

Modalités d'octroi

Le travailleur qui veut s'absenter pour une raison impérieuse est tenu d'avertir préalablement l'employeur. S'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'avertir ce dernier dans le plus bref délai. De plus, ce congé ne peut être utilisé qu'aux fins pour lesquelles il a été accordé.

L'employeur a le droit d'exiger du travailleur une preuve de la « raison impérieuse » par des documents appropriés ou par tout autre moyen de preuve.

Dispositions particulières

- La règle de l'absence non-rémunérée pour des raisons impérieuses ne peut être invoquée par l'employeur pour se soustraire au paiement du salaire garanti payable en application de dispositions légales (p.e. maladie ou petit chômage) ou conventionnelles ;
- Les jours de congé accordés en vertu de la CCT n° 45 ne sont pas considérés comme temps de travail mais bien comme absences justifiées pour l'octroi d'avantages au pro rata temporis prévus dans des conventions conclues au niveau sectoriel ou de l'entreprise.

Les jours d'absence pour « raisons familiales impérieuses » sont soumis en application de la CCT n° 45 aux règles suivantes :

- ces jours ne sont PAS rémunérés ;
- la durée de travail non-prestée ne peut être prise en compte comme temps de travail (p.e. pour le calcul des heures supplémentaires) ;

- le droit à l'absence implique que le travailleur ne peut être contraint à prester à un autre moment les heures au cours desquelles il s'est absenté pour motif impérieux. Un tel aménagement peut par contre être convenu d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur ;
- ces absences ne peuvent donner lieu à une réduction des avantages concédés au pro rata temporis par une convention (par exemple prime de fin d'année) ;
- pour l'octroi d'allocations de chômage, d'indemnités INAMI, d'allocations familiales ou de pensions les jours d'absence pour raisons impérieuses sont assimilés avec des jours de travail (au maximum 10 jours) pour autant que ces absences soient justifiées au moyen d'une convention au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise ou par un accord individuel entre le travailleur et l'employeur. L'assimilation ne s'étend pas au champ d'application des congés annuels.



é.r.: Jan Vercaemst, Boulevard Poincaré 72-74 – 1070 Bruxelles – 09.2008

Congé familial pour raisons impérieuses



Votre maison est inondée
à la suite de fortes pluies,
votre enfant doit être hospitalisé d'urgence,
votre belle-mère est tombée dans les escaliers...
En tant que travailleur,
vous avez droit à 10 jours d'absence
sans solde pour raison impérieuse.
Nous vous donnons un aperçu de la réglementation.

Pour quels travailleurs ?

L'AR du 11.10.91 permet aux travailleurs liés par un contrat de travail, mais qui ne peuvent bénéficier de la CCT n° 45, de prendre du congé pour des raisons familiales impérieuses. En effet, la CCT s'applique à tous les travailleurs et à leurs employeurs du secteur privé qui tombent sous la loi du 05.12.68. Lorsque des conventions plus avantageuses que celle prévue par la CCT n° 45 ou par l'AR existent au niveau de la CP ou de l'entreprise (par exemple le paiement du salaire pour des jours de congé pour des raisons familiales impérieuses) celles-ci restent d'application.

L'AR du 11.10.91 est applicable aux :

- travailleurs dont le contrat de travail est régi par la loi du 01.04.1936 sur les contrats de travail relatifs à l'occupation dans la batellerie ;
- travailleurs dont le contrat de travail est régi par la loi du 03.07.1978 et sur lesquels la CCT n° 45 n'est pas d'application.

Notion de « raison impérieuse »

Par raison impérieuse, il faut entendre tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur, et ce pour autant que l'exécution du contrat de travail rende impossible cette intervention.

La CCT n° 45 ainsi que l'AR considèrent les raisons suivantes comme « impérieuses »:

- a) la maladie, l'accident ou l'hospitalisation d'une personne habitant avec le travailleur sous le même toit telle que :
 - le conjoint ou la personne qui cohabite avec lui ;
 - un ascendant, un descendant, de même qu'un enfant adoptif ou un enfant dont il est tuteur ou parent d'accueil, une tante ou un oncle du travailleur, de son conjoint ou de la personne qui cohabite avec lui ;
 - d'un parent ou d'un allié au premier degré n'habitant pas avec le travailleur sous le même toit, comme les parents, les beaux-parents, les enfants ou les beaux-enfants du travailleur.
- b) les dommages matériels graves aux biens du travailleur, tels que les dégâts causés à l'habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle ;
- c) l'ordonnance de comparution en personne à une audience lorsque le travailleur est partie au procès.

Nonobstant cette énumération limitative, il est loisible à l'employeur et au travailleur de déterminer d'un commun accord d'autres événements qui doivent être considérés comme raisons impérieuses.

Cette même extension peut, en application de la CCT n° 45, se faire au niveau sectoriel.

Durée du congé par année civile

Le travailleur est autorisé à s'absenter pendant la durée nécessaire pour faire face aux problèmes résultant des événements mentionnés ci-dessus.

La durée des absences du travailleur ne peut toutefois dépasser 10 jours de travail par année civile. Pour le travailleur occupé à temps partiel, la durée est réduite proportionnellement à la durée de ses prestations de travail.

Rémunération

Les jours d'absence du travailleur pour « raisons familiales impérieuses » ne sont pas rémunérés sauf lorsqu'un accord sectoriel ou au niveau de l'entreprise prévoit un paiement. La sous-commission paritaire 125.03 (Commerce du bois) prévoit le paiement de la rémunération par l'employeur pour un jour de congé familial par hospitalisation d'un enfant ou du partenaire vivant sous le même toit que le travailleur.

