

GRUPE DE TRAVAIL

QUESTIONS PATRONALES

22.01.2025



Ordre du jour

1. Les causes de suspension de l'exécution du contrat de travail :

- Maladie et accident
- Congé de maternité
- Petits chômages
- Congés pour raisons impérieuses
- Congé aidant
- Heures perdues
- Vacances annuelles
- Interruption de carrière et crédit-temps
- Aménagement de fin de carrière
- Congés thématiques
- ...

2. Droit à la déconnexion

3. Actualités



1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL



1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

A) MALADIE ET ACCIDENT





1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

A) MALADIE ET ACCIDENT

INTRODUCTION

- **Suspension** du contrat de travail pendant la période d'incapacité
- avec le maintien de la **rémunération** durant une certaine période
- **Obligation** d'information dans le chef du travailleur·euse

- N.b. : Droit **diffère** en fonction : du type de maladie/accident ET statut du travailleur·euse





1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

A) MALADIE ET ACCIDENT

OBLIGATION DU·DE LA TRAVAILLEUR·EUSE

1. AVERTIR immédiatement son employeur (sauf cas de force majeure)

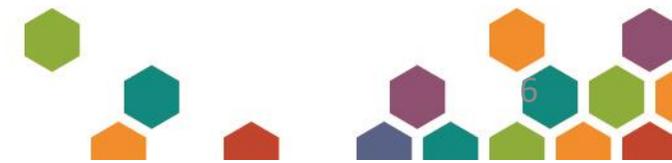
2. Fournir un CERTIFICAT MÉDICAL

CAS

- Règlement de travail le prescrit, ou
- L'employeur le demande

DÉLAIS DE REMISE DU CERTIFICAT MÉDICAL (Sauf cas de force majeure)

- **Deux jours** ouvrables si aucun autre délai n'est prévu dans le règlement de travail.



1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

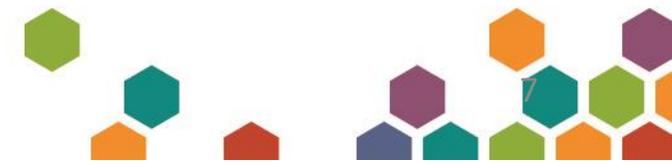
A) MALADIE ET ACCIDENT

OBLIGATION DU·DE LA TRAVAILLEUR·EUSE

2. Fournir un CERTIFICAT MÉDICAL

EXCEPTIONS (Art, 31 §2/1 loi du 3 juillet 1978) à l'obligation de fournir un CM

- Trois fois par année
- Pour le premier jour
- Exception à l'exception → entreprise de **moins de 50 travailleurs** :
 - Mise en œuvre de cette dispense via **référence expresse** de l'article 31 §2/1 dans le **règlement de travail**
 - Exemple :
« **Conformément** à l'article 31, § 2/1, **alinéa 2** de la loi du 3 juillet 1978, chaque absence due à une incapacité de travail doit être justifiée par certificat médical [...] »



1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

A) MALADIE ET ACCIDENT

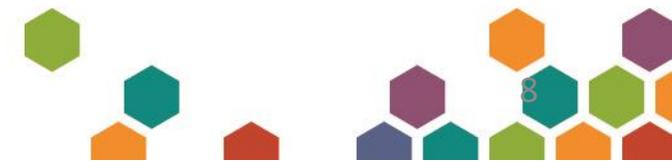
OBLIGATION DU·DE LA TRAVAILLEUR·EUSE

3. DISPONIBILITÉ pour le contrôle du MÉDECIN CONTRÔLE

- Période de la journée durant laquelle le·la travailleur·euse doit se tenir à la disposition
- Période peut être précisée par le RT
- Au maximum 4h ininterrompues, entre 7h et 20h
- Dans le respect du principe de proportionnalité (compte tenu du contrôle) :
 - Limité dans le temps
 - Limité au début de la période de maladie

n.b.: travailleur·euse peut invoquer la force majeure/raisons légitimes pour expliquer son absence durant ladite période

(ex: raison médicale, hospitalisation, trajet vers la pharmacie,...)





1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

A) MALADIE ET ACCIDENT

CONTRÔLE

L'employeur peut procéder au contrôle par le [MÉDECIN CONTRÔLE](#)

- Contrôle de la [réalité de l'incapacité](#)
- [Durée](#) probable

Travailleur·euse [TENU·E](#) de s'y soumettre :

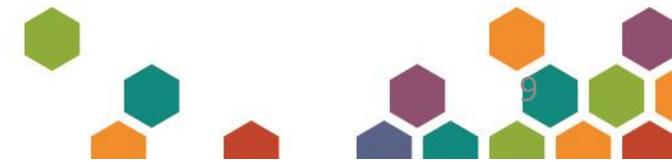
- Frais de déplacement pris en charge par l'employeur

[RADAR](#) au sein de l'organisation

- Attention, surveillance accrue peut avoir des impacts négatifs sur les travailleurs

Ex: ne pas oser se déclarer en incapacité.

N.b.: Masanté : portail donnant des informations aux citoyens concernant leurs données de santé personnelles, ainsi que les coordonnées de leur médecin du travail externe. [LIEN ICI](#) (+[info ici](#))



1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

A) MALADIE ET ACCIDENT

MALADIE OU ACCIDENT PENDANT LES VACANCES

1. INTRODUCTION

Rappel de ce qu'on a vu dans un dernier GT – Cfr. Fiche Parlons Droit(s)

➡ Report des congés légaux



1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

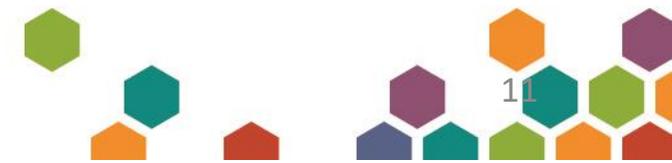
A) MALADIE ET ACCIDENT

MALADIE OU ACCIDENT PENDANT LES VACANCES

2. RAPPEL SUCCINCT

Possibilité, depuis janvier 2024, en cas de maladie durant les **congés légaux**, de conserver les congés pour les **prendre plus tard** dans l'année.

- **Obligations** dans le chef du travailleur (information; certificat médical)
- **Rémunération** normale pour ces jours d'incapacité (conformément à la réglementation en vigueur en cas d'incapacité)
- **Délais de 2 jours** ouvrables pour envoyer le certificat médical
- Mention de ces jours reportés par l'employeur sur **l'attestation de vacances**
- Possibilité de **report** sur une période de 24 mois **en cas d'incapacité longue durée**
(impossibilité de prendre les congés dans l'année en cours (*n.b.: conditions spécifiques*))



A) MALADIE ET ACCIDENT

SALAIRE GARANTI

1. MALADIE/ACCIDENT DE DROIT COMMUN

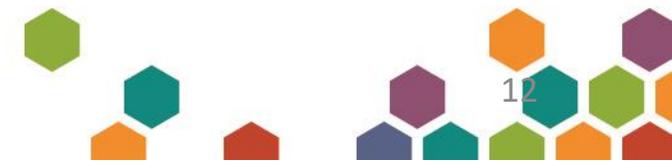
OUVRIER

- Principe

	A charge de l'employeur	A charge de la mutuelle
Du 1 ^{er} au 7 ^e jour	100%	/
Du 8 ^{ème} au 14 ^{ème} jour	85,88%	/
Du 15 ^{ème} au 30 ^{ème} jour	25,88% de la partie de la rémunération qui dépasse le plafond fixé par l'AMI 85,88% de la rémunération qui dépasse ce plafond	60% (limité à un plafond fixé par le régime AMI)

- Exception

- Si l'ouvrier n'a pas 1 mois d'ancienneté: ~~salaire garanti~~ (devra s'adresser à sa mutualité)
- Mois = mois civil (*ex: du 1^{er} au 31; du 7 au 6 du mois suivant*)



A) MALADIE ET ACCIDENT

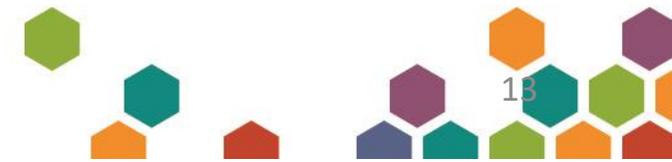
SALAIRE GARANTI

1. MALADIE/ACCIDENT DE DROIT COMMUN

EMPLOYÉS

a) Engagé en CDI OU durée déterminée de 3 mois au moins OU travail nettement défini dont l'exécution requiert une occupation de minimum 3 mois :

- **30 premiers jours** : 100% payé par l'employeur (quelque soit l'ancienneté)
- **Apd du 31^{ème} jour** : Assurance maladie-invalidité prend le relais



A) MALADIE ET ACCIDENT

SALAIRE GARANTI

1. MALADIE/ACCIDENT DE DROIT COMMUN

EMPLOYÉS

b) Engagé en CDD OU durée déterminée de 3 mois maximum OU travail nettement défini dont l'exécution requiert une occupation de maximum 3 mois :

- **Minimum 1 mois** dans le **service** de manière ininterrompue
- **Répartition** de la perception de la **rémunération** :

	A charge de l'employeur	A charge de la mutuelle
Du 1 ^{er} au 7 ^e jour	100%	/
Du 8 ^{ème} au 14 ^{ème} jour	86,93%	/
Du 15 ^{ème} au 30 ^{ème} jour	26,93% de la partie de la rémunération qui dépasse le plafond fixé par l'AMI 86,93% de la rémunération qui dépasse ce plafond	60% (limité à un plafond fixé par le régime AMI)

A) MALADIE ET ACCIDENT

SALAIRE GARANTI

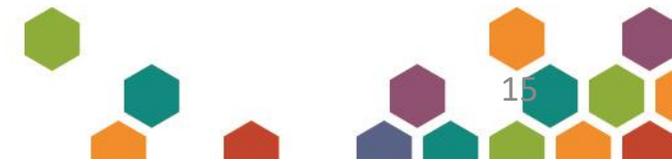
1. MALADIE/ACCIDENT PROFESSIONNEL

THÉORIE

- DÉFINITION : Tout accident/maladie dont un travailleur est victime **pendant et par le fait** de l'exécution du **contrat de travail**, et qui est la cause d'une lésion
- QUID **Accident** sur le **chemin du travail** ? également considéré comme un accident du travail (= le trajet normal du et vers le lieu de travail)

ASSURANCE ET FONDS

- Employeur tenu de souscrire une **assurance** contre les **accidents de travail**
A défaut : affilié d'office au Fond des Accidents du Travail, qui assurera la réparation MAIS récupèrera auprès de l'employeur les sommes versées
- **Maladies professionnelles** : via le Fonds des Maladies Professionnelles (via cotisation de sécurité sociale)



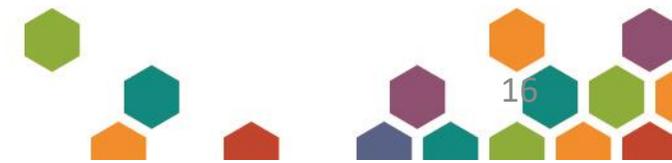
A) MALADIE ET ACCIDENT

SALAIRE GARANTI

1. MALADIE/ACCIDENT PROFESSIONNEL

RÉMUNÉRATION

	OUVRIER	EMPLOYE (général)	EMPLOYE (CDD moins de 3 mois)
1^{ère} semaine	7 jours à 100 %	30 jours à 100 %	7 jours à 100 %
Salaire mensuel garanti (SMG)	23 jours à 85,88 % (non plafonnés)		23 jours à 86,93 % (non plafonnés)



1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

A) MALADIE ET ACCIDENT

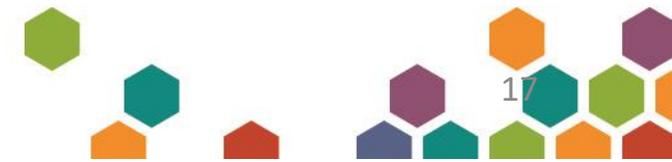
INCAPACITÉS SUCCESSIVES

1. INCAPACITÉS DE TRAVAIL SUCCESSIVES IDENTIQUES

- Se succèdent **SANS interruption** : une seule période d'incapacité, rémunération garantie n'est pas due une nouvelle fois
- Se succèdent **Avec interruption** (rechute) :
 - Rechute dans les 14 jours suivant l'incapacité : rémunération garantie n'est pas une nouvelle fois due (sauf pour la partie restant à courir si première période n'a pas totalement épuisé le droit au salaire garanti)
 - Rechute à partir du 15^{ème} jour suivant l'incapacité : rémunération garantie due normalement

2. INCAPACITÉS DE TRAVAIL SUCCESSIVES DIFFÉRENTES

Un nouveau salaire garanti est à nouveau dû lorsque le travailleur établit par un **certificat médical** que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident



B) CONGÉ DE MATERNITÉ

1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

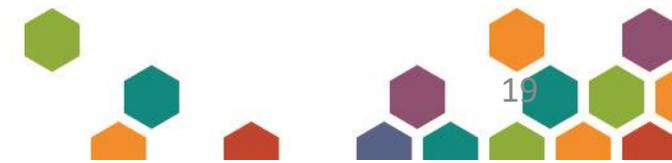
B) CONGÉ DE MATERNITÉ

AVERTISSEMENT DE L'EMPLOYEUR

- RECOMMANDATION : **informer** employeur **dès que possible** (mécanisme de protection entre en vigueur dès le début de la grossesse)
- CERTIFICAT MÉDICAL : à remettre au plus tard **7 semaines** avant la date présumée de l'accouchement (9 semaines si naissance multiple), attestant de cette date.

CONSULTATIONS PRÉNATALES

- Droit de **S'ABSENTER**, avec maintien de la rémunération, pour se rendre aux examens médicaux
- CONDITIONS
 - Examens **prénataux** (~~postnataux~~)
 - Temps **nécessaire** (visite + déplacement. ~~1 journée d'office~~)
 - Examens **ne pouvant** être réalisé **en dehors des heures** de travail
 - **Signalement** de l'employeur en avance (SAUF force majeure)
 - Fournir un **certificat médical** (si prévu par le RT OU à la demande de l'employeur)

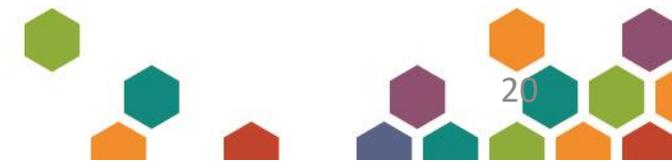


B) CONGÉ DE MATERNITÉ

CONGÉ DE MATERNITÉ

1. PRINCIPE

- **Durée du congé** : **15 semaines** (17 semaines en cas de grossesse multiple)
- Deux **périodes** : congé **prénatal** (avant accouchement); congé **postnatal** (après accouchement)
- **Interdiction de travail** dans la période des **7 jours** qui précède la date présumée de l'accouchement, et dans les **9 semaines** qui prennent cours en principe le jour de l'accouchement



1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

B) CONGÉ DE MATERNITÉ

CONGÉ DE MATERNITÉ

2. PROLONGATION

- **Report du congé prénatal non pris** : cas de la travailleuse qui continue à travailler durant le congé prénatal facultatif
 - **5 semaines** pour une naissance simple.
 - **7 semaines** pour une naissance multiple.
- **Naissance prématurée** : enfant né avant la période de **7 jours** de repos prénatal obligatoire
- **Naissance multiple** : travailleuse peut demander **2 semaines** supplémentaires
- **Hospitalisation du nouveau-né**: plus de **7 jours** après la naissance
 - Prolongation d'une période égale à l'hospitalisation
 - Maximum 24 mois
 - Remise d'une attestation de l'hôpital à l'employeur
- **Conversion des 2 dernières semaines de maternité en jours fractionnés**
 - **Condition** : au moins 2 semaines de congé prénatal ont été reportée
 - Jours pris dans les **8 semaines** suivant la fin du congé
 - Travailleuse **informe** son employeur au plus tard 4 semaines avant la fin du congé

B) CONGÉ DE MATERNITÉ

RÉMUNÉRATION

Durant son congé de maternité, la travailleuse perçoit une indemnité de maternité qui est intégralement à charge de **l'assurance maladie-invalidité** (assurance maternité). L'employeur ne doit donc verser aucun salaire durant le congé de maternité.

1. CONDITION D'ACCÈS À CETTE INDEMNITÉ

- Stage d'attente de 6 mois (affiliation à une mutualité)
- Prestation de travail suffisante
 - Temps plein : 120 j durant les 6 derniers mois
 - Temps partiel : 400 heures pendant les 6 derniers mois (ou 133h si impossible pour raison du régime de travail)

N.B. : JOUR ASSIMILÉ : (congés annuel; chômage indemnisé; éloignement pour maternité; repos compensatoire; ~~jours d'incapacité, maladie et accident~~)

N.B. 2 : Si pas dans les conditions  solliciter une aide sociale via le CPAS

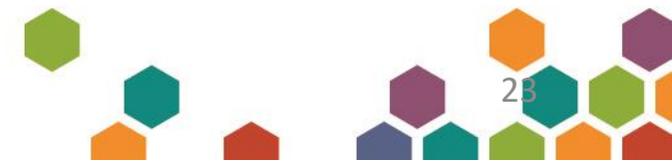
1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

B) CONGÉ DE MATERNITÉ

RÉMUNÉRATION

2. MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE MATERNITÉ

30 premiers jours du repos de maternité	82% du salaire brut
A partir du 31eme jour du repos de maternité	75% du salaire brut (avec un <u>plafond</u>)



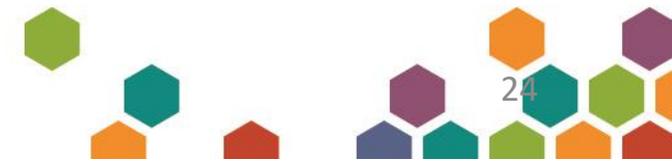
1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

B) CONGÉ DE MATERNITÉ

RÈGLES SPÉCIFIQUES D'ÉCARTEMENT DE LA TRAVAILLEUSE

1. ACTIVITÉ PRÉSENTANT UN RISQUE

- Contexte (art. 41 L 16 mars 1971)
 - Risque ?
 - Constaté par le médecin du travail,
OU
 - Risque d'être exposé aux agents/conditions dangereuses figurant dans [l'annexe II AR. 02/06/1995](#) (ex: *Cytomegalovirus...*)
 - Risque pour la santé/sécurité : employeur DOIT prendre des mesures :
 - Aménagement conditions/temps de travail
 - Changement de poste
 - Suspension du contrat de travail (si aucun aménagement n'est possible)



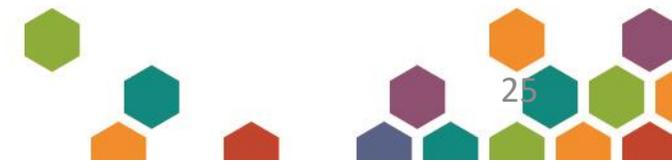
1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

B) CONGÉ DE MATERNITÉ

RÈGLES SPÉCIFIQUES D'ÉCARTEMENT DE LA TRAVAILLEUSE

1. ACTIVITÉ PRÉSENTANT UN RISQUE

- Indemnisation
 - Indemnisation journalière égale à 78,237% du salaire journalier moyen (à charge de la mutualité)
 - N.b. : Les règles du congé prénatal et postnatal prennent le relais une fois que la travailleuse tombe dans leur champ d'application

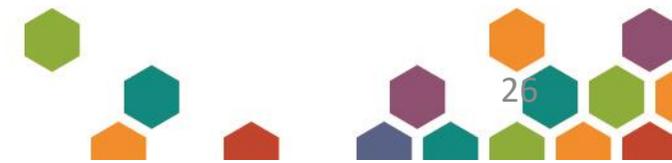


B) CONGÉ DE MATERNITÉ

RÈGLES SPÉCIFIQUES D'ÉCARTEMENT DE LA TRAVAILLEUSE

1. TRAVAIL DE NUIT

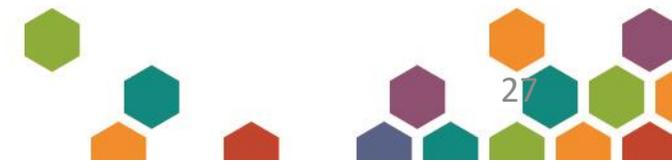
- Travailleuse **ne peuvent être** tenue d'accomplir un travail de nuit
 - Pendant une période de **8 semaines avant** la date présumée de **l'accouchement**
 - Sur présentation d'un **certificat médical** en attestant la nécessité pour la sécurité/santé de la travailleuse/enfant :
 - Pendant d'autres périodes au cours de la grossesse
 - Pendant une période de 4 semaines maximum suivant la fin du congé de maternité
- **Mesures** prises par **l'employeur**
 - Transfert à un travail de jour
 - Suspension de l'exécution du contrat de travail si transfert pas possible
- A la **fin** de cette période, la travailleuse doit être à nouveau occupée dans les **mêmes conditions** qu'auparavant



B) CONGÉ DE MATERNITÉ

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

- Débute au moment où l'employeur est **mis au courant**, jusqu'à **un mois après le congé** postnatal (en ce compris les prolongations)
- Protection spéciale : l'employeur ne peut faire **aucun acte** tendant à **mettre fin** à la relation de travail en raison du fait que la travailleuse est enceinte



C) CONGÉ DE NAISSANCE, D'ADOPTION, PARENTAL D'ACCUEIL ET D'ACCUEIL

C) CONGÉ DE NAISSANCE, D'ADOPTION, PARENTAL D'ACCUEIL ET D'ACCUEIL

CONGÉ DE NAISSANCE

- Travailleur·euse qui a un lien de **filiation** légal avec l'enfant
- **Durée**
 - 20 jours (ds les 4 mois suivant la naissance),
 - fractionnable,
 - 1 seul congé en cas de naissance multiple
- **Rémunération**
 - 3 premiers jours : 100% à charge de l'employeur
 - Jours suivants : 82% du salaire brut (versé par la mutuelle)
- **Protection**
 - A partir de l'annonce du congé jusqu'à 5 mois après la naissance
 - Non-respect : indemnité équivalent à 6 mois de rémunération brute (en plus de l'indemnité compensatoire de préavis)
 - Quid en cas de contrat temporaires ? (interdiction du non renouvellement lié à la naissance [indemnité équivalente à 3 mois de salaire brut en cas de non respect])



1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

C) CONGÉ DE NAISSANCE, D'ADOPTION, PARENTAL D'ACCUEIL ET D'ACCUEIL

CONGÉ D'ADOPTION

CONGÉ PARENTAL D'ACCUEIL

CONGÉ D'ACCUEIL

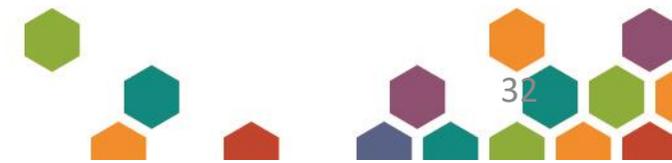


D) PETITS CHÔMAGES (ABSENCES DE COURTE DURÉE)

D) PETITS CHÔMAGES (ABSENCES DE COURTE DURÉE)

PRINCIPE

- Le·a travailleur·euse a le droit de s'absenter du travail avec le maintien de sa rémunération normale à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice.



D) PETITS CHÔMAGES (ABSENCES DE COURTE DURÉE)

LISTE DES PETITS CHÔMAGES

1. ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

ÉVÉNEMENT	DURÉE
Mariage du travailleur	2 jours (semaine événement ou suivante)
Mariage d'un proche	1 jours (jour J)
Ordination/entrée au couvent d'un proche	1 jour (jour J)
Décès conjoint/enfant	10 jours (3 entre décès et funérailles / 7 dans l'année)
Décès d'un parent proche	3 jours (jusqu'au jour des funérailles [dérog. Poss.])
Décès d'autres proches vivant avec le travailleur	2 jours (jusqu'au jour des funérailles [dérog. Poss.])
Décès d'autres proches ne vivant pas avec le travailleurs	1 jours (jour des funérailles [dérog. Poss.])
Décès d'un enfant placé en famille d'accueil	1 jours (jour des funérailles [dérog. Poss.])
Communion solennelle/fêtes de la jeunesse laïque d'une enfant	1 jour (jour J, ajustable si tombe un jour non ouvrable)

1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

D) PETITS CHÔMAGES (ABSENCES DE COURTE DURÉE)

LISTE DES PETITS CHÔMAGES

2. OBLIGATIONS LÉGALES ET SOCIALES

EVENEMENT	DUREE
Séjour du milicien/objecteur de conscience	Temps nécessaire (max. 3j)
Participation à un jury/convocation judiciaire	Temps nécessaire (max. 5j)
Assesseur lors des élections	Temps nécessaire (max. 5j pour certaines fonctions)

3. REMARQUES

- L'AR assimile cohabitant légaux aux conjoints
- En cas de décès, assimilation plus large : cohabitant légal et de fait assimilé au conjoint.

4. PAS DE CCT dans notre secteur pour augmenter le nombre de jours de congés rémunérés et étendre les cas visés



E) LES CONGÉS POUR RAISONS IMPÉRIEUSES

E) LES CONGÉS POUR RAISONS IMPÉRIEUSES

PRINCIPE

- Le·a travailleur·euse peut s'absenter du travail pour faire face à tout **événement imprévisible**, indépendant du travail, nécessitant son **intervention urgente et indispensable**.
- ~~Rémunéré~~ SAUF convention contraire employeur-travailleur·euse
- **Durée** : max. 10 jours par année civile (proportionnel à la durée des prestations)

EXEMPLES

- *Dégâts causés à l'habitation par un incendie/catastrophe naturelle*
- *Citation à comparaître à une audience d'un procès où le travailleur est partie*
- *Maladie, accident ou hospitalisation d'une personne habitant avec le travailleur*
- *Tout autre événement que l'employeur et le travailleur considère de commun accord comme raison impérieuse*

F) CONGÉ AIDANT

F) CONGÉ AIDANT

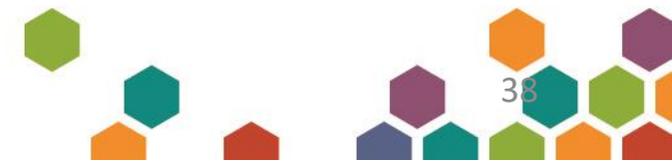
PRINCIPE

- Droit de s'absenter afin de fournir des soins personnels/aide personnelle à un membre du ménage/famille qui, pour raison médicale grave, nécessite une aide considérable.
- **Durée** : 5 jours/an (imputés sur le congé pour raison impérieuse[*cfr. point précédent*])

MISE EN ŒUVRE

Le·a travailleur·euse :

- **Informe** (oralement ou par écrit), au plus tard avant le début de la journée de travail qu'il prendra comme congé aidant
- **Fournit**, aussi vite que possible, une **attestation** délivrée par le médecin traitant
 - Récente (délivrée au cours de l'année du congé)
 - Attestant la nécessité de soin/aide considérable du membre du ménage



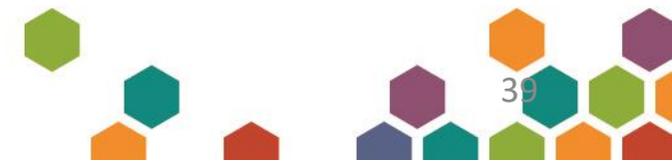
F) CONGÉ AIDANT

RÉMUNÉRATION ?

Pas de rémunération, SAUF convention contraire employeur-travailleur

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

- L'employeur **ne peut mettre fin unilatéralement** au contrat (SAUF motif étranger au congé aidant)
- **Durée** de la protection : du jour de l'information de l'employeur (au plus tard jour du début) jusqu'à 1 mois après la fin
- **Mesures préparatoires** au licenciement prises pendant cette période = considéré comme licenciement pendant la période
- **Indemnité** en cas de non respect : 6 mois de salaire brut (en plus des indemnités habituelles de rupture)



G) HEURES PERDUES (SALAIRE JOURNALIER GARANTI)

1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

G) HEURES PERDUES (SALAIRE JOURNALIER GARANTI)

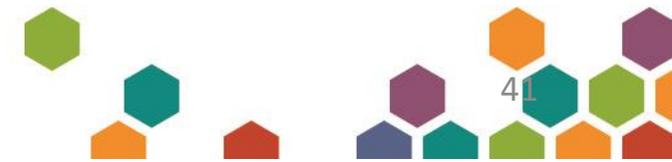
CONTEXTE

Trois cas dans lesquels on peut considérer les heures comme perdues et pour lesquelles la rémunération normale est due :

- **Retard/absence** imprévue sur le chemin du travail en raison d'un **événement indépendant** de la volonté (*ex: intempéries, grève SOUDAINE des transports,...*)
- Impossibilité de commencer/poursuivre le travail pour une **raison indépendante** de sa volonté
- Participation aux **élections** (travailleur ne pouvant voter par procuration s'absente temporairement)

RÉMUNÉRATION

Conserve le droit à une rémunération normale pour une journée de travail complète.



H) VACANCES ANNUELLES

1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

H) VACANCES ANNUELLES

Thématique abordée dans un précédent GT et dont les fiches Parlons Droit(s) sont disponibles sur notre site internet.

 [Vacances Annuelles](#)



PARLONS DROIT(S)

VACANCES ANNUELLES – PRINCIPES Actualisé le 06 Mai 2024

Le droit aux vacances annuelles est un droit inaliénable. Il est interdit au travailleur d'en faire abandon!

PROPORTIONNELLES AUX PRESTATIONS DE TRAVAIL
Les travailleurs auxquels s'applique la législation sur les vacances annuelles ont droit à des vacances annuelles proportionnelles à leurs prestations de travail¹.

TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL
Principe de proportionnalité²;
Les travailleurs à temps partiel ont droit à des jours de vacances proportionnellement à leurs prestations. En d'autres termes, un travailleur à mi-temps a droit à 10 jours de vacances, qu'il peut prendre au moment où il travaille habituellement.

Exemple
Le travailleur est occupé durant tout l'exercice de vacances à raison de 5 jours par semaine et de 4 heures par jour; au cours de l'année de vacances, il a droit à 4 semaines de vacances, soit 20 jours de 4 heures chacun.
Le travailleur est occupé durant tout l'exercice de vacances à raison de 3 jours par semaine; durant l'année de vacances, il peut prétendre à 4 semaines de vacances, soit 4 x 3 jours ou 12 jours de vacances.

Quid si passage d'un régime à l'autre (temps plein vers mi-temps et inversement)³ ?

- Législateur laisse au roi la possibilité d'organiser, mais ne l'a pas encore fait.
- Solution pragmatique: Avis du Conseil National du Travail n° 1317 du 18 juillet 2000
 - CALCUL
 - Déterminer le nombre de jour de vacances sur base du nombre de mois travaillés.
 - Convertir ce nombre en jours en tenant compte du régime de travail en vigueur lorsque le travailleur prend ses vacances pendant l'année de référence.

1 Art. 2, al. 3 loi coordonnée du 28 juin 1971 relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés.
2 Lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971, M.B., 30 septembre 1971, art. 3.
3 Art. 2, al. 1er L.
4 Art. 3, al. 3 loi coordonnée du 28 juin 1971 relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

AMA  **FÉDÉRATION DES MAISONS D'ACCUEIL ET DES SERVICES D'AIDE AUX SANS-ABRI**

Rue des Champs-Élysées 13 - 1050 Bruxelles
Rue de l'Étoile 154 - 5000 Namur
+32 913 62 25 - amagama.be
www.amagama.be

I) INTERRUPTION DE CARRIÈRE ET CRÉDIT TEMPS

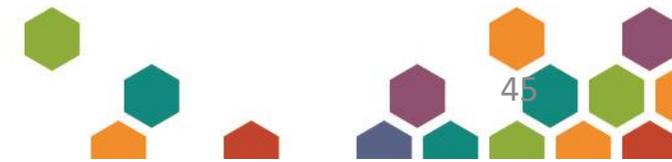
I) INTERRUPTION DE CARRIÈRE ET CRÉDIT TEMPS

LE CRÉDIT-TEMPS, C'EST QUOI ?

- CCT n°103 CNT
- **Réduire/suspendre** temporairement l'activité professionnelle
- Avec une **protection** contre le licenciement
- **Reprise** de l'emploi (dans les mêmes conditions) garantie à l'issue de l'interruption
- **Allocation** d'interruption à charge de l'ONEM
- **Indépendant** des **congés thématiques**

DEUX RÉGIMES EXISTENT

1. CRÉDIT TEMPS AVEC MOTIF
2. CRÉDIT TEMPS FIN DE CARRIÈRE



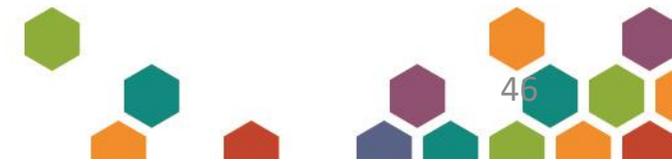
1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

I) INTERRUPTION DE CARRIÈRE ET CRÉDIT TEMPS

DEUX RÉGIMES EXISTENT

1. CRÉDIT TEMPS AVEC MOTIF

- Motifs (max. 36 ou 51 mois selon le motif)
 - Soins **enfant** jusqu'à l'âge de **8 ans**
 - Octroi de **soins palliatifs**
 - Assistance/soin **membre** du ménage souffrant d'une **maladie grave**
 - Assistance/soin **enfant mineur gravement malade**
 - Soins à leur **enfant handicapé** jusqu'à l'âge de **21 ans**
 - Suivre une **formation**
- Conditions
 - **Ancienneté** : 24 mois dans les liens du CT (peu importe temps plein ou partiel)
 - **Occupation** :
 - Réduction jusqu'à un **mi-temps** : occupé à min $\frac{3}{4}$ temps durant les 12 mois précédents la demande
 - Crédit temps d'**1/5** : occupation effective à temps plein durant les 12 mois précédents la demande
 - **Suspension complète** : pas de condition d'occupation
 - N.b.: **conditions spécifiques** en fonction du motif



1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

I) INTERRUPTION DE CARRIÈRE ET CRÉDIT TEMPS

DEUX RÉGIMES EXISTENT

1. CRÉDIT TEMPS AVEC MOTIF

- Durée maximale sur la durée totale de la carrière
 - Diffère en fonction du motif (soin = max. 51 mois / formation = max. 36 mois)
 - Indépendant de la forme choisie
 - Périodes avec motif de soin/formation ne peuvent dépasser, ensemble, 51 mois
 - Calcul via l'application [Break@work](#)
- Durée minimale et maximale

Aperçu de la durée minimum à respecter en fonction du motif

	Temps plein OU mi-temps	1/5 ^{ème} temps
Enfant < 8 ans	3 mois	6 mois
Enfant handicapé < 21 ans	3 mois	6 mois
Soins palliatifs	1 mois (prolongeable d'1 mois)	1 mois (prolongeable d'1 mois)
Assistance/soins membre ménage/famille gravement malade	Par demande : min. 1 mois – max 3 mois	Par demande : min. 1 mois – max 3 mois
Assistance/soins à votre enfant mineur (ou faisant partie du ménage) gravement malade	Par demande : min. 1 mois – max 3 mois	Par demande : min. 1 mois – max 3 mois
Formation	3 mois	6 mois

1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

I) INTERRUPTION DE CARRIÈRE ET CRÉDIT TEMPS

DEUX RÉGIMES EXISTENT

2. CRÉDIT TEMPS FIN DE CARRIÈRE

- En fin de carrière, certains travailleur·euse ont droit, sous certaines conditions, à une réduction du temps de travail
- Conditions générales
 - **Age** minimum : 55 ans (50 ans dans certains cas spécifiques)
 - **Ancienneté** et **carrière** : 24 mois chez l'employeur ET 25 ans de carrière salarié
 - **Forme** : crédit-temps d'1/5 OU réduction à mi-temps
 - **Temps** de **travail** minimum dans les **24 mois précédents**
 - Pour un emploi fin de carrière à mi-temps : occupé au moins à $\frac{3}{4}$ temps
 - Pour un emploi fin de carrière d'1/5 : régime réparti sur 5 jours minimum, à temps plein ou 4/5
- Durée
 - Minimale : 1/5 temps : 6 mois ET mi-temps: 3 mois
 - ~~Maximale~~
- Allocations
 - Généralement accessible apd de 60 ans (55 dans des cas spécifiques)

J) CONGÉS THÉMATIQUES

J) CONGÉS THÉMATIQUES

CONGÉ PARENTAL

- Réduction/suspension prestations de travail pour s'occuper de son/ses enfant de moins de 12 ans
- Ancienneté : 12 mois d'emploi chez le même employeur dans les 12 mois précédents
- Forme :
 - Temps plein : susp. Totale du contrat pour 4 mois (fractionnable par mois)
 - Mi-temps : réduction des prestations pour 8 mois (fractionnable par 2 mois)
 - 1/5 temps : réductions des prestations pour 20 mois (fractionnable par 5 mois)
 - 1/10 temps : réduction des prestation pour 40 mois (sous réserve de l'accord de l'employeur)
- Protection contre le licenciement (apd avertissement écrit et jusque 3 mois après la fin)
- Allocation via l'ONEM
- Règle en cas de rupture du contrat pendant le congé
- Report/refus possible

1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

J) CONGÉS THÉMATIQUES

CONGÉ POUR ASSISTANCE MÉDICALE

CONGÉ POUR SOINS PALLIATIFS

CONGÉ D'AIDANT PROCHE

K) AUTRES CIRCONSTANCES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

K) AUTRES CIRCONSTANCES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CONGÉ SANS SOLDE

- Accord employeur-travailleur·euse
- ~~Rémunération~~
- Ancienneté se poursuit
- Impact la sécurité sociale du travailleur·euse

GRÈVE ET LE LOCK-OUT

MANDAT POLITIQUE

AUDIENCE DANS DES COURS ET TRIBUNAUX DU TRAVAIL

PROMOTION SOCIALE ET CONGÉ ÉDUCATION PAYÉ

DÉTENTION PRÉVENTIVE



2. APPEL D'UN·E AUTRE TRAVAILLEUR·EUSE — DROIT À LA DÉCONNEXION



INTRODUCTION (LOI DU 3 OCTOBRE 2022)

Travailleur·euse a le droit d'être **déconnecté** des outils numériques professionnels en dehors de son horaire de travail

IMPLICATIONS

Employeurs qui occupent **au moins 20 travailleur·euses** mettent en œuvre ce droit à la déconnexion via

- Convention collective de travail d'entreprise
- Règlement de travail

La politique de déconnexion vise :

- Modalités pratiques
- Consignes relative à l'utilisation des outils numériques
- Mise en œuvre de formation et d'actions de désensibilisation



SANCTIONS ?

Actuellement, pas de sanction spécifique prévue par la loi

MAIS organes de contrôles pourraient invoquer le code pénal social et le non-respect des mesures relatives au bien être au travail.

QUID DES ENTREPRISES OCCUPANT MOINS DE 20 TRAVAILLEURS ?

- Pas d'obligation formelle d'aborder cette thématique
- Mais judicieux de mettre en œuvre une politique de déconnexion afin de
 - Diminuer les conflits, stress, anxiété
 - Favoriser un climat sain
 - Meilleure implication, engagement et motivation

3. ACTUALITÉS ?



1. LES CAUSES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

A) PRIME SYNDICALE



FIN

