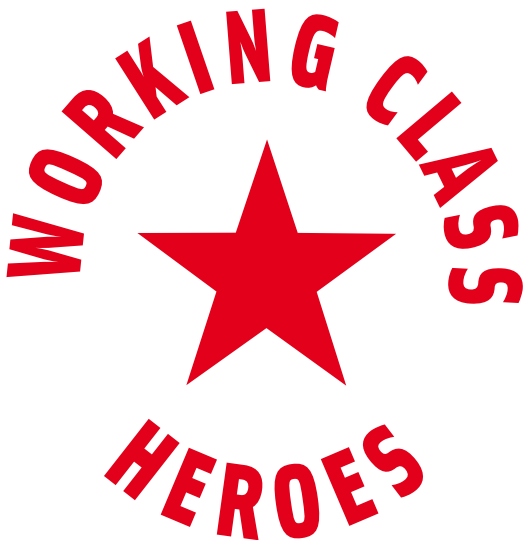


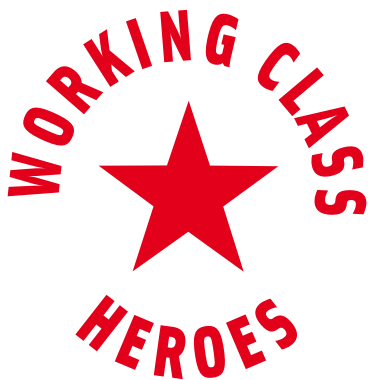
2017-2020



LEXIQUE DU JEUNE TRAVAILLEUR

Si tu souhaites te syndiquer gratuitement, rejoins-nous sur le site jeunes-fgtb.be ou envoie-nous un mail à jeunes@jeunes-fgtb.be

LEXIQUE DU JEUNE TRAVAILLEUR



Jeunes FGTB

Avril 2017

*« Les Jeunes FGTB agissent
pour un changement radical de société
où chacun puisse jouir de tous les droits
en sa qualité de femme et d'homme,
où le partage de toute forme de richesse
et l'égalité entre toutes et tous soient effectifs. »¹*

Le syndicat, c'est ensemble qu'on le construit.
Délégué-e-s, affilié-e-s, permanent-e-s
sont interdépendant-e-s et l'action se construit
collectivement et démocratiquement.

*« Les Jeunes FGTB agissent
pour créer une société autogérée et antiautoritaire.
Elles et ils veulent construire des rapports de force
en développant une dynamique participative,
avec le contrôle des travailleurs et des étudiants. »²*

Le syndicat est l'outil d'émancipation et
de transformation sociale POUR et PAR les travailleurs.

Tous ensemble, pour un autre monde...
d'autres choix sont possibles,
d'autres politiques sont nécessaires !

Wake-up, stand up !



1 Extrait du « Manifeste des Jeunes FGTB », septembre 1997.

2 *Ibidem*

Ce lexique est offert à :

.....

Poste dans l'entreprise :

.....



par son (sa) délégué(e) FGTB :

.....

Accident du travail	79
Accident sur le chemin du travail	79
Accord interprofessionnel	111
Accueil	12
Actions syndicales	108
ACTIRIS	91
ADG	91
Admissibilité (chômage)	88
Adresses utiles	129
Allocataire	82
Allocation d'adoption	83
Allocations d'insertion	85
Allocations de chômage	88
Allocation de naissance	83
Allocations familiales	81
Arrêtés royaux	121
Assurance chômage	84
Assurance contre les accidents du travail	80
Assurance incapacité de travail et invalidité	94
Assurance maladie-invalidité	92
Assurance soins de santé	92
Attributaire	82
Banque Carrefour de la Sécurité sociale	96
Bénéficiaire	82
Bon de cotisations INAMI	32
Caisse de paiement	89
Calcul des allocations (chômage)	90
Calcul des allocations familiales	82
Capitalisme	109
Centrale professionnelle	26
Chef du personnel	22
Chômage temporaire	36
Code sur le bien-être au travail	37
Collège « jeunes »	49
Comité pour la Prévention et la Protection au Travail – CPPT	22
Commission Paritaire – CP	113
Compte individuel	32
Concertation sociale en Belgique	110
Conciliation	109
Congé d'adoption	40

Congé de maternité	38
Congé de paternité ou de co-parentalité	39
Congé-éducation payé	40
Congé parental	42
Conseil Central de l'Économie – CCE	114
Conseil d'Entreprise – CE	24
Conseil Économique et Social de Wallonie – CESW	114
Conseil National du Travail – CNT	113
Conseiller en prévention	25
Constitution	122
Contrat de travail	13
Contrôle des lois sociales	119
Contrôle du bien-être au travail	119
Convention Collective de Travail – CCT	112
Crédit-temps	43
Dégressivité du salaire	45
Délégation Syndicale – DS	26
Démision	54
Droits directs – Droits dérivés	97
Durée du travail	46
Égalité de traitement entre femmes et hommes	47
Élections sociales	48
Entreprise	49
Faute grave	50
Fiche de salaire	33
Fiche fiscale	34
Fonctionnement de la Justice en Belgique	121
Fonds des Accidents du Travail – FAT	80
Fonds des maladies professionnelles – FMP	97
Force majeure	50
FOREM	91
Grève	108
Groupe des partenaires sociaux de Wallonie (GPS-W)	115
Horaire de travail	51
Impôts	115
Impôts sur les revenus	116
Incapacité de travail	52
Indemnisation (chômage)	88
Indemnité d'adoption	95
Indemnité d'écartement	95
Indemnité de maternité	95
Indemnité de paternité	95

LEXIQUE DU JEUNE TRAVAILLEUR	Indemnité de Pause d'allaitement	96
	Indemnité de rupture	57
	Indexation des salaires	116
	Infractions-Sanctions	117
	Inspection économique	119
	Inspection Sociale	119
	Institut National d'assurance maladie-invalidité – INAMI	92
	Intérim	15
	Interlocuteurs sociaux	120
	Intervention de la Sécurité sociale	80
	Jour férié	53
	Justice	121
	Licenciement	54
	Licenciement manifestement déraisonnable	55
	Licenciement collectif	55
	Lock-out	109
	Lois	121
	Maladies professionnelles	97
	Médecin contrôle – Médecin-conseil	96
	Médiation	109
	Monde du travail	107
	Motif grave	50
	Occupation	108
	Office de droit social – ODS	123
	Office National de Sécurité sociale – ONSS	99
	Office National des pensions – ONP	102
	Office National de l'Emploi – ONEM	84
	ONVA	100
	Organisations syndicales	27
	Paiement des allocations familiales	83
	Paiement du salaire	65
	Pause d'allaitement	39
	Pécule de vacances	73
	Pension de retraite des travailleurs salariés	102
	Pension de survie	104
	Pensions	102
	Période d'essai	17
	Périodes assimilées	100
	Petit chômage	56
	Petite et Moyenne entreprise – PME	28
	Plan Annuel d'Action – PAA	23
	Plan Global de Prévention – PGP	23

Pouvoir judiciaire	122
Préavis	57
Précompte professionnel	59
Prépension	105
Problème?	125
Protection de la maternité	59
Raisons impérieuses ou congés de circonstance	60
Régionale	26
Règlement de travail	17
Règlement Général pour la Protection du Travail – RGPT	61
Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti – RMMMG	60
Rupture du contrat	62
Salaire	62
Salaire garanti	63
Salaire journalier garanti	64
Secrétariat social	29
Sécurité sociale	78
Service Interne pour la Prévention et la Protection au travail – SIPP	29
Service médical du travail	30
Services d’inspection	118
Statut	19
Sursalaire	64
Télétravail	14
Travail à temps partiel	65
Travail de nuit	66
Travail du dimanche	67
Travail posté	69
Travail supplémentaire	70
Travail temporaire	70
Tribunal du Travail	122
Tribunaux	123
Vacances annuelles	71
Vacances « européennes »	75
Vacances « jeunes »	74





Avertissement au lecteur

Tu entres dans la vie professionnelle. Cette brochure t'est spécifiquement destinée.

Sans pouvoir répondre à toutes les questions que tu te poses, elle a pour objectif principal de t'aider à t'y retrouver dans le jargon des travailleurs, des employeurs et des organisations qui gravitent autour du monde du travail.

Pour plus d'infos sur ce que tu vis en entreprise ou sur ce qu'il se passe dans la société en général, n'hésite pas à interpeller tes délégué-e-s FGTB. Ils disposent de divers outils d'information plus approfondis et ont suivi des formations syndicales qui leur permettent :

- ▶ de maîtriser les informations qu'ils reçoivent ;
- ▶ d'apporter des conseils efficaces à leurs collègues ;
- ▶ de prévenir les problèmes afin d'en atténuer les risques.



Attention, en cette période de crise et de coupes budgétaires présentées comme « inévitables », les attaques sur les conquêtes sociales sont de plus en plus fortes. Mais rassure-toi, les Jeunes FGTB continueront à se battre contre toute mesure rétrograde et pour une société solidaire.

Travailleur-euse-s, délégué-e-s et permanent-e-s, nous devons toutes et tous être vigilant-e-s aux mesures d'austérité que les différents gouvernements veulent nous imposer. Et le cas échéant, prendre nos responsabilités en tant que militant-e-s de gauche : négocier quand c'est possible, se battre quand c'est nécessaire !

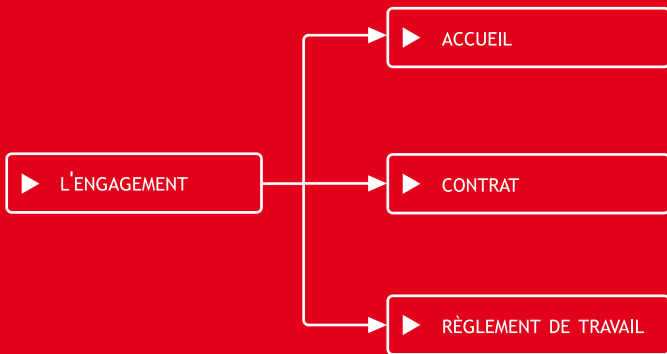
Certains mots employés dans des définitions font l'objet d'une définition ou explication propre. Dès lors, ils sont signalés en « couleur » dans le texte.

Cette brochure est réactualisée tous les quatre ans. Il se peut donc qu'entre deux rééditions, certaines choses aient changé.



★ CHAPITRE 1

L'ENGAGEMENT



BON À SAVOIR ▶ INTÉRIM

▶ STATUT

- Au moment de ton engagement, l'employeur doit te remettre une copie du **règlement de travail** et peut te soumettre à une évaluation préalable de la santé (pratiquée par le médecin du travail). Cet examen ne doit pas être répété, conserve le formulaire d'évaluation pour un éventuel emploi ultérieur.

Cette évaluation est néanmoins obligatoire si tu :

- as moins de 21 ans ;
- es appelé-e à occuper un poste à risque (déterminé par l'arrêté royal du 28 mai 2003) : exposition au bruit, aux agents chimiques, au stress.



- ✘ La **Convention Collective de Travail (CCT)** n° 22 (conclue au **Conseil National du Travail**) prévoit que tout nouveau travailleur doit être mis au courant :
 - de la structure de l'**entreprise** et des services sociaux et médicaux ;
 - des barèmes salariaux ;
 - des règles de sécurité et d'hygiène ;
 - du nom et du poste de travail des **délégués syndicaux**, des délégués au **Conseil d'Entreprise** et au **Comité pour la Prévention et la Protection au Travail**.

- ✘ Une visite de l'**entreprise** doit être organisée par l'employeur ou son représentant. Tu as le droit de contacter les **délégués syndicaux** en dehors de la présence de ton patron.
- ✘ La **Convention Collective de Travail** n° 5 prévoit également un **accueil** par l'équipe syndicale.

★ CONTRAT DE TRAVAIL

- ✘ Toujours individuel, un contrat de travail lie (par signature) l'employeur et le travailleur dans le respect des règles légales.

Il varie selon :

- la nature du travail (principalement ouvrier ou employé mais aussi domestique, représentant de commerce, étudiant, sportif rémunéré, travailleur à domicile);
 - la durée du contrat (déterminée, indéterminée, pour un travail nettement défini, de remplacement, pour l'exécution d'un **travail temporaire** ou intérimaire);
 - le volume des prestations (temps partiel ou plein).
- ✘ La loi ne stipule pas ce que doit mentionner le contrat de travail écrit. Nous conseillons néanmoins que ce contrat comprenne :
 - la fonction;
 - la rémunération;
 - la date d'entrée en service;
 - la durée du contrat ou sa date d'expiration en cas de contrat à durée déterminée;
 - le lieu et l'**horaire de travail**;
 - l'autorité de l'employeur (lien de subordination).
 - ✘ Le contrat de travail peut :
 - se conclure par écrit ou oralement (dans ce cas, il s'agira obligatoirement d'un contrat à durée indéterminée); toutefois, certaines dispositions ne sont applicables que si elles sont convenues par écrit;
 - depuis le 1^{er} juillet 2014, la **période d'essai** est supprimée, sauf pour les contrats étudiants et intérimaires;
 - prévoir d'autres clauses, obligatoirement écrites dans certains cas (spécialement dans les contrats de travail intérimaire et de **travail à temps partiel**); toutefois, les signataires ne peuvent pas déroger aux dispositions impératives de la loi et des **Conventions Collectives** (sauf si une dérogation est profitable au travailleur).

- ✗ Toute dérogation au **règlement de travail** doit faire l'objet d'une clause écrite dans le contrat.
- ✗ Le document doit être signé, au plus tard, le jour de ton engagement, en deux exemplaires (un pour chacun des 2 signataires). Un contrat peut être rompu par une des deux parties (voir **rupture du contrat**). Toute mention en contradiction avec la **loi** est sans effet.
- ✗ Le travailleur sous contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini bénéficie, en principe, du même traitement en ce qui concerne les conditions d'emploi que le travailleur sous contrat de travail à durée indéterminée. Par ailleurs, il doit avoir accès à l'information relative aux postes vacants qui peuvent lui assurer une situation stable dans l'**entreprise**.

Le **télétravail** (travail à domicile) est défini et réglementé par la **Convention Collective de Travail** n° 85 du **Conseil National du Travail**. Il s'agit d'une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail, qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière et non occasionnelle.



Le travail intérimaire est une forme de **travail temporaire** effectué par un travailleur (l'intérimaire) pour le compte d'un employeur (l'agence d'intérim) et qui met l'intérimaire à la disposition d'un utilisateur (l'**entreprise**).

- ✘ Le travail intérimaire répond à des règles bien spécifiques. Un **contrat de travail** intérimaire ne peut être conclu que dans des cas bien précis :
 - le remplacement d'un travailleur absent ou dont le contrat a pris fin ;
 - un surcroît temporaire de travail ;
 - pour motif d'insertion (engagement via l'intérim pour un poste fixe de minimum une semaine et de maximum six mois) ;
 - l'exécution d'un travail exceptionnel ;
 - dans le cadre d'un trajet de mise au travail ;
 - la fourniture de prestations artistiques.

Ces cinq derniers cas impliquent la signature d'un contrat :

- à durée déterminée ;
 - ou pour un travail nettement défini.
- ✘ Un *intérim* requiert :
 - la signature de deux contrats écrits ; le premier entre le travailleur et l'agence d'intérim, le second entre l'agence d'intérim et l'**entreprise** utilisatrice ;
 - une rémunération qui ne peut être inférieure à celle à laquelle un travailleur aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent (sauf si des avantages équivalents ont été conclus au sein de la **Commission Paritaire** intérim) ;
 - un **accueil** dans l'**entreprise** utilisatrice au même titre que pour tout nouveau travailleur ;
 - la fourniture (gratuite!), au travailleur intérimaire, de l'équipement de travail et des protections individuelles.
 - ✘ L'agence intérimaire doit :
 - communiquer au travailleur les mentions obligatoires du contrat conclu avec l'**entreprise** utilisatrice ;
 - verser, au travailleur, une indemnité (variable selon le type de contrat) en cas de **rupture** unilatérale du contrat avant son

terme initialement prévu ;

- prévoir, par écrit, une durée maximale (variable selon le type de contrat).

✘ L'entreprise utilisatrice doit :

- respecter le **Règlement Général pour la Protection du Travail (RGPT)** et le **code sur le bien-être au travail** ;
- informer, en matière de sécurité, l'intérimaire qui travaille sous son autorité, sa surveillance et sa responsabilité (bien qu'aucun contrat ne les lie).

En principe, et sauf octroi d'avantages équivalents négociés au sein de la **Commission Paritaire** intérim, tu as droit aux mêmes conditions de travail que si tu avais été engagé pour la même fonction sous contrat « non-intérimaire ».

Exemples : **Sécurité sociale**, indemnités de déplacements, avantages divers, chèques repas, etc.

En outre, le taux minimum légal pour le **précompte professionnel** de 11,11 % est porté à 18 % par les agences d'intérim. Cependant, ce taux reste souvent insuffisant. Afin d'éviter de payer plus tard un complément d'impôts, tu peux demander que ce taux soit relevé en fonction de ta situation professionnelle et familiale. Ceci t'évitera une surprise désagréable au moment des impôts.

✘ **Point noir** : le travail intérimaire pour motif d'insertion est autorisé depuis janvier 2012. Ce motif n'est pas soumis à l'autorisation préalable de la **Délégation Syndicale**. Les Jeunes FGTB sont opposés à ce nouveau dispositif de précarisation des jeunes travailleurs.

✘ Prolongation possible de la durée du contrat pour cause de surcroît temporaire de travail ou exécution d'un travail exceptionnel via une procédure particulière. Ce changement vise les **entreprises sans Délégation Syndicale**.

Les intérimaires ont droit à des congés annuels en fonction du nombre de jours prestés l'année précédente. Chaque année, les ouvriers reçoivent le pécule de vacances de l'Office National des Vacances Annuelles **ONVA**. Les employés touchent un pécule de vacances de départ au moment du paiement de leur salaire. C'est pour cette raison qu'il semble parfois que les intérimaires « gagnent plus » que les travailleurs occupés sous contrat classique pour la même fonction. C'est simplement parce que leur pécule de vacances leur ait payé à la fin de chaque mission.

Pour plus d'infos, télécharge la brochure de la FGTB sur les droits des intérimaires : fgtb.be/-/interimaires-quels-sont-vos-droits-

★ PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai permettait, tant au travailleur qu'à l'employeur, d'apprécier si leur relation de travail correspondait à leurs besoins et aspirations. C'était la période pendant laquelle ton **contrat de travail** pouvait être rompu avec un **préavis** plus court.

Cette clause d'essai est supprimée depuis le 1^{er} janvier 2014. Si une clause d'essai était néanmoins inscrite dans le contrat, elle serait considérée comme nulle.

Seuls les contrats d'occupation étudiant et **intérim** doivent encore prévoir une période d'essai :

- ▶ pour les contrats d'occupation étudiant, les 3 premiers jours de travail effectifs sont d'office considérés comme période d'essai (pas besoin qu'elle soit précisée dans le contrat) ;
- ▶ pour les contrats de travail intérimaire, les 3 premiers jours de travail effectifs sont considérés comme période d'essai. Mais il peut être prévu soit qu'il n'y aura pas de période d'essai, soit que sa durée soit plus longue ou plus courte que 3 jours. En cas de missions répétées chez le même employeur et pour la même fonction, il ne peut y avoir qu'une seule période d'essai.

Pendant la période d'essai, le travailleur et l'employeur peuvent mettre fin au contrat sans **préavis** ni **indemnité de rupture**.

★ RÈGLEMENT DE TRAVAIL

- ✗ Ce document définit les conditions générales de travail du personnel des **entreprises** privées et publiques.

Il est obligatoire pour tous les employeurs qui occupent des travailleurs sous contrat :

- de travail (quel qu'il soit) ;
- de stage ;
- d'occupation d'étudiant ;
- d'apprentissage.

Le règlement de travail s'applique à l'employeur et à tous les travailleurs de l'**entreprise**.

- ✘ L'établissement du règlement de travail ou de ses modifications relève de la compétence du **Conseil d'Entreprise**.
- ✘ Il doit contenir les mentions légales obligatoires, notamment :
 - tous les horaires de travail (réguliers, temps partiels, flexibles), le moment et la durée des pauses, les jours d'inactivité;
 - la mesure et le contrôle du travail qui déterminent le **salaire**;
 - les modalités de **paiement du salaire** (où, quand et comment?);
 - les délais de **préavis** et les **motifs graves** qui justifient un **licenciement** sans indemnité;
 - les droits et devoirs du personnel de surveillance;
 - les pénalités, les sanctions, la détermination de celles-ci et les recours possibles pour le travailleur;
 - les directives relatives aux premiers soins en cas d'accident;
 - l'endroit où se trouve la boîte de secours;
 - les noms des **délégués syndicaux** et membres du **Conseil d'Entreprise** et du **Comité pour la Prévention et la Protection au Travail**;
 - les médecins du **service interne et externe de prévention**;
 - l'adresse de l'**Inspection Sociale**;
 - les sanctions disciplinaires (relatives au comportement social du travailleur et non à des fautes professionnelles);
 - la date des congés collectifs lorsqu'elle est déterminée;
 - les mesures contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel...
- ✘ Il peut contenir d'autres mentions imposées par d'autres réglementations :
 - relatives à la santé et à la sécurité, à **l'égalité de traitement hommes et femmes**, au remplacement des **jours fériés**, surveillance par caméra, contrôle des données de communication électronique en réseau...
 - conventionnelles, adoptées par la **Commission Paritaire** ou via un accord d'**entreprise**.
- ✘ Il peut reprendre un certain nombre de dispositions facultatives qui peuvent contribuer à la bonne marche de l'**entreprise**. Exemples: contrôle des présences, encadrement des **suspensions du contrat de travail** (**incapacité de travail, accidents, etc.**), octroi d'un véhicule...

- ✘ Une copie du règlement de travail doit être :
 - envoyée à l'**Inspection Sociale** compétente
 - remise au travailleur lors de son engagement ou, à défaut, au moment de son entrée en service. Une autre copie doit pouvoir être consultée en permanence par les travailleurs dans un endroit clairement indiqué.
- ✘ Un **contrat de travail** peut déroger au règlement de travail, mais uniquement par une clause écrite.

★ STATUT

Ce terme général est employé pour désigner l'ensemble des droits et devoirs d'un travailleur. Il varie selon la fonction occupée dans l'**entreprise** et le type de contrat. Les conditions de travail et de **salaire**, la protection sociale et la durée de l'engagement comptent parmi les éléments clés du statut d'un travailleur.

Il est évident qu'un contrat à durée indéterminée offre un meilleur statut qu'un contrat à durée déterminée. À la FGTB, l'amélioration du statut du travailleur a toujours été un objectif prioritaire. Malheureusement, les mesures mises en place par les différents Gouvernements, ces dernières années, tendent à fragiliser, voire démanteler, les statuts et les conditions de travail, et donc à précariser de plus en plus les travailleurs. Flexibilité, pression sur les salaires, contrats de très courte durée, intérim, temps partiel... sont les maîtres-mots des « sous-statuts » que veulent nous imposer Gouvernements et patrons pour davantage de profit.

➡ Dans le secteur public, le statut réglemente le travail des agents nommés à titre définitif, d'où leur nom d'agents « statutaires », par opposition aux agents « contractuels », occupés, eux, sous contrat. Ces derniers ne bénéficient pas du statut de la fonction publique, n'ont pas la même sécurité d'emploi et cotisent à l'**ONSS** comme les travailleurs du secteur privé.

➡ La loi du 26 décembre 2013 vise à rapprocher les statuts ouvrier/employé (**préavis**, jour de carence), mais elle ne supprime pas les 2 statuts.



★ CHAPITRE 2

TES INTERLOCUTEURS DANS L'ENTREPRISE



★ CHEF DU PERSONNEL

Également appelé directeur des ressources humaines ou GRH, il est chargé de la « gestion humaine ». C'est le membre du personnel de direction qui a le plus de contacts avec les travailleurs.

Véritable intermédiaire entre le personnel et la direction, il est généralement membre de la délégation patronale dans un **Conseil d'Entreprise**, puisque ses fonctions lui donnent des compétences dans tous les domaines qui concernent les travailleurs (excepté dans les décisions liées directement à la gestion financière ou à la situation économique de l'**entreprise**). Son rôle peut être déterminant lors d'une embauche ou d'un **licenciement**.



★ COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL — CPPT

- ✘ Instauré dans toute **entreprise** d'au moins 50 travailleurs, c'est un organe paritaire composé de représentants des travailleurs et de mandataires patronaux (ces derniers ne peuvent excéder en nombre la délégation des travailleurs). Il se réunit au moins une fois par mois, sous la présidence du chef d'**entreprise** ou de son représentant, le secrétariat revenant au **conseiller en prévention**.

Un conseiller en prévention assiste l'employeur dans l'application des mesures visées par la loi sur le bien-être. Il a également une fonction de conseil, remplit sa mission en toute indépendance. Le conseiller en prévention qui fait partie du personnel de l'entreprise

où il exerce sa fonction ne peut être ni un représentant des employeurs ni un représentant du personnel.

- ✘ Les délégués des travailleurs y sont élus tous les 4 ans lors des **élections sociales** (sauf exception rare notifiée par **arrêté royal**).
- ✘ Le CPPT a pour mission essentielle de rechercher et proposer toute action contribuant à favoriser le bien-être des travailleurs dans des conditions optimales de sécurité, d'hygiène et de santé (le « bien-être au travail »).
Cet organe est compétent dans toutes les matières liées à la santé des travailleurs:
 - prévention des **accidents du travail** ;
 - établissement, modification et contrôle de l'exécution du **Plan Global de Prévention**, de l'analyse des risques et du **Plan Annuel d'Action** ;
 - application de la réglementation (**RGPT** et **code sur le bien-être au travail**) ;
 - avis sur les moyens de protection collective et individuelle, sur l'ergonomie (adaptation des conditions de travail à l'homme), sur le travail du conseiller en prévention ;
 - avis concernant l'incidence des problèmes d'environnement sur le bien-être des travailleurs, en fonction des informations communiquées par l'employeur ;
 - avis sur les différentes phases de la politique de prévention du stress occasionné par le travail sur base des informations fournies par l'employeur ;
 - la planification et l'introduction de nouvelles technologies en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité des travailleurs ;
 - les mesures spécifiques d'aménagement des lieux de travail afin de tenir compte, le cas échéant, des travailleurs handicapés ;
 - les mesures spécifiques pour protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.
- ✘ Le Plan Global de Prévention (PGP) est l'instrument de la politique de prévention obligatoire dans les **entreprises**. Il porte sur une période de 5 ans.
- ✘ Le Plan Annuel d'Action (PAA) est un ensemble de propositions visant à améliorer la santé et la sécurité des travailleurs et s'inscrivant dans le PGP.

Il permet d'affiner ou de compléter les dispositions en cette matière et doit en outre :

- s'appuyer sur des enquêtes ou dépistages effectués par le médecin du travail, le CPPT ou le **Service pour la Prévention et la Protection au Travail** ;
- déterminer les objectifs à poursuivre mais aussi les mesures et moyens pour y parvenir. Programmé sur une année civile, le PAA doit être présenté par l'employeur aux membres du CPPT, avant le 1^{er} novembre de l'année précédant son application. Ceux-ci remettent leur avis avant le 31 décembre.

★ CONSEIL D'ENTREPRISE — CE

- ✘ Instauré dans toute **entreprise** occupant au moins 100 travailleurs. Si une **entreprise** qui comptait 100 travailleurs voit le nombre diminuer, le CE est renouvelé tant qu'il y a au moins 50 travailleurs. C'est un organe paritaire composé d'une délégation de représentants des travailleurs élus tous les 4 ans, lors des **élections sociales**, et d'une délégation patronale. Le nombre de représentants des travailleurs est proportionnel au nombre total de travailleurs dans l'**entreprise** et se répartit entre ouvriers, employés, cadres et jeunes de moins de 25 ans.

La délégation patronale est composée du chef d'**entreprise** et de représentants qu'il désigne parmi le personnel de direction. Elle ne peut en aucun cas dépasser en nombre la délégation des travailleurs.

- ✘ Le Conseil d'Entreprise, qui doit se réunir au moins une fois par mois, exerce de nombreuses compétences, avec notamment :
 - un pouvoir de décision en matière de **règlement de travail**, planification des **vacances annuelles** et remplacement des **jours fériés** tombant un dimanche ou un jour durant lequel le travail n'est habituellement pas presté, planification des **congés-éducation payés**, critères de **licenciement** ou de réembauche pour motif économique ou technique, mode de paiement des **salaires** et gestion des œuvres sociales, propositions du réviseur d'**entreprise**...
 - une mission d'avis en matière d'emploi, de formation et de recyclage professionnels, d'insertion, de politique du personnel, de l'organisation et des conditions de travail, de l'introduction de nouvelles technologies, de **licenciement collectif**, d'égalité des chances...
 - une mission de contrôle du respect de la législation sociale et

industrielle et des critères de qualification professionnelle, de l'emploi de travailleurs handicapés, du déroulement des stages, de l'insertion des jeunes et de la formation en alternance, des aides publiques...

- une mission d'information, auprès du personnel, sur la situation économique et financière de l'entreprise, les travaux et les décisions du Conseil d'Entreprise ainsi que sur l'évolution de l'emploi.

★ CONSEILLER EN PRÉVENTION

- ✘ Un conseiller en prévention assiste l'employeur dans l'application des mesures visées à la loi sur le bien-être. Il a également une fonction de conseil à l'égard de l'employeur et des travailleurs.

Dans l'organigramme de l'entreprise, sa fonction est par conséquent une fonction de staff.

Les conseillers en prévention remplissent leur mission en toute indépendance par rapport à l'employeur et aux travailleurs. Ils ne peuvent ressentir aucun inconvénient de leurs activités en tant que conseiller en prévention.

Le conseiller en prévention qui fait partie du personnel de l'entreprise où il exerce sa fonction ne peut être ni un représentant des employeurs ni un représentant du personnel dans le cadre des organes de concertation CE et CPPT.

Conseillers en prévention attachés à un service interne SIPP

Chaque employeur est tenu d'établir un service interne pour la prévention et la protection au travail. Il y a donc une activité centrale qui doit toujours être exercée au sein de l'entreprise et pour laquelle une personne doit être présente dans l'entreprise.

Dans la règle, il s'agit d'un travailleur qui remplit la fonction de conseiller en prévention.

Dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, l'employeur peut être lui-même le conseiller en prévention.

★ DÉLÉGATION SYNDICALE — DS

- ✘ Composée de militants syndicaux, la DS est le moteur de l'action syndicale dans l'**entreprise**. Ses principes généraux sont définis par une **Convention Collective de Travail** (qui n'a pas été rendue obligatoire, mais qui a été publiée au Moniteur belge) conclue au **Conseil National du Travail (CNT)**.

Parmi les compétences énoncées par cette convention :

- la négociation des conventions d'**entreprise** (voir **Convention Collective de Travail**);
 - le contrôle de l'application de la législation sociale, des **Conventions Collectives de travail**, du **règlement de travail** et des contrats individuels;
 - le droit de rencontrer la direction lors de conflits collectifs ou individuels quand l'intervention de la DS semble nécessaire;
 - le droit d'aider un travailleur en litige avec un (des) supérieur(s);
 - le droit à une information sur d'éventuelles modifications des conditions de travail ou de **salaires**;
 - actions relatives aux relations de travail.
- ✘ Ces compétences générales sont affinées ou complétées par des **Conventions Collectives** sectorielles (voir **Convention Collective de Travail**). Elles peuvent donc varier sensiblement d'un secteur à l'autre.
 - ✘ Certaines **lois** et **Conventions Collectives** accordent à la DS les compétences du **CE** et du **CPPT** dans les **entreprises** de moins de 50 travailleurs.

★ FGTB : CENTRALE PROFESSIONNELLE-RÉGIONALE

La défense des droits des travailleurs et surtout l'amélioration de leur **statut** social et professionnel constituent des objectifs prioritaires des **organisations syndicales**.

Si la poursuite de tels objectifs exige volonté et solidarité de la part des dirigeants et des militants, leur réussite dépend aussi de la stratégie utilisée.

La FGTB est regroupée en Centrales professionnelles et en Régionales afin d'agir dans tous les lieux de négociations et d'y défendre au mieux les positions de ses membres.

Les Centrales professionnelles regroupent les travailleurs d'un ou de plusieurs secteurs d'activités. Elles traitent de leurs problèmes professionnels spécifiques, de façon à y apporter des solutions dans les **Commissions Paritaires** et au sein même des **entreprises**.

Les Centrales FGTB sont au nombre de 6 : la Centrale Générale, le Setca (Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres), la Centrale du Métal, la CGSP (Centrale Générale des Services Publics), la Centrale HORVAL et l'UBT (Union Belge du Transport).

Les Régionales, regroupées en Interrégionales (wallonne, bruxelloise et flamande), traitent des problèmes généraux relatifs à la politique sociale et économique interprofessionnelle. Ces regroupements sont liés à la structure fédérale de la Belgique et permettent de se poser en interlocuteurs directs dans la politique sociale et économique.

Les Régionales interviennent dans les discussions autour de la **Sécurité sociale**, de la politique de l'emploi, des mesures qui concernent la jeunesse, de la mobilité, de l'insertion socioprofessionnelle, du développement durable...

★ ORGANISATIONS SYNDICALES

✘ La **loi** du 24/5/1921 sur la liberté d'association prévoit que toute personne est libre d'adhérer au syndicat de son choix. Les organisations syndicales, qui existaient dans la clandestinité bien avant cette date, sont devenues depuis lors des acteurs prépondérants de la vie sociale.

Elles ont toujours refusé la personnalité juridique afin d'éviter :

- l'intervention des juges dans leurs actions de revendication ;
- la publication de la liste de leurs membres.

Cette attitude permet :

- à certains affiliés d'éviter des pressions patronales ;
- aux organisations, en cas de conflit, de garder secret le niveau réel de leur puissance financière (liée directement au nombre de cotisants).

Cette non-révélation du nombre d'affiliés a donc une bonne raison d'être. En cas de conflit social, les organisations syndicales versent en effet des indemnités de **grève** à leurs affiliés. Dans ce cas, si un employeur ou le pouvoir politique connaissait les « réserves » syndicales, il pourrait laisser s'enliser le conflit et tabler sur l'essoufflement du mouvement.

- ✘ Toute organisation syndicale est considérée comme représentative lorsqu'elle compte au moins 50000 adhérents. Dès lors, elle siège au **Conseil National du Travail (CNT)**, au **Conseil Central de l'Économie (CCE)** et au **Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail**.

Trois organisations syndicales représentatives des travailleurs sont reconnues comme telles en Belgique : la FGTB, la CSC et la CGSLB.

- ✘ Étant donné l'importance de la **concertation sociale** dans notre pays, les syndicats siègent avec un rôle déterminant dans de nombreux organismes parastataux (ex. : **ONSS**, **INAMI**, **RTBF**, **ONEM**, **FOREM**, **ACTIRIS**...)

★ PETITE ET MOYENNE ENTREPRISE – PME

Ce terme générique définit le plus souvent toute **entreprise** qui emploie moins de 50 travailleurs (donc dans laquelle n'existe aucun organe de concertation - **CE/CPPT**). Les plus petites d'entre elles sont parfois désignées par l'appellation TPE (très petites **entreprises**).

Les PME, dont le patronat francophone est le plus souvent regroupé au sein de l'Union des Classes Moyennes, ne sont pas tenues légalement d'organiser des **élections sociales** sauf si elles ont un lien économique et social avec d'autres **entreprises** et occupent, au total, au moins 50 travailleurs. Elles ne peuvent toutefois jamais s'opposer à la présence d'un **délégué syndical** en leur sein.

Les PME sont tenues de respecter toutes les dispositions :

- générales de la réglementation du travail ;
- des **Conventions Collectives** sectorielles ou sous-sectorielles qui concernent leur branche d'activité ;
- des conventions d'**entreprise** qu'elles auraient conclues avec leurs travailleurs.

Organe administratif constitué par des employeurs et reconnu par le Service Public Fédéral Travail, Emploi et Concertation Sociale, il accomplit totalement ou partiellement les formalités administratives des **entreprises**, en leur nom et pour leur compte (voir chapitre 3 **documents sociaux**).

Le secrétariat social peut détenir certains documents obligatoires en lieu et place des employeurs. Il s'occupe de l'envoi des **documents sociaux** aux travailleurs et aux organismes officiels. Il peut aussi recevoir les cotisations sociales des employeurs, prélever les cotisations sociales « travailleurs » et les verser à l'**ONSS**.

★ **SERVICE INTERNE POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL — SIPP**

- ✘ Un Service Interne pour la Prévention et la Protection au travail est organisé obligatoirement dans toute **entreprise**, quel qu'en soit le nombre de travailleurs (sauf dans les **entreprises** familiales). Dans les **entreprises** de moins de 20 travailleurs, l'employeur peut occuper la fonction de **conseiller en prévention** et de chef du service interne.

- ✘ Ce service a pour missions essentielles :
 - d'analyser les risques (identifier les dangers et prendre les mesures adéquates);
 - de rédiger le **Plan Global de Prévention** et le **Plan Annuel d'Action**;
 - d'analyser les causes d'accidents du travail;
 - d'analyser les causes de **maladies professionnelles**;
 - d'analyser les lieux et postes de travail;
 - de contrôler l'hygiène des lieux du travail;
 - de rendre un avis sur la rédaction d'une série d'instructions (incendie, utilisation des équipements de travail...) et sur la formation des travailleurs;
 - d'améliorer le bien-être des travailleurs.

Lorsque le service interne ne peut exécuter toutes les missions qui lui sont confiées, l'employeur doit faire appel pour le surplus à un service externe de prévention et de protection au travail agréé à cette fin (SEPP). Le service externe joue un rôle de complémentarité et il ne peut jamais remplacer complètement le service interne.

- ✘ Toute **entreprise** doit disposer d'un service médical du travail.

Celui-ci est :

- soit interne à l'**entreprise** : c'est alors le département « surveillance médicale » du **SIPP** qui assure ce rôle ;
 - soit externe à l'**entreprise** (SEPP). Les **entreprises** occupant moins de 20 travailleurs et dont l'employeur est conseiller en prévention doivent recourir à un service externe.
- ✘ Le médecin du travail procède à la surveillance santé périodique (au moins une fois l'an), mais aussi aux évaluations de santé préalables à l'embauche, à un changement de poste de travail et à la reprise des activités après une **incapacité de travail** de plus de 4 semaines ou un **congé de maternité**.

Ces examens sont obligatoires pour 4 catégories de travailleurs :

- pour un poste de sécurité ;
- pour un poste de vigilance ;
- pour un travail à risque défini ;
- pour un travail lié aux denrées alimentaires ;

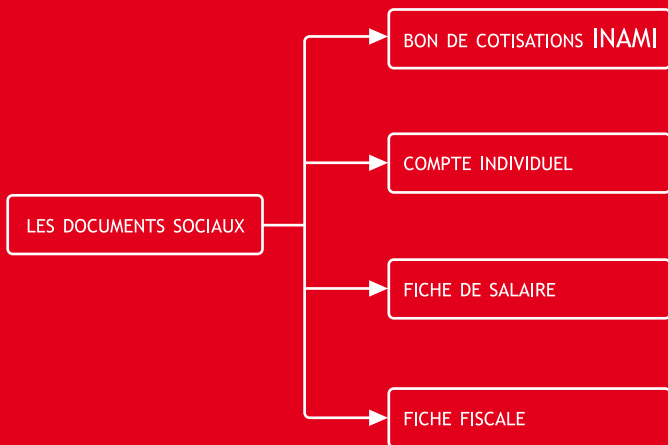
Ils sont aussi obligatoires pour les travailleurs de moins de 21 ans et les travailleurs handicapés occupés dans une **entreprise** ordinaire.

Ils sont facultatifs pour les autres travailleurs ; ceux-ci ont toutefois le droit de consulter le médecin du travail dès l'apparition de symptômes d'une maladie qui pourrait être due au travail. Un médecin du travail peut, en cas de nécessité, conseiller l'éloignement d'un travailleur de son poste de travail.



★ CHAPITRE 3

LES DOCUMENTS SOCIAUX



★ BON DE COTISATIONS INAMI

- ✘ Ces cotisations attestent que le travailleur et son employeur ont répondu pour l'année concernée aux conditions fixées par l'ONSS et que tu es, de ce fait, couvert par l'**assurance maladie-invalidité**.
- ✘ Établies sur base des déclarations des employeurs, ces données sont envoyées électroniquement à ta mutuelle directement via la **Banque Carrefour de la Sécurité sociale**.



★ COMPTE INDIVIDUEL

- ✘ En vertu de la **loi** (du 12/4/65) sur la protection de la rémunération, tu dois recevoir un décompte (**fiche de salaire**) chaque fois que :
 - tu perçois ton **salaire**, si tu es employé ;
 - tu reçois le solde du mois, après acompte(s), si tu es ouvrier.

La même **loi** t'autorise à contrôler toutes les opérations qui fixent le montant de ta rémunération (pointeuse, liste des présences...) Les méthodes de calcul des primes versées peuvent être inscrites et expliquées dans le **règlement de travail**.

- ✘ Enfin, chaque année, tu dois recevoir un compte individuel où sont repris :
 - des renseignements généraux sur l'employeur (coordonnées de l'**entreprise**, de la **Commission Paritaire** compétente...) et le travailleur (fonction et qualification sur base des **CCT**...);
 - toutes les informations relatives au **paiement du salaire** (nombre de jours, analyse du **salaire**, montants perçus lors de chaque paiement, totaux trimestriels et annuels sur lesquels sont calculées les retenues **ONSS**, montant annuel du **précompte professionnel** et du **salaire** imposable...)

Ce document, relatif à l'année civile précédente, doit t'être délivré avant le 1^{er} mars. En cas d'expiration de ton contrat, la copie du compte individuel doit t'être remise dans les deux mois qui suivent la fin du trimestre au cours duquel il a pris fin.

★ FICHE DE SALAIRE

La fiche de salaire, remise chaque fois que tu perçois ton **salaire**, doit mentionner :

1. nom et adresse de l'employeur ;
2. nom du travailleur et numéro de matricule ;
3. la période à laquelle se rapporte le décompte ;
4. la fiche de salaire mentionne également la **Commission Paritaire**. Cela permet de vérifier si les conditions de travail et de **salaire** du secteur sont respectées ;
5. l'importance des prestations (heures, jours, mois...);
6. la rémunération de base ;
7. les sommes dues en espèce (pour le travail effectué, les heures supplémentaires, les jours fériés, les primes...);
8. les avantages en nature éventuels ;
9. le total de la rémunération brute (constituée de la rémunération de base + les avantages en nature) ;
10. les retenues pour la **Sécurité sociale** ;
11. les sommes non-soumises aux retenues de **Sécurité sociale** ;
12. le montant imposable ;
13. le montant du **précompte professionnel** ;
14. les sommes non imposables ;
15. la somme nette octroyée ;
16. les montants à déduire (chèques repas, indemnités de déplacement...);
17. le montant net à recevoir en espèces.

De plus en plus, les **entreprises** ont recours à l'informatique pour le calcul de leurs **salaires** et établissent ainsi les deux documents précités en même temps. Certaines **entreprises** n'établissent d'ailleurs plus qu'un seul document en double exemplaire qui tient lieu à la fois de décompte de paie et de **compte individuel** partiel. Ce système est valable puisqu'aucune disposition légale n'interdit d'établir le **compte individuel** en plusieurs parties.

Dans ce cas, il est indispensable que toutes les mentions devant figurer au **compte individuel** soient reprises au décompte de paie qui en tient lieu. La réglementation prévoit d'ailleurs que certaines indications relatives aux sommes payées ne doivent plus être inscrites au **compte individuel** si elles figurent déjà sur la fiche de paie et pour autant qu'une copie de cette fiche de paie soit conservée par l'employeur.

★ FICHE FISCALE

Document que l'employeur doit te délivrer pour te permettre de remplir ta déclaration d'**impôts**.

Sur cette **fiche fiscale**, figure le résultat de tous les paiements et recalculs effectués dans le courant de l'année (du 1^{er} janvier au 31 décembre inclus).



★ CHAPITRE 4

LA VIE EN ENTREPRISE

ÉVÉNEMENTS, ALÉAS	TES DROITS
<p data-bbox="118 350 477 409">CAUSES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</p> <p data-bbox="94 445 408 474">À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR</p> <ul data-bbox="94 484 462 608" style="list-style-type: none">▪ LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE▪ LICENCIEMENT POUR FORCE MAJEURE▪ LICENCIEMENT ABUSIF▪ LICENCIEMENT COLLECTIF <p data-bbox="94 615 399 645">À L'INITIATIVE DU TRAVAILLEUR</p> <ul data-bbox="94 652 218 674" style="list-style-type: none">▪ DÉMISSION <p data-bbox="104 717 491 776">CAUSES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL</p> <p data-bbox="94 816 458 845">AVEC MAINTIEN DE SALAIRE GARANTI :</p> <ul data-bbox="94 853 334 976" style="list-style-type: none">▪ INCAPACITÉ DE TRAVAIL▪ JOUR FÉRIÉ▪ PETIT CHÔMAGE▪ VACANCES ANNUELLES <p data-bbox="94 984 425 1013">AVEC INDEMNITÉ COMPENSATOIRE :</p> <ul data-bbox="94 1020 337 1173" style="list-style-type: none">▪ CHÔMAGE TECHNIQUE▪ CHÔMAGE ÉCONOMIQUE▪ INTEMPÉRIES▪ CRÉDIT-TEMPS▪ ACCIDENT DU TRAVAIL <p data-bbox="94 1180 348 1209">SANS AUCUNE INDEMNITÉ :</p> <ul data-bbox="94 1217 334 1340" style="list-style-type: none">▪ INCAPACITÉ DE TRAVAIL▪ JOUR FÉRIÉ▪ PETIT CHÔMAGE▪ VACANCES ANNUELLES	<p data-bbox="563 350 899 380">LOIS PROTÉGEANT LE TRAVAILLEUR</p> <ul data-bbox="529 452 888 547" style="list-style-type: none">▪ CODE SUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL▪ RÈGLEMENT GÉNÉRAL POUR LA PROTECTION DU TRAVAIL (RGPT) <p data-bbox="672 583 788 612">CONCERNE :</p> <ul data-bbox="529 649 936 1246" style="list-style-type: none">▪ CONGÉ DE MATERNITÉ▪ CONGÉ ÉDUCATION PAYÉ▪ CONGÉ PARENTAL▪ DURÉE DE TRAVAIL▪ ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE FEMMES ET HOMMES▪ ÉLECTIONS SOCIALES▪ ENTREPRISE▪ HORAIRE DE TRAVAIL▪ PAIEMENT DU SALAIRE▪ PÉCULE DE VACANCES▪ PÉCULE DE VACANCES POUR JEUNES TRAVAILLEURS▪ PRÉAVIS — INDEMNITÉ DE RUPTURE▪ PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL▪ PROTECTION DE LA MATERNITÉ▪ REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN GARANTI▪ RUPTURE DU CONTRAT — SUSPENSION DU CONTRAT▪ SALAIRE▪ SALAIRE GARANTI▪ SALAIRE JOURNALIER GARANTI▪ SURSALAIRE▪ TRAVAIL À TEMPS PARTIEL▪ TRAVAIL DE NUIT▪ TRAVAIL DU DIMANCHE▪ TRAVAIL POSTÉ▪ TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE▪ TRAVAIL TEMPORAIRE▪ VACANCE ANNUELLES

★ CHÔMAGE TEMPORAIRE (ÉCONOMIQUE, TECHNIQUE, ETC.)

- ✘ Tu seras considéré comme chômeur complet si tu as perdu ton emploi et si tu remplis certaines conditions d'admission (voir chapitre **Sécurité sociale**).
- ✘ Mais tu peux également voir ton **contrat de travail** partiellement ou totalement suspendu pour une ou plusieurs raisons. Dans ce cas, tu es considéré comme chômeur temporaire et tu peux percevoir une allocation de l'**ONEM**.
- ✘ Si tu es au chômage pour raison technique ou économique, ton **contrat de travail** n'est pas rompu mais seulement suspendu. Néanmoins, pendant ces périodes, tu perçois des **allocations de chômage** en remplacement de ton **salaire**; ces allocations peuvent être complétées par des indemnités versées par le Fonds de Sécurité d'Existence si tu es occupé dans un secteur où un tel Fonds existe.
- ✘ Il existe plusieurs motifs à de telles suspensions de **contrat de travail**:
 - le chômage économique : périodes pendant lesquelles un salarié d'une **entreprise** ne doit pas se présenter à son poste de travail en raison d'un ralentissement de la production par manque de commandes ;
 - le chômage technique : périodes pendant lesquelles un salarié ne doit pas se présenter au travail suite à un problème technique : machines ou outils défectueux, en panne ;
 - les intempéries : périodes pendant lesquelles certains travailleurs (principalement les ouvriers du bâtiment et du transport) sont dans l'impossibilité de travailler en raison des conditions climatiques. Selon le secteur d'activité concerné, il peut aussi bien s'agir d'une vague de chaleur exceptionnelle que d'un gel persistant.
- ➡ Remarque: Depuis 2012, les ouvriers ne sont plus les seuls à pouvoir se retrouver en situation de chômage temporaire. Le chômage économique peut également être octroyé à des employés des **entreprises** qui se retrouvent en difficulté.

Le code sur le bien-être au travail remplace progressivement le RGPT dont la structure était devenue trop lourde. On parle donc dorénavant de bien-être au travail.

Le bien-être au travail est défini comme l'ensemble des facteurs relatifs aux conditions dans lesquelles un travail est effectué : sécurité au travail, protection de la santé, charge psychosociale, hygiène, ergonomie et embellissement des lieux de travail.

Deux lois et un arrêté royal relatifs à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ont été votés : ils visent à rendre responsables les employeurs, à les obliger à mettre en place une politique de prévention en cette matière.

Un conseiller en prévention (voir définition, page 23), éventuellement assisté par une personne de confiance, devra être désigné pour veiller au respect de la réglementation.

Il agira soit au sein du Service Interne pour la Prévention et la Protection au travail (SIPP) pour les entreprises qui occupent au moins 50 travailleurs, soit au sein du Service Externe pour la Prévention et la Protection au travail (SEPP) dans certains cas et pour les autres entreprises et ce, grâce à une cotisation sociale forfaitaire minimale.

Le SEPP a, d'ailleurs, reçu pour missions et tâches :

- au niveau collectif, la participation à la mise en place des moyens et des procédures pour éviter la violence et le harcèlement, l'information des travailleurs et de la ligne hiérarchique ;
- au niveau individuel, la tentative de conciliation et le traitement de la plainte motivée déposée chez le conseiller en prévention.

Par ailleurs, toute discrimination directe ou indirecte est interdite dans le domaine des relations de travail si elle se base sur les motifs suivants : le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique. Des poursuites pénales, civiles sont prévues.

★ CONGÉ DE MATERNITÉ

- ✘ La date présumée de l'accouchement doit être attestée par un certificat médical remis à l'employeur au plus tard huit semaines (dix semaines en cas de naissances multiples) avant cette date.
- ✘ Le congé de maternité compte 15 semaines. En cas de naissances multiples, le congé est en principe de 17 semaines mais peut se prolonger jusqu'à 19. Il se compose d'un congé prénatal (avant l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement):
 - Le congé prénatal compte 6 semaines dont 5 sont facultatives et 1 obligatoire (les 7 jours précédant la date présumée de l'accouchement). En cas de naissances multiples, il comporte 8 semaines (7 facultatives et 1 obligatoire);
 - Le congé postnatal compte 9 semaines obligatoires qui peuvent être complétées par les semaines non-prises du congé prénatal: maximum 5 semaines pour une naissance simple et 7 en cas de naissances multiples, (prolongeable dans ce cas de 2 semaines supplémentaires).

En cas de naissance prématurée, la semaine de congé prénatal obligatoire est perdue si elle n'a pas été prise.

Lorsque l'enfant ne peut quitter l'hôpital après les 7 premiers jours à dater de sa naissance, la période de repos postnatal peut être prolongée, à la demande de la travailleuse, d'une durée égale à la durée d'hospitalisation débutant après ces 7 premiers jours. Cette prolongation ne peut excéder 24 semaines.

La travailleuse qui souhaite utiliser cette possibilité doit fournir à son employeur, à la fin de sa période de congé postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier.

- ✘ Certaines périodes de **suspension de contrat** (vacances, **jours fériés**, **petit chômage**...) sont assimilées à du travail si la mère a continué à travailler durant son congé prénatal. Toutes ces journées prolongent donc le congé postnatal.
- ✘ Durant l'intégralité du repos de maternité (qui peut être supérieur au congé de maternité dans le cas où le bébé naît plus tard que la date prévue de l'accouchement), le **salaire** de la travailleuse est pris en charge par la mutuelle (voir **assurance maladie-invalidité**).

- ✘ En cas de décès ou d'hospitalisation de la mère, le congé de maternité peut être transformé en **congé de paternité**.
- ✘ Si la travailleuse a été en **incapacité de travail** pour cause de maladie ou d'accident pendant les 6 semaines précédant l'accouchement (8 en cas de grossesse multiple), elle peut demander la prolongation du repos postnatal d'une semaine.

★ CONGÉ DE PATERNITÉ OU DE CO-PARENTALITÉ

Le père ou la co-mère a droit à 10 jours ouvrables de congés rémunérés à choisir librement dans un délai de 4 mois, selon le secteur d'activités, à dater du jour de l'accouchement. Ces 10 jours peuvent être pris en une seule fois ou être échelonnés.

Les travailleurs à temps partiel peuvent prétendre à la totalité des jours pour les congés de paternité.

Durant les 3 premiers jours de ce congé, tu reçois l'entièreté de ta rémunération à charge de ton employeur. Les 7 jours restants, une allocation te sera versée via ta mutuelle (voir **assurance maladie-invalidité**). Le montant de cette allocation est fixé à 82 % du **salaire journalier brut plafonné**.

En cas d'hospitalisation de plus de 7 jours ou de décès de la mère, les périodes non utilisées du **congé de maternité** peuvent être converties en congé de paternité à la demande du père de l'enfant.

- ↻ Remarque: le père peut également prendre un **congé parental**.

★ PAUSE D'ALLAITEMENT

- ✘ Les pauses d'allaitement visent l'allaitement de l'enfant au lait maternel et doivent permettre à la mère qui travaille de tirer son lait dans un endroit approprié, convenu avec l'employeur ou encore à son domicile avant et après son travail.
- ✘ La mère qui allaite a droit à une demi-heure de pause (si elle preste moins de 7 heures), ou 2 fois une demi-heure de pause, cumulables, selon son **horaire de travail** (si elle preste au moins 7 heures 30). Sauf exception, le droit court jusqu'à 9 mois après la naissance de l'enfant.

- ✘ La mère doit avertir l'employeur selon les formes prescrites 2 mois à l'avance et doit également fournir la preuve qu'elle allaite réellement. Elle peut présenter à cet effet une attestation d'un centre de consultation des nourrissons ou un certificat médical. Une nouvelle attestation doit ensuite être fournie chaque mois.

★ CONGÉ D'ADOPTION

- ✘ Le droit au congé d'adoption est d'une durée de six semaines maximum si l'enfant, au moment de la prise de cours de congé, a moins de trois ans, et de quatre semaines maximum si l'enfant a plus de trois ans. L'exercice du droit au congé d'adoption prend toujours fin au moment où l'enfant atteint l'âge de 8 ans. Les durées de congé d'adoption sont doublées dans le cadre de l'adoption d'un enfant souffrant d'un handicap.
- ✘ Il doit débiter dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie de la famille du travailleur au registre de la population ou des étrangers. Ce congé doit être pris en semaines complètes et doit durer au minimum une semaine. Il ne peut donc pas être fractionné.
Par ailleurs, le travailleur doit en avertir son employeur dans les formes prescrites au moins un mois avant la prise du congé.
- ✘ Ce droit au congé d'adoption est valable pour le père et la mère ainsi que pour les couples homosexuels.

★ CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

- ✘ Le congé-éducation payé est le droit de t'absenter de ton travail pour suivre certaines formations sans perte de **salaire** afin de compléter ta formation, te réorienter professionnellement... L'employeur peut se faire rembourser une partie de ton **salaire**. Cette compétence autrefois dévolue à l'**ONEM** a été régionalisée depuis le 1^{er} avril 2015. En Région wallonne, l'employeur doit demander au **FOREM**, à Bruxelles, au Service Public Régional. La présente législation s'adresse aux travailleurs du secteur privé.

Si tu travailles dans le secteur public, tu dois t'adresser aux institutions compétentes pour le personnel des services publics.

Pour bénéficier du congé-éducation payé, tu dois :

- ▶ Être inscrit régulièrement et suivre une ou plusieurs formations, professionnelle ou générale, reconnue(s) par la loi¹ et comportant minimum 32 heures de cours par an.
- ▶ Travailler :
 - soit à temps plein ;
 - soit à temps partiel :
 - ➔ à 4/5 temps au moins sur base d'un horaire variable et suivre des formations professionnelles et/ou générales,
 - ➔ occupé à horaire fixe au moins à mi-temps et moins d'un 4/5 temps et suivre pendant les heures de travail des formations professionnelles exclusivement.
- ✘ Le nombre d'heures maximum de congé-éducation payé est fixé à :
 - 100 heures par an si le travailleur suit une formation professionnelle ;
 - 80 heures par an s'il suit une formation générale (= syndicale) ;
 - 100 heures par an s'il suit au cours de la même année, une formation générale et une formation professionnelle.
- ✘ Les cours de langue ne donnent lieu qu'à un nombre global de 80 heures de congé qui peuvent être portées à 100 si le cours de langue est cumulé à une formation professionnelle.
- ✘ Si des heures de cours coïncident avec le temps de travail du travailleur, ces maxima sont portés à :
 - 120 heures par an pour une formation professionnelle ;
 - 80 heures par an pour une formation générale ;
 - 120 heures par an pour plusieurs cours de nature différente.
- ✘ Pour le travailleur qui suit une formation menant à un diplôme délivré par une université belge ou un établissement belge assimilé aux universités, le nombre maximum d'heures est fixé à 120.
- ✘ Les travailleurs ont droit au maximum à 180 heures de congé-éducation payé, lorsque la formation suivie prépare à l'exercice d'un métier en pénurie, à l'obtention d'un premier diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou à une formation de base.
- ✘ Pour les travailleurs à temps partiel, la durée du congé-éducation payé est proportionnelle à la durée hebdomadaire de temps de travail.

1 | Pour connaître les formations autorisées ou exclues, contactez-nous !

2 cas spécifiques :

- Examen au jury central : 3 fois la durée hebdomadaire du temps de travail.
- Examen de validation de compétences : 8 heures le jour de l'examen.

★ CONGÉ PARENTAL

- ✘ Outre le **congé de maternité** et de **paternité**, le père et la mère d'un enfant de 0 à moins de 12 ans ont droit à un congé parental pour consacrer plus de temps à leur(s) jeune(s) enfant(s).

Les durées maximales sont les suivantes :

- 4 mois à temps plein fractionnables en mois ;
 - 8 mois à mi-temps fractionnables par période de 2 mois ou un multiple ;
 - 20 mois avec une réduction d'1/5 fractionnables par période de 5 mois ou par un multiple.
- ✘ Pendant cette période, la perte de **salaire** est compensée en partie par une allocation d'interruption payée par l'**ONEM**. Celle-ci est à demander à l'aide de formulaires spécifiques au bureau de chômage de l'**ONEM** de ta région dans les deux mois suivant le lendemain du début du congé.

⚠ Attention, le 4^e mois en temps plein, les 7^e et 8^e mois à mi-temps, et du 16^e au 20^e mois de congé parental, 1/5 temps ne seront sous allocations d'interruption que si l'enfant est né ou adopté à partir du 8 mars 2012.

- ✘ Attention, les travailleurs à temps partiel ne peuvent opter que pour le congé parental à temps plein ! Les travailleurs à temps plein peuvent choisir entre les différentes possibilités et également combiner les différentes modalités (1 mois à temps plein = 2 mois à mi-temps = 5 mois de réduction d'1/5).
- ✘ Pour pouvoir jouir de ce droit, il faut néanmoins avoir 12 mois d'ancienneté dans l'**entreprise** au cours des 15 mois précédents.
- ✘ Ce congé peut être pris à n'importe quel moment, à la naissance mais aussi plus tard, tant qu'il débute avant que l'enfant ait atteint l'âge de 12 ans.

- ✘ Dans le cadre d'une adoption, le travailleur a droit au congé parental pendant une période qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage, au registre de la population ou des étrangers, et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire.
- ✘ La demande de congé parental, mentionnant la date souhaitée de prise de congé parental doit être adressée à l'employeur, soit par la remise d'une lettre de la main à la main (dont le double doit être signé pour accusé de réception, par l'employeur), soit par pli recommandé, au moins deux mois à l'avance et au plus trois mois à l'avance, dans le secteur privé et les administrations locales. L'employeur ne peut pas refuser le congé mais, durant le mois qui suit la requête, il peut en demander le report pendant 6 mois maximum.
Tu dois en outre fournir au plus tard au moment du début du congé, un document attestant de l'âge de l'enfant (attestation de naissance, preuve de l'inscription au registre...)
- ✘ Enfin, ce congé vaut pour chaque enfant qui répond aux conditions d'âge, pour les deux parents individuellement, si chacun d'eux peut en bénéficier.

★ CRÉDIT-TEMPS

- ✘ Le crédit-temps permet à un travailleur du secteur privé, s'il entre dans les conditions, de cesser son activité professionnelle totalement ou partiellement. La perte de **salaire** qui en résulte est compensée partiellement par un revenu de remplacement payé par l'**ONEM**, sauf si le travailleur pratique une activité complémentaire et est inscrit comme indépendant.
- ✘ Il existe plusieurs formes de crédit-temps :
 1. Le crédit-temps « général » (« ou sans motif »):
 - les travailleurs du secteur privé (à l'exception des apprentis) disposent d'un crédit-temps total de 12 mois, qu'ils peuvent prendre sous plusieurs formes :
 - 12 mois (1 an) à temps plein (dont 3 mois au minimum),
 - 24 mois (2 an) à mi-temps (dont 3 mois au minimum),
 - 60 mois (5 an) à 1/5 temps (dont 6 mois au minimum);
 - pour obtenir des indemnités de l'**ONEM** dans ce cadre, les

travailleurs doivent remplir les conditions suivantes :

- 5 ans de carrière,
- 2 ans d'ancienneté dans l'**entreprise** ;

Attention : le crédit-temps 1/5 est uniquement accessible aux travailleurs à temps plein.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le droit au crédit-temps sans motif sera octroyé sans allocation d'interruption.

2. Le crédit-temps « avec motif » :

- par ailleurs, les travailleurs du secteur privé (à l'exception des apprentis) ont le droit d'interrompre leur travail complètement, à mi-temps ou à 1/5 temps, pour les motifs suivants :
 - soins à ses enfants de moins de 8 ans,
 - soins palliatifs à un membre de la famille,
 - soins à un membre de la famille gravement malade (jusqu'au deuxième degré),
 - soins à un enfant handicapé (jusqu'à ses 21 ans),
 - formation reconnue par la Communauté compétente ;
- pour obtenir des allocations de l'**ONEM** dans ce cadre, le travailleur doit avoir 2 ans d'ancienneté dans l'**entreprise** à la date de l'avertissement écrit à l'employeur ;
- la durée maximale de ces crédit-temps varie entre 36 mois, pour suivre une formation reconnue, et 48 mois, pour les autres motifs.

3. Le crédit-temps de « fin de carrière » :

- les travailleurs âgés de 60 ans et plus qui ont au minimum 25 ans de carrière ont droit à une réduction à mi-temps ou à 1/5 temps de leurs prestations jusqu'à l'âge de la **pension** ;
- une exception est faite pour les travailleurs de 55 ans et plus qui effectuent des métiers pénibles et/ou qui ont 35 ans de carrière.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, des allocations d'interruption ne seront octroyées qu'aux travailleurs à partir de 60 ans.

Dans le cadre des exceptions, l'âge minimum pour bénéficier d'allocations d'interruption sera porté à :

- 56 ans à partir de 2016 ;
- 57 ans à partir de 2017 ;
- 58 ans à partir de 2018 ;
- 60 ans à partir de 2019.

Le nombre de travailleurs **bénéficiaires** ne peut excéder 5 % (les crédits-temps 1/5 des travailleurs âgés de 55 ans ou plus n'entrent pas dans ce quota) de l'effectif de l'**entreprise** (moyenne annuelle totale). Cette disposition peut éventuellement être modifiée par une **Convention Collective de Travail**. Seule l'interruption complète est considérée comme une cause de suspension de l'exécution du **contrat de travail**. Le travailleur en interruption maintient ses droits à la **Sécurité sociale**, sauf en matière de **pension** (assimilation limitée de certaines périodes) et **pécule de vacances**.

Pendant les périodes de crédit-temps, le travailleur doit être domicilié en Belgique ou dans un autre pays de l'Espace économique européen ou en Suisse.

Le remplacement du travailleur en crédit-temps n'est plus obligatoire.

★ DÉGRESSIVITÉ DU SALAIRE

Depuis janvier 2015, les **salaires** dégressifs, pour les jeunes entre 18 et 21 ans qui travaillent sous **contrat de travail**, sont supprimés.

Pour les contrats d'occupation d'étudiant jusqu'à 21 ans ou dans le cadre d'une formation en alternance, cette dégressivité est toujours d'application. Cela veut dire que l'on applique un salaire moins élevé aux travailleurs les plus jeunes. Ce salaire est un pourcentage du **RMMM** ou du salaire auquel le jeune pourrait prétendre à 21 ans.

Le tableau suivant donne un aperçu des montants bruts en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015 pour les travailleurs occupés à temps plein dans le cadre d'un **contrat de travail** :

Âge	% du revenu pour les 21 ans avec 0 mois d'ancienneté	Revenus par mois en euros	Revenus par heure (38 heures/semaine) en euros
16 ou moins	70 %	1 051,27	6,38
17	76 %	1 141,38	6,93

Pour les jeunes de 18, 19 ou 20 ans occupés dans le cadre d'un contrat d'étudiant ou inscrits dans un système de formation en alternance, d'autres pourcentages sont d'application (voir tableau page suivante).

Âge	% du revenu pour les 21 ans avec 0 mois d'ancienneté	Revenus par mois en euros	Revenus par heure (38 heures/semaine) en euros
18	82 %	1 231,49	7,48
19	88 %	1 321,60	8,03
20	94 %	1 411,71	8,57

- ✘ Toutefois, la plupart des **conventions collectives** sectorielles prévoient des barèmes spécifiques, y compris pour les moins de 21 ans.

Attention, à la fin de l'année 2016, le Gouvernement prévoit de rétablir la dégressivité salariale pour tous les travailleurs âgés de 18 et 21 ans !

★ DURÉE DU TRAVAIL

- ✘ C'est le temps pendant lequel tu es à la disposition de ton (ou de tes) employeur.
En principe, la durée du travail ne peut dépasser 8 heures par jour et 40 heures par semaine (ou une durée inférieure établie dans le cadre de la réduction du temps de travail, possibles uniquement par arrêté royal ou CCT).
- ✘ Depuis le 1^{er} janvier 2003, toutes les **entreprises** doivent avoir réduit leur durée hebdomadaire à 38 heures/semaine mais cette diminution ne doit pas donner lieu à une réduction effective. La réduction peut être réalisée de différentes manières : réduction de la durée journalière ou hebdomadaire de travail ou octroi de jours de repos compensatoires. Elle s'opère par **Convention Collective de Travail**, soit au niveau d'un secteur, soit au niveau de l'**entreprise** par l'adaptation du **règlement de travail**.
- ✘ Les dépassements des maxima sont considérés comme des heures supplémentaires et doivent être payés en conséquence (voir « **sursalaire** »). Mais il existe une multitude de dérogations qui peuvent être accordées dans certains secteurs où le travail ne peut être interrompu et qui portent ces limites à 9, 10, 11 et parfois 12 heures par jours et maximum 50 (voire 56) heures par semaine. Dans ce cas, ce sont ces maxima-là qui comptent pour le calcul des heures supplémentaires.

- ✘ La durée minimale par unité de prestation est de 3 heures (mais des dérogations à ce principe existent néanmoins, uniquement par Arrêté Royal ou CCT).

La limite des prestations se situe entre 6 heures du matin et 20 heures. En dehors de cette fourchette, le travail est considéré « de nuit » et doit être rémunéré comme tel.

★ ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE FEMMES ET HOMMES

- ✘ Ce principe, inscrit dans de nombreux textes de lois belges et internationaux, interdit toute discrimination, directe ou indirecte, entre les femmes et les hommes.

Il est garanti par :

- l'article 141 du Traité instituant la Communauté Européenne, relatif à l'égalité dans le domaine de la rémunération (y compris les avantages liés à la **Sécurité sociale**);
 - la **Convention Collective de Travail** n° 25 relative à l'égalité de **salaire** pour un travail équivalent;
 - la **loi** du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et, notamment, en matière de discriminations entre femmes et hommes, en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de **Sécurité sociale**.
- ✘ Le 22 avril 2012, une loi visant à lutter contre l'écart salarial a été votée. Depuis, de nombreux arrêtés d'exécution ont été adoptés visant à réduire l'écart salarial² et rendant les dispositions suivantes obligatoires :
 - amélioration de la transparence des rémunérations entre les travailleurs des deux sexes;
 - création d'un bilan social dans l'**entreprise**, qui ventilera les **salaires** selon le sexe des travailleurs;
 - classifications de fonctions sexuellement neutres;
 - désignation d'un médiateur chargé d'appliquer les mesures de cette loi au sein de l'**entreprise**.

2) Selon le rapport 2014 de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'écart en défaveur des femmes, en salaire horaire, est de 10 % et atteint encore 22 % si l'on prend les salaires annuels en considération.

Les objectifs de cette loi visent à s'attaquer à l'écart salarial au sens strict, en agissant au niveau de la formation des **salaires** et en incitant les **interlocuteurs sociaux** à ce que l'écart salarial puisse faire l'objet de négociations, à tous les niveaux de la concertation sociale (interprofessionnel, sectoriel et en **entreprise**).

Pour plus d'infos, contacte ton/ta délégué-e ou les Jeunes FGTB.

- ✘ Les employeurs ne peuvent donc plus faire référence au sexe d'un travailleur, dans aucun document relatif aux domaines précisés par les textes légaux (exemples: offres d'emploi, **préavis**...). Des sanctions pénales et des amendes administratives sont prévues en cas d'infraction. Toutefois, ces **lois** restent difficiles à appliquer, en raison de procédés utilisés par certains employeurs pour les contourner.
- ✘ Depuis 2012, l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes est chargé de la politique d'égalité entre femmes et hommes et de la lutte contre les discriminations. Dans les prérogatives qui lui sont attribuées, il dispose, notamment, de la capacité d'agir en **justice** sur base des **lois** réprimant l'atteinte à l'égalité (uniquement les discriminations basées sur le sexe ou le genre). Il n'est donc pas compétent pour traiter les discriminations basées sur le racisme, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion ou la philosophie. C'est le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme qui est compétent pour la gestion de ces types de discriminations.

★ ÉLECTIONS SOCIALES

- ✘ Programmées tous les 4 ans, les **élections sociales** offrent aux travailleurs la possibilité d'élire leurs représentants dans:
 - le **Conseil d'Entreprise** (**entreprises** occupant 100 travailleurs et plus)
 - le **Comité pour la Prévention et la Protection au Travail** (**entreprises** occupant 50 travailleurs et plus)
 - la **Délégation Syndicale** (dans certains cas déterminés par **Convention Collective**).
- ✘ La procédure légale relative à l'organisation de ces élections prévoit la succession des différentes étapes selon un calendrier précis. Pour de plus amples informations, contacte ta **Centrale professionnelle**.

- ✘ Dans les **CE** et les **CPPT**, les mandats sont répartis entre les différentes catégories de travailleurs occupés dans l'**entreprise**: ouvriers, employés, cadres (pour cette dernière catégorie, s'ils sont au moins 15 et uniquement au **CE**).

Collège « jeunes »

- ✘ Outre cette répartition, la **loi** réserve aussi un nombre de mandats (de 1 à 3) aux travailleurs de moins de 25 ans (au jour de l'élection). Cette disposition obligatoire, appelée Collège « jeunes », s'applique dans toute **entreprise** qui occupe au moins 25 jeunes de moins de 25 ans. Elle ne différencie pas les ouvriers, employés ou cadres. Il n'y a que les jeunes de l'entreprise qui votent pour les candidats jeunes.
- ✘ Quand le nombre de jeunes travailleurs n'atteint pas le minimum requis, il reste toujours la possibilité d'être candidat dans les catégories « ouvriers », « employés » ou « cadres », selon la déclaration transmise à l'**ONSS**.

★ ENTREPRISE

- ✘ Le rôle d'une entreprise est de prendre l'initiative de rassembler les différents facteurs nécessaires à la production de biens ou de services, c'est-à-dire principalement la matière, le travail, le capital et la technique. Le travail consiste à transformer une matière première ou un produit semi-fini en produit fini ou semi-fini ou encore à prester un service.
- ✘ Les entreprises peuvent être privées (initiatives de particuliers) ou publiques (initiatives de l'État, d'une Communauté, Région, Province...)
- ✘ La production des entreprises se subdivise en 3 secteurs d'activités :
 - le secteur primaire : agriculture et extraction (tout ce qui a trait au sol et au sous-sol) ;
 - le secteur secondaire : industries transformatrices (manufactures, ateliers...) qui, au départ d'une matière première, réalisent des produits finis ou semi-finis ;
 - le secteur tertiaire : distribution de biens et production de services.

★ FAUTE GRAVE (OU MOTIF GRAVE)

- ✘ La faute grave est un fait suffisamment important qui (selon le travailleur ou l'employeur) rend, immédiatement et définitivement, impossible toute collaboration professionnelle entre les deux parties. La faute grave (ou motif grave) entraîne donc la **rupture** immédiate du **contrat de travail**.
Le travailleur licencié pour faute grave ne reçoit aucun **préavis** ni **indemnité de rupture**.
- ✘ Le **licenciement** doit être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel l'employeur ou le travailleur a pris connaissance du fait invoqué comme motif grave.
Les faits invoqués comme motif grave doivent être notifiés par lettre recommandée dans les trois jours qui suivent le **licenciement**.
- ✘ Les motifs graves doivent être repris au **règlement de travail**.
Exemples: vol, consommation d'alcool au travail, atteinte à l'intégrité physique ou morale (coups, propos injurieux...), falsification de documents, divulgation de secrets de fabrication...
Mais, en fin de compte, c'est le **Tribunal du Travail** qui devra apprécier la gravité du motif.
Si l'employeur ne respecte pas la procédure prévue en cas de **licenciement** pour motif grave ou si le Tribunal ne reconnaît pas la faute, le travailleur peut réclamer une **indemnité de rupture**.

★ FORCE MAJEURE

- ✘ C'est un événement qui suspend l'exécution du **contrat de travail**.

Pour qu'il y ait force majeure, trois conditions doivent être remplies :

- l'événement est indépendant de la volonté des parties concernées ;
- il est imprévisible, échappe à toute prévision normale ;
- il constitue un obstacle insurmontable à l'exécution du contrat.

Si la force majeure devient permanente, elle peut conduire à la fin du **contrat de travail**, sans paiement d'indemnité.

Exemple: une **entreprise**, ravagée totalement par un incendie dû à la foudre, est contrainte de cesser toute activité.

- ✘ De plus en plus souvent, les employeurs veulent faire passer comme force majeure une **incapacité de travail** de longue durée, dans le but de rompre le contrat sans payer ni **préavis** ni indemnité, alors que certains règlements protègent le travailleur. La FGTB reste très vigilante dans ce domaine; il est donc impératif de consulter ta **Centrale professionnelle** ou l'**Office de droit social** de ta **Régionale** dès que la force majeure est invoquée.

★ HORAIRE DE TRAVAIL

- ✘ Dans tous les régimes de travail, l'horaire et le temps de travail doivent être précisés dans le **règlement de travail**: horaires réguliers, temps partiels, horaires d'équipe, horaires flexibles...
- ✘ Sauf si tu travailles à temps partiel et que ton horaire peut être variable. Dans ce cas, ton contrat de travail doit stipuler que tes horaires de travail sont fixés suivant les règles déterminées dans le règlement de travail.
Dans tous les autres cas, l'horaire de travail doit être mentionné dans ton contrat de travail:
 - soit en référence au règlement de travail ou à la convention collective sectorielle;
 - soit clairement détaillé, s'il ne correspond pas à ce que prévoit le règlement ou la convention.
- ✘ S'il est organisé sur plus d'une semaine, le début du cycle doit être clairement précisé, faute de quoi l'horaire est considéré comme variable.
- ✘ Tout dépassement est considéré comme **travail supplémentaire** et doit donc:
 - respecter les procédures et les limites fixées par la **loi**;
 - être communiqué, par écrit, au travailleur 24 heures à l'avance.
- ✘ Si les règles relatives à l'horaire ne sont pas respectées dans le cadre d'un **travail à temps partiel**, celui-ci peut être considéré comme un temps plein; le travailleur et l'**ONSS** peuvent, dès lors, réclamer des arriérés de **salaires** et de cotisations sociales.
- ✘ Si tu travailles à temps partiel, ton horaire peut être variable et si ton contrat ne stipule pas que tes horaires sont fixés selon les règles déterminées dans le règlement de travail, tu peux choisir le régime

de travail à temps partiel qui te convient le mieux parmi ceux qui sont appliqués dans l'entreprise.

★ INCAPACITÉ DE TRAVAIL

- ✘ Si tu es victime d'un accident ou si tu tombes malade, ton **contrat de travail** est suspendu.
- ✘ Si ton incapacité de travail dure depuis plus d'un an, tu as droit à une indemnité d'invalidité dont les modalités pratiques sont déterminées par la **Sécurité sociale**.
Quand ton incapacité de travail survient au cours d'une journée de prestation, celle-ci est la plupart du temps couverte par le **salaire journalier garanti**.
- ✘ Lorsque ton incapacité de travail est temporaire, tu as droit au **salaire garanti** (voir page 64). Au-delà de cette période, si ton incapacité se prolonge, tu perçois, via ta mutuelle, des indemnités d'incapacité de travail.
- ✘ Si tu es en incapacité de travail, tu dois :
 - prévenir ton employeur dès que possible (un coup de téléphone peut suffire);
 - fournir la preuve de ton incapacité par un certificat médical selon la procédure prévue par la **Convention Collective de Travail**, le **règlement de travail** ou le contrat individuel. Si rien n'est prévu, l'employeur doit réclamer cette preuve. Tu disposes alors de deux jours ouvrables pour la lui fournir.
- ✘ Toute négligence ou retard entraîne la perte du droit au **salaire** ou aux indemnités pour la période comprise entre le début de ton incapacité et le jour où tu as régularisé ta situation.
Le certificat médical doit faire mention de l'incapacité de travail, ainsi que de la durée probable de l'incapacité de travail et du fait que le travailleur peut ou non se déplacer en vue d'un contrôle.
- ✘ Un travailleur en incapacité de travail est susceptible d'être contrôlé par :
 - le **médecin contrôle**, envoyé par son **entreprise**;
 - le **médecin-conseil** de sa mutuelle.

Attention, même si ton employeur prétend que tu n'as pas besoin de



rentrer un certificat médical, fais-le ! si tu ne te présentes pas au travail sans motif valable justifié, l'employeur peut te licencier sans préavis ni indemnité pour non-présentation ou refus de travailler à tes torts !

★ JOUR FÉRIÉ

- ✘ Les jours fériés sont les jours de fête durant lesquels tu as droit à ton **salaire** sans prester tes heures de travail (à condition que tu n'aies pas été absent sans justification le jour habituel d'activité qui précède ou qui suit le jour férié).
- ✘ De plus, l'employeur est tenu de payer la rémunération afférente à un jour férié survenant dans la période de :
 - 14 jours qui suit la fin du **contrat de travail** si le travailleur est resté au service de l'**entreprise** pendant une période de quinze jours à un mois ;
 - 30 jours qui suit la fin du **contrat de travail** si le travailleur est resté au service de l'**entreprise** pendant une période supérieure à un mois.
- ✘ La **loi** reconnaît 10 jours fériés (des jours fériés supplémentaires peuvent être accordés par **Convention Collective**) :
 - le jour de l'An ;
 - le lundi de Pâques ;
 - le 1^{er} mai (fête du Travail) ;
 - l'Ascension ;
 - le lundi de la Pentecôte ;
 - le 21 juillet (fête nationale) ;
 - le 15 août (Assomption) ;
 - le 1^{er} novembre (Toussaint) ;
 - le 11 novembre (Armistice) ;
 - le 25 décembre (Noël).
- ✘ Il est interdit de travailler un jour férié ; les dérogations et compensations éventuelles sont, en principe, identiques aux règles relatives au repos du dimanche.
- ✘ Quand un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour d'inactivité (exemple : un samedi ou le jour de fermeture hebdomadaire d'un magasin), un jour de remplacement est prévu :
 - soit au niveau sectoriel : en **Commission Paritaire** ;
 - soit au niveau de l'**entreprise** : au **Conseil d'Entreprise** s'il

existe ou avec la **Délégation Syndicale** ou, à défaut, avec les travailleurs.

Si cette procédure n'est pas suivie, le premier jour de travail suivant remplace le jour férié.

- ✘ Le **salaire** des jours fériés doit inclure tous les éléments compris dans le calcul habituel de la rémunération (primes, commissions...) sauf les avantages payés en fin d'année (programmation sociale). En cas de contrat à temps partiel, le jour férié est payé quand il coïncide avec un jour de travail selon le **salaire** proportionnel au nombre d'heures qui auraient dû être prestées.

★ LICENCIEMENT — DÉMISSION

- ✘ Travailleur et employeur peuvent mettre fin au contrat moyennant **préavis**.
La démission se rapporte au travailleur qui met fin au contrat. Le licenciement désigne la rupture émanant de l'employeur.
- ✘ L'employeur est tenu de motiver les raisons du licenciement (voir **Licenciement manifestement déraisonnable**) et de délivrer divers documents sociaux ainsi que le C4 (mentionnant le début et la fin du contrat ainsi que la nature du travail).
- ✘ Toutefois, dans un certain nombre de cas, certains travailleurs sont « protégés contre le licenciement ». S'il veut licencier un travailleur « protégé », l'employeur doit respecter toute une série de conditions ou, à défaut, lui payer une indemnité complémentaire à l'**indemnité de rupture** ou de **préavis**. La durée de protection et le calcul de l'indemnité complémentaire varient selon la situation qui donne lieu à une protection.
- ✘ Les principaux cas qui entraînent une protection sont : la grossesse, le **congé de maternité**, le **congé de paternité**, le **congé parental**, le **congé d'adoption**, la **Pause d'allaitement**, le **crédit-temps**, le **congé-éducation payé**, les fonctions de **délégué syndical** ou de délégué au **Conseil d'Entreprise** ou au **Comité pour la Prévention et la Protection au Travail**, de **conseiller en prévention** contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel, le dépôt d'une plainte pour violence et harcèlement moral ou sexuel (ainsi que le témoignage de tels actes), le dépôt d'une plainte pour discrimination, le dépôt d'une plainte pour non-respect de l'**Égalité de traitement entre femmes et hommes**, certains mandats politiques.

★ LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE³

- ✘ Anciennement appelés « licenciements abusifs » (ouvriers) et « abus de droit » (employés). L'employeur est désormais tenu de motiver les raisons qui l'ont poussé à licencier. Le travailleur licencié pourra examiner ces motifs et éventuellement introduire une plainte s'il les considère « manifestement déraisonnables ».
Exemple : un travailleur à qui rien n'a été reproché (par rapport à son aptitude ou son comportement) est licencié pour « réorganisation ». Or, il est immédiatement remplacé, dans l'**entreprise**, par quelqu'un occupant la même fonction. Dans ce cas, il peut porter plainte pour licenciement manifestement déraisonnable et c'est au juge que reviendra la décision de trancher ou non en sa faveur. Si le travailleur gagne le procès, l'employeur devra lui verser une indemnité de 3 à 17 semaines de **salaire**.
- Attention ! La **CCT 109** (2014) qui définit cette nouvelle législation ne s'applique qu'aux travailleurs qui sont occupés dans l'**entreprise** depuis plus de 6 mois !

★ LICENCIEMENT COLLECTIF

- ✘ Un arrêté royal du 24/3/76 qualifie un licenciement de collectif lorsqu'il concerne, dans une période de 60 jours :
 - 10 travailleurs d'une **entreprise** qui en occupe de 21 à 99 ;
 - 10 % des travailleurs d'une **entreprise** qui en occupe de 100 à 299 ;
 - 30 travailleurs d'une **entreprise** qui en occupe plus de 300.
- ✘ Un licenciement collectif oblige l'employeur à respecter toute une série de conditions, dont l'information et la consultation des représentants des travailleurs et la notification au **FOREM** ou à **ACTIRIS** (au moins 30 jours avant les licenciements).
- ✘ Dans le cadre d'un licenciement collectif, les travailleurs licenciés reçoivent, en plus des **allocations de chômage**, une « indemnité due en cas de licenciement collectif » à charge de l'employeur.

3 | Remplace l'ancien « licenciement abusif ».

- ✘ À ne pas confondre avec les absences pour raison impérieuse, les jours de petit chômage sont ceux pour lesquels tu as le droit de t'absenter du travail, sans perte de **salaire**, à l'occasion d'événements familiaux ou d'obligations civiles.

Il s'agit principalement :

- des mariages, naissance, décès, communion ou fête de la jeunesse laïque, adoption; le nombre de jours d'absence autorisé dépend du degré de parenté qui te lie avec la personne concernée par l'événement; si le travailleur (toi), ton (ta) conjoint(e) ou ton (tes) enfant(s) n'est pas directement en cause, l'autorisation se limite généralement au jour de la cérémonie;
- d'une participation à un conseil de famille, à des élections en tant qu'assesseur, d'une comparution au tribunal en tant que juré ou témoin... L'absence autorisée couvre le temps nécessaire à l'accomplissement de la tâche avec, généralement, un maximum de 3 ou 5 jours.

- ✘ La **loi** prévoit un droit minimal qui peut être étendu (en ce qui concerne le nombre de jours ou la nature des événements) par **Convention Collective**.
- ✘ Le petit chômage est à choisir librement par le travailleur, dans les limites d'une période déterminée.
- ✘ Les travailleurs à temps partiel ne perçoivent pas de **salaire** pour les jours de petit chômage qui ne coïncident pas avec un jour habituel d'occupation.
- ✘ Droit à un congé politique pour exercer un mandat politique dont la durée maximale et les formalités à suivre dépendent de la fonction ou du mandat exercé. Ce droit s'accompagne, sauf pour certains mandats ou fonctions, du maintien de la rémunération normale plafonnée.
- ✘ Les travailleurs cohabitants légaux ont les mêmes droits que ceux offerts aux conjoints pour les jours d'absence occasionnés par certains événements familiaux. De même, les enfants adoptés ou naturels sont assimilés aux enfants « légitimes ».

- ✘ Le préavis est la période où l'un des signataires du contrat (le travailleur ou l'employeur) avertit l'autre de son intention d'y mettre fin. Toutefois, l'exécution du contrat (le travail) se poursuit normalement pendant cette période. L'employeur peut dispenser le travailleur de prêter son préavis. Dans ce cas, le préavis continue à courir, le **salaire** étant maintenu, sans prestations de travail, jusqu'à son terme. On parle alors d'indemnités de rupture.
- ✘ Lorsqu'il s'agit d'un **licenciement**, le préavis doit être notifié par écrit :
 - soit par lettre recommandée ;
 - soit par exploit d'huissier.



- ✘ En cas de **démission**, s'ajoute à ces deux procédures la possibilité de remettre à l'employeur une lettre avec accusé de réception.
- ✘ Le préavis ne peut débuter avant que la notification (le moment où l'on prévient) prenne cours.

Cette dernière devient effective :

- dès la signature pour réception (si elle est envoyée par exploit d'huissier) ;

- le troisième jour ouvrable suivant la date de la poste, en cas de lettre recommandée.
- ✘ Depuis le 1^{er} janvier 2014, le préavis débute dès le lundi qui suit la prise de cours de la notification.
- ✘ La durée du préavis dépend de l'ancienneté du travailleur au sein de l'**entreprise**.
- Elle est désormais calculée en semaines pour tous les travailleurs. Pour les travailleurs qui ont commencé leurs prestations avant le 31 décembre 2013, la durée du préavis est calculée selon les anciennes règles, pour toutes les prestations antérieures au 31 décembre 2013, et cumulée avec la réglementation en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014 (pour la période de travail située après cette date).
- En cas de **licenciement** par l'employeur :
 - la **loi** prévoit une durée minimale; ce minimum peut toutefois être modifié par **arrêté royal**, sur proposition d'une **Commission Paritaire** ou du **Conseil National du Travail**;
 - la période est interrompue pendant la **suspension du contrat** pour **vacances annuelles**, maladie ou **congé de maternité**, détention préventive ou **interruption de carrière**.
- En cas de **démission**, la **loi** prévoit une durée maximale (en aucun cas, l'employeur ne peut exiger un prolongement). Les suspensions du contrat ne prolongent pas la durée de préavis.
- ✘ Pour calculer facilement la durée du préavis, se rendre sur le site fgtb.be
- ✘ Pendant la période de préavis, un travailleur peut s'absenter, sans perte de **salaire**, en vue de chercher un autre emploi. L'absence autorisée est d'un jour complet ou de deux demi-journées par semaine.
- ✘ Quand l'employeur ou le travailleur met unilatéralement fin à l'exécution du contrat sans préavis ou après préavis incomplet (par rapport aux dispositions légales), on parle de rupture. Dans ce cas, une indemnité de rupture doit être payée par la partie qui rompt le contrat; son montant est égal à la rémunération qui correspond à la durée du préavis ou à la partie qui restait à prester. En cas de rupture de commun accord entre le travailleur et l'employeur, c'est à ces deux parties de négocier ou non une indemnité.

★ PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL

C'est une retenue opérée sur ton **salaire** par les soins de ton employeur, qu'il verse à l'administration des **impôts**. Le total annuel des retenues doit figurer sur ton **compte individuel** et sur ta **fiche fiscale**. Ton employeur calcule le précompte au plus juste afin de ne pas t'obliger à verser un complément d'**impôts** trop important.

Si tu te vois contraint de payer un complément important, tu peux demander à ton employeur de te retenir un précompte plus élevé pour prévenir toute mauvaise surprise ultérieure.

★ PROTECTION DE LA MATERNITÉ

Durant ta grossesse (dès que tu en avertis l'employeur oralement – avec témoins! – ou, pour t'assurer la meilleure protection, par écrit) et jusqu'au mois qui suit ton **congé de maternité**, tu es protégée en matière de **licenciement**.

- ✘ En outre, la loi sur le travail interdit :
 - la prestation d'heures supplémentaires aux travailleuses enceintes ;
 - le **travail de nuit**, pendant une période minimale de 8 semaines avant l'accouchement ;
 - le transport manuel de charges durant les trois mois qui précèdent et les dix semaines qui suivent l'accouchement ;
 - d'occuper une femme enceinte à des travaux dangereux pour sa santé ou celle de son enfant, tels que :
 - les travaux l'exposant aux effets nocifs d'une série d'agents chimiques ;
 - l'exposition à des températures qui dépassent habituellement 30 °C ;
 - l'utilisation d'outils pneumatiques qui provoquent des vibrations mécaniques ;
 - les contacts avec des personnes atteintes d'une infection virale et le travail en laboratoire de bactériologie ou biologie clinique ;
 - les contacts avec des ordures, chiffons, linges sales, déchets d'abattoir, os, peaux, poils et laine, avant désinfection ou stérilisation. Un régime particulier existe pour les travailleuses exposées à des radiations ionisantes.

- ✘ En revanche, la **CCT** n° 46 permet aux travailleuses enceintes du secteur privé, travaillant la nuit, de retourner à un autre régime de travail durant les trois mois précédant et les trois mois suivant

l'accouchement; cette période peut être étendue en cas de nécessité (attestée par certificat médical) pour la santé de la mère ou de l'enfant.

- ✘ La plupart de ces mesures de protection valent pour toute la période de grossesse, de **congé de maternité**, de **pauses d'allaitement**. Pour respecter ces protections, l'employeur doit, dans la mesure du possible, trouver un travail de remplacement pour la travailleuse enceinte. À défaut d'une telle possibilité, toute femme écartée par une décision du médecin du travail ou de son employeur a droit à l'indemnité de 78 % du **salaire** brut (plafonné). Cette décision est directement traitée par l'**INAMI** et les mutualités en versent la rémunération.
- ✘ La travailleuse enceinte qui bénéficie d'une mesure de protection peut néanmoins, sous certaines conditions, poursuivre l'activité d'indépendante entreprise, sauf pendant le **congé de maternité**.

★ RAISONS IMPÉRIEUSES OU CONGÉS DE CIRCONSTANCE

- ✘ À ne pas confondre avec les jours de **petit chômage**, ce terme désigne certains événements imprévus (généralement familiaux) qui permettent au travailleur de s'absenter. Exemple: hospitalisation urgente d'un membre de la famille vivant sous le même toit.
- ✘ Les absences pour raisons impérieuses (maximum 10 jours par an, éventuellement plus en cas de convention spéciale entre le travailleur et son patron) ne sont pas rémunérées, sauf si une **CCT** sectorielle ou d'**entreprise** plus favorable au travailleur le prévoit.

★ REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN GARANTI - RMMMG

- ✘ C'est le **salaire** mensuel minimum défini au niveau interprofessionnel. Aucune **Convention Collective de Travail** ne peut prévoir un **salaire** minimum inférieur à ce montant. Depuis le 1^{er} décembre 2015, il est fixé à:
 - pour les travailleurs de 18 ans et plus : 1 501,82 € bruts/mois ;
 - pour les travailleurs de 19 ans et demi (et 6 mois d'ancienneté) : 1 541,67 € bruts/mois ;
 - pour les travailleurs de 20 ans (et 12 mois d'ancienneté) :

1 559,38 € bruts/mois.

Ceci selon la CCT 43. Attention, ces montants ne s'appliquent pas aux étudiants jobistes.

- ✘ Quand un ouvrier est payé à l'heure, sa rémunération mensuelle ne peut être inférieure au Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti (RMMMG). Toutefois, ce revenu « moyen » est déterminé par un calcul mathématique, comme toute moyenne arithmétique. Ce calcul porte sur une période d'une année au terme de laquelle l'employeur additionne les montants des **salaires** mensuels aux primes, pécule et programmation sociale éventuels avant de diviser le total par 12. Le quotient de cette division ne peut être inférieur au revenu minimum moyen garanti, mais le **salaire** mensuel conventionnel peut parfois l'être.
- ✘ Le **salaire** mensuel minimum d'un travailleur à temps partiel est calculé proportionnellement au nombre d'heures prestées.
- ✘ Il existe toutefois une exception : la **dégressivité salariale** qui touche les étudiants de moins de 21 ans (voir **Dégressivité salariale** , page 45).

★ RGPT — RÈGLEMENT GÉNÉRAL POUR LA PROTECTION DU TRAVAIL

- ✘ Il s'agit d'une réglementation relative à la santé et à l'hygiène sur les lieux de travail, imposant le respect de normes en matière de machines, d'outillage, d'installations sanitaires... Son évolution est liée au progrès technique et à d'éventuels changements d'attitudes ou de mentalités.
- ✘ Les articles qui composent le RGPT sont progressivement abrogés et/ou transférés vers de nouveaux textes légaux. L'ensemble des nouvelles dispositions constituent le **code sur le bien-être au travail** qui, à terme, remplacera le RGPT.

L'application de la réglementation concernant le bien-être au travail revient au **Service pour la Prévention et la Protection au Travail** , au **Comité pour la Prévention et la Protection au Travail** (s'il existe dans l' **entreprise**) ainsi qu'au **contrôle du bien-être au travail** .

★ RUPTURE DU CONTRAT — SUSPENSION DU CONTRAT

- ✘ On parle de rupture du contrat de travail lorsque le travailleur ou l'employeur y met prématurément fin, moyennant l'une de ces 4 formes légalement reconnues :
 - le **préavis** avec délai ;
 - la rupture avec paiement éventuel d'une indemnité (voir **indemnité de rupture**) ;
 - la rupture pour **motif grave** sans paiement d'indemnité (voir **faute grave**) ;
 - la **force majeure** (voir **force majeure**).
- ✘ La suspension du contrat, quant à elle, définit une interruption temporaire de l'exécution du **contrat de travail** au terme de laquelle la collaboration entre le travailleur et l'employeur reprend normalement.

Quatre causes de suspension sont prévues :

- la **force majeure** : événement soudain, imprévu, indépendant de la volonté des intéressés qui rend provisoirement impossible l'exécution du contrat ;
- des dispositions légales (maladie, accident, **congé de maternité**, d'**adoption**, de **paternité**, de **crédit-temps** si l'interruption est complète, **vacances annuelles**...) ;
- un accord entre les deux parties (exemples : jours de vacances supplémentaires, congé sans solde...) ;
- la **grève**, reconnue dans les faits (pas encore par la **loi**) comme motif de suspension.

Certains cas de suspension de contrat, couverts par le **salaire garanti**, donnent droit à une rémunération. Dans d'autres cas, le travailleur peut percevoir une allocation d'un des secteurs de l'**ONSS**.

★ SALAIRE

- ✘ C'est la rémunération que te verse ton employeur, en échange de tes prestations de travail.
- ✘ Le salaire doit être conforme aux principes de la loi ou aux dispositions contenues dans une **CCT**. Ces règlements déterminent notamment :
 - le **paiement du salaire** ;



- un montant minimum (voir **Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti**) ou un minimum barémique dans beaucoup de secteurs d'activités (fixés par une **Convention Collective de Travail**);
- la méthode utilisée pour calculer le salaire (qui doit figurer dans le **règlement de travail**).

★ SALAIRE GARANTI

✘ Lorsqu'une **incapacité de travail** suspend l'exécution de ton contrat, tu bénéficies du salaire garanti pendant 30 jours. Toutefois, les conditions varient selon la nature de ton **contrat de travail**.

- ▶ Si tu es ouvrier, tu :
 - dois être occupé depuis un mois au moins dans l'**entreprise** (le jour de carence a été supprimé: harmonisation du **statut employé/ouvrier**);
 - perçois un salaire, versé par ton employeur pendant tes 14 premiers jours d'incapacité (avec une distinction entre la première et la seconde période de 7 jours). Du 15^e au 30^e jour, tu reçois une indemnité de l'**assurance maladie-invalidité (AMI)**, à laquelle s'ajoute un complément versé par ton employeur.

Répartition du salaire des 30 premiers jours :

- À charge de l'employeur :
 - du 1^{er} au 7^e jour : 100 %;
 - du 8^e au 14^e jour : 85,88 %;
 - du 15^e au 30^e jour : 25,88 % (si plafond AMI non dépassé) ou 85,88 % (si plafond AMI dépassé).
- À charge de la Mutuelle :
 - du 15^e au 30^e jour : 60 % (limité au plafond AMI).
- ▶ Si tu es employé (sous contrat d'une durée minimale de 3 mois), tu perçois ton salaire entier, à charge de ton employeur, pendant 30 jours.

↻ Ce salaire garanti court à partir du premier jour d'incapacité pour les journées habituelles d'activité. Cela signifie que la rémunération n'est pas due pour les journées durant lesquelles le travailleur n'aurait, de toute façon, pas travaillé (par exemple : le samedi et le dimanche, dans la situation classique d'un régime de travail de cinq jours par semaine; les journées de **chômage temporaire** pour raisons économiques ou pour

cause d'accident technique, les journées de fermeture collective de l'entreprise pour **vacances annuelles**).

- ✘ Le salaire garanti ne couvre pas les **incapacités de travail** liées à :
 - une faute lourde dont tu te serais rendu coupable ;
 - un accident sportif (survenu lors d'une compétition ou exhibition avec entrée payante).
- ✘ Il est limité en cas de rechute dans les 14 jours qui suivent ta reprise de travail après une incapacité (il est maintenu intégralement s'il s'agit d'une maladie ou d'un accident totalement indépendant du précédent).
- ✘ Le salaire garanti est étendu (sans condition d'ancienneté ni limitation en cas de rechute) lorsque ton incapacité résulte d'un **accident du travail** ou d'une **maladie professionnelle**.

★ SALAIRE JOURNALIER GARANTI

Sauf lors d'une **grève**, le travailleur a droit à son salaire pour la journée entière, à la condition toutefois d'être apte à travailler ce jour-là, et si, pour des raisons indépendantes de sa volonté, il :

- se présente au travail et ne peut entamer son activité ;
- ne peut poursuivre un travail entamé ;
- se présente en retard ou n'arrive pas au travail en raison d'un fait indépendant de sa volonté et survenu sur le chemin du travail.

★ SURSALAIRE

Un sursalaire doit t'être payé dès qu'il y a dépassement de la **durée du travail** (et donc **travail supplémentaire**).

Toutefois, beaucoup de **CCT** prévoient un sursalaire en cas de :

- **travail posté** ;
- **travail de nuit** ;
- **travail du dimanche**.

Le **travail supplémentaire** se calcule uniquement à partir des 38 heures semaine si cette durée de travail hebdomadaire a été conclue par **CCT** sectorielle ou d'**entreprise**. La base de calcul diffère dans les autres cas.

★ PAIEMENT DU SALAIRE

- ✘ À défaut d'une disposition particulière dans une **Convention Collective** ou dans le **règlement de travail**, ton **salaire** doit t'être payé, au plus tard, le quatrième jour ouvrable qui suit la période de travail qui te donne droit à la rémunération. Une **Convention Collective de Travail** ou un **règlement de travail** peuvent prévoir des délais plus courts ou plus longs.
- ✘ Le **salaire** peut uniquement être payé par virement.
- ✘ L'employeur ne peut retenir ni frais de port, ni frais bancaires sur ton **salaire**.

Attention: abrogation (= système supprimé) du paiement de la rémunération de la main à la main dès le 1^{er} octobre 2016, sauf s'il existe une **CCT** ou un accord sectoriel.

★ TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

- ✘ C'est un travail presté régulièrement pendant un laps de temps inférieur à la **durée du travail** normale. Il exige un **contrat de travail** écrit avec des mentions obligatoires qui précisent :
 - le régime de travail (durée hebdomadaire et répartition sur les jours de la semaine);
 - l'**horaire de travail** (les heures pour chaque jour de travail).

Le régime et l'horaire doivent figurer dans le **règlement de travail** (qui reprend obligatoirement tous les horaires possibles pour les différents régimes) ou dans les documents sociaux (**fiche de salaire** individuelle). À défaut de contrat écrit, le contrat (oral) peut être considéré à temps plein et à durée indéterminée. Si les mentions obligatoires manquent, le travailleur est en droit d'opter pour le régime et l'horaire qui lui conviennent le mieux.

- ✘ Sauf dérogations apportées par **arrêté royal** ou **Convention Collective**,
 - le régime de travail ne peut être inférieur à un tiers-temps;
 - la durée de chaque période de travail ne peut être inférieure à 3 heures.





- ✘ Les travailleurs à temps partiel ne peuvent pas être traités moins favorablement que les travailleurs à temps plein au niveau des conditions d'emploi.
- ✘ Les différents types de contrats de travail à temps partiel existants prévoient notamment un régime de travail :
 - fixe ;
 - fixe sur plus d'une semaine (le début du cycle doit être connu) ;
 - fixe avec un horaire variable (voir **horaire de travail**) ;
 - variable (la **durée du travail** hebdomadaire moyenne doit être atteinte dans une période déterminée qui ne peut excéder 3 mois ou 1 an, si des procédures d'annualisation ont fait l'objet d'un accord).
- ✘ En matière de **vacances annuelles** et de rémunération, s'applique le principe de proportionnalité (**salaire** calculé par rapport au **salaire** à temps plein et proportionnellement aux heures prestées).
- ✘ En tant que travailleur à temps partiel, tu as droit aussi :
 - au **salaire garanti** (proportionnel), en cas d'**incapacité de travail** ;
 - aux **allocations familiales** (identiques à celles d'un travailleur à temps plein).
- ✘ Par contre, pour bénéficier de l'**assurance soins de santé** et des indemnités de maladie-invalidité : tu dois effectuer un stage auprès de ta mutuelle. Dans le cas des soins de santé, il suffit que tu aies été assuré pendant un jour durant les six mois qui précèdent ton inscription à la mutualité. Dans certains cas (**salaire** trop peu élevé, notamment), un complément de cotisations est indispensable pour te permettre d'être couvert.

★ TRAVAIL DE NUIT

- ✘ En principe interdit en Belgique, c'est le travail presté habituellement entre 20 heures et 6 heures, à l'exception des prestations qui :
 - débutent à partir de 5 heures ;
 - se situent exclusivement entre 6 et 24 heures. « Habituellement » exclut de la définition toutes les occupations de nature occasionnelle.

- ✘ Toutefois de nombreuses dérogations permettent de lever l'interdiction du travail de nuit par **arrêté royal** ou après avis de la **Commission Paritaire** pour un secteur ou une **entreprise**; elles sont souvent subordonnées à des conditions supplémentaires liées au transport, à la sécurité, à la réduction du temps de travail...
- ✘ Le travail de nuit ne peut dépasser 8 heures par période de 24 heures, sauf dans les **entreprises** qui ont conclu, avant, une **CCT** ou un accord collectif dans lesquelles est prévu un repos compensatoire et/ou un avantage financier.
- ✘ Les travailleurs occupés la nuit ont droit à une prime de nuit dont le montant et les modalités sont fixés par **Convention Collective de Travail**.
- ✘ Le travail de nuit est interdit aux jeunes de 15 à 18 ans.

★ TRAVAIL DU DIMANCHE

- ✘ Le repos du dimanche est un droit absolu que doit respecter tout employeur, même avec accord préalable d'un travailleur pour d'éventuelles prestations dominicales. Il existe toutefois quantité de dérogations.



- ✘ Les dérogations générales concernent :
 - l'ouverture de certains commerces :
 - les magasins « normaux » (contact direct vendeur – public) entre 8 et 12 heures ;

- les magasins de détail et les salons de coiffure dans les stations touristiques.
- certains secteurs (déterminés par **arrêté royal** ou sur avis d'une **Commission Paritaire**): les hôpitaux, maisons de soin, de repos, d'hébergement, les **entreprises** de presse, de transport, les **entreprises** de travail en continu et du secteur Horeca, le secteur socioculturel;
- le travail saisonnier où les dérogations sont toutefois limitées à 12 dimanches par an.
- ✘ Quelques dérogations relatives à des événements spéciaux (braderie, foire annuelle, marché...) concernent certains commerces de détail et n'autorisent l'activité qu'à l'extérieur du magasin.
- ✘ Enfin, des dérogations particulières sont :
- prévues par la **loi**, elles concernent :
 - les travaux qui ne peuvent être effectués un autre jour de la semaine (par exemple, en raison de la présence de nombreux travailleurs ou clients...);
 - les travaux de surveillance, de nettoyage;
 - les travaux qui préparent la reprise de l'exploitation le lundi;
 - les travaux urgents et nécessaires :
 - ➔ à effectuer sur les machines ou le matériel,
 - ➔ pour faire face à un accident,
 - ➔ pour empêcher la détérioration de matières premières ou de produits.
 - le commerce de détail;
- accordées pour des raisons bien spécifiques, par exemple :
 - les boulangeries, pâtisseries et boucheries;
 - les magasins de détail occupant moins de 5 travailleurs; les autres magasins de détail sont autorisés à ouvrir 3 dimanches par an (le dimanche précédant Noël et deux dimanches au choix lors de festivités locales);
- liées à une autorisation collective accordée par l'administration communale; dans ce cas bien précis :
 - les magasins doivent ressortir d'une **Commission Paritaire** bien déterminée;
 - les travailleurs concernés doivent être volontaires et avoir un certain **statut** dans l'**entreprise**;
 - la **Délégation Syndicale** et l'**Inspection Sociale** doivent être averties.

- ✘ Si, en vertu d'une de ces dérogations, tu es amené à travailler exceptionnellement le dimanche, un jour de repos compensatoire doit t'être accordé dans les 6 jours qui suivent le dimanche en question (néanmoins, ce délai peut être prolongé par **arrêté royal** ou après avis de la **Commission Paritaire**).
Le repos compensatoire n'est pas accordé pour un travail en équipe qui se terminerait à 6 heures le dimanche et reprendrait à 18 heures (sauf si une **CCT** est plus favorable au travailleur).

★ TRAVAIL POSTÉ (= TRAVAIL À PAUSES)

- ✘ Sa définition s'applique aux régimes de travail comportant des prestations habituelles entre 20 et 6 heures (voir **travail de nuit**) dans le cadre de travaux en continu, semi-continu ou en équipes de nuit fixe, pour autant que l'employeur organise des activités 24 heures sur 24.
- ✘ Le travail posté fait l'objet de nombreuses réglementations et **Conventions Collectives** spécifiques. C'est pourquoi, si tu es concerné, tu as toujours intérêt à solliciter le conseil de ta **Centrale professionnelle**.
Le cas le plus fréquent est le travail en équipes en régime continu : trois « équipes » de travailleurs se relaient dans l'**entreprise** qui fonctionne 24 heures sur 24. Chaque équipe preste une plage de 8 heures (qui correspondent plus ou moins à la matinée, à l'après-midi et à la nuit).

Il existe plusieurs systèmes de « roulement » :

- soit les équipes sont toujours les mêmes ;
 - soit les équipes « tournent » : une semaine le matin, une semaine l'après-midi, une semaine la nuit ;
 - soit l'équipe de nuit est fixe et les 2 autres « tournent ».
- ✘ Les travailleurs postés ont des droits bien spécifiques :
 - un contrat à durée indéterminée (sauf en cas de **travail temporaire** ou si le travail posté est une habitude dans le secteur) ;
 - le volontariat (tant à l'embauche qu'en cas de passage d'un autre régime d'équipes à un **travail de nuit**) ;
 - la possibilité de retour temporaire à un autre travail (sur demande écrite et pour certains motifs déterminés) ; à partir de 50 ans et sous certaines conditions, le retour définitif à un travail de jour est possible ;

- le transport des travailleurs (à prévoir par l'employeur) qui s'absentent plus de 12 heures de chez eux ou dont le trajet du domicile vers le lieu de travail dure plus de 4 heures par jour.

★ TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE (VOIR DURÉE DU TRAVAIL)

- ✘ Le travail supplémentaire n'est autorisé que dans des cas bien précis, déterminés principalement par la **loi** sur le règlement du travail de 1971 et par certaines **CCT**.
- ✘ Il peut donner lieu à :
 - un repos compensatoire d'une journée par 8 heures de dépassement ; au cours de cette journée, le **salaire** est payé normalement ; l'objectif du repos compensatoire est d'arriver à un nombre d'heures en accord avec les limites prévues au terme d'une période de référence (variable, selon les cas, mais d'1 an maximum) ;
 - un **sursalaire** égal à :
 - 50 % du **salaire** horaire normal,
 - 100 % du **salaire** horaire normal pour le travail supplémentaire presté les dimanches et jours fériés.

Ces pourcentages légaux équivalent à des minima qui peuvent être dépassés si une **Convention Collective** est plus favorable aux travailleurs.

★ TRAVAIL TEMPORAIRE

- ✘ C'est un travail presté :
 - dans le cadre d'un contrat de remplacement (pour remplacer un travailleur permanent de l'**entreprise**) ;
 - en cas de surcroît temporaire de travail ;
 - pour exécuter un travail exceptionnel ;
 - pour motif d'insertion ;
 - pour certaines prestations artistiques occasionnelles.
- ✘ Sa forme la plus connue est l'**intérim**. Ces types de contrats deviennent très fréquents en raison de la flexibilité et de l'appel à la sous-traitance que les employeurs introduisent de plus en plus dans les **entreprises**.
- ✘ Le travail temporaire est soumis à plusieurs conditions, variables selon le type de contrat et concernant :

- le **salaire** accordé au travailleur et la durée du contrat ;
 - l'information du **Conseil d'Entreprise** (quand il existe), du **Comité pour la Prévention et la Protection au Travail** ou, à défaut, de la **Délégation Syndicale** ;
 - l'accord obligatoire de la **Délégation Syndicale** (si elle n'existe pas, l'accord des représentants des **organisations syndicales** en **Commission Paritaire** ou au **Conseil National du Travail** est requis). Attention : l'accord de la **Délégation Syndicale** n'est pas nécessaire pour le motif d'insertion.
- ✘ En outre, le travail temporaire sous contrat de remplacement est :
- interdit en cas de **grève** ou **lock-out**, **intempéries**, manque de travail pour raisons économiques (voir **chômage économique**) ;
 - limité à une durée de 15 jours si le travailleur permanent à remplacer est décédé, ou si son contrat a été rompu pour **motif grave** ou de commun accord sans **préavis**.
- ✘ Un **contrat** de travail temporaire lie directement le travailleur à son employeur (contrairement au travail intérimaire où l'agence d'**intérim** joue le rôle d'intermédiaire).

★ VACANCES ANNUELLES

- ✘ Tu as droit à un certain nombre de jours de congés payés calculés en fonction du nombre de jours prestés ou de journées assimilées (voir page 73) durant l'exercice de vacances (année civile précédant celle durant laquelle tu prends tes vacances). Les vacances annuelles sont un droit que ton employeur ne peut te refuser et auquel tu ne peux renoncer.
- ✘ Le nombre de jours de vacances auxquels tu as droit est donc proportionnel au nombre de jours de travail prestés l'année précédente (exercice de vacances). Si tu as travaillé durant tout l'exercice de vacances, tu as droit à quatre semaines de vacances l'année suivante. Si tu n'as par exemple travaillé que 6 mois durant l'exercice de vacances, tu n'auras droit qu'à deux semaines de congés payés (sauf exceptions, voir les **vacances jeunes**).
- ✘ Outre ton **salaire** normal, tu bénéficies également d'un **pécule de vacances**.
- Un régime particulier est prévu si tu es jeune travailleur (voir **vacances jeunes**).

- ✘ La date des vacances annuelles est fixée par accord collectif :
- au sein de la **Commission Paritaire**, dans certains secteurs et ce, avant le 31 décembre de l'année précédant l'année des vacances ;
- au sein du **Conseil d'Entreprise** ou, s'il n'existe pas :
 - de commun accord entre la **Délégation Syndicale** et l'employeur,
 - à défaut de **Délégation Syndicale**, de commun accord entre l'employeur et les travailleurs.

En l'absence d'accord collectif, un accord individuel entre le travailleur et l'employeur est requis, faute de quoi une décision du **Tribunal du Travail** est nécessaire.

- ✘ Tu dois prendre tes vacances durant l'année (qui suit l'exercice). Sauf accord entre ton employeur et toi, tu ne peux, en principe, les reporter à l'année suivante.
- ✘ Une période de vacances doit comprendre au moins :
 - une semaine ininterrompue ;
 - un minimum de deux semaines comprises entre le 1^{er} mai et le 31 octobre (trois semaines si tu as moins de 18 ans). Sauf en certains cas bien précis, les demi-jours de vacances ne sont pas autorisés.



Un cohabitant avec charge de famille peut prendre ses vacances de préférence durant les congés scolaires.

- ✘ Si tu tombes malade ou es victime d'un accident privé avant de prendre tes congés, tu pourras encore revendiquer ces jours de congé après ton incapacité de travail. Ces jours ne sont donc pas perdus pour toi. L'employeur sera, en outre, tenu de payer le salaire garanti pour ces jours.

Toutefois, si le début de ton incapacité de travail coïncide avec le congé annuel, tu perdras tes jours de congé. Dans l'hypothèse où la durée de la période d'incapacité est supérieure à la période du congé, l'employeur sera tenu de verser le salaire garanti pour le solde éventuel de 30 jours calendrier à compter du début de l'incapacité.

La législation belge n'est pas conforme à la vision de l'Europe. En effet, la Cour de justice de l'Union européenne a déjà estimé à diverses reprises qu'un travailleur qui tombe en incapacité

pendant ses jours de congé doit pouvoir revendiquer ces jours ultérieurement. En Belgique, le législateur n'a, jusqu'à ce jour, pas pris de mesures pour remédier à cette situation.

- ✘ Les jours de vacances ne peuvent coïncider avec :
 - des **jours fériés** ;
 - un **congé de maternité** ou **congé de paternité** ou **congé d'adoption** ou une période d'**incapacité de travail** ;
 - un **congé-éducation payé** ;
 - des jours de repos (voir **Travail du dimanche**) ;
 - un **chômage économique**.

Pécule de vacances

- ✘ Tu as droit à des vacances annuelles, elles sont calculées sur base de ton travail dans l'année civile précédente (exercice de vacances = de janvier à décembre de l'année précédente).
- ✘ Si tu es ouvrier, ces vacances seront payées par l'Office National des Vacances Annuelle, en une seule fois par an1. Attention, si tu prends congé, tes jours ne seront pas payés dans ta rémunération mensuelle.
- ✘ Si tu es employé, tes jours de vacances seront payés par ton employeur (tu auras le droit de prendre des jours de congé qui seront payés (le « simple pécule ») et ensuite tu bénéficieras de ce que l'on appelle le « double pécule », une somme plus importante que tu recevras en une fois).

Calcul du nombre de jours de vacances payées

Le calcul du nombre de jours varie selon ton statut : ouvrier ou employé.

Seuls les jours prestés en entreprise entrent en ligne de compte.

Mais sont assimilés notamment les jours de repos compensatoire, de chômage temporaire économique, les périodes d'accident de travail, de congé de maternité et les 12 premiers mois de congé pour maladie.

Sont assimilés à des jours de travail effectif normal :

- les journées d'interruption de travail prises en considération pour le calcul du pécule de vacances ;
- les jours d'absence couverts par une rémunération ;
- les jours de vacances légales et les vacances jeunes ;

- les vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire;
- les vacances complémentaires;
- les jours de repos compensatoire dans le secteur de la construction;
- les jours de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction du temps de travail.

Vacances jeunes

- ✘ Si tu n'as pas assez travaillé durant l'exercice de vacances (année civile précédant celle durant laquelle tu prends tes vacances) pour bénéficier de vacances complètes, tu peux, sous certaines conditions, bénéficier du régime des vacances jeunes. Ces vacances jeunes sont destinées à combler ton droit incomplet aux vacances annuelles.
- ✘ Exemple: tu as travaillé 6 mois durant l'exercice de vacances, tu n'as donc droit qu'à deux semaines de **congés payés**. Pour les deux semaines suivantes, tu peux bénéficier des allocations « vacances jeunes » de l'**ONEM**. Celles-ci sont calculées sur base de ton **salairé** (plafonné).
- ✘ Conditions.
Pour prétendre aux vacances jeunes, tu dois :
 - avoir terminé tes études, ton apprentissage ou ta formation durant l'exercice de vacances;
 - ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances;
 - avoir, pendant l'exercice de vacances, travaillé sous contrat salarié durant une période minimale. Tu dois donc avoir été lié, par un ou plusieurs contrats de travail successifs, durant une période de minimum un mois durant laquelle tu as presté un minimum de 13 jours de travail (ou assimilés – voir: **périodes assimilées**).
- ✘ Une fois tes vacances ordinaires épuisées, tu peux introduire une demande d'allocations de vacances jeunes. Cette demande se fait via ton organisme de paiement (syndicat ou CAPAC) qui te fournira les formulaires C-103 vacances jeunes.

Vacances européennes

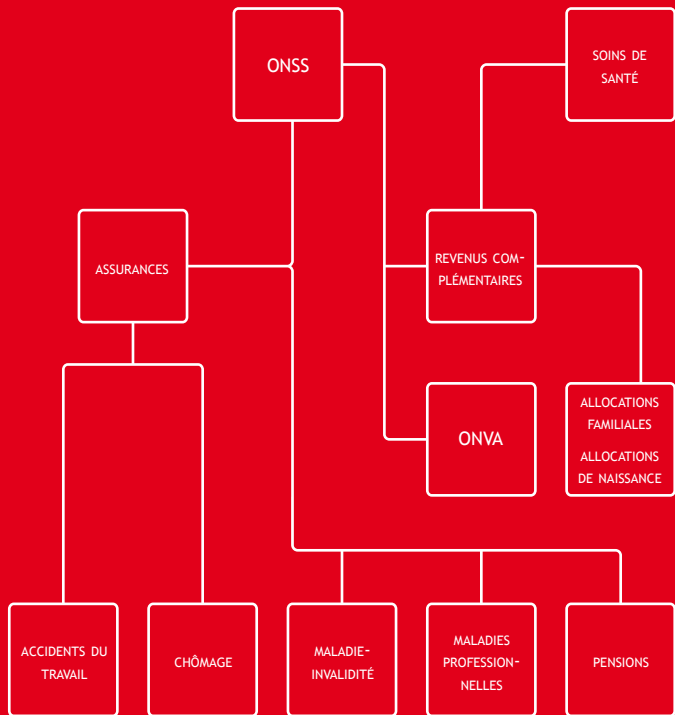
- ✘ Depuis 2012, il est possible de bénéficier de vacances annuelles dès la première année de travail (ou de reprise du travail).
- ✘ La condition nécessaire étant d'avoir travaillé au moins 3 mois (64 jours, la « période d'amorçage ») durant l'année en cours pour en bénéficier. Le système de calcul est le même que pour les vacances annuelles normales :
 - pour les employés : 3 mois de travail donnent droit à 5 jours de congé, 6 mois donnent droit à 10 jours, etc. ;
 - pour les ouvriers : le calcul se fait en jours, mais le nombre de jours de congé est le même que pour les employés.
- ✘ Par contre, le mode de financement n'est pas le même que celui des vacances annuelle « ordinaires ». Celui-ci est divisé en deux tranches : le simple pécule (celui que tu touches pendant que tu es en congé) et le double pécule (un pourcentage de ton **salaires** mensuel que tu reçois en plus au printemps de chaque année). Comme mentionné ci-dessous, les « vacances européennes » ne sont pas un cadeau de l'employeur, mais ne sont qu'une anticipation de ton double pécule de l'année d'après (tu toucheras donc moins l'année suivante).
- ✘ La procédure de prise des vacances européennes est exactement la même que pour les vacances ordinaires : tu choisis tes dates de vacances, tu vois avec ton employeur si cela convient pour l'organisation du travail, ensuite ton employeur te paiera ton **salaires** pour tes jours de congé et il décomptera ces jours de ton double pécule de l'année prochaine. Il n'y a aucune formalité supplémentaire à effectuer.

Si tu as un contrat ouvrier, la procédure est la même, mais tu devras remplir un formulaire à renvoyer à l'ONVA (branche de la Sécurité sociale qui paye les vacances annuelles des ouvriers).



★ CHAPITRE 5

LA SÉCURITÉ SOCIALE



BON À SAVOIR ► PÉRIODES ASSIMILÉES
► PRÉPENSION

La Sécurité sociale est un régime d'assurance légal qui garantit certains droits aux personnes confrontées à des situations spécifiques (les risques sociaux).

Elle concerne principalement les secteurs du chômage (hors accompagnement des demandeurs d'emploi).

Pour des raisons historiques et pratiques, la Sécurité sociale gère aussi le **pécule de vacances** des ouvriers. Jusqu'à fin 2014, la Sécurité sociale gérait également les cotisations liées au congé éducation payé, aux allocations familiales, à l'accueil des enfants et à l'accompagnement et au suivi des demandeurs d'emploi. Depuis le 1^{er} trimestre 2015, ces matières ont été transférées aux Régions (Communautés en ce qui concerne les **allocations familiales**), suite à la 6^e réforme de l'État.

Trois types de régimes de Sécurité sociale existent :

- le régime des travailleurs salariés : il concerne tous les travailleurs salariés du secteur privé et une partie des travailleurs du secteur public (les contractuels, voir **statut**);
- le régime des agents des services publics, nommés à titre définitif (agents statutaires);
- le régime des indépendants: la Sécurité sociale couvre ces travailleurs en matières de **pensions** et de **maladie-invalidité**.

Le système global est financé par les cotisations sociales des travailleurs (prélevées sur leur **salaire** brut) et des employeurs, ainsi que par une intervention de l'État et un pourcentage des recettes de la TVA.

Les cotisations des travailleurs correspondent à 13,07 % du **salaire** brut, celles des employeurs s'élèvent à environ 31 % (elles diffèrent entre les ouvriers et les employés; pour ces derniers, l'employeur cotise 6 % de moins car il leur paye directement le **pécule de vacances**).

Néanmoins, pour différents types d'emplois ou **statuts**, il existe des réductions de cotisations sociales.

Le produit de l'ensemble des cotisations sociales est ventilé entre les différents secteurs de l'**ONSS** (**Office National de Sécurité sociale**). L'**ONSS** perçoit les cotisations, attribue les numéros d'immatriculation aux employeurs et leur envoie, à la fin de chaque trimestre, un formulaire de déclaration à compléter.

Après perception trimestrielle des cotisations sociales de base, l'**ONSS** les redistribue vers les organismes centraux qui gèrent les différents secteurs.

La Sécurité sociale accompagne chaque citoyen tout au long de sa vie, puisqu'elle distribue :

- des revenus de complément (remboursement des soins de santé, quel que soit l'âge ou la situation) ;
- des revenus de remplacement pour les personnes privées de leur rémunération (indemnités d'**incapacité de travail** et d'invalidité, **allocations de chômage**, **pensions** en fin de carrière).

Notre système de Sécurité sociale est donc bien plus qu'une assurance privée ou une assistance momentanée. Fondamentalement basée sur le principe de la solidarité, la Sécurité sociale constitue la barrière la plus sûre contre l'exclusion sociale. La Sécurité sociale a également d'importants effets en termes d'émancipation des travailleurs et de protection contre la baisse des **salaires**.

★ ACCIDENT DU TRAVAIL

Un accident du travail est un événement soudain qui :

- survient dans le cours de l'exécution du contrat (au poste de travail, mais aussi au vestiaire, à la cantine de l'**entreprise**, au volant pour un livreur...);
- est lié à l'exécution du contrat (le travailleur doit effectuer les tâches qui lui sont assignées) ou aux conditions de travail ;
- provoque une lésion.

Accident sur le chemin du travail

Les accidents survenus sur le chemin du travail sont aussi considérés comme des accidents du travail.

Par « chemin du travail », on entend le trajet normal entre la résidence du travailleur et l'**entreprise** (aller et retour du travail).

Ce « trajet normal » comprend les détours nécessaires et raisonnablement justifiables :

- par les différents lieux de résidence et de travail ;
- par les lieux d'embarquement ou de débarquement de personnes en cas de covoiturage domicile-travail ;
- pour conduire ou reprendre les enfants à la garderie ou à l'école.

Toute une série de déplacements sont également assimilés au chemin du travail, notamment les trajets que parcourt le travailleur :

- du lieu de travail vers le lieu où le travailleur prend ou se procure son repas (et vice versa) - entre son lieu de travail et l'endroit où il suit des cours en vue de sa formation professionnelle et entre

- cet endroit et sa résidence ;
- pour chercher un nouvel emploi durant un délai de **préavis** ;
- pour se rendre d'un poste de travail à un autre, s'il est détaché par son patron ;
- pour assister à une formation ou assurer une mission de représentation (pour les **délégués syndicaux**, au **Conseil d'Entreprise**, au **Comité pour la Prévention et la Protection au Travail...**) ;
- entre son lieu de travail et celui où il perçoit sa rémunération.

Assurance contre les accidents du travail

La **loi** oblige tout employeur à souscrire, auprès d'une compagnie privée, une assurance contre les accidents du travail, faute de quoi, il est affilié d'office au Fonds des Accidents du Travail (FAT). La compagnie d'assurances paie les indemnités en cas d'accident. Ces indemnités comprennent :

- les frais liés aux soins de santé ;
- l'indemnité d'incapacité ou d'écartement du milieu nocif ;
- les frais funéraires, en cas d'accident mortel, et l'octroi notamment d'une rente viagère au conjoint ou cohabitant légal survivant (pour autant que le mariage ou la cohabitation légale aient été établis au plus tard un an avant le décès) et d'une rente temporaire aux enfants qui remplissent certaines conditions.

Intervention de la Sécurité sociale

Le Fonds des Accidents du Travail contrôle les activités des assureurs privés et intervient au cas où l'employeur n'est pas en règle.

Lors d'un accident du travail, l'employeur (ou son délégué) est tenu d'en faire la déclaration auprès de son organisme assureur (compagnie privée ou Fonds des Accidents du Travail), dans les 8 jours ouvrables qui suivent.

Il est donc important que le travailleur accidenté (ou son délégué) informe l'employeur le plus rapidement et le plus complètement possible (lieu, date, heure, circonstances, témoins éventuels...)



★ ALLOCATIONS FAMILIALES

Suite à la sixième réforme de l'État, en 2011, la compétence sur les allocations familiales a été transférée de l'État fédéral aux entités fédérées. Ce transfert est actuellement dans une phase transitoire : la gestion et le paiement des allocations sont encore effectués par le Fédéral.

Le transfert complet est programmé pour le 1^{er} janvier 2020.

Les Jeunes FGTB sont contre ce transfert. Ils rappellent leur attachement à une **Sécurité sociale** fédérale forte, seule garante d'une protection sociale collective et égalitaire.

Principe

Les allocations familiales et de naissance constituent un revenu de complément destiné à couvrir une partie des frais liés au fait d'avoir des enfants. C'est pourquoi la personne qui a les enfants à charge les perçoit.

Trois personnes interviennent dans le processus : l'**allocataire**, l'**attributaire** et le **bénéficiaire**.

L'allocataire est la personne qui perçoit les allocations (généralement la mère ou la personne qui élève l'enfant **bénéficiaire**).

L'attributaire est la personne qui ouvre le droit aux allocations (généralement le père ou la mère de l'enfant). L'attributaire doit être occupé sous **contrat de travail** et avoir un lien avec l'enfant. Certaines situations assimilées au travail (chômage, pension...) ouvrent également le droit aux allocations familiales.

À défaut de pouvoir ouvrir le droit aux allocations familiales par le droit du travail, certaines catégories de personnes (veufs, étudiants, jeunes demandeurs d'emploi...) l'ouvrent aussi par le mécanisme du droit supplétif.

Le bénéficiaire est l'enfant pour qui les allocations sont octroyées sous certaines conditions :

- avoir un lien de parenté (jusqu'au 3^e degré) avec l'**attributaire** ;
- être éduqué en Belgique (sauf si une dispense a été accordée pour cette condition) ;
- ne pas dépasser un certain âge (18 ans et maximum 25 ans en cas de poursuite des études) ;
- ne pas dépasser un certain seuil de rémunération lorsqu'il exerce une activité lucrative (un job étudiant, par exemple). Des exceptions à cette condition existent.

Dans le cadre de la solidarité, des allocations familiales « garanties » sont également octroyées aux enfants des bénéficiaires de l'aide sociale.

Calcul des allocations familiales

Jusqu'à ce que chaque communauté ait calculé les nouveaux montants après transfert complet, les allocations familiales sont constituées de 2 éléments :

- les allocations de base, accordées à chaque **bénéficiaire**, progressives jusqu'au troisième enfant, sauf pour les orphelins qui ont droit à des allocations majorées ;
- les suppléments, payés en fonction :
 - de l'âge de l'enfant (octroyés à partir de 6 ans, majorés deux fois à 12 et 18 ans) ;
 - de la rentrée scolaire (la « prime scolaire ») ;
 - de l'état physique ou mental du **bénéficiaire** (les enfants handicapés ont des allocations majorées) ;

- de la situation de l'**attributaire** :
 - invalide,
 - pensionné ou chômeur de longue durée dont les revenus ne dépassent pas un certain plafond,
 - familles monoparentales.

Paiement des allocations familiales

Le droit aux allocations familiales s'ouvre à partir du premier jour du mois qui suit la naissance, l'adoption, la légitimation de l'adoption ou la prise sous tutelle.

Elles sont versées mensuellement (au plus tard le 10 du mois suivant) par la caisse à laquelle est affilié l'employeur qui occupe le travailleur **attributaire**. Si l'employeur n'est pas affilié à une caisse libre, il l'est automatiquement à l'Agence Fédérale des allocations familiales (FAMIFED, ex-ONAFTS) qui verse alors les allocations.

L'allocation de naissance

Il s'agit de l'allocation octroyée à l'occasion de la naissance d'un enfant. L'**attributaire** doit en faire la demande auprès de la caisse d'allocations familiales à laquelle est affilié son employeur. Cette demande peut être introduite dès le 6^e mois de la grossesse. L'allocation de naissance est toujours payée à la mère.

L'allocation d'adoption

Il s'agit de l'allocation octroyée à l'occasion de l'adoption d'un enfant, au père adoptif et/ou à la mère adoptive, sur base d'une demande à la caisse d'allocations familiales à laquelle l'employeur est affilié, sinon à FAMIFED, ex-ONAFTS. Un **congé d'adoption** peut également être octroyé et celui-ci sera indemnisé par la mutualité. L'enfant doit faire partie du ménage du travailleur.

ONEM: Office National de l'Emploi.

L'**ONEM** gère, entre autre, la partie des cotisations sociales qui est redistribuée sous forme d'**allocations de chômage**. Il contrôle l'**admissibilité** et les conditions d'**indemnisation** des chômeurs.

Le contrôle de la disponibilité des chômeurs et les sanctions (suspension ou exclusion des **allocations de chômage**) ont été régionalisés. Cela signifie que c'est le **FOREM** en Wallonie, **ADG** en Communauté germanophone (depuis janvier 2016) et **ACTIRIS** à Bruxelles (vraisemblablement à partir de 2017) qui seront chargés de ces tâches.

Les **allocations de chômage** sont versées à tout travailleur salarié, privé involontairement d'activité professionnelle, moyennant le respect de certains conditions.

En bénéficiant, les travailleurs dont le **contrat de travail** est :

- suspendu pour **intempéries**, **chômage économique**, **technique** ou **force majeure** (= chômage temporaire);
- rompu (= chômage complet); toutefois, en cas d'abandon d'emploi, de **licenciement** de commun accord ou de **licenciement** pour **motif grave**, ou non, du fait du travailleur, celui-ci ne percevra des allocations qu'au terme d'une période de sanction qui peut durer jusqu'à 52 semaines.

Les **allocations de chômage** dépendent de la situation familiale du travailleur et sont calculées à partir de la rémunération de sa dernière période d'occupation de 4 semaines². Les **allocations de chômage** complet peuvent également varier selon la **durée d'indemnisation** et le passé professionnel.

Pour avoir droit aux allocations, le chômeur doit aussi prouver un certain nombre de jours de travail (ou assimilés) en fonction de son âge (voir **allocations de chômage**). Une exception à ce système existe, il s'agit des **allocations d'insertion**.

1| Ce chapitre n'est qu'un résumé de la législation « chômage ». Pour plus d'informations (législation, contrôle des chômeurs...), n'hésite pas à consulter le « Guide de survie du jeune chômeur » sur notre site jeunes-fgtb.be ou à le commander auprès des Jeunes FG TB, 02 506 83 92.

2| Il existe quelques exceptions à cette règle.

Allocations d'insertion³

Les allocations d'insertion sont des **allocations de chômage** minimales : leur montant est forfaitaire et proche du revenu d'intégration (ex-minimex) du CPAS. Elles peuvent être obtenues, moyennant le respect de certaines conditions (rendues encore plus strictes par de récentes réformes), par les jeunes qui n'ont pas trouvé d'emploi après leurs études et qui n'ont pas accumulé assez de journées de travail pour bénéficier des **allocations de chômage**.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, la durée du stage d'insertion professionnelle est de 12 mois, quel que soit l'âge du jeune qui s'inscrit.

La réussite du stage est conditionnée à l'obtention de deux évaluations positives de recherche d'emploi. La durée du stage se prolonge tant que le jeune ne les a pas obtenues (et qu'il n'a pas atteint l'âge de 25 ans. Voir ci-dessous).

Les allocations d'insertion sont limitées à 3 ans pour tous (sauf exceptions). Pour les isolés et chefs de ménage, ces 3 ans commencent à courir au 30^e anniversaire du demandeur d'emploi. Les Jeunes FGTB s'opposent à cette limitation qui laisse présager de très noires évolutions pour toutes les **allocations de chômage**.

Destinées aux jeunes privés d'emploi au terme de leur scolarité, leur octroi nécessite :

- l'inscription comme demandeur d'emploi et l'accomplissement d'un stage d'insertion professionnelle ;
- la réussite de deux entretiens d'évaluation de la recherche d'emploi

et

- avoir moins de 25 ans à la fin du stage (certaines exceptions existent) ;
- ne plus être soumis à l'obligation scolaire

et

- l'achèvement (non la réussite) :
→ d'un cycle complet (6 années) d'études,

3] Pour plus d'informations (législation, contrôle des chômeurs...), n'hésite pas à consulter le « Guide de survie du jeune chômeur » sur notre site jeunes-fgtb.be ou à le commander auprès des Jeunes FGTB, 02 506 83 92.

- de la 3^e année de l'enseignement secondaire professionnel, artistique ou technique (dans une école de plein exercice) ou un diplôme, certificat sanctionnant les études précitées obtenues devant le jury central,
- d'études dans l'enseignement spécial ou à horaire réduit (sous certaines conditions),
- d'une formation en alternance

ATTENTION: les jeunes de moins de 21 ans doivent avoir RÉUSSI ces études (avoir obtenu un diplôme) pour bénéficier des allocations d'insertion.

Important: la poursuite d'une formation en alternance te permet de réduire totalement ou partiellement la durée de ton stage d'insertion. Si tu ne trouves pas d'emploi après ta formation, tu pourras donc toucher plus rapidement des allocations d'insertion. Pour plus d'infos à ce sujet, consulte la brochure « Agenda de l'apprenti-e » sur jeunes-fgtb.be ou contacte-nous.

ou

- la réalisation (ni l'achèvement ni la réussite) d'études supérieures:
 - sur base de la réussite d'un examen d'entrée, y compris pour les jeunes qui ont fait leurs secondaires à l'étranger, à condition d'avoir fait préalablement 6 ans d'études en Belgique (primaires et/ou secondaires),
 - sur base d'un certificat de secondaires ou du second degré de l'enseignement professionnel, technique ou artistique obtenu en promotion sociale après le 1^{er} janvier 2003

et

- de ne plus suivre d'études de plein exercice

ou

- pour les jeunes en stage d'insertion professionnelle qui n'ont pas de diplôme de l'enseignement supérieur, la poursuite:
 - d'une formation professionnelle individuelle en **entreprise** (FPI ou PFI) permet de bénéficier d'allocations de formation (dont le montant est égal aux allocations d'insertion) pendant la durée de sa formation. Elle ne

peut, toutefois, être en possession d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur,

- d'un stage de transition⁴ permet de bénéficier d'allocations d'insertion anticipativement (avant le fin de son stage d'insertion professionnelle).

ATTENTION! Des dérogations soumises à de nombreuses conditions existent pour les parcours « atypiques » (études à l'étranger, périodes de maladie, reprise de formation...). Si tu as des questions à ce sujet, n'hésite pas à nous contacter par mail (jeunes@jeunes-fgtb.be) ou par téléphone (02 506 83 92).

Le stage d'insertion professionnelle est une période d'attente :

- qui débute au terme des études lors de l'inscription comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi (**FOREM** ou **ACTIRIS**), donc après une éventuelle seconde session ou le dépôt d'un mémoire ;
- durant laquelle le jeune demandeur d'emploi est soumis à plus d'obligations qu'un chômeur complet. Il doit, en effet, se présenter aux convocations des services régionaux de l'emploi, rechercher activement un emploi et le prouver au cours de 2 évaluations au minimum, le tout sans percevoir la moindre indemnité.

Le montant forfaitaire des allocations d'insertion est lié à :

- la situation familiale du jeune: cohabitant avec charge de famille, isolé, cohabitant ou cohabitant privilégié (dont le conjoint bénéficie uniquement de revenus de remplacement) ;
- son âge :
 - moins de 18 ans,
 - de 18 à 20 ans,
 - 21 ans et plus.

Les montants mensuels, valables à partir du 1^{er} juin 2016, sont les suivants :

- cohabitant avec charge de famille: 1 150,24 €,
- Isolé: (+21 ans) 850,98 €, (18 à 20 ans) 513,76 €, (-18 ans) 326,82 €,

4] Les Jeunes FGTB ne remettent évidemment pas en question l'utilité de l'expérience professionnelle, mais s'insurgent contre la mise à disposition presque gratuite de travailleurs que les stages de transition offrent aux employeurs.

- cohabitant : (-18 ans) 277,42 €, (+18 ans) 442,78 €,
- cohabitant « privilégié »⁵ : (-18 ans) 293,54 €, (+18 ans) 471,64 €.

Attention : résumé de l'acharnement contre les demandeurs d'emploi mené depuis 2011 dans cette matière :

- la durée du stage d'insertion augmente : elle passe de 6, 9 ou 12 mois selon l'âge à 12 mois pour tous,
- la réussite du stage d'insertion professionnelle (qui ouvre le droit aux allocations d'insertion) est conditionnée à l'obtention de 2 évaluations positives au cours du stage,
- les allocations d'insertion sont à présent limitées dans le temps,
- les jeunes de 25 ans et plus ne peuvent plus bénéficier d'allocations d'insertion, même s'ils ont accompli leur stage d'insertion,
- les jeunes de moins de 21 ans doivent avoir réussi les études qui ouvrent le droit aux allocations d'insertion pour en bénéficier (et plus achevé ces études, comme auparavant).

Allocations de chômage

► Admissibilité (chômage)

Le demandeur d'emploi est admis au droit aux allocations de chômage :

- s'il peut prouver un certain nombre de jours de travail salarié (ou de journées assimilées - voir **périodes assimilées**), en Belgique, au cours d'une période de référence précédant immédiatement sa demande d'allocations (dont la durée varie selon son âge) ;
- ou si, après avoir travaillé à l'étranger, il remplit des conditions spécifiques, variables selon sa nationalité ;
- ou s'il a déjà, par le passé, bénéficié d'allocations de chômage.

► Indemnisation (chômage)

Pour être indemnisé, le chômeur complet doit encore réunir 7 conditions :

1. Être privé involontairement d'emploi et de rémunération :
 - des jours de vacances ou un **préavis** non presté donnent

5] Dont le/la conjoint-e bénéficie uniquement de revenus de remplacement (**allocations de chômage**, mutuelle, pension...).

- droit à une rémunération même si aucun travail n'est effectué.
2. Rester disponible sur le marché de l'emploi, rechercher activement de l'emploi. Vu que cette obligation, est soumise à un contrôle par le **FOREM** en Wallonie, par **ADG** en Communauté germanophone (dès janvier 2016) et par **ACTIRIS** à Bruxelles (vraisemblablement à partir de 2017), il est indispensable de conserver précieusement toutes ses preuves de recherche d'emploi.
 3. Être inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi.
 4. Être apte au travail.
 5. Résider en Belgique.
 6. Répondre à des conditions d'âge : 18 à 65 ans.
 7. Être constamment en possession de sa carte de contrôle jusqu'au dernier jour calendrier du mois.

Des dérogations existent pour certaines de ces obligations (non-disponibilité sur le marché de l'emploi, reprise d'études, stages à l'étranger, etc.) Plus d'informations dans le « Guide de survie du jeune chômeur » disponible au 02 506 83 92.

► Caisse de paiement

Le paiement des allocations est une tâche que l'**ONEM** a confiée à des caisses de paiement qui sont :

- les trois **organisations syndicales** représentatives, via leur service chômage;
- un parastatal (la CAPAC : Caisse Auxiliaire de Paiement des allocations de chômage).

Outre le paiement des allocations, les services chômage de la FGTB assurent aussi la défense des droits de leurs affiliés en cas de retard dans le traitement des dossiers ou de litige. Chaque **Régionale** FGTB assure également un service « disponibilité » à destination des chômeurs contrôlés par le **FOREM**, **ACTIRIS** ou **ADG**. Les affilié-e-s y reçoivent des conseils pour la préparation de leur dossier de recherche d'emploi. Ils bénéficient également de la présence d'un délégué syndical lors des entretiens de contrôle.

► Calcul des allocations - durée d'Indemnisation

Le chômeur complet indemnisé reçoit des allocations journalières (du lundi au samedi). Le montant mensuel, variable, dépend donc du nombre de jours dans le mois à l'exception des dimanches.

L'allocation est calculée sur base du **salaire** brut (plafonné à différents niveaux – voir ci-dessous) perçu chez le dernier employeur (ou à défaut, dans certains cas, sur base d'un **salaire** brut de référence) et de la situation familiale du chômeur. L'indemnité peut également varier selon la durée d'indemnisation.

Au 1^{er} septembre 2015, les montants des plafonds salariaux bruts étaient les suivants :

- plafond salarial supérieur : 2 547,39 € (montant 1) ;
- plafond salarial moyen : 2 374,21 € (montant 2) ;
- plafond salarial inférieur : 2 218,65 € (montant 3) ;
- plafond salarial spécifique : 2 170,36 € (montant 4).

Période	Chef de ménage	Isolé	Cohabitant
1 ^{re} période A1, 3 premiers mois	65 % du dernier salaire plafonné au montant 1	65 % du dernier salaire plafonné au montant 1	65 % du dernier salaire plafonné au montant 1
1 ^{re} période A2, 3 mois suivants	60 % du dernier salaire plafonné au montant 1	60 % du dernier salaire plafonné au montant 1	60 % du dernier salaire plafonné au montant 1
1 ^{re} période B, 6 mois suivants	60 % du dernier salaire plafonné au montant 2	60 % du dernier salaire plafonné au montant 2	60 % du dernier salaire plafonné au montant 2
2 ^e période A (du 13 ^e mois jusqu'au 24 ^e mois max.)	60 % du dernier salaire plafonné au montant 3	55 % du dernier salaire plafonné au montant 4	40 % du dernier salaire plafonné au montant 3
2 ^e période B (du 18 ^e mois min. jusqu'au 48 ^e mois max.)	Dégressivité accrue*	Dégressivité accrue*	Dégressivité accrue*
3 ^e période	Taux forfaitaire (1 180,66 €)	Taux forfaitaire (991,64 €)	Taux forfaitaire (523,90 €)

* Durant cette période, variable selon le « passé professionnel » (c'est-à-dire le nombre d'années travaillées), les allocations seront réduites tous les 6 mois.

Attention : les travailleurs suivants ne tombent jamais au forfait :

- ceux qui peuvent prouver 22 ans de travail (ce minimum passera à 25 ans en 2017) ;
- les chefs de ménage et isolés de plus de 55 ans ;
- taux d'inaptitude permanente de travail d'au moins 33 %.

➡ Remarques :

- ➡ Le travailleur à temps plein ou partiel qui devient **chômeur temporaire** n'est pas soumis aux mêmes règles. Voir, à ce sujet le chapitre **chômage temporaire**.

★ **FOREM (OFFICE WALLON DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI)**

Il est chargé de :

- promouvoir l'emploi ;
- former les demandeurs d'emploi ;
- faciliter la recherche d'emploi et « placer » les demandeurs d'emploi ;
- depuis janvier 2016 : contrôler la recherche active d'emploi et sanctionner ou exclure (le cas échéant) les demandeurs d'emploi des **allocations de chômage**/d'insertion.

★ **ACTIRIS (OFFICE BRUXELLOIS DE L'EMPLOI)**

Il est chargé de :

- promouvoir l'emploi ;
- former les demandeurs d'emploi (à Bruxelles, c'est Bruxelles-Formation qui en est chargé) ;
- faciliter la recherche d'emploi et « placer » les demandeurs d'emploi ;
- à partir de janvier 2017, au plus tôt : contrôler la recherche active d'emploi et sanctionner ou exclure (le cas échéant) les demandeurs d'emploi des **allocations de chômage**/d'insertion.

★ **ADG (OFFICE GERMANOPHONE DE L'EMPLOI)**

Il est chargé de :

- promouvoir l'emploi ;
- former les demandeurs d'emploi ;
- faciliter la recherche d'emploi et « placer » les demandeurs d'emploi ;

- depuis janvier 2016 : contrôler la recherche active d'emploi et sanctionner ou exclure (le cas échéant) les demandeurs d'emploi des **allocations de chômage**/d'insertion.

★ ASSURANCE MALADIE-INVALIDITÉ

INAMI : Institut National d'assurance maladie-invalidité.

L'**INAMI** est l'organisme parastatal chargé de la gestion de la partie des recettes de la **Sécurité sociale** destinée à être redistribuée en remboursements de soins de santé et en indemnités d'**incapacité de travail**. Il les répartit entre :

- des organismes d'assurance privés (les mutualités, dont la mutualité socialiste) et
- un organisme public, la Caisse Auxiliaire d'**assurance maladie-invalidité** (CAAMI).

L'**INAMI** contrôle tous les acteurs impliqués dans le domaine de l'assurance maladie-invalidité : mutualités, mais aussi dispensateurs de soins (hôpitaux, médecins...)

Le régime de l'**assurance maladie-invalidité** distingue deux catégories d'assurés :

- le titulaire qui ouvre le droit (travailleur, agent de l'État - **bénéficiaire** d'une réglementation spécifique qui régit l'**incapacité de travail** en termes de congés, **allocataire** du revenu d'intégration...);
- la personne à charge (époux, cohabitant, enfant aux études, ascendant...) dont les revenus mensuels bruts sont inférieurs à un certain plafond.

Par ailleurs, il existe un « régime préférentiel » assurant une plus grande couverture pour les personnes ayant peu de revenus. Ce **statut** s'appelle OMNIO et remplace l'ancienne appellation VIPO (veuves, invalides, pensionnés et orphelins) et dont la réglementation s'est élargie à d'autres catégories. Ce système est maintenant accessible à toute personne ne dépassant pas un certain niveau de revenus.

Assurance soins de santé

✘ Mission

Intervention dans les frais liés aux :

- soins médicaux prodigués par les médecins généralistes et

spécialistes ;

- soins dentaires et paramédicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, logopèdes, sages-femmes...);
- soins hospitaliers et analyses de laboratoire ;
- soins de réadaptation fonctionnelle (ergothérapie...);
- achats de médicaments ;
- achats d'appareils auditifs, orthopédiques (prothèses...)

✘ Remboursement

Les coûts des soins de santé sont remboursés intégralement ou partiellement (dans ce cas, la partie qui reste à charge de l'assuré s'appelle le ticket modérateur). Dès que les tickets modérateurs de certains soins de santé excèdent un plafond bien déterminé (variable en fonction du type maximum à facturer applicable), l'intéressé se voit rembourser l'entièreté de sa quote-part personnelle.

Il existe 3 types de MAF (Maximum à Facturer) : MAF social, MAF revenus modestes, MAF fiscal.

L'intervention de l'assurance-maladie (calculée en général en pourcentage) varie selon plusieurs facteurs, notamment :

- le **statut** social de l'assuré ; c'est pourquoi, par exemple, les personnes ayant un **statut** OMNIO ou BIM (Bénéficiaires de l'Intervention Majorée) payent un ticket modérateur réduit.
- la catégorie des médicaments (les pourcentages de remboursement sont proportionnels à leur utilité thérapeutique).

➡ Lors de la prescription d'un médicament très onéreux, le **médecin-conseil** de la mutualité est parfois appelé à se prononcer en faveur ou non du remboursement.

✘ Procédure

En général, l'assuré paye la totalité des frais et se fait rembourser l'intervention de l'assurance par la mutualité. Dans certaines circonstances (exemple : hospitalisation avec intervention chirurgicale, biologie clinique), l'assuré paye uniquement le ticket modérateur ; le dispensateur de soins perçoit le reste via la mutualité de son patient ; ce système est appelé tiers payant.

➡ Les médecins non conventionnés pratiquent des honoraires supérieurs à ce que prévoient les tarifs **INAMI**. Dans ce cas, l'intervention de l'**INAMI** reste identique et le supplément d'honoraires est supporté par le patient.

Tout médecin doit avertir ses patients s'il est conventionné ou pas, via un affichage dans sa salle d'attente.

Assurance incapacité de travail et invalidité

✘ Principe

Le travailleur salarié qui est malade ou devient invalide a droit à une **indemnisation** dont le montant varie en fonction de sa situation familiale.

✘ Conditions

L'indemnité pour incapacité de travail est accordée aux victimes d'une maladie ou d'un accident non professionnels, à l'issue de la période de **salaire garanti** et durant la première année de l'incapacité. Les indemnités d'invalidité sont octroyées dès que commence la deuxième année de l'incapacité.

Le titulaire doit, pour en bénéficier, réunir certaines conditions:

- avoir accompli un stage de 6 mois (durant lequel il faut justifier un certain nombre de jours de travail - ou de jours assimilés - et un montant de **salaire** minimum);
- être en incapacité de travail (avoir cessé complètement le travail suite à une incapacité d'au moins 66 %);
- déclarer sa maladie, dans les délais requis, à sa mutualité. Le **médecin-conseil** de celle-ci doit reconnaître l'incapacité durant toute la première année (à partir de la deuxième année, cette tâche incombe au Conseil médical d'invalidité de l'**INAMI**).

✘ Montant

Les indemnités pour incapacité primaire (première année) et d'invalidité (à partir de la deuxième année) sont proportionnelles au dernier **salaire** .

- Les indemnités d'incapacité primaire s'élèvent à 60 % du **salaire** brut plafonné pour les titulaires avec charge de famille. Un montant journalier minimum est garanti à partir du 7^e mois de l'incapacité de travail. Pour les chômeurs, elles sont limitées au montant des **allocations de chômage** pendant les six premiers mois.
- Les indemnités d'invalidité varient, après un an, selon la situation familiale du titulaire (titulaire avec charge de famille, isolé ou cohabitant). Les pourcentages respectifs de 65, 55 et 40 % de sa rémunération (également plafonnée à un certain montant) sont limités par un minimum et un maximum journaliers.

✘ Indemnité de maternité (voir **congé de maternité)**

Payée pendant la totalité du repos de maternité (qui peut être supérieur au **congé de maternité**), elle est soumise aux mêmes conditions d'octroi que les indemnités de maladie. Cette indemnité s'élève à 82 % du **salaire** plafonné durant les 30 premiers jours et à 75 % à partir du 31^e jour.

Si la mère est chômeuse, cette indemnité s'élève à :

- durant le premier mois: 60 % du montant de l'allocation de chômage + 19,5 % de l'allocation perçue au début de la période de chômage;
- après le premier mois: 60 % du montant de l'allocation de chômage + 15 % de l'allocation perçue au début de la période de chômage.

Enfin, si la mère était invalide avant son repos de maternité, l'indemnité de maternité ne peut être inférieure à celle accordée pour l'invalidité.

✘ Indemnité de paternité (voir **congé de paternité)**

salaire garanti pour les 3 premiers jours, indemnités pour les 7 jours restants à concurrence de 82 % de la rémunération plafonnée de l'intéressé.

Les 10 jours sont à choisir dans les 30 jours à dater du jour de l'accouchement.

✘ Indemnité d'adoption (voir **congé d'adoption)**

salaire garanti pour les 3 premiers jours, indemnités pour le reste du congé à concurrence de 82 % de la rémunération plafonnée de la mère adoptive et du père adoptif.

✘ Indemnité d'écartement en cas de grossesse ou d'allaitement

Pour les travailleuses, les cas d'écartement du travail pour cause de grossesse (**protection de la maternité**) sont également pris en charge par l'**INAMI**. D'une manière générale, les travailleuses écartées du travail percevront une indemnité journalière égale à 78,237 % du **salaire** perdu ou à 60 % (brut plafonné), en cas d'écartement partiel, de la rémunération perçue avant la mesure d'écartement, réduite d'une partie correspondant au travail qu'elle conserve. Elle pourrait également bénéficier d'une indemnité octroyée en cas d'écartement durant la période d'allaitement, ce droit est limité à une durée de 5 mois prenant cours le jour de l'accouchement et sous déduction du **congé de maternité**.

✘ Indemnité de pause d'allaitement (voir **pauses d'allaitement**)

Ce droit court jusqu'à 7 mois après la naissance de l'enfant (il peut être prolongé exceptionnellement de 2 mois si l'état de santé de l'enfant le nécessite). 82 % de la rémunération horaire brute (non plafonnée), pour les heures ou demi-heures de **Pause d'allaitement**.

✘ Médecin contrôle – médecin-conseil

Le médecin contrôle, désigné par l'employeur, est chargé de reconnaître l'**incapacité de travail** pendant la période de **salaire garanti**. Il peut réduire le congé de maladie octroyé par le médecin de famille, s'il le juge excessif.

Le médecin-conseil, désigné par la mutualité, est chargé de :

- reconnaître une incapacité de travail couverte par des indemnités primaires;
- juger de la nécessité de certains traitements coûteux; s'il prononce un avis négatif, le patient ne bénéficie pas de l'**assurance soins de santé**.

Les décisions du médecin-conseil ou du médecin contrôle peuvent être contestées par le médecin traitant (généraliste ou spécialiste).

Dans ce cas, l'arbitrage reviendra à un troisième praticien, appelé « médecin arbitre ».

★ BANQUE CARREFOUR DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Banque de données sociales, cette institution gère un réseau informatique accessible à tous les organismes publics et coopérants de la **Sécurité sociale**.

Ses missions principales sont :

- d'autoriser et d'organiser les échanges de données entre les institutions de **Sécurité sociale**;
- de coordonner les relations entre les institutions de **Sécurité sociale** et le registre national des personnes physiques;
- de collecter, auprès des institutions de **Sécurité sociale** et d'enregistrer :
 - des informations utiles à la gestion, à la conception et à la connaissance de la **Sécurité sociale**,
 - des données générales d'identification non disponibles dans le registre national des personnes physiques.

Les droits directs, relatifs à tous les secteurs de la **Sécurité sociale**, sont octroyés au travailleur via ses journées prestées ou assimilées (voir **périodes assimilées**). Les personnes qui bénéficient des droits directs sont appelées titulaires.

Les droits dérivés sont des droits octroyés sur base d'un lien de parenté (enfant), d'alliance ou de cohabitation, à une personne adulte n'exerçant pas d'activité professionnelle et « dépendant » d'un « titulaire » de droits directs. Ces droits gratuits ne donnent lieu à aucune cotisation. Ils existent en matière de soins de santé et de **pensions**.

★ MALADIES PROFESSIONNELLES

C'est une maladie provoquée par le travail. Contrairement aux accidents de travail, l'origine de cette maladie n'est donc pas soudaine. Les maladies qui donnent droit à une **indemnisation** sont reprises dans une liste établie par le Fonds des maladies professionnelles (= système de liste).

Sous certaines conditions, une maladie résultant d'une activité professionnelle non reprise sur la liste (= système ouvert) peut être indemnisable. Mais attention! Dans ce cas, c'est à la victime qu'il appartient de prouver le lien de causalité entre sa maladie et le travail.

N.B.: Certaines maladies liées à l'exposition à l'amiante doivent répondre à des critères précis. Les demandes d'**indemnisation** liées à l'amiante sont gérées par le Fonds Amiante, institution spécifique créée au sein du Fonds des maladies professionnelles.

Fonds des maladies professionnelles (FMP)

Ce Fonds, alimenté par les cotisations sociales, est chargé de :

- réparer financièrement les dommages résultant d'une maladie professionnelle ;
- promouvoir la prévention de ces maladies.

✘ Protection

L'assurance contre les maladies professionnelles couvre, outre les travailleurs salariés :

- les chômeurs et personnes atteintes d'une incapacité physique

qui se soumettent à une réadaptation professionnelle et pour autant que la cause de la maladie soit d'origine professionnelle ;

- les apprentis et stagiaires, même en l'absence de rémunération ;
- les étudiants qui, durant leur formation, sont exposés à un risque de maladie professionnelle.

✘ Les dommages indemnisables

Les dommages donnant lieu à réparation sont :

- le décès de la victime ;
- l'incapacité de travail : temporaire ou permanente ;
- l'écartement du milieu nocif.

Le Fonds des maladies professionnelles intervient supplétivement à la mutuelle dans le remboursement des soins de santé.

Une intervention du Fonds est aussi prévue :

- dans certains frais liés aux maladies professionnelles et non couverts par l'assurance-maladie ;
- en cas de nécessité d'assistance d'une autre personne.

Le Fonds des maladies professionnelles étudie aussi les maladies sur base des déclarations du médecin du travail et du rapport annuel du conseil technique.

✘ Montant

Pour incapacité de travail temporaire

Si l'incapacité de travail dure moins de 15 jours, elle est considérée comme simple maladie ; elle est alors indemnisée comme telle.

Une incapacité de travail plus longue donne droit à une indemnité journalière correspondant à 90 % du **salaire** de base, en cas d'incapacité totale.

Quand l'incapacité est partielle (le travailleur peut par exemple prester un mi-temps), l'indemnité couvre la perte de **salaire** subie.

L'indemnité pour incapacité de travail temporaire est versée jusqu'à la guérison ou jusqu'au moment où les conséquences de la maladie sont reconnues comme permanentes.

Pour incapacité de travail permanente

L'indemnité pour incapacité de travail permanente est accordée dès le début de la maladie ou après une période d'incapacité temporaire.



Elle correspond à un pourcentage de la rémunération (plafonnée) de l'année précédant la date de début de la maladie: le pourcentage appliqué est celui de l'incapacité permanente médicalement reconnue et évaluée en fonction de la diminution des chances sur le marché du travail. L'indemnité est réduite de moitié si le pourcentage est inférieur à 5 % et d'un quart lorsqu'il se situe entre 5 et 9 %.

Pour écartement du milieu nocif

Le Fonds des maladies professionnelles peut proposer au travailleur de cesser temporairement ou définitivement une activité qui :

- l'expose à un risque ;
- peut entraîner l'aggravation d'une maladie professionnelle.

Écartement temporaire :

- avec arrêt de travail : 90 % du **salaire** de base ;
- affectation à un poste non exposé dans la même **entreprise** : compensation de la perte de **salaire** éventuelle.

Écartement définitif :

- le travailleur accepte de cesser définitivement l'activité dangereuse pour sa santé.
-

Cette décision, irrévocable, permet au travailleur de recevoir une prime (environ 3 mois de **salaire**). Le **FMP** peut également prendre en charge une réadaptation professionnelle pour faciliter la réinsertion du travailleur (la durée de la formation est alors couverte par une incapacité de travail permanente).

★ ONSS

Office National de Sécurité sociale: c'est l'organisme parastatal « coupole » qui perçoit les cotisations sociales et l'intervention de l'État. Il est géré par les représentants de ceux qui contribuent à son financement : représentants du gouvernement (fédéral), du patronat et des travailleurs.

L'ONSS distribue l'ensemble des cotisations entre les organismes centraux spécifiques :

- INAMI: assurance maladie-invalidité ;
- ONEM: assurance chômage ;
- FAMIFED: allocations familiales ;

- ONP: assurance pensions ;
- ONVA: vacances annuelles des ouvriers ;
- FAT: assurance contre les accidents du travail ;
- FMP: assurance contre les maladies professionnelles.

Ces organismes centraux gèrent leur secteur, indépendamment de l'ONSS. Toutefois, ils peuvent collaborer, pour le paiement des prestations, avec des organismes privés ou publics, vers lesquels ils ventilent une partie de leur budget. Ces organismes (mutuelles, syndicats et caisses libres) indemnisent leurs membres **bénéficiaires**.

★ ONVA

Le pécule de vacances des ouvriers est payé par la (les) caisse(s) de vacances de leur(s) employeur(s) ou par l'Office National des **vacances annuelles**.

Pour les employés, c'est l'employeur qui paye le pécule.
Voir **pécule de vacances** et **vacances annuelles**.

★ PÉRIODES ASSIMILÉES

Ce sont les périodes (même très courtes) de la carrière professionnelle qui sont totalisées comme journées de travail alors qu'aucune activité n'a été exercée. Ces périodes peuvent être vitales pour le travailleur indemnisable par la **Sécurité sociale** qui doit prouver un certain nombre de mois ou d'années d'activité pour percevoir des allocations.

Ces périodes ou journées assimilées sont principalement :

- le chômage involontaire (Attention: l'assimilation au cours de la 3^e période est calculée sur la base du montant du droit annuel minimum) ;
- la formation professionnelle ;
- l'occupation comme chômeur mis au travail par les provinces et les établissements publics ;
- la maladie ou l'invalidité (en ce compris le **congé de maternité**, le **congé d'adoption**, le **congé de paternité** et les **pauses d'allaitement**) ;
- l'interruption de carrière pour une durée de 12 mois (cette période peut néanmoins être prolongée dans certains cas) ;
- l'interruption de carrière pour **congé parental**, soins palliatifs et

- assistance médicale ;
- l'**accident de travail** ou la **maladie professionnelle** avec une **incapacité de travail** d'au moins 66 % ;
 - le **crédit-temps** (Attention: les périodes de **crédit-temps** sans motif qui ont commencé à partir de 2015 ne sont plus assimilées à des années de travail pour le calcul de la pension !);
 - la réduction du temps de travail, dans le cadre de mesures de redistribution du travail ;
 - la mobilité réduite ou le handicap ;
 - les **vacances annuelles** ;
 - la **grève** reconnue par les **organisations syndicales** et l'interruption de travail pour cause de **lock-out** ;
 - le service militaire ou l'objection de conscience ;
 - l'assurance continuée ;
 - **prépension** « normale » (appelée maintenant « chômage avec complément d'**entreprise** ») avant 59 ans: l'assimilation est calculée sur la base du montant du droit annuel minimum.

Fin de carrière :

- si aménagement du temps de travail avec un **crédit-temps** sans motif:
 - ➔ aucune assimilation pour le calcul de la pension ;
- si **crédit-temps** « fin de carrière » (avec motif):
 - ➔ on prévoit une assimilation complète pour la durée d'un an équivalent temps plein (donc 2 ans ½ carrière « d'atterrissage » ou 5 ans 1/5 carrière « d'atterrissage »). Pour les périodes en plus, l'assimilation se fait sur la base du droit minimum.

La liste des adaptations n'est pas exhaustive, il existe également des exceptions que nous ne développons pas ici. Pour plus de renseignements, contactez-nous au 02 506 83 92.

➡ Si le secteur des **pensions** accepte la totalité de ces assimilations, il n'en va pas de même pour les autres (exemple : l'**assurance chômage** ne totalise pas le chômage complet dans les calculs d'**admissibilité**). Pour ces secteurs, d'autres assimilations peuvent être acceptées.

ONP: Office National des pensions.

L'ONP est chargé de redistribuer aux travailleurs du secteur privé, sous la forme de pensions de retraite ou de survie, la part des recettes qui lui est affectée par l'ONSS.

Les fonctionnaires perçoivent leur pension de retraite, considérée comme un **salaire** différé, du Ministère des Finances. Ils cotisent toutefois à un fonds de pensions de survie.

La Pension de retraite des travailleurs salariés

✘ Principe

La pension de retraite est versée au travailleur à l'issue de sa carrière professionnelle.

Son octroi est lié à plusieurs conditions :

- avoir travaillé chez un employeur qui a cotisé à la **Sécurité sociale**;
- dans quelques cas spécifiques, ne pas dépasser un certain montant de revenus;
- ne pas percevoir d'autres allocations sociales (sauf exception limitée dans le temps pour les pensions de survie);
- avoir l'âge requis de 65 ans;
- avoir introduit sa demande dans les règles (si la pension est prise de manière anticipée, soit avant 65 ans; si celle-ci est prise à 65 ans, elle est accordée automatiquement).

Attention: le Gouvernement fédéral a fait sauter la limite de revenus pour tous les pensionnés à partir de 65 ans. Une manière de préparer les futures diminutions des montants de la pension légale et de maintenir de plus en plus de travailleurs dans un marché de l'emploi déjà largement saturé (l'âge requis sera porté à 66 ans en 2025, puis à 67 ans en 2030).

Les Jeunes FGTB s'insurgent contre cette décision injuste et contre-productive.

Les effets de cette mesure, couplés à l'augmentation de la population active et à l'absence de création significative d'emplois, engendreront automatiquement une plus grande difficulté pour les jeunes d'intégrer durablement un marché du travail saturé.

✘ Pension anticipée

Si sa carrière est suffisamment longue, le travailleur peut prendre sa pension de manière anticipée à partir de 62 ans.

La durée de carrière doit être de 40 ans minimum et, pour chacune de ces années, il faut avoir au moins un tiers d'une occupation à temps plein. En cas de pension anticipée, la durée de carrière est plus courte, ce qui peut entraîner une réduction du montant de pension.

	Aujourd'hui (2016)	Demain		
		2017	2018	2019
Âge min. de la retraite anticipée	62 ans	62,5 ans	63 ans	63 ans
Conditions de carrière min.	Privé: 40 ans	41 ans	41 ans	42 ans

✘ Calcul

Le montant de pension correspond à un pourcentage de la moyenne des **salaires** obtenus durant la carrière professionnelle.

Trois éléments interviennent dans le calcul :

Le salaire : le montant total des rémunérations réelles (éventuellement limité), fictives, ou forfaitaires (réévaluées au moyen d'un coefficient année par année en tenant compte du coût de la vie et pour les années 1955 à 1974 au niveau du bien-être général) est divisé par 45.

La carrière : sont totalisées les années de travail (avec la rémunération réelle plafonnée) et les **périodes assimilées** (avec un **salaires** fictif).

Attention, le Gouvernement fédéral actuel n'entend plus considérer l'ensemble des périodes assimilées pour le calcul de la pension !

La situation familiale : la pension est égale à 75 % ou à 60 % du **salaires** moyen de la carrière.

Le taux ménage (75 %) est accordé au travailleur pensionné, marié dont le conjoint :

- a cessé toute activité professionnelle (sauf celles autorisées) ;
- ne perçoit ni pension, ni allocation sociale.

Le taux isolé (60 %) est accordé dans tous les autres cas.

Sous certaines conditions, un montant minimum de pension est garanti en cas de carrière complète. Un minimum est garanti également en cas

de carrière incomplète à condition que sa durée soit au moins égale à 15 ans (le montant minimum est alors octroyé proportionnellement à la durée).

Le montant de la pension est majoré d'un bonus (2 € par jour de travail à temps plein) à condition que le salarié, ayant atteint l'âge de 62 ans accompli ou prouvant une carrière d'au moins 44 années civiles, n'ait pas pris sa pension anticipée et ait donc poursuivi son activité professionnelle.

La Pension de survie

✘ Principe

La pension de survie est accordée au conjoint (qui était marié depuis plus d'un an) survivant d'un travailleur (en activité ou assimilé) qui cotisait à la **Sécurité sociale**.

L'octroi d'une pension de survie est lié :

- aux mêmes conditions que la pension de retraite pour le veuf ou la veuve **bénéficiaire** ;
- à la condition que le conjoint décédé ait au moins 45 ans ; cette condition tombe si le survivant :
 - a la charge d'un enfant (au moins) ou
 - justifie un taux d'**incapacité** permanente de **travail** d'au moins 66 % ,
- à la condition que le décès se situe après un an de mariage, sauf si :
 - un enfant (éventuellement posthume) est né de ce mariage,
 - le décès est dû à un accident postérieur à la date du mariage ou a été causé par une maladie professionnelle,
 - au moment du décès, un enfant pour lequel un des conjoints percevait des **allocations familiales**.

✘ Calcul

Le montant de la pension de survie est de :

- 80 % du montant de la retraite du conjoint décédé (si cette retraite était calculée au taux de ménage) ;
- 100 % du montant de la retraite du conjoint décédé (si cette retraite était calculée au taux isolé).

La pension de survie est calculée comme une retraite (avec quelques différences) :

- si le conjoint était pensionné : prendre le cas 1 ;
- si le conjoint n'était pas pensionné : prendre le cas 2.

La pension de survie obtenue est ensuite corrigée.

Au moment du décès, si le conjoint ne réunit pas les conditions d'âge ou de durée de mariage requises, une « allocation de transition » est octroyée pendant une période de 12 mois (sans enfant à charge) ou de 24 mois (avec enfant(s) à charge). Elle correspond à la pension minimum multipliée par la fraction de carrière utilisée pour le calcul de la pension de survie.

La pension de survie est suspendue lorsque le **bénéficiaire** se remarie. Il peut toutefois bénéficier d'une pension de survie temporaire.

Sans surprise, l'accès à la pension de survie a été rendu plus difficile par le gouvernement fédéral actuel.

L'énième régression sociale qu'il nous impose est la suivante: l'âge minimum pour pouvoir bénéficier de la pension de survie (aujourd'hui fixé à 45 ans) augmentera progressivement de 6 mois/an pour arriver à 50 ans en 2025 et à 55 ans en 2030.

★ PRÉPENSION OU RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

À ne pas confondre avec la pension anticipée, la prépension est un système où les travailleurs d'un certain âge qui sont licenciés ont droit à une allocation de chômage et à une indemnité complémentaire appelée complément d'entreprise (à charge de l'employeur qui licencie).

Pour être admis à la prépension, un travailleur doit remplir les conditions relatives :

- aux **allocations de chômage** versées aux prépensionnés ;
- à l'octroi de l'allocation complémentaire (contenues dans la **CCT n° 17** et dans d'autres conventions sectorielles ou même d'**entreprise**)
- être licencié ;
- avoir atteint l'âge et le passé professionnel requis.

L'âge requis et les procédures à respecter font régulièrement l'objet de discussions en **Commissions Paritaires** ou lors des négociations en vue d'un **accord interprofessionnel**.

Les accords peuvent se conclure différemment d'un secteur à l'autre, ce qui explique que plusieurs régimes coexistent en matière de prépension.

Dans le cas d'une prépension conventionnelle à temps plein, il n'est pas possible de prendre sa pension de manière anticipée. Il faut donc attendre d'atteindre l'âge légal de la pension.

Le prépensionné doit également respecter les obligations suivantes pour pouvoir bénéficier de l'allocation de chômage :

- avoir sa résidence principale en Belgique ;
- être privé de travail et donc de rémunération ;
- déclarer tout exercice d'activité professionnelle ;
- déclarer toute modification de sa situation familiale et personnelle à son organisme de paiement ;
- se soumettre à une disponibilité « adaptée » (accepter un emploi ou une formation convenable, collaborer à un plan d'accompagnement proposé par l'organisme régional de l'emploi... sauf exceptions).

Le gouvernement a bien l'intention de faire disparaître petit à petit la prépension. Ainsi la prépension à mi-temps a été supprimée. Dans la plupart des secteurs l'âge de la prépension va augmenter progressivement pour atteindre 60 ans et 40 ans de carrière. C'est grâce aux **actions syndicales**, notamment, que dans les métiers lourds, par exemple, l'âge de 58 ans et les 35 ans de carrière sont encore maintenus, ou que l'on peut encore accéder à la prépension si on peut prouver 40 ans de carrière.

Mais le Gouvernement fédéral actuel est déjà en train de détricoter ces droits :

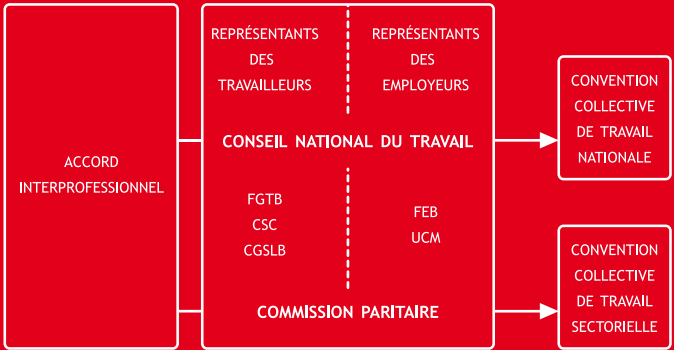
	2016	2017
Prépension conventionnelle	Hommes : 62 ans et 40 ans carrière Femmes : 62 ans et 32 ans de carrière	Hommes : idem Femmes : 62 ans et 33 ans de carrière
Prépension pour carrière longue	58 ans et 40 ans de carrière	60 ans et 40 ans de carrière
Prépension pour métier lourd	58 ans et 35 ans de carrière	Modification prévue*

* N'hésite pas à nous contacter (voir p. 133) pour avoir des infos plus précises à ce sujet.

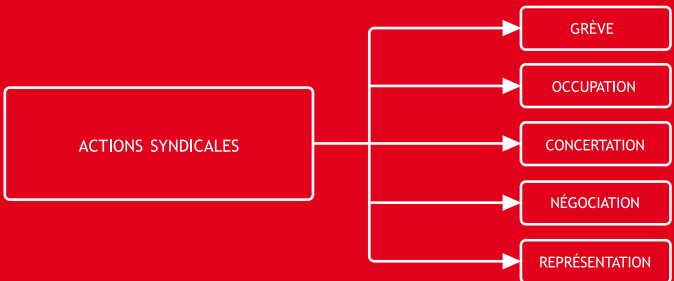


★ CHAPITRE 6

LE MONDE DU TRAVAIL



ÉLECTIONS SOCIALES



★ ACTIONS SYNDICALES

Ce n'est que quand la **concertation sociale** est dans l'impasse, que les travailleurs passent à des actions différentes.

✘ Grève

Suspension légale du **contrat de travail**, elle concerne les travailleurs (qui ne prestent aucune activité), l'employeur (qui ne verse aucun **salaire**) et la **Sécurité sociale** (qui assimile les jours de grève au travail pour autant que la grève soit reconnue par le syndicat).

Certaines prestations vitales (pour l'**entreprise**, l'économie ou la société) doivent être assurées même durant une grève. Le patron peut réquisitionner des travailleurs en grève pour ces tâches vitales.



✘ Occupation

Par cette forme d'action, les travailleurs occupent l'usine ou une partie de l'**entreprise**, soit en poursuivant, soit en arrêtant la production.

Pour mettre fin à une occupation, l'employeur a souvent recours au tribunal, prétextant la violation du droit de propriété ou de la liberté d'**entreprise**. C'est le tribunal de première instance qui est compétent

pour imposer ou non l'évacuation de l'**entreprise** par les occupants.
« *Hasta la victoria siempre* »... ☺

✘ Lock-out

Réponse patronale à la **grève**, c'est l'exclusion des travailleurs de l'**entreprise** par la fermeture des portes.

La Cour de Cassation impose des conditions très strictes au lock-out.

En outre, les travailleurs peuvent réclamer le paiement de leur **salaire**.

✘ Conciliation - Médiation

En Belgique, la tradition veut que le **pouvoir judiciaire** (voir **justice**) et les pouvoirs publics interviennent très peu dans les conflits sociaux. Cette tradition est toutefois remise en cause depuis quelques années.

La solution de ces conflits, laissée aux **interlocuteurs sociaux** (patronat - syndicats) peut être facilitée par l'action de médiation des conciliateurs sociaux des **Commissions Paritaires** ou du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Lors d'un conflit au sein d'une **entreprise**, les délégués syndicaux et les représentants des travailleurs au **CE** et au **CPPT** jouent également un rôle important, chacun dans leur domaine respectif.

★ CAPITALISME



Le capitalisme est un système économique qui se caractérise par :

- la propriété privée des moyens de production (entreprises privées) et leur mise en œuvre par des travailleurs qui n'en sont pas propriétaires. On entend par moyens de production tout ce qui permet de produire, c'est-à-dire les terres, les bâtiments, les machines ou les outils qui, exploités par le travail de l'homme, aboutissent à la réalisation des biens et des services qui permettent la consommation et donc la création de bénéfices, de profits;
- l'importance des capitaux techniques et la domination du capital financier (actionnaires, etc.) La recherche du profit est le but du capitalisme. Le profit est le revenu de l'entrepreneur capitaliste. Il ne s'agit pas d'un salaire (revenu du travailleur), ni d'une rente (revenu du propriétaire foncier). Le profit est égal au bénéfice de l'entreprise;
- la liberté du marché. Aussi les expressions « économie capitaliste » ou « économie de marché » sont-elles souvent considérées comme synonymes. Le marché est un lieu qui

permet la confrontation de l'offre et de la demande de produits. Le marché peut être de dimension locale, nationale ou internationale. Les transactions peuvent porter sur des marchandises, par exemple l'automobile, des services comme le travail humain ou des produits financiers comme les actions qui s'échangent à la Bourse, appelée également « marché financier ».

Pour le marxisme, le capitalisme est un système politique, économique et social dont le principe fondamental est la recherche systématique de plus-values obtenues grâce à l'exploitation des travailleurs par les propriétaires des moyens de production et de distribution. Leur but est de transformer la plus grande partie possible de ces plus-values en capital supplémentaire qui engendrera à son tour davantage de plus-values.

★ CONCERTATION SOCIALE EN BELGIQUE

La Belgique dispose d'un réseau de concertation sociale élaboré après des années de luttes et de négociations sociales.

La concertation sociale démarre, au sommet, par des négociations interprofessionnelles qui se déroulent tous les 2 ans au sein du G10 (voir ci-dessous). Elles aboutissent généralement à un **accord interprofessionnel** qui, s'il est avalisé par le gouvernement, devient la base des négociations à tous les échelons.

Toutes les structures concernées (voir tableau ci-dessous) négocient afin d'adapter les directives générales à la réalité de leur terrain. Les négociations conclues sont enfin appliquées (sous forme de conventions) dans toutes les **entreprises** et secteurs concernés.

La concertation sociale est structurée comme suit :

Accord interprofessionnel			
Matières →	Économie	Social	Santé/Sécurité
Échelons ↓			
National	Conseil Central de l'Économie (CCE)	Conseil National du Travail (CNT)	Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail
Wallon	Conseil Économique et Social de Wallonie (CESW)	Groupe des Partenaires Sociaux de Wallonie (GPS-W)	
Secteurs	Commissions spéciales consultatives	Commissions Paritaires (CP)	Comités sectoriels de sécurité
Entreprises	Conseil d'Entreprise (CE)	Délégation Syndicale (DS)	Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT)

1. Accord interprofessionnel

L'AIP (accord interprofessionnel) est un accord négocié tous les 2 ans par les interlocuteurs sociaux. Il fixe pour cette période le cadre et le contenu des négociations pour la conclusion de conventions collectives de travail (CCT) dans les secteurs, puis dans les entreprises. Ces négociations porteront sur les conditions de travail : salaire minimum, vacances annuelles, etc.

L'AIP concerne les 2,9 millions de travailleurs du secteur privé. Il vise à définir un socle minimal d'avantages garantis à tous les travailleurs. Chaque secteur, sous-secteur ou entreprise peut ensuite négocier des conditions de travail plus favorables que celles définies par l'AIP.

L'AIP est négocié au sein du « Groupe des 10 », composé de 5 représentants des organisations syndicales, de 5 représentants des organisations patronales et d'un président (issu de la FEB).

Le Gouvernement doit avaliser l'accord interprofessionnel, surtout s'il implique des dépenses pour l'État ou des mesures à transposer dans la loi. Il n'intervient théoriquement pas dans les discussions entre les interlocuteurs sociaux, sauf si ceux-ci n'arrivent pas à atteindre un compromis.

Il existe une hiérarchie des sources des obligations dans le droit au travail. Une loi, dans ses dispositions impératives, est prépondérante. À défaut, l'ordre suivant est pris en considération (en tenant compte que les CCT rendues obligatoires par arrêté royal priment sur celles qui ne le sont pas) :

- les CCT conclues au **Conseil National du Travail** ;
- les CCT conclues au sein d'une **Commission Paritaire** ;
- les CCT conclues au sein d'une sous-Commission Paritaire ;
- les conventions conclues en dehors d'un organisme paritaire.

À défaut de convention, c'est le **règlement de travail** qui s'applique. Puis viennent les dispositions supplétives de la loi (elles ont force de règlement dans les domaines qui ne font l'objet d'aucune règle spécifique).

À défaut de tout ce qui précède, une convention individuelle verbale et enfin l'usage sont applicables.

2. Convention Collective de Travail (CCT)

La Convention Collective est un accord conclu entre :

- une ou plusieurs **organisations syndicales** et
- une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs.

Elle définit les relations individuelles et collectives et règle les droits et obligations des parties au sein :

- d'une **entreprise** (pour une CCT d'entreprise) ;
- de toutes les **entreprises** d'une branche, d'un secteur ou d'un sous-secteur d'activité (pour une CCT sectorielle ou sous-sectorielle conclue au sein d'une **Commission Paritaire** ou d'une sous-Commission Paritaire) ;
- de tous les secteurs de l'économie (pour une CCT interprofessionnelle nationale conclue au **CNT**). Généralement numérotées, les CCT interprofessionnelles concernent un domaine bien précis de la réglementation du travail.

Seuls des représentants issus des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs sont autorisés à signer des CCT. Ces organisations représentatives sont appelées globalement les **interlocuteurs sociaux**.



3. Conseil National du Travail (CNT)

Il est composé d'un(e) président(e) (nommé(e) par le Roi) et de membres effectifs choisis par le Roi sur présentation des **organisations syndicales** et patronales (moitié – moitié).

Le CNT est un organisme consultatif auprès du gouvernement et du Parlement. Il est compétent pour :

- les problèmes généraux d'ordre social qui intéressent les employeurs et les travailleurs ;
- les éventuels conflits d'attribution qui opposeraient des Commissions Paritaires nationales ;
- les **lois** à caractère social (l'avis du CNT est requis avant que la loi ne devienne exécutoire).

Le CNT organise aussi la **concertation sociale** entre syndicats et patronat au niveau national. Les **Conventions Collectives** conclues en son sein, applicables à certains ou à tous les secteurs de l'activité économique, peuvent être déclarées obligatoires par voie d'**arrêté royal**.

4. Commission Paritaire (CP)

Les Commissions Paritaires et les sous-Commissions Paritaires sont créées par un **arrêté royal** qui détermine les personnes, la branche d'activité (ou les **entreprises**) et le cadre territorial qui sont de leur ressort.

Comme leur nom l'indique, elles sont composées d'un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs, hormis les président et vice-président qui sont généralement des conciliateurs sociaux du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Les missions d'une CP sont :

- de favoriser l'élaboration des **Conventions Collectives de Travail** (sectorielles ou sous-sectorielles) ;
- de donner au gouvernement, au **CNT** et au **CCE**, sur demande ou à l'initiative des CP, des avis sur les matières qui relèvent de leur compétence ;
- d'intervenir dans tout litige entre employeurs et travailleurs (notamment rédiger le **règlement de travail** et fixer la date des **vacances annuelles** si un **Conseil d'Entreprise** n'arrive pas à un accord unanime) ;
- de déterminer les prestations urgentes d'intérêt public à effectuer en cas de **grève** ou **lock-out** ;
- de reconnaître les motifs, d'ordre économique ou technique, qui

mettent fin à la protection dont jouissent les membres du **CE** et du **CPPT** en matière de **licenciement**.

Il est d'usage que les décisions des CP soient prises au consensus. Cette majorité très large est nécessaire afin qu'elles soient approuvées par **arrêté royal** (cette approbation leur donne force de loi). Lorsqu'elles ne sont pas approuvées, elles sont simplement supplétives, c'est-à-dire obligatoires s'il n'existe aucun règlement ou convention qui prévoit autre chose.

5. Conseil Central de l'Économie (CCE)

Sous tutelle du Service public fédéral Économie, **PME**, Classes moyennes et Énergie, le CCE est composé paritairement pour moitié, de représentants du patronat et pour autre moitié, de représentants des travailleurs. Il émet, de sa propre initiative ou à la demande du Gouvernement ou du Parlement, des avis sur des questions économiques, nationales et internationales ou sur les **conseils d'entreprise**. Le CCE remet également des rapports aux ministres ou aux Chambres législatives, à leur demande ou de sa propre initiative.

6. Conseil Économique et Social de Wallonie (CESW)

Il réunit, sur une base paritaire, les interlocuteurs socio-économiques wallons: représentants des travailleurs d'une part, représentants des agriculteurs et des employeurs d'autre part.

Le CESW a pour missions:

- d'émettre, d'initiative ou à la demande du Gouvernement wallon, des recommandations, avis ou études sur toutes les matières de compétence régionale ainsi que sur celles ayant une incidence sur la vie économique et sociale de la Région wallonne;
- d'organiser la concertation entre les **interlocuteurs sociaux** wallons et le Gouvernement wallon;
- d'assurer le secrétariat des Commissions consultatives réunissant les **interlocuteurs sociaux** et des membres de la société civile. Ces Commissions rendent des avis sur des matières régionales (environnement, aménagement du territoire...)



7. Groupe des Partenaires Sociaux de Wallonie (GPS-W)

Équivalent du « G10 » au niveau wallon. Il a pour objectif de se positionner sur les thèmes socio-économiques majeurs et de faire des propositions au Gouvernement. Il est composé de 4 représentants syndicaux et de 4 représentants patronaux.

★ IMPÔTS

Les impôts représentent les principales recettes de l'État. Ce dernier en cède une partie aux entités fédérées du pays (Régions, Communautés) ainsi qu'aux Provinces, aux Communes et à l'Union Européenne. Ces recettes permettent d'assurer le fonctionnement des services publics (enseignement, chemins de fer, postes, administrations...), la construction et l'entretien d'infrastructures (routes, ponts, voies navigables, bâtiments...) ainsi que la charge de la dette publique. Les impôts sont perçus par l'intermédiaire de différentes administrations.

L'administration des contributions directes perçoit les impôts sur les revenus.

L'administration de la TVA, de l'enregistrement et des domaines perçoit :

- la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) qui s'applique lors de toute vente de biens ou de services ;
- les droits de succession qui frappent les biens matériels et financiers qui changent de propriétaire suite à un héritage ;
- les droits d'enregistrement qui s'appliquent quand un bien immobilier (logement, bâtiment industriel, commercial ou autre) change de propriétaire.

L'administration des douanes et accises perçoit :

- les droits de douane qui frappent les produits étrangers à leur entrée en Belgique (cette taxe ne concerne pas les produits originaires des pays de l'Union Européenne et de certains pays qui ont passé des conventions avec l'État belge) ;
- les accises qui frappent certains produits comme le tabac, l'alcool,
- les produits pétroliers...

★ IMPÔTS SUR LES REVENUS

Partie du **salaires** brut prélevée après perception des cotisations sociales (voir **Sécurité sociale**), l'impôt sur les revenus est perçu principalement via le **précompte professionnel**. L'Administration des Finances demande le solde au travailleur par l'avertissement-extrait de rôle, envoyé annuellement. En cas de précompte trop important, le solde est négatif et le travailleur est alors averti du remboursement auquel il a droit.

À côté de l'impôt sur le revenu du travail, existent aussi des impôts :

- sur les propriétés immobilières (précompte immobilier) ;
- sur les intérêts perçus grâce à de l'argent épargné (précompte mobilier).

★ INDEXATION DES SALAIRES

L'indexation est le mécanisme qui adapte les revenus du travail, les allocations sociales et les loyers à l'évolution du coût de la vie mesurée par l'indice des prix à la consommation (ou index). Celui-ci est établi en tenant compte de l'évolution des prix d'un grand nombre de biens de consommation et de services.

Avec le Luxembourg, la Belgique est le seul pays où l'indexation des salaires (et des allocations sociales) est automatique et garantie par la loi. Le principe de l'indexation automatique garantit le maintien du pouvoir d'achat des travailleurs sans qu'il soit nécessaire de recourir à la négociation, comme c'est le cas dans les autres pays.

Les mécanismes d'adaptation sont définis au sein des commissions ou sous-Commissions Paritaires. Dans la plupart des cas, les **salaires** augmentent par palier lorsque l'index a lui-même augmenté de 2 %. Ce système est appelé « taux pivot ».

L'indice santé consiste à exclure certains biens du calcul de l'indice (alcools, tabacs, carburant).

ATTENTION: le mécanisme d'indexation automatique des **salaires** est sur la sellette. Alors que des réformes successives ont déjà diminué sa portée, le gouvernement fédéral actuel a décidé de pratiquer un « saut d'index ». Cela veut dire que la prochaine fois que l'index devrait entrer en action, donc augmenter les **salaires** et allocations sociales, il sera bloqué. La perte qui en résulte est définitive pour les travailleurs :





elle ne sera jamais rattrapée. Le manque à gagner sur toute la carrière pour un travailleur de 27 ans en termes de **salaire** direct sera en moyenne de 40000 €, auquel il faudra ajouter l'impact sur le **salaire** différé (montant de la pension, notamment).

Les Jeunes FGTB craignent que les sauts d'index ne se succèdent jusqu'à la destruction totale de l'indexation automatique des **salaires**. Ce qui représentera une perte totale et définitive pour les travailleurs et un gain total et définitif pour les employeurs.

★ INFRACTIONS-SANCTIONS

Toute organisation, de même que tout **délégué syndical**, peut faire constater une infraction aux dispositions légales par :

- les services de l'Inspection du travail (**contrôle du bien-être au travail** ou des **lois sociales**);
- les services de l'**Inspection Sociale** du Service public fédéral;
- la **Sécurité sociale**, pour tous les domaines relatifs à la **Sécurité sociale**, y compris la tenue des documents sociaux:
 - l'**ONSS**,
 - l'**ONEM**.

Selon les infractions dénoncées, l'Inspection alertée, chargée du contrôle de l'application des règlements peut :

- visiter l'**entreprise**;
- assister à des réunions;
- intervenir dans un conflit

et

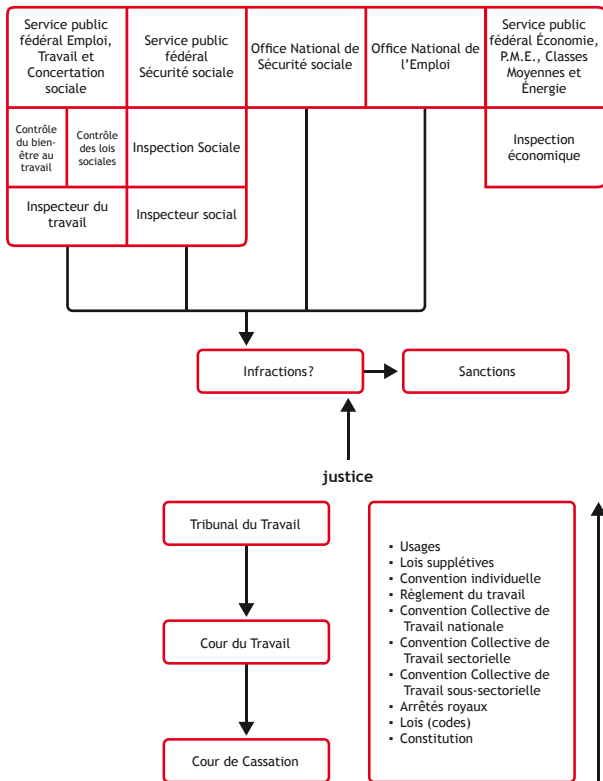
- établir un procès-verbal contre un patron de mauvaise volonté;
- faire rapport au Ministre;
- porter les infractions à la connaissance des autorités administratives et judiciaires.

Certaines **lois** du travail prévoient des amendes administratives prononcées par l'Inspection du travail. L'employeur peut contester la décision de l'Inspection et aller en appel devant le **Tribunal du Travail**.

Les infractions importantes (ou répétées) à la législation sociale sont passibles de sanctions pénales prononcées par le Tribunal correctionnel.

Schéma de la répression des infractions sur le travail

Les Services d'inspection



★ CONTRÔLE DES LOIS SOCIALES

Dépendant du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, elle en est le principal **service d'inspection**.

Ses compétences s'étendent à toute la réglementation du travail (**salaire, durée du travail, égalité de traitement hommes – femmes, travail temporaire, travail de nuit...**)

★ INSPECTION ÉCONOMIQUE | SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL ÉCONOMIE, PME | CLASSES MOYENNES ET ÉNERGIE | SERVICE DE L'ORGANISATION PROFESSIONNELLE

Elle est chargée de visites de routine dont les observations alimentent des statistiques relatives aux informations économiques et financières. Elle règle aussi les différends concernant la communication de ces informations au **CE**.

★ CONTRÔLE DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Le contrôle du bien-être au travail regroupe les anciennes inspections technique et médicale. Son rôle est d'assurer dans le secteur privé comme dans le secteur public le respect de la mise en œuvre des politiques en matière de bien-être au travail en jouant un rôle de conseil, de prévention et de répression.

La direction générale du contrôle du bien-être au travail comprend un service central et 10 directions régionales dont 4 en Région wallonne. Les directions exercent leur compétence sur un ressort territorial déterminé et constituent la division du contrôle de base.

La division générale du contrôle du bien-être au travail comprend également la division de contrôle des risques chimiques.

★ INSPECTION SOCIALE

Différente du **contrôle des lois sociales**, elle dépend du Service public fédéral **Sécurité sociale** et contrôle principalement l'application des diverses **lois** en matière de **Sécurité sociale**.

L'Inspection Sociale est chargée d'enquêtes :

- chez les employeurs et sur tous les lieux de travail ;
- chez les travailleurs et les **bénéficiaires** de prestations sociales (indemnités d'**incapacité de travail**, **allocations familiales**...);
- au sein des organismes et institutions qui participent au fonctionnement de la **Sécurité sociale** (ONSS, ONAFTS, INAMI... et toutes les caisses privées).

L'Inspection Sociale contrôle et vérifie :

- la tenue des documents sociaux ;
- l'affiliation des employeurs auprès des organismes légaux ;
- la véracité de certains renseignements ;
- le paiement des prestations sociales...

★ INTERLOCUTEURS SOCIAUX

Ce sont les organisations des travailleurs et des employeurs considérées comme représentatives en raison de leur nombre d'affiliés.

Ces organisations sont les seules habilitées à intervenir dans la **concertation sociale** (en siégeant dans les organes comme le **CNT**, le **CCE**, le **CESW**, les **Commissions Paritaires**...) et à signer des **accords interprofessionnels**, **CCT**...

Les organisations représentatives des travailleurs sont :

- la CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens) ;
- la CGSLB (Centrale Générale des Syndicats Libres de Belgique - de tendance libérale) ;
- la FGTB (Fédération Générale du Travail de Belgique - d'idéologie socialiste), constituée de structures professionnelles, régionales et interrégionales.

Les organisations représentatives des employeurs sont :

- l'UCM (Union des Classes Moyennes, regroupant les indépendants et les chefs de **PME** francophones) ;
- la FEB (Fédération des **entreprises** de Belgique, regroupant les **entreprises** affiliées à une fédération patronale. Exemple : Fabrimétal qui réunit les patrons du secteur des industries du métal).

Ces organisations représentatives des employeurs sont aujourd'hui régionalisées.

Fonctionnement général

Trois pouvoirs sont responsables du fonctionnement de la loi en Belgique :

- le pouvoir législatif est détenu par les Parlements (Chambre des représentants, Sénat, Parlements régionaux et communautaires) qui votent les textes ;
- le pouvoir exécutif est détenu par les gouvernements (fédéral, régionaux et communautaires) qui sont chargés de faire exécuter les lois ;
- le **pouvoir judiciaire** revient aux différentes instances judiciaires (Tribunaux, Cours...) qui contrôlent le respect des lois.

Procédure (lois, Arrêtés royaux)

Les lois naissent sous forme d'un texte appelé :

- proposition de loi, s'il émane d'un Parlementaire (Député, Sénateur) ;
- projet de loi, s'il est déposé par un membre d'un gouvernement (Ministre fédéral, régional ou communautaire).

Pour avoir force de lois, les textes doivent, après avis du Conseil d'État, être votés par :

- la Chambre pour une loi fédérale, et le Sénat pour certaines lois ou en cas de demande de 15 sénateurs au moins ;
- un Parlement régional ou communautaire, pour un décret ;
- le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, pour une ordonnance.

Après leur vote, les textes sont publiés au Moniteur belge et, sauf disposition contraire, entrent en vigueur dix jours après leur publication. La mise en œuvre des textes ou la réactualisation d'une loi se fait par les arrêtés.

Les lois sont mises en application par les arrêtés royaux, les décrets par les arrêtés des gouvernements (régionaux ou communautaires).

Les arrêtés ministériels établissent certaines mesures pratiques qui facilitent l'application des lois (en respect du cadre général défini par elles).

Exemple: une loi (de 1948) organise la création des **Conseils d'entreprise**. Lors de chaque **élection sociale**, un arrêté royal fixe la date des élections mais pourrait aussi modifier le seuil nécessaire à la création d'un Conseil (aujourd'hui 100 travailleurs).

Comme les arrêtés ne changent pas l'esprit des lois et ne modifient que des dispositions pratiques, ils ne sont pas soumis au vote des chambres mais doivent être publiés au Moniteur belge pour entrer en vigueur.

La Constitution

Loi fondamentale, elle garantit les principes de base du fonctionnement démocratique de l'appareil social, politique et judiciaire de la Nation. Elle prévoit, entre autres, la liberté d'expression, la liberté d'association (à l'origine de l'**action syndicale** et de la **concertation sociale**), le droit au travail, le droit à la **Sécurité sociale**...

La constitution règle notamment :

- l'organisation des trois pouvoirs (législatif, exécutif et judiciaire) ;
- la répartition des compétences entre les institutions fédérale, régionales et communautaires.

Le Pouvoir judiciaire

Exercé par les magistrats, il est totalement indépendant des deux autres pouvoirs afin de garantir nos droits et libertés selon le principe de la séparation des pouvoirs. L'appareil judiciaire est composé de Cours et de **Tribunaux**. Il faut distinguer les **Tribunaux** ordinaires et les **Tribunaux** spéciaux (voir tableau ci-contre).

Le Tribunal du Travail

Le Tribunal du Travail est compétent dans toutes les matières relatives aux droits et obligations des employeurs et travailleurs. Il statue lors des litiges relatifs à la **Sécurité sociale**, aux **accidents du travail**, au revenu minimum d'insertion (ex-minimex)... S'il n'existe pas de correspondant au Tribunal de police (chargé de statuer lors de petits délits), il faut néanmoins savoir que notamment le **contrôle des lois sociales** peut infliger des amendes administratives à des employeurs qui ne respecteraient pas la réglementation.

Toute intervention auprès du Tribunal du Travail (comme auprès d'un autre tribunal) nécessite une procédure coûteuse, à cause, notamment,

des honoraires d'avocats. Ces frais sont d'autant plus élevés que la constitution d'un dossier demande du temps et du travail.

La FGTB prend en charge la défense en **justice** de ses affiliés, tant auprès des Cours et Tribunaux du Travail qu'auprès de l'**ONEM** (si un chômeur est sanctionné, par exemple). À cet effet, elle dispose d'un service appelé **Office de droit social** qui peut assurer directement la défense des affiliés ou faire appel à un avocat privé.

Les Tribunaux

Tribunaux ordinaires			Tribunaux spécialisés (ne font pas de distinction entre les délits mineurs et autres: ils sont saisis directement des litiges de leur compétence)	
Tribunal de police		Justice de paix		
Tribunaux de première instance				
Tribunal correctionnel	Tribunal de la jeunesse	Tribunal civil	Tribunaux de commerce	Tribunaux du travail
Les cours statuent en appel des décisions prises au niveau précédent				
Cour d'appel			Cour du travail	
Cour de cassation: statue contre les décisions définitives qui lui sont déférées, uniquement pour infraction à la loi ou pour une erreur de procédure; elle intervient dans tous les domaines mais jamais sur le fond du problème qui a justifié le verdict antérieur (sauf lors de jugements de ministres)				

★ OFFICE DE DROIT SOCIAL — ODS

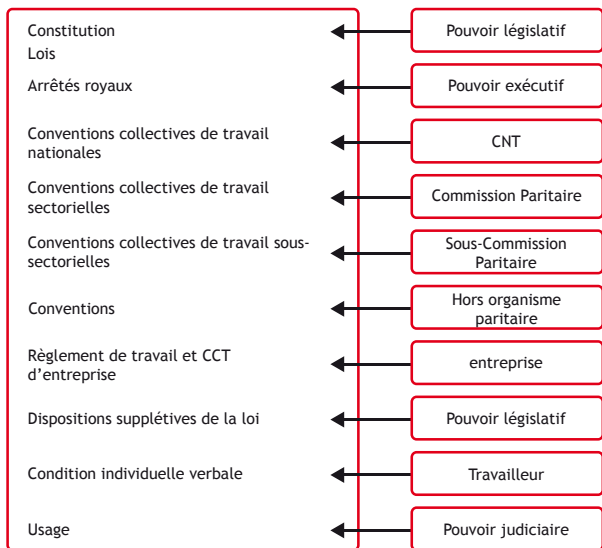
Tu trouveras un tel service dans les **Régionales** de la FGTB. Il a pour mission de défendre les affiliés lors de problèmes administratifs avec un des organismes centraux de l'**ONSS** (notamment avec l'**ONEM**) ou lors d'un litige qui serait porté devant le **Tribunal du Travail**.

Le travail de l'ODS comprend :

- la constitution des dossiers ;
- la préparation de la défense du travailleur ;
- l'accompagnement du travailleur (à l'ONEM ou à la Commission Administrative de l'ONEM, par exemple) ;
- la représentation du travailleur au Tribunal du Travail.

En cas de litige avec un employeur concernant un point de réglementation qui permet de multiples interprétations, la défense du travailleur nécessite parfois l'intervention d'un avocat. Les frais qui en découlent sont généralement supportés par la Centrale professionnelle à laquelle est affilié le travailleur ou par l'ODS.

Les sources du droit social



★ CHAPITRE 7

UN PROBLÈME ?

SCHÉMA DE RÉOLUTION D'UN PROBLÈME RELATIF AU TRAVAIL



★ QUI PEUT T'AIDER ?

Quel que soit le problème auquel tu es confronté, une solution à l'amiable doit être recherchée d'abord et avant tout au sein même de ton **entreprise**.

Avant d'alerter le service du personnel, contacte ton délégué FGTB (ou le permanent de ta **Centrale professionnelle** s'il n'y a pas de **Délégation Syndicale** dans ton **entreprise**). Outre les conseils judicieux qu'il te donnera, il t'accompagnera, si nécessaire, dans ta requête et tes démarches.

Si cette première démarche n'aboutit pas, ta **Centrale professionnelle** interviendra alors directement pour trouver une solution au problème.

La majorité des litiges se règle de cette façon. Toutefois, si ton patron n'est pas vraiment conciliant, ta Centrale le mettra en demeure, par lettre recommandée, de remplir ses obligations.

En cas de refus persistant, le service compétent du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (**contrôle des lois sociales**, **contrôle du bien-être au travail**), du Service public fédéral Sécurité sociale, de l'**Office National de Sécurité sociale** et de l'**Office National de l'Emploi** sera alerté ou, en dernier recours, le **Tribunal du Travail**.

Dans ce dernier cas, l'**Office de droit social** de ta **Régionale** FGTB assurera ta défense et suivra l'affaire jusqu'à la décision finale (c'est-à-dire jusqu'au jugement ou arrêt de la Cour du travail si l'employeur est allé en appel de la décision du Tribunal).

★ COMMENT PROCÉDER ?

1. Avant tout, il est toujours bon de définir clairement le problème et de vérifier si la réglementation est sciemment contournée. Il se peut aussi que tu aies commis une erreur (éventuellement en signant ou en omettant de signer un document, ce qui peut, dans certains cas, dégager ton employeur de ses responsabilités ou obligations).
2. Cherche à savoir si d'autres travailleurs connaissent ou ont connu le même type de problème. Fais jouer la solidarité car n'oublie pas qu'une solution à un problème collectif s'obtient plus facilement et plus rapidement que des réponses individuelles.

3. Consigne par écrit les divers éléments, preuves, circonstances, coordonnées des témoins éventuels. Si le problème est relatif à un document social, il est toujours bon d'en avoir une copie. Les écrits sont importants; si tu n'as que ta parole à opposer à celle de ton employeur, il est très difficile de prouver tes droits. La constitution de ce petit dossier nécessite de la précision (lieux, dates, heures...) et de la sincérité (les témoignages, dûment signés, doivent porter sur des faits réels et ne pas se borner à des approximations, à des suppositions, voire à des opinions).



4. Muni de ton dossier, contacte ton délégué ou ton permanent.
5. Ton délégué te conseillera quant à la suite des opérations afin de:
- compléter éventuellement le dossier (avec des extraits d'un règlement, d'une CCT qui attestent la faute de ton employeur, qui renforcent tes arguments...);
 - contacter, en sa présence si tu le souhaites, l'interlocuteur qui peut négocier une solution;

6. S'il s'avère que ton employeur a bien commis une faute indiscutable et qu'il n'y a pas de possibilité de réponse à l'amiable, le délégué peut alerter lui-même ta **Centrale professionnelle** ou l'**Office de droit social**.



★ CHAPITRE 8

ADRESSES UTILES

Secrétariat des Jeunes FGTB

rue Haute 42

1000 Bruxelles

☎ 02 506 83 92

jeunes-fgtb.be

Sections régionales des Jeunes FGTB

Bruxelles

rue de Suède 45 ★ 1060 Bruxelles

02 552 03 63

Namur

rue Brognet 14 ★ 5000 Namur

081 64 99 52

Liège

place Saint-Paul 9-11 ★ 4000 Liège

04 221 97 19

Charleroi

boulevard Devreux 36-38 ★ 6000 Charleroi

071 64 12 16

rue Basslé 8 ★ 6000 Charleroi

071 64 13 07

Luxembourg

rue des Martyrs 80 ★ 6700 Arlon

063 24 22 68

Centre

rue Aubry 23 ★ 7100 Haine-Saint-Paul

064 23 61 19

Verviers

galerie des Deux Places

Pont aux Lions 23 ★ 4800 Verviers

087 63 96 53


Mons
rue Lamir 18-20 ★ 7000 Mons
065 32 38 83

Brabant Wallon
rue du Géant 4, bte 3 ★ 1400 Nivelles
067 64 60 06

WAPI

- Mouscron
rue du Val 3 ★ 7700 Mouscron
056 85 33 52
- Tournai
rue du Crampon 12A ★ 7500 Tournai
069 88 18 04

★ ONEM (OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI)

Administration centrale
boulevard de l'Empereur 7
1000 Bruxelles
 Général 02 515 41 11

Bureaux de chômage

Arlon	063 24 57 11
Bruxelles	02 542 16 11
Charleroi	071 27 08 40
Huy	085 71 04 10
La Louvière	064 23 62 70
Liège	04 349 28 61
Mons	065 39 46 39
Mouscron	056 39 19 50
Namur	081 23 50 80
Nivelles	067 89 21 50
Tournai	069 88 95 11
Verviers	087 39 47 50

★ FOREM (OFFICE WALLON DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI)

Siège central
 boulevard Joseph Tirou 104
 6000 Charleroi
 ☎ 0800 93 946

Directions régionales Emploi

Brabant wallon	067 28 08 11
Charleroi	071 230511
Huy	085 27 08 22
La Louvière	064 23 52 11
Liège	04 229 11 11
Mons	065 38 20 11 (sauf entreprises) 065 40 93 11 (pour entreprises)
Luxembourg	063 67 03 11
Mouscron	056 85 51 00
Namur	081 48 68 11
Tournai	069 88 28 11
Verviers	087 59 03 11


★ ACTIRIS (OFFICE RÉGIONAL BRUXELLOIS DE L'EMPLOI)

boulevard Anspach 65
 1000 Bruxelles
 02 800 42 42

★ ADG (ARBEITSAMT DER DG)

Bureau de Saint-Vith
 Vennbahnstraße 4/2
 4780 Saint-Vith
 ☎ 080 28 00 60

Bureau d'Eupen
 Hütte 79
 4700 Eupen
 ☎ 087 63 89 00

rue Ernest Blérot 1
1070 Bruxelles
 Général 02 233 41 11

Contrôle des lois sociales

Districts

Arlon	063 22 13 71
Bruxelles	02 235 54 01
Charleroi	071 32 93 71
Liège Nord	04 340 11 60
Liège Sud	04 340 11 70
Mons	065 35 15 10
Namur	081 73 02 01
Nivelles	067 21 28 24
Tournai	069 22 36 51
Verviers	087 30 71 91

Contrôle du bien-être

Direction générale Contrôle du bien-être au travail
 02 233 45 11

Directions:

Bruxelles-Capitale	02 233 45 46
Hainaut	065 35 39 19
	065 35 73 50
Liège	04 250 95 11
Namur, Luxembourg et Brabant wallon	081 30 46 30

Centre Administratif Botanique
Finance Tower
bd du Jardin Botanique 50 bte 100
1000 Bruxelles

Direction générale Inspection Sociale
☎ 02 528 65 46 ou 47

Districts
Bruxelles-Capitale 02 528 65 49

Hainaut
Mons 065 22 11 66

Namur, Brabant wallon, Luxembourg
Namur 081 25 02 60
Arlon 063 22 13 71
Libramont 061 22 44 00
Nivelles 067 22 15 35

Liège
Liège 04 340 11 60
Verviers 087 30 71 91



★ TABLE DES MATIÈRES

Index	6
Avertissement au lecteur	10
★ Chapitre 1 : L'engagement	11
Accueil	12
Contrat de travail	13
Intérim	15
Période d'essai	17
Règlement de travail	17
Statut	19
★ Chapitre 2 : Tes interlocuteurs dans l'entreprise	21
Chef du personnel	22
Comité pour la Prévention et la Protection au Travail - CPPT	22
Conseil d'Entreprise - CE	24
Conseiller en prévention	25
Délégation Syndicale - DS	26
FGTB : Centrale professionnelle - Régionale	26
Organisations syndicales	27
Petite et Moyenne entreprise - PME	28
Secrétariat social	29
Service Interne pour la Prévention et la Protection au travail - SIPP	29
Service médical du travail	30
★ Chapitre 3 : Les documents sociaux	31
Bon de cotisations INAMI	32
Compte individuel	32
Fiche de salaire	33
Fiche fiscale	34
★ Chapitre 4 : La vie en entreprise	35
Chômage temporaire (économique, technique, etc.)	36
Code sur le bien-être au travail	37
Congé de maternité	38
Congé de paternité ou de co-parentalité	39



Pause d'allaitement	39
Congé d'adoption	40
Congé-éducation payé	40
Congé parental	42
Crédit-temps	43
Dégressivité du salaire	45
Durée du travail	46
Égalité de traitement entre femmes et hommes	47
Élections sociales	48
Collège « jeunes »	49
Entreprise	49
Faute grave (ou motif grave)	50
Force majeure	50
Horaire de travail	51
Incapacité de travail	52
Jour férié	53
Licenciement - démission	54
Licenciement manifestement déraisonnable	55
Licenciement collectif	55
Petit chômage	56
Préavis - indemnité de rupture	57
Précompte professionnel	59
Protection de la maternité	59
Raisons impérieuses ou congés de circonstance	60
Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti - RMMMG	60
RGPT - Règlement général pour la protection du travail	61
Rupture du contrat - suspension du contrat	62
Salaire	63
Salaire garanti	63
Salaire journalier garanti	64
Sursalaire	64
Païement du salaire	65
Travail à temps partiel	65
Travail de nuit	66
Travail du dimanche	67
Travail posté	69
Travail supplémentaire	70
Travail temporaire	70
Vacances annuelles	71
Pécule de vacances	73
Vacances « jeunes »	74
Vacances « européennes »	75

★ Chapitre 5 : La Sécurité sociale	77
La Sécurité sociale	78
Accident du travail	79
Accident sur le chemin du travail	79
Assurance contre les accidents du travail	80
Intervention de la Sécurité sociale	80
Allocations familiales	81
Principe	81
L'allocataire	82
L'attributaire	82
Le bénéficiaire	82
Calcul des allocations familiales	82
Païement des allocations familiales	83
L'allocation de naissance	83
L'allocation d'adoption	83
Assurance chômage	84
ONEM	84
Allocations d'insertion	85
Allocations de chômage	88
Admissibilité	88
Indemnisation	88
Caisse de paiement	89
Calcul des allocations - durée d'Indemnisation	90
FOREM	91
ACTIRIS	91
ADG	91
Assurance maladie-invalidité	92
INAMI	92
Assurance soins de santé	92
Mission	92
Remboursement	93
Procédure	93
Assurance incapacité de travail et invalidité	94
Principe	94
Conditions	94
Montant	94
Indemnité de maternité	95
Indemnité de paternité	95
Indemnité d'adoption	95
Indemnité d'écartement	95
Indemnité de pause d'allaitement	96

Médecin-conseil - médecin contrôle	96
Banque Carrefour de la Sécurité sociale	96
Droits directs - Droits dérivés	97
Maladies professionnelles	97
Fonds des maladies professionnelles (FMP)	97
Protection	97
Les dommages indemnifiables	98
Montant	98
ONSS	99
ONVA	100
Périodes assimilées	100
Pensions	102
ONP	102
Pension de retraite des travailleurs salariés	102
La pension de survie	104
Prépension ou RCC	105

★ Chapitre 6 : Le Monde du travail 107

Actions syndicales	108
Grève	108
Occupation	108
Lock-out	109
Conciliation - Médiation	109
Capitalisme	109
Concertation sociale en Belgique	110
1. Accord interprofessionnel	111
2. Convention Collective de Travail (CCT)	112
3. Conseil National du Travail (CNT)	113
4. Commission Paritaire (CP)	113
5. Conseil Central de l'Économie (CCE)	114
6. Conseil Économique et Social de Wallonie (CESW)	114
7. Groupe des partenaires sociaux de Wallonie (GPS-W)	115
Impôts	115
Impôts sur les revenus	116
Indexation des salaires	116
Infractions - Sanctions	117
Les Services d'inspection	118
Contrôle des lois sociales	119
Inspection économique	119
Contrôle du bien-être au travail	119
Inspection Sociale	119

Interlocuteurs sociaux	120
Fonctionnement de la Justice en Belgique	121
Fonctionnement général	121
Procédure (lois, Arrêtés royaux)	121
La constitution	122
Le pouvoir judiciaire	122
Le Tribunal du Travail	122
Les Tribunaux	123
Office de droit social - ODS	123
★ Chapitre 7: Un Problème?	125
Qui peut t'aider?	126
Comment procéder?	126
★ Chapitre 8: Adresses utiles	129



Bon de commande brochures

Je souhaite recevoir gratuitement les brochures suivantes :

- Guide de survie du jeune chômeur
- Lexique du jeune travailleur
- Fin d'école, faim d'emploi
- Ton job étudiant
- Parcours emploi
- fiche-info La lettre de motivation
- fiche-info L'entretien d'embauche
- fiche-info Le curriculum vitae
- Détox
- Détox 2 - Antiréac'
- Agenda de l'apprenti
- Face à la précarité du travail, l'action collective!
- Manifeste des Jeunes FGTB



Le Lexique du jeune travailleur
est une production des
Jeunes FGTB



Graphisme et mise en pages :
ProJeuneS asbl

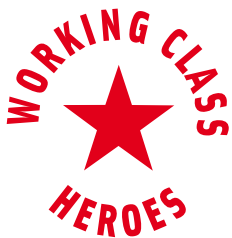
Actualisation :
Secrétariat Général des Jeunes FGTB
Avril 2017

Relecture :
Service fédéral d'études et de documentation de la FGTB

Éditeur responsable :
Angela Sciacchitano
Rue Haute 42 - 1000 Bruxelles

Le lexique du jeune travailleur est disponible gratuitement auprès
des Jeunes FGTB
au 02 506 83 92
jeunes@jeunes-fgtb.be

N'HÉSITEZ PAS À NOUS CONTACTER !



NOT FOR SALE



jeunes-fgtb.be