
- ▶ fin de contrat en vue de la prépension ou pension ;
- ▶ fin de contrat pour faute grave ;
- ▶ démission du travailleur.

L'exonération fiscale limitée est d'application tant aux contrats existants au 31/12/2011 qu'aux contrats conclus à partir du 01/01/2012.

Un employé est licencié moyennant le respect d'un délai de préavis le 20 décembre 2013. Le délai de préavis commence à courir à partir du 1er janvier 2014. L'exonération fiscale sera au maximum de € 425 c'est-à-dire le montant maximal correspondant à la période imposable durant laquelle le préavis a été notifié.



Outplacement



Le reclassement professionnel est un ensemble de services et de conseils de guidance fournis pour le compte de l'employeur au profit du travailleur en vue de lui permettre de retrouver le plus rapidement possible un nouvel emploi auprès d'un autre employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.



📌 Quelle est la définition de l'outplacement ?

Le reclassement professionnel est un ensemble de services et de conseils de guidance fournis pour le compte de l'employeur au profit du travailleur en vue de lui permettre de retrouver le plus rapidement possible un nouvel emploi auprès d'un autre employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

L'encadrement individuel ou collectif des collaborateurs licenciés est régi par la loi :

- ▶ outplacement sur une base volontaire : La CCT 51 prescrit les règles en matière d'outplacement que vous pouvez volontairement offrir à un collaborateur licencié ;
- ▶ outplacement obligatoire : La CCT 82 bis décrit un encadrement d'outplacement obligatoire pour les travailleurs de 45 ans ou plus, qui ont au minimum un an d'ancienneté chez vous en tant qu'employeur concerné ;
- ▶ outplacement obligatoire lors de restructurations d'entreprises. Dans ce cas, l'outplacement de tous les collaborateurs doit être proposé, quels que soient leur âge et ancienneté (sauf pour les collaborateurs ayant un contrat de travail à durée déterminée, un outplacement volontaire est prévu à cet égard).

📌 Quels services doivent-ils être fournis dans le cadre du reclassement professionnel ?

La mission de reclassement professionnel implique que l'un ou plusieurs des services et conseils suivants 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.

📌 Le reclassement sur base volontaire. Quelles sont les règles du jeu ? (CCT 51)

La convention collective de travail n° 51 décrit le reclassement professionnel volontaire. L'employeur peut décider d'offrir volontairement un reclassement à un travailleur licencié de moins de 45 ans.

📌 Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Si un employeur a l'intention de faire usage de l'outplacement dans son entreprise, il est tenu d'en informer, au préalable, les représentants des travailleurs et de les consulter à ce sujet, soit par un contact personnel, soit au cours d'un conseil d'entreprise s'il y en a un. Cette consultation porte sur l'utilisation de l'outplacement dans l'entreprise, sans que cela implique la fourniture d'informations individuelles à propos des travailleurs visés concrètement.

📌 Accord du travailleur

L'outplacement n'est possible que dans la mesure où le travailleur marque son accord par écrit. 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.



Le contrat de travail peut prévoir qu'en cas de licenciement, le travailleur a droit à un reclassement professionnel. Il ne peut cependant être obligé. En cas de licenciement, le travailleur devra décider s'il fait usage de ce droit ou non.

📌 Entretien individuel et assistance éventuelle

À la demande du travailleur à qui l'on propose un outplacement, un entretien intervient avec l'employeur.

Attention ! Pour cet entretien vous pouvez vous faire assister par votre délégué syndical.

📌 Qui paie l'outplacement ?

Le coût du reclassement professionnel est à charge de l'employeur individuel qui en donne mission. En d'autres termes, ce coût ne peut jamais être mis à charge du travailleur.

📌 Durée de l'outplacement

Le bureau d'outplacement doit s'engager à poursuivre sa mission d'outplacement jusqu'au moment où le travailleur a trouvé un nouvel emploi. La durée de la mission est cependant limitée à deux ans après le début de l'accompagnement.



Si vous avez bénéficié d'un accompagnement en reclassement professionnel pendant un an et que vous êtes ensuite occupé depuis neuf mois auprès d'un nouvel employeur, si ce dernier vous licencie, vous aurez droit au solde de la durée de la mission d'outplacement à concurrence d'un an.



Généralement, l'employeur prendra cette obligation en charge lors de la négociation des modalités de licenciement du travailleur. Lors de restructurations, nous revendiquerons aussi très souvent le droit à l'outplacement individuel ou collectif pour les travailleurs licenciés.

📌 Outplacement obligatoire pour les travailleurs de plus de 45 ans. Quelles sont les règles du jeu (CCT n° 82) ?

En application du pacte de solidarité entre les générations et de l'accord interprofessionnel 2007 – 2008, des mesures ont été prises en matière de procédure de reclassement de salariés licenciés de

45 ans et plus. Dorénavant, ils doivent suivre obligatoirement un reclassement professionnel.

Qui entre en ligne de compte ?

Si vous répondez aux conditions énumérées 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 propose pas d'outplacement de sa propre initiative, vous êtes obligé de le demander.

Les travailleurs répondant aux conditions cumulatives mentionnées ci-dessous doivent accéder à l'offre d'outplacement de l'employeur :

- ▶ les personnes liées par un contrat de travail (durée indéterminée/durée déterminée/travail clairement défini) ;
- ▶ les personnes soumises aux conventions de la loi CCT (ce qui revient à un emploi dans le secteur privé) ;
- ▶ les personnes licenciées par l'employeur pour des raisons autres que le motif grave ;
- ▶ les personnes âgées de 45 ans au moins au moment de licenciement (c'est-à-dire au moment de la signification du licenciement) ;
- ▶ les personnes ayant au moins une année ininterrompue d'ancienneté au moment du licenciement ;
- ▶ les personnes ne pouvant revendiquer une pension de repos ;
- ▶ dans le cadre d'une prépension, lorsque le travailleur doit rester disponible sur le marché du travail.

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, l'ONEM vous sanctionnera (suspension des allocations de chômage).

Qui doit faire le premier pas en matière d'outplacement ?

L'employeur doit faire le premier pas en matière d'outplacement. Il doit informer le travailleur et lui proposer un reclassement professionnel. Une sanction financière sera imposée à l'employeur s'il ne respecte pas ses obligations. Le travailleur qui n'a pas pu profiter du reclassement peut s'adresser à l'ONEM pour obtenir cet accompagnement. Il doit prouver qu'il satisfait aux conditions de reclassement et que son employeur ne lui a pas fait d'offre de reclassement valable. La demande doit parvenir à l'ONEM dans les 6 mois qui suivent la mise en demeure de l'ancien employeur par le travailleur.

Comment se déroulent la demande et l'approbation ?

Quelles sont les démarches à entreprendre par le travailleur et l'employeur pour que le travailleur puisse faire usage de son droit au reclassement professionnel ?

Offre – Délai pour l'employeur

L'employeur doit faire une offre de reclassement écrite au travailleur dans les quinze jours qui suivent la fin du contrat de travail (pour les licenciements signifiés avant le 1^{er} décembre 2007, l'employeur n'avait qu'une obligation d'information). S'il ne le fait pas, le travailleur met l'employeur en demeure dans le mois de l'échéance de ce délai (15 jours). Si le contrat de travail a pris fin sans délai de préavis, le travailleur a un délai de 9 mois pour cette mise en demeure. L'employeur fait une offre valable de reclassement professionnel par écrit au travailleur dans le mois suivant la date de la mise en demeure.

Une offre à qui ?

L'employeur ne doit pas faire une offre spontanée de reclassement à deux catégories de travailleurs. Il doit bien faire une offre si le travailleur le demande explicitement. Il s'agit des travailleurs :

- ▶ avec un contrat de travail prévoyant une durée de travail hebdomadaire moyenne de moins de la moitié d'un temps plein
- ▶ qui ne doivent pas être disponibles pour le marché de l'emploi s'ils demandent des allocations de chômage. Ce sont :
 - les prépensionnés ordinaires (régime général) ;
 - les travailleurs qui, à la fin du préavis, ont atteint l'âge de 58 ans ou peuvent justifier d'un passé professionnel de 38 ans ;
 - les travailleurs qui sont licenciés chez un employeur de la CP pour le transport urbain et régional ;
 - les travailleurs handicapés licenciés par un employeur de la CP pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux ;
 - les travailleurs occupés dans des programmes de transition professionnelle.

Acceptation – délai pour le travailleur

Le travailleur dispose d'un délai d'un mois, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour accepter ou non cette offre par écrit.

Délais pendant le préavis

L'employeur peut proposer un reclassement dès la notification du préavis et durant le délai de préavis.

Le travailleur n'est pas tenu d'y accéder déjà pendant le préavis. Il a le temps pour cela, jusqu'à un mois après la fin du contrat de travail.

En cas de délai de préavis, le travailleur peut lui-même demander un accompagnement de reclassement dès la notification du préavis et durant le délai de préavis. Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu d'y accéder durant le préavis.

Quelle est la durée de l'accompagnement de reclassement

L'accompagnement de reclassement dure maximum douze mois et est organisé en trois phases :

Première période : les deux premiers mois

Le travailleur a droit à vingt heures d'accompagnement.

Deuxième période : les quatre mois suivants

S'il n'a pas trouvé de nouvel emploi durant cette période comme salarié ou indépendant, le travailleur peut demander une prolongation de l'accompagnement de maximum vingt heures. La demande doit se faire par écrit dans le mois et être accompagnée d'une déclaration indiquant qu'il n'a pas encore trouvé de travail.

Troisième période : les six mois suivants

Si le travailleur n'a toujours pas trouvé de travail pendant ces quatre mois, il peut encore une fois demander par écrit la prolongation de l'accompagnement pour les six mois restants, toujours pour un maximum de 20 heures.

Attention ! Si le travailleur a trouvé un emploi, mais qu'il le perd dans les trois mois qui suivent son entrée en fonction, la procédure de reclassement peut être reprise à sa demande pour la période restante de douze mois.

Perte des allocations de chômage en cas de refus

Le travailleur court le risque de graves sanctions

- ▶ s'il ne demande pas le reclassement auquel il a droit ;
- ▶ s'il refuse de collaborer ou d'accéder à une offre de reclassement valable ;
- ▶ s'il ne s'inscrit pas auprès d'une cellule pour l'emploi d'une entreprise en restructuration.

Le travailleur peut perdre ses allocations de chômage :

- ▶ soit temporairement pour une période de 4 semaines minimum à une période de 52 semaines maximum ;
- ▶ soit définitivement lorsque le refus a pour but d'obtenir des allocations.



Vous pouvez introduire un recours devant le tribunal du travail. La FGTB assurera votre défense.

Qui assure les frais du reclassement ?

L'employeur doit payer l'accompagnement de reclassement. Dans certains secteurs, il s'agit du fonds social qui paie ces frais.

Il ne peut certainement pas le déduire de l'indemnité de licenciement ni des avantages financiers supplémentaires, qui sont accordés par des conventions de travail sectorielles.

Puis-je m'absenter pendant le préavis ?

Lorsque l'accompagnement de reclassement débute pendant le préavis, les heures d'accompagnement sont déduites du temps que le travailleur peut prendre pour chercher un autre travail.

Quid si l'employeur ne respecte pas ses obligations ?

Supposons que l'employeur refuse d'appliquer les règles relatives à l'outplacement et prive de ce fait le travailleur de son droit à l'outplacement. Que devez-vous faire dans un tel cas et à quelles mesures l'employeur s'expose-t-il ?

- ▶ vous signalez à l'ONEm que l'employeur ne respecte pas ses obligations ;
- ▶ l'employeur doit payer un montant de € 1.800 par travailleur non accompagné. Le recouvrement se fait via l'ONSS et le montant est versé sur le compte de l'ONEm. Ce montant sert ensuite à financer l'outplacement pour les travailleurs qui n'en ont pas encore bénéficié.

Régimes sectoriels dérogatoires

En ce qui concerne les modalités d'exercice du droit à l'outplacement (procédure de demande, durée, financement), des régimes dérogeant aux principes énoncés ci-dessus peuvent être conclus dans les secteurs d'activité.

L'un des secteurs ayant élaboré son propre régime est la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés (C.P. 218). La CCT conclue à ce sujet prévoit entre autres un transfert de l'obligation d'organiser l'outplacement de l'employeur vers l'institut de formation sectoriel CEFORA.

Je tombe sous le coup des mesures de la « politique d'activation en cas de restructuration ». Quelles sont les règles du jeu dans ce cas ?

Sous certaines conditions, votre employeur doit créer une cellule pour l'emploi dans le cadre de la politique d'activation en cas de restructuration. Si votre employeur a créé une telle cellule pour l'emploi, vous devez vous y inscrire à certaines conditions et y rester pendant une période déterminée.

Lorsque vous êtes inscrit dans la cellule pour l'emploi, celle-ci doit vous proposer au moins une mesure d'outplacement à charge de l'employeur.

Le programme d'outplacement varie en fonction de votre âge au moment de l'annonce du licenciement collectif :

- ▶ si vous avez 45 ans minimum, vous avez droit à 60 heures d'accompagnement minimum, pendant 6 mois minimum ;
- ▶ si vous êtes âgé de moins de 45 ans, vous avez droit à un accompagnement de 30 heures minimum, pendant 3 mois minimum.

Vous devez accepter cette offre et y collaborer. Si vous ne l'acceptez pas ou que vous ne collaborez pas, vous pouvez être exclu du bénéfice des allocations de chômage.

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. Celle-ci est basée sur la solidarité intergénérationnelle: les actifs d'aujourd'hui paient pour les pensionnés d'aujourd'hui. C'est un système basé sur la répartition.



➤ Qu'est-ce que la pension légale ?

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

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

➤ Quand puis-je prendre ma pension ?

L'âge légal de la pension est 65 ans.

Il est également possible de prendre sa pension de manière anticipée. Le gouvernement papillon a relevé l'âge minimum pour l'accès à la pension anticipée et ce par phases :

Année	Age minimum	Condition de carrière	Exceptions longues carrières
2012	60 ans	35 ans	/
2013	60,5 ans	38 ans	60 ans, si 40 ans de carrière
2014	61 ans	39 ans	60 ans, si 40 ans de carrière
2015	61,5 ans	40 ans	60 ans, si 41 ans de carrière
2016	62 ans	40 ans	60 ans, si 42 ans de carrière 61 ans, si 41 ans de carrière

Des mesures transitoires sont prévues :

- ▶ pour les travailleurs dont le préavis prend cours avant le 1er janvier 2012 et se termine après le 31 décembre 2012 ;
- ▶ on prévoit aussi des mesures transitoires pour les travailleurs qui avant le 28 novembre 2011, ont, en concertation avec leur employeur, conclu une convention de départ anticipé à l'âge de 60 ans tandis que, faute d'années de carrière suffisantes à ce moment-là, ils ne peuvent pas prétendre à leur pension légale. Cela n'est possible que pour autant que ces travailleurs justifient au moins d'une carrière de 35 ans à l'âge de 60 ans. Il peut s'agir aussi bien de personnes qui reçoivent un canada dry à condition qu'elles partent à la pension à 60 ans que des personnes restées chez elles avec maintien du salaire. Les personnes qui ont déjà 60 ans et qui relèvent d'un régime collectif avant le 28 novembre 2011 mais qui travaillent encore peuvent aussi partir à la pension aux anciennes conditions ;
- ▶ ancrage du droit de pension : celui qui peut partir à la pension en 2012 mais qui reporte son droit peut encore partir à la pension par après même s'il ne répond plus aux conditions ;
- ▶ la pension anticipée est possible après maximum 2 ans de travail en plus pour les travailleurs qui ont entre 57 ans et 61 ans au 31/12/2012.



➤ Comment ma pension est-elle calculée ?

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

- ▶ la carrière : seuls les travailleurs ayant une carrière de 45 ans ont droit à une pension complète. Certaines périodes d'inactivités sont considérées comme des périodes de travail ;
- ▶ le revenu professionnel ;
- ▶ la situation familiale : la pension de retraite est calculée au taux de ménage ou d'isolé.

Les mesures prises par le gouvernement papillon prévoient que les années travaillées au-delà de 45 ans de carrière donneront droit à une pension majorée pour autant qu'elles ne comptent pas plus de 30 journées assimilées.

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

Les périodes d'activité comme travailleur salarié entrent en compte pour le calcul de ma pension mais également certaines périodes d'inactivité peuvent être assimilées comme périodes d'activité moyennant certaines conditions.

Ainsi sont assimilées pour le calcul de ma pension par exemple les périodes de maladie, d'invalidité et congé de maternité.

Le gouvernement papillon a pris des mesures en terme d'assimilation :

- ▶ pour le chômage avec complément d'entreprise : les périodes de chômage avec complément d'entreprise avant l'âge de 59 ans seront assimilées sur base du droit minimum par année de carrière (€ 21.754) sauf pour les entreprises en restructuration ou en difficulté, les régimes dérogatoires liés à l'AIP, le chômage avec complément d'entreprise à partir de 40 ans de carrière et le chômage avec complément d'entreprise dans le cadre des métiers lourds pour lesquels le calcul de la pension se fera sur base du salaire à temps plein ;

- ▶ pour les années de chômage avec complément d'entreprise à partir de 59 ans, le calcul se fera sur base du salaire à temps plein et donc il y a aura une assimilation complète ;

Attention, les personnes qui se trouvent déjà dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou qui ont introduit une demande de chômage avec complément d'entreprise (= le préavis donné, quelle que soit la date à laquelle ce préavis expire) avant le 28/11/2011, ne tombent pas sous l'application de cette mesure. Par conséquent, toutes les années de chômage avec complément d'entreprise sont calculées sur base du salaire à temps plein.

- ▶ prépension mi-temps : assimilé complètement pour la pension ;
- ▶ pour les périodes de chômage : le chômage en 3^e période est calculé sur base du droit minimum par année de carrière € 21.754) ;
- ▶ pour les périodes de crédit temps :
 - crédit-temps avec et sans motif :
L'assimilation pour un crédit temps sans motif se limite à 1 an au maximum ou 5 ans à 1/5^e temps.
Les crédit-temps pour un certain motif (crédit-temps pour éducation, soins ou formation) et des congés thématiques (congé parental, congé pour soins palliatifs, congé pour soins) restent intégralement assimilés.
Attention, les personnes qui se trouvent déjà dans le régime du crédit-temps ou qui ont introduit une demande avant le 28/11/2011 (= demande avant le 28/11/2011 auprès de l'employeur et auprès de l'ONEm avant le 1^{er} mars 2012 pour les crédits temps qui débutent au plus tard le 1^{er} avril 2012), ne tombent pas sous l'application de la mesure ;
 - pour les carrières « d'atterrissage » :
Avant l'âge de 60 ans, on prévoit une assimilation sur la base du droit minimum = pension minimum pour ces périodes .
Après l'âge de 60 ans, on prévoit une assimilation complète pour la durée d'un an ETP (donc 2 ans 1/2^e carrière « d'atterrissage » ou 5 ans 1/5^e carrière « d'atterrissage »). Pour les périodes en plus, l'assimilation se fait sur la base du droit minimum ;
 - pour les crédits-temps dans le cadre d'une entreprise en restructuration ou en difficulté :
Ce crédit-temps est assimilé complètement pour la pension.

➤ Le bonus pension, c'est quoi ?

La loi relative au pacte des générations a instauré un bonus pension pour les travailleurs qui allongent leur carrière professionnelle. Cette nouvelle mesure s'applique aux pensions qui prennent cours le 1/01/2007 au plus tôt.

Le système du bonus pension s'applique jusque fin 2013. Ce bonus pension devra être évalué avant le 1/12/2012.

Pour bénéficier du bonus, vous devez continuer à exercer une activité professionnelle de salarié à partir:

- ▶ de l'année où vous atteignez l'âge de 62 ans ;
- ▶ ou de l'année où vous pouvez prouver une carrière de 44 ans.

Le bonus pension en chiffres

- ▶ Le bonus s'élève à € 2,2082 par jour d'occupation effective (ETP ou équivalents journaliers temps plein) (montant le 01/05/2011) ;
- ▶ Le montant du bonus est toujours de € 2,2082 par jour, qu'il vienne en complément d'une pension de retraite (au taux de ménage ou d'isolé) ou d'une pension de survie. Les jours de travail (et assimilés) donnant droit au bonus doivent avoir été prestés au cours d'une période bien définie de votre carrière.

➤ 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 30 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.

Puis-je travailler autant qu'il me plaira ?

Non, le travail autorisé est limité. Ces limites diffèrent selon la nature de l'activité professionnelle et selon qu'il y ait des enfants à charge ou non.

Plafond

- ▶ avant l'âge de 65 ans : € 7.421,57 bruts annuels (€ 11.132,37 si enfant à charge)
- ▶ à partir de 65 ans : € 21.436,50 bruts annuels (€ 26.075 si enfant à charge)

Les nouvelles mesures gouvernementales prévoient des modifications à ces limites à partir de 2013 :

Si j'ai moins de 65 ans :

Le régime actuel maintenu mais la sanction deviendra proportionnelle au dépassement. Le plafond de revenu sera indexé

Si j'ai plus de 65 ans

Le plafond de revenus professionnels autorisés sera supprimé pour les personnes qui atteignent 42 ans de carrière en 2013. Il y a aura une évaluation en 2014 quant à un éventuel relèvement de cette condition de carrière.

Pour les personnes qui n'atteignent pas les 42 ans de carrière, l'actuel plafond (indexé) sera maintenu mais la sanction sera proportionnelle au dépassement.

Allocations de chômage



Le montant de vos allocations de chômage est calculé sur la base du dernier salaire perçu et de la situation de votre ménage. L'importance des allocations dépend également de la durée de la période de chômage.



➤ Quand ai-je droit à des allocations de chômage ?

Vous avez droit à des allocations de chômage si :

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

➤ A combien s'élèvent mes allocations de chômage ?

Vos allocations dépendent de votre dernier salaire plafonné, de la situation de votre ménage et de la durée. Votre âge peut également intervenir.

Les règles ne sont pas simples. Si vous êtes chômeur ou risquez de le devenir, allez donc voir directement le service chômage de la FGTB. Il calculera vos allocations et en assurera le paiement. Au besoin, il pourra également défendre votre dossier auprès de l'ONEm.

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

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

- ▶ les travailleurs à temps partiel involontaire ou les travailleurs à temps partiel avec maintien de droits, c'est-à-dire les personnes qui acceptent un emploi à temps partiel pour échapper au chômage. Ceux-ci peuvent bénéficier d'une allocation de garantie de revenu à certaines conditions. Au terme de votre contrat de travail à temps partiel, vous bénéficiez d'allocations de chômage à temps plein. Pour bénéficier de ce statut, vous devez introduire votre demande d'obtention du statut auprès de la FGTB dans un délai de deux mois prenant cours le jour où l'activité à temps partiel débute ;
- ▶ les travailleurs à temps partiel volontaire, c'est-à-dire les travailleurs qui choisissent délibérément le travail à temps partiel ;
- ▶ le travail à temps partiel assimilé au travail à temps plein. Ce sont les travailleurs à temps partiels dont le salaire mensuel atteint au moins le montant de € 1.472,40 à partir du 21^e anniversaire ou qui est au moins égal à € 1.207,37 lorsque l'on a moins de 21 ans (montants au 01/02/2012) et qui répondent aux exigences d'admissibilité au chômage des travailleurs à temps plein. Ce statut procure divers avantages notamment le fait de conserver son admissibilité à temps plein et le fait que l'allocation de chômage sera calculé sur base du salaire que vous avez perçu avant l'occupation à temps partiel.

➤ Sanctions

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

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

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

L'octroi des allocations est-il illimité dans le temps ?

Non, ce n'est pas le cas. Depuis le 1^{er} juillet 2004, les chômeurs sont soumis au système de contrôle de disponibilité, qu'ils soient cohabitants ayant charge de famille, isolés ou cohabitants. L'ONEm peut juger si vous produisez suffisamment d'efforts pour trouver un travail. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez être suspendu, ce qui arrive de plus en plus.

L'histoire des allocations de chômage illimitées dans le temps n'est donc qu'une fable. En outre, les allocations de chômage diminuent également dans le temps pour certaines catégories de chômeurs.

De nouvelles mesures ont été prises en ce qui concerne la diminution des allocations dans le temps et le contrôle de disponibilité.

➤ Puis-je travailler comme chômeur ?

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

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

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

Le gouvernement papillon a apporté toute une série de modifications en matière de réglementation de chômage. En voici un aperçu :

- ▶ à partir de 2013, les allocations de chômage seront d'abord augmentées (65% du salaire plafonné au lieu de 60%), mais ensuite, elles baisseront plus rapidement et plus fortement pour retomber au minimum ou au forfait après maximum 4 ans de chômage. Les travailleurs à temps partiel avec allocation de garantie de revenu (AGR) et les chômeurs avec une incapacité de travail de 33% ne tomberont PAS sous cette dégressivité. L'abaissement des allocations ne s'applique pas uniquement aux nouveaux chômeurs. Si vous êtes déjà dans la 2^e période, votre allocation sera abaissée à partir du 1/07/2012 pour retomber au minimum ;
- ▶ si vous avez moins de 50 ans, la notion d'emploi « convenable » est adaptée (plus refuser d'emploi à moins de 60 km au lieu de 25 km) et les années de chômage de très longue durée rapporteront moins pour la pension ;
- ▶ si vous avez plus de 50 ans, votre complément d'ancienneté ne sera plus octroyé qu'à partir de 55 ans (au lieu de 50 ans), pour les nouveaux chômeurs. Et le contrôle de la disponibilité des chômeurs sera étendu jusqu'à 55 ans en 2013 et jusqu'à 58 ans en 2016, et plus tard encore si les Régions le décident. Les prépensionnés de plus de 56 ans (chômage avec complément d'entreprise) doivent rester disponibles, mais ne seront pas contrôlés activement ;
- ▶ si vous êtes un jeune qui a quitté l'école : la période qui suit la fin des études et l'inscription comme demandeur d'emploi jusqu'à la perception des premières allocations est à présent un « stage d'insertion professionnelle » et passe de 9 à 12 mois (en fonction de l'âge).

Pendant cette période et à partir du premier mois d'inscription comme demandeur d'emploi, vous devez faire la preuve d'une recherche active d'emploi (contrôle tous les 4 mois). Si vos efforts sont jugés insuffisants, vous perdez le droit à une allocation d'insertion (d'attente). Les contrôles seront poursuivis, même si vous recevez une allocation d'insertion. Et en cas d'évaluation négative, l'allocation est suspendue pendant 6 mois.

L'allocation d'insertion est limitée à 3 ans.

- ce délai prend cours au terme de la période d'attente ou à partir du 1/01/2012 si le stage d'insertion professionnelle a déjà débuté ;
- pour les chefs de ménage et isolés, le compteur ne s'enclenche qu'à partir de de l'âge de 30 ans. Mais vous devrez prouver que vous recherchez un emploi ;
- le délai de 3 ans peut être prolongé pour qui a travaillé 156 jours (6 mois) durant les 2 dernières années ;
- une fois l'âge de 33 ans atteint, il n'y a plus d'allocation d'attente ;
- les jeunes ayant quitté l'école avec une allocation d'attente avant le 1er janvier 2012 ne seront exclus qu'à partir de 2015. Les jeunes ayant quitté l'école et qui travaillent à temps partiel avec allocation de garantie de revenu (AGR) ne seront pas exclus. Ceux qui ont des problèmes médicaux ou mentaux ou qui présentent une incapacité de travail de 33% pourront bénéficier d'allocations 2 ans de plus.

Pour les assimilations, nous vous renvoyons au chapitre « La pension légale ».



Congé-éducation payé



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

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



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

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

➤ Quelles formations puis-je suivre avec le CEP ?

Des cours dans l'enseignement, des cours de formation et certaines formations professionnelles et générales. Le cours ou la formation doit être agréé(e) pour le CEP. Il doit s'agir d'un cours d'au moins 32 heures par année scolaire.

➤ À combien d'heures a-t-on droit ?

- ▶ 80 heures pour une formation générale (formation syndicale, cours de langues, ...);
- ▶ 100 heures pour une formation professionnelle (promotion sociale, formations sectorielles, ...);
- ▶ 120 heures pour une formation universitaire;
- ▶ 100 heures pour suivre une formation générale et une formation professionnelle la même année.

Si les formations coïncident avec le temps de travail:

- ▶ 80 heures pour une formation générale;
- ▶ 120 heures pour une formation professionnelle;
- ▶ 120 heures pour une formation générale + professionnelle.

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

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

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

➤ Dois-je étaler mon congé ?

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

➤ Le congé-éducation est-il payé ?

Oui. Vous recevez votre salaire normal avec un plafond de € 2.653 bruts par mois. Votre employeur paie, mais récupère la totalité par le biais du fonds pour congé-éducation. Il se peut qu'il y ait dans votre entreprise un accord avec l'employeur vous permettant de recevoir tout de même l'entièreté de votre salaire.

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

Certains travailleurs à temps partiel peuvent aussi prendre le congé-éducation. La durée du congé-éducation payé est calculée en fonction de la durée de travail hebdomadaire. S'agissant de la fixation du plafond salarial applicable aux travailleurs à temps partiel, il convient aussi d'appliquer proportionnellement la limite applicable aux travailleurs à temps plein (€ 2.653 par mois).

➤ Que dois-je faire concrètement pour ma demande ?

Pour avoir droit au congé-éducation, vous devez:

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

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

➤ Suis-je protégé contre le licenciement ?

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

➤ Allongement du congé-éducation (mesures entrant en vigueur au 1er septembre 2012)

Malgré la crise actuelle, nombre d'offres d'emploi ne peuvent être pourvues. On constate que la liste des métiers en pénurie s'allonge d'année en année, et que, même dans cette période de crise, elle demeure relativement longue.

Pour inciter les travailleurs à faire le choix d'une formation qui prépare à l'exercice d'un métier en pénurie, le maximum du nombre d'heures de congé-éducation payé pour ces formations a été porté de 100/120h à 180h. La liste des métiers en pénurie pour laquelle l'augmentation des heures accordées sera prise en compte, est la liste qui est établie chaque année dans le cadre de la réglementation du chômage et pour lesquels les chômeurs peuvent suivre des études avec maintien de leurs droits aux allocations.

Par ailleurs, en vue d'accroître l'accès des travailleurs peu qualifiés au marché de l'emploi, le Conseil des Ministres s'est également accordé sur l'allongement de 100/120h à 180h du nombre d'heures maximum de congé-éducation payé pour les formations qui mènent à l'obtention d'un premier diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Cette augmentation du nombre d'heures de congé-éducation sera d'application à partir de la prochaine année scolaire soit au 1/09/2012.

Harcèlement moral



Selon le Bureau international du travail, 8 à 10% de la population souffriraient de harcèlement moral. Les cas les plus extrêmes sont publiés dans la presse, mais bon nombre de travailleurs font malheureusement l'objet de harcèlement moral au travail. Il existe une législation spécifique à ce sujet.

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 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 ».

👉 Que faire si je me sens harcelé ?

Vérifiez d'abord en fonction de la définition s'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.

Prenez contact avec le conseiller en prévention ou la personne de confiance (s'il y en a une). Leurs maîtres-mots doivent être « accueil et écoute ». Ils vous orienteront, si nécessaire et selon les cas, vers un médecin ou un psychologue. Passée l'écoute, ils serviront de médiateurs si la victime opte pour une solution à l'amiable.

👉 Qui est le conseiller en prévention ?

L'employeur doit désigner un conseiller en prévention spécialisé en charge psychosociale au travail.

Un employeur occupant moins de 50 travailleurs doit faire appel à un conseiller en prévention d'un service externe. Un employeur occupant plus de 50 travailleurs doit décider si les tâches confiées au conseiller en prévention seront effectuées en interne ou par un service externe.

👉 Qui est la personne de confiance ?

L'employeur a également la possibilité de désigner une ou plusieurs personnes de confiance. Celles-ci interviennent uniquement pour chercher une solution de manière informelle.

👉 Comment déposer plainte ?

Si comme victime vous optez pour une plainte, le conseiller en prévention ou la personne de confiance transmettra cette plainte (si la plainte est déposée auprès de la personne de confiance, cette dernière devra la communiquer au conseiller en prévention) à l'inspecteur compétent de la direction du contrôle du bien-être au travail qui, après enquête, pourra renvoyer l'affaire devant le tribunal.

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.

👉 Suis-je protégé si je dépose plainte ?

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.

Une évaluation sur la prévention de la charge psychosociale dont le harcèlement moral et sexuel au travail a été entamée par la commission des Affaires sociales à la Chambre et le SPF Emploi dans le but de mener à des propositions d'améliorations (par exemple : obligation de rendre obligatoire la désignation d'une personne de confiance dans toute entreprise de plus de 50 travailleurs, procédure interne plus rapide, ...). Diverses propositions de loi ont également été déposées dans ce sens.

Tous ces documents ont été communiqués aux partenaires sociaux représentés au sein du CNT. Les travaux au CNT sont en cours à l'heure actuelle.

Le jargon syndical



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



👉 AIP : accord interprofessionnel

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

👉 CP : commission paritaire

Un mot que peu connaissent, mais qui est extrêmement important pour vos conditions de travail et de rémunération. Tout travailleur ressortit en effet à une telle commission. C'est un organe de concertation (une 'commission') dans lequel un nombre égal ('paritaire') d'employeurs et de travailleurs prennent des dispositions à propos des conditions de travail et de rémunération par secteur. C'est aussi l'endroit où sont réglés les conflits. Ainsi, il y avait l'an passé 172 commissions paritaires en Belgique. Chaque commission paritaire reçoit un numéro et est compétente pour un certain (nombre de) secteur(s). Il peut même s'agir de groupes très divers de secteurs, comme c'est le cas pour la commission paritaire n° 218, la Commission paritaire nationale auxiliaire pour Employés. Celle-ci couvre pas moins de 413.000 employés. Comme travailleur, il est important de savoir à quelle commission paritaire vous appartenez précisément, car les modalités relatives par exemple aux salaires minimums ou à la durée de la semaine de travail peuvent être tout à fait différentes. Donc, avant de savoir quels sont vos droits, il faut savoir de quelle commission paritaire vous relevez.

👉 Index

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

👉 CCT : convention collective de travail

Une convention collective de travail est un accord signé entre les employeurs et les représentants syndicaux. Elle peut porter sur toutes sortes de sujets en rapport avec le travail : salaire, procédure de licenciement, assurances de groupe, régimes de bonus,... Les CCT peuvent être conclues à différents niveaux : national (dans le Groupe des 10), par commission paritaire ou par entreprise. Cet accord n'est pas qu'un simple document, car votre contrat de travail individuel ne peut pas y déroger si facilement. Un employeur ne peut pas non plus vous priver de droits que vous avez en vertu d'une CCT.

👉 CE ou CPPT, quelles différences ?

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

Le CE ou Conseil d'entreprise

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

Le CE:

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

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

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

Le CPPT est un organe qui :

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

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

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

**ARLON**

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

BRABANT WALLON

Rue de l'Evêché 11
1400 Nivelles
Tél. +32 67 21 67 13
admin.brabwallon@setca-fgtb.be

BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE

Place Rouppe 3 (3^e & 4^e ét.)
1000 Bruxelles
Tél. +32 2 519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be

Edingensesteenweg 16

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

Mechelsestraat 6 (1^{er} étage)
1800 Vilvoorde
Tel. +32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@setca-fgtb.be

CHARLEROI

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

CENTRE

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

LIÈGE

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

MONS BORINAGE

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

NAMUR

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

WALLONIE PICARDE

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

VERVIERS

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

www.elecsoc2012.be

ÉLECTIONS
SOCIALES
2012
je participe !