

CGSLB

CPNAE



www.cgslb.be

CGSLB

CPNAE



www.cgslb.be

D/1831/2010/6/6500

E.R.: Jan Vercaemst, Boulevard Poincaré 72-74 – 1070 Bruxelles

Sommaire

Avant-propos	7
Le contrat de travail	9
Un contrat	9
L'accomplissement d'un travail	9
Le paiement d'une rémunération	9
Une relation d'autorité	9
Clause d'essai et période d'essai	11
Prolongation de la période d'essai	11
Suspension de la période d'essai	11
Fin de la période d'essai	12
Licenciement d'un travailleur pendant la période d'essai	12
Indemnité de rupture pendant la période d'essai	12
Rupture du contrat de travail en cas d'incapacité de travail suite à une maladie ou un accident	13
Durée du travail et temps de travail	15
Petite flexibilité	15
Travail du dimanche	15
Autres régimes de travail	16
Régime de travail de 10 heures par jour sur 4 jours	16
Régime de travail de 12 heures sur 3 jours	16
Régimes dérogatoires	16
Travail à temps partiel	17
Le contrat de travail à temps partiel	17
Horaires de travail	18
Travail à temps partiel après une interruption de carrière	19
Durée hebdomadaire de travail minimum et durée minimum de chaque prestation	19
Néanmoins, de nombreuses exceptions sont possibles	20
Dérogation à la règle du 1/3 (article 1 de l' AR du 21.12.92 relatif à la durée du travail hebdomadaire minimale des travailleurs à temps partiel)	20
Les travailleurs et les employeurs liés par un contrat qui prévoit des prestations journalières d'au moins 4 heures et qui satisfait aux conditions suivantes	20
Heures supplémentaires	20
Congé compensatoire	20
Sursalaire	21
Rémunération, primes et indemnités	23
Barèmes liés à l'expérience et échelles de salaire	23
Avantage équivalent	24
Barèmes d'insertion	24
Barèmes jeunes	24
Barèmes étudiants	24
Classification de fonctions	24

Pouvoir d'achat 2009–2010	25
Voici ce qui s'applique pour 2009–2010:	25
L'index	25
Rémunération et travail à temps partiel	26
« Treizième mois »	26
Barèmes liés à l'expérience	27
Concrètement, comment sont convertis les barèmes liés à l'âge ?	27
Que se passe-t-il pour les travailleurs en service avant le 1er octobre 2009 ?	27
Tableau de transposition des barèmes liés à l'âge en barèmes liés à l'expérience	27
Quand les augmentations barémiques sont-elles accordées ?	29
Barèmes jeunes	29
Classification de fonctions.....	31
Comment la classification doit-elle avoir lieu dans la nouvelle classification de fonctions ?	31
Que se passe-t-il si vous n'êtes pas d'accord avec votre nouvelle classification ?	31
Frais de déplacement.....	33
Jours fériés	35
Procédure de remplacement	35
Jours fériés et le règlement de travail	36
Jours fériés et rémunération	36
Que se passe-t-il si un jour férié coïncide avec un jour d'absence?	36
Paiement ultérieur d'un jour férié pour quelqu'un qui n'est plus en service.....	37
Jours fériés et retenues sur la rémunération	37
Jours fériés et travailleurs à temps partiel	37
Droit à la rémunération pour un jour férié pour les travailleurs à temps partiel avec un horaire fixe	38
En cas de régime de travail identique à celui de ses collègues à temps plein	38
En cas de régime de travail différent de celui de ses collègues à temps plein	38
Droit à la rémunération pour un jour férié pour les travailleurs à temps partiel avec un horaire variable	38
Jour férié tout de même presté ?	39
Repos compensatoire payé	39
Le travailleur à temps plein	39
Le travailleur à temps partiel	39
Paiement des prestations effectuées un jour férié	39
Vacances.....	41
Jours assimilés à des jours prestés	41
Comment les vacances sont-elles octroyées ?	41
Congés collectifs	41
Congés individuels	42
Vacances, combien de jours ?	43
D'un temps partiel à un temps plein et inversement.....	43
Les vacances des jeunes travailleurs	43
Allocations de vacances jeunes.....	44
Demande.....	44

Les vacances seniors	44
Allocations de vacances seniors.....	45
Demande.....	45
par courrier.....	45
par voie électronique.....	45
Le pécule de vacances	45
Que se passe-t-il quand on est plus sous contrat?.....	46
Diminution des prestations.....	46
Que se passe-t-il pour les jours de vacances perdus?	46
Qu'en est-il du pécule de vacances pour ces jours?.....	47
Un travailleur peut prendre ses vacances mais il ne le fait pas?	47
Petit chômage	49
A l'occasion de quels événements peut-on bénéficier d'un petit chômage?.....	49
Temps partiel et petit chômage	50
Interruption de carrière (crédit-temps, congés thématiques, ...)	53
« Protection contre le licenciement »	53
La règle de 5 %	53
Aperçu schématique des systèmes de crédit-temps :	54
Crédit-temps (système général).....	54
1. Réduction de carrière d'1/5ème	54
2. Crédit-temps.....	54
3. Dispositions particulières pour les personnes de plus de 50 ans.....	55
Prime d'encouragement du gouvernement flamand.....	56
Les indemnités ne peuvent pas être cumulées avec	56
Régimes spécifiques de crédit-temps (les congés thématiques)	56
Congés palliatifs	57
Congé pour octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade	57
Congé parental.....	58
Prépension	59
Conditions	59
Age requis.....	60
Maladie et / ou invalidité	61
Quel revenu?	61
Assurance groupe	63
La règle des 80 %	64
Avantages et inconvénients de l'assurance groupe	64
Travailleurs qui quittent leur entreprise	64
Voitures de société : les questions les plus fréquentes	67
Quels sont les avantages d'une voiture de société?.....	67
A partir de 2010, les choses changent dans la réglementation!.....	67
Quel régime fiscal est applicable aux voitures de société depuis début 2010?.....	68
Le travailleur peut-il exiger une voiture 'plus propre'?.....	68
Un travailleur peut-il refuser une voiture offerte sous le prétexte qu'elle est trop polluante?	69
Un travailleur peut-il récupérer auprès de son employeur l'impôt plus élevé et éviter ainsi une	

perte de salaire net ?.....	69
L'employeur peut-il modifier unilatéralement l'offre des voitures de société ?.....	70
Est-ce possible ?.....	70
Partir en vacances: OUI.....	70
L'employeur confisque le véhicule: NON.....	70
Le covoiturage (car pooling): OUI.....	71
Prêter son véhicule de société : NON.....	71
Acheter votre véhicule de société après démission: OUI.....	71
Qui doit payer les frais des dégâts en cas d'accident?	71
Un accident au cours du travail	71
Un accident en dehors des heures de travail.....	71
Utilisation d'internet au travail	73
Via privée du travailleur	73
Contrôle	73
Etape 1	75
Etape 2	75
Etape 3 : évaluation permanente.....	76
Que peut-on ou non contrôler?.....	76
Procédure pour effectuer un contrôle.....	76
1. Identification directe	77
2. Identification indirecte.....	77
Formation.....	79
dans les entreprises avec une représentation syndicale.....	79
dans les entreprises sans représentation syndicale.....	79
Les dates suivantes sont essentielles.....	80
Conséquences du « chômage économique » introduit dans le cadre des mesures gouvernementales prises pour faire face à la « crise économique ».....	81
Synthèse des conséquences de solutions réduction du temps de travail pour employés.....	81
Introduction.....	81
Passage à temps partiel sur base volontaire.....	81
Crédit-temps suspension complète.....	81
Crédit-temps à 4/5 temps.....	82
Crédit-temps à mi-temps.....	82
Congé sans solde.....	83
Réduction collective du temps de travail.....	83
1. Réduction collective de la durée de travail à moins de 38h/semaine.....	83
2. Semaine de travail de quatre jours (possible depuis le 01.10.2001).....	83
Négociation « petite flexibilité » (article 20bis de la loi du 16 mars 1971).....	84
Description et mise en oeuvre.....	84
Montants crédit-temps au 01.09.2008.....	88
Liens.....	89
Adresses CGSLB	90
Bulletin d'affiliation.....	91
Notes.....	92

Avant-propos

Cher Membre,

Nous vous proposons pour la première fois une brochure adaptée à votre secteur, avec une attention particulière pour les conditions de salaire et de travail prévues par l'accord sectoriel 2009–2010, mais également pour quelques thèmes pour lesquels aucune réglementation sectorielle n'existe, mais au sujet desquels des questions nous sont régulièrement posées.

Les dispositions reprises dans cette brochure constituent des minimums. Des accords plus favorables peuvent donc être conclus dans votre entreprise. Vous pouvez vous informer à ce sujet auprès de nos délégués CGSLB, ou auprès de votre Secrétaire permanent dans votre zone.

De même, pour des questions précises quant à une application correcte de la réglementation, vous pouvez toujours vous adresser à votre coordinateur CGSLB, votre délégué syndical, ou à l'un des secrétariats CGSLB proche de chez vous. Nos collaborateurs et collaboratrices se tiennent à votre disposition pour vous aider et vous fournir des informations qui n'auraient pas été traitées dans le cadre, forcément limité, de cette publication.

Jan Moens
Responsable sectoriel national

Jan Vercamst
Président national

Afin de permettre une lecture plus facile, la rédaction a voulu éviter des constructions comme par exemple travailleur(s) ou travailleuse(s), employé(e) ou employé(e)s. Si dans le texte qui suit, il est question de «travailleur» ou d'«employé», il est évident que cela concerne tant les femmes que les hommes.

La rédaction de cette brochure est clôturée le 15 février 2010. Les dispositions, montants, tranches d'âge, etc. y figurant sont susceptibles de subir des modifications. En cas de doute, contactez votre secrétariat CGSLB.

Le contrat de travail

Un contrat de travail est un contrat conclu entre un employeur et un travailleur par lequel ce dernier s'engage à effectuer contre rémunération un travail sous l'autorité de l'employeur.

4 éléments sont essentiels pour pouvoir parler d'un contrat de travail :

- il doit être question d'un contrat;
- il s'agit de l'accomplissement d'un travail;
- une rémunération est payée pour ce travail;
- le travail doit être effectué par le travailleur sous l'autorité de l'employeur.

Un contrat

Il est conseillé de toujours constater un contrat de travail par écrit, mais ceci n'est pas une obligation légale. Un contrat de travail écrit est préférable pour pouvoir, en cas d'éventuel désaccord par la suite, vérifier le contenu précis des points convenus. Néanmoins, un contrat de travail verbal est également valable pour un contrat à durée indéterminée. Certains éléments, comme par exemple une période d'essai, doivent quant à eux toujours être confirmés par écrit.

L'accomplissement d'un travail

Bien qu'en cette période où on attend de plus en plus de flexibilité et de polyvalence des travailleurs, il n'est plus facile de décrire de manière univoque le travail qui doit être accompli; il est important de tout de même préciser dans le contrat de travail la fonction du travailleur ainsi que son contenu. Ceci de manière à éviter d'éventuels problèmes en rapport avec l'application des barèmes de rémunération.

Le paiement d'une rémunération

L'employeur a l'obligation de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu qui ont été convenus. Bien que la rémunération doive en principe être payée en espèces, le travailleur et l'employeur peuvent convenir de payer une partie du salaire en nature. La rémunération convenue doit être fixée dans le contrat de travail ou en tout cas pouvoir être déterminée sur base de textes écrits (règlement de travail, barèmes d'entreprise, etc.).

Si le contrat de travail ne fait pas du tout mention du montant de la rémunération du travailleur, celle-ci sera déterminée sur base de la CCT sectorielle. Cette CCT précise la rémunération barémique due pour la catégorie et la fonction exercée par le travailleur.

Une relation d'autorité

Un aspect très important du contrat de travail est qu'il s'agit d'une relation d'autorité par laquelle le travailleur est subordonné à l'employeur. Un travailleur indépendant exécute également un travail contre une rémunération convenue, mais sans qu'il y ait un lien d'autorité. Il n'est pas toujours facile d'établir la limite entre un travail salarié et un travail indépendant. Il s'agit souvent d'une question de faits qui, dans certains cas, devra être tranchée par un tribunal. Une constante est qu'il doit être question d'un travail qui s'inscrit dans le cadre des activités normales de l'entreprise.

Il existe naturellement un certain nombre de critères sur lesquels on peut se baser pour déterminer s'il est question ou non d'une relation d'autorité :

- des instructions imposant un nombre minimum d'heures de prestations par semaine;
- l'obligation de respecter un horaire donné;
- le fait de recevoir un salaire fixe;
- l'interdiction d'effectuer des prestations pour un tiers;
- l'obligation de justifier ses absences;
- le fait de recevoir des instructions précises et détaillées sur la manière dont il faut effectuer le travail;
- l'obligation de travailler dans des locaux mis à disposition ou désignés par l'employeur;
- le fait que le travailleur reçoit le matériel nécessaire pour l'exercice de ses activités.

Clause d'essai et période d'essai

Une clause d'essai n'est pas un contrat de travail séparé, mais une clause dans un contrat de travail qui permet à l'employeur d'évaluer les compétences professionnelles de l'employé et qui donne à ce dernier la possibilité de vérifier si le contenu de la fonction ou éventuellement d'autres aspects comme par exemple l'ambiance de travail correspondent à ses attentes.

Puisqu'il s'agit d'une clause dans le contrat de travail, les parties peuvent, à l'issue de la période d'essai convenue, simplement continuer à collaborer sans qu'un nouveau contrat doive être établi.

Comme pendant la période d'essai il peut être mis très rapidement fin au contrat de travail par les deux parties, la validité d'une telle clause est soumise à des conditions très strictes. Une clause d'essai n'est valable que lorsque :

- elle est constatée par écrit dans le contrat de travail ou le règlement de travail;
- elle est stipulée pour chaque travailleur individuellement;
- elle est prévue au plus tard au moment de l'entrée en service.

La loi prévoit une durée maximum et minimum pour la période d'essai. Entre ces deux limites, les parties peuvent convenir librement de la durée de cette période.

Ces limites sont :

- durée minimum : 1 mois;
- durée maximum de 6 mois – pour une rémunération annuelle ne dépassant pas 36 355 euros (montant 2010);
- durée maximum de 12 mois – pour une rémunération annuelle supérieure à 36 355 euros (montant 2010).

Si la durée de la période d'essai n'est stipulée clairement nulle part, la durée minimum légale de 1 mois sera automatiquement appliquée.

Pour établir la rémunération annuelle, on prendra en compte la rémunération connue avec certitude lors de l'entrée en service.

Prolongation de la période d'essai

Une période d'essai est toujours unique et ne peut pas être prolongée. De plus, dans la CPNAE, lorsqu'un employé est engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée après un contrat à durée déterminée ou après un contrat de remplacement, ces contrats précédents sont soustraits de la période d'essai maximum pour autant qu'il s'agisse de la même fonction dans l'entreprise.

Suspension de la période d'essai

Toute suspension du contrat de travail pendant la période d'essai suspend aussi la période d'essai. Par exemple : maladie, repos d'accouchement, petit chômage...

- Une suspension pendant la durée minimum de la période d'essai prolonge :
- aussi bien la durée totale de la période d'essai (sans limite);
 - que la période minimum de la période d'essai.

Fin de la période d'essai

Le contrat de travail ne peut pas être rompu unilatéralement pendant la durée de la période d'essai minimum de 1 mois sauf pour motif grave.

A l'issue de la durée minimum et jusqu'à la fin de la période d'essai convenue, il peut être mis fin au contrat de travail soit :

- moyennant un délai de préavis de 7 jours;
- soit
- moyennant le paiement d'une indemnité de rupture égale à la rémunération pour une période de 7 jours.

Licenciement d'un travailleur pendant la période d'essai

La notification de la rupture par l'employeur doit se faire :

- par lettre recommandée (qui produit ses effets le 3ème jour ouvrable suivant la date de son expédition c'est-à-dire chaque jour sauf dimanche et jours fériés);
- ou
- par exploit d'huissier (qui sort immédiatement ses effets).

La notification de la rupture par l'employé doit se faire :

- par la remise à l'employeur d'un écrit que l'employeur signe pour réception;
- ou
- par lettre recommandée (qui produit ses effets le 3ème jour après la date d'expédition);
- ou
- par exploit d'huissier (qui sort immédiatement ses effets).

Le délai de préavis commence à courir le jour qui suit celui au cours duquel le préavis prend ses effets. Si le délai de préavis de 7 jours est notifié pendant le premier mois de la période d'essai d'une manière telle qu'il se termine avant la fin de ce premier mois, la fin du contrat n'interviendra néanmoins que le dernier jour de ce mois. En d'autres termes, le contrat de travail ne prend fin que le dernier jour du premier mois.

→ La notification de la rupture doit mentionner le début et la durée (toujours 7 jours) du délai de préavis. Ce délai ne peut jamais se terminer après la fin de la durée de la période d'essai.

Indemnité de rupture pendant la période d'essai

A l'issue du premier mois et jusqu'à la fin de la période d'essai, le contrat de travail peut à tout moment être rompu immédiatement sans qu'il faille respecter une quelconque formalité (verbalement, par remise d'un écrit, par un pli recommandé...). Néanmoins, la partie qui met un terme au contrat

de travail de cette manière et sans motif grave doit payer à l'autre partie une indemnité couvrant une période de 7 jours.

Rupture du contrat de travail en cas d'incapacité de travail suite à une maladie ou un accident

L'employeur peut mettre fin à un contrat de travail pendant la période d'essai sans devoir respecter un délai de préavis de 7 jours ou sans qu'une indemnité doive être payée lorsque, pendant cette période d'essai, l'incapacité de travail de l'employé pour maladie ou accident dépasse plus de 7 jours.



FRANX

Durée du travail et temps de travail

La durée du travail est le temps pendant lequel les travailleurs sont à la disposition de leur employeur.

Le temps de travail est le temps pendant lequel les travailleurs fournissent effectivement des prestations pour leur employeur. Le temps que les travailleurs passent dans l'entreprise, sans pour autant devoir s'attendre à un ordre ou un appel de l'employeur (par exemple : pauses de midi ou de repos), ne fait pas partie du temps de travail.

Dans la pratique, la situation est souvent moins claire lorsque l'on parle des prestations d'un travailleur pendant des périodes au cours desquelles il est « de garde », « en stand by »... peu importe la manière dont on les qualifie. Dans certains cas, le juge estime qu'une période « de garde » est assimilée à des prestations effectives, alors que dans d'autres cas, non.

→ Les travailleurs chargés de telles prestations ont tout intérêt à faire inscrire dans leur contrat de travail les modalités de paiement de ces prestations ou à faire conclure un accord d'entreprise à ce sujet par la délégation syndicale.

Le temps nécessaire au travailleur pour se rendre de son domicile au lieu de travail et inversement n'est pas considéré comme temps de travail. Par contre, si l'employé se rend de son domicile directement chez un client ou sur un chantier..., son temps de déplacement doit être effectivement considéré et rémunéré comme temps de travail.

Petite flexibilité

La durée générale de travail pour la CPNAE est de 38 heures par semaine. La CCT sectorielle permet cependant que des entreprises instaurent ce que l'on appelle la « petite flexibilité ». De cette manière, la durée du travail peut soit dépasser de 1 heure maximum par jour ce que prévoit l'horaire normal de travail; soit être de maximum 5 heures par semaine supérieure à ce qui est prévu dans l'horaire normal. Les entreprises doivent néanmoins toujours respecter sur une base annuelle la durée de travail moyenne de 38 heures par semaine.

Le nombre d'heures de travail par année calendrier ou pour chaque période de 12 mois consécutifs est calculé sur base de $52 \times$ la durée hebdomadaire de travail moyenne de l'entreprise sur base annuelle. Par ex. : $52 \times 38 = 1976$ h/an.

Travail du dimanche

Les entreprises de la CPNAE peuvent occuper du personnel pendant 6 dimanches ou jours fériés par année calendrier. Chaque employé peut donc travailler au maximum 6 dimanches ou jours fériés par an, mais ceci doit se faire en respectant les accords conclus dans l'entreprise, ou, en l'absence d'accord clair, se faire uniquement sur base volontaire.

Travailler un dimanche donne droit à un repos compensatoire égal à 50 % du temps de travail presté le dimanche. Ceci s'ajoute au paiement légal de 100 % pour les prestations du dimanche.

Autres régimes de travail

Régime de travail de 10 heures par jour sur 4 jours

Les employeurs peuvent organiser un régime de travail de 10 heures par jour à condition que les employés ne prestent que 4 jours. Des prestations le dimanche sont autorisées dans ce régime conformément aux dispositions décrites ci-dessus.

Régime de travail de 12 heures sur 3 jours

Les employeurs peuvent organiser un régime de travail de 12 heures par jour réparties sur 3 jours. Ce régime de 36 heures donne droit à une rémunération à temps plein. Le travail du dimanche est également possible dans ce système.

Lorsqu'un employeur veut instaurer l'un de ces régimes de travail (sauf le travail du dimanche), il doit fournir les informations nécessaires au conseil d'entreprise / délégation syndicale, ou à défaut, aux employés.

Régimes dérogatoires

Si un employeur veut instaurer un autre régime de travail que ceux repris ci-dessus, il ne peut le faire qu'après concertation au niveau de l'entreprise. De plus, il doit présenter le projet d'accord à la Commission Paritaire pour approbation.

L'instauration d'horaires de travail flexibles, du travail du dimanche et des régimes de travail ci-dessus s'applique tant aux employés à temps plein qu'à temps partiel.

Le dépassement de la durée normale du travail ou de la durée du travail prévue dans d'autres régimes dérogatoires donne lieu à l'octroi au travailleur d'un repos compensatoire et/ou au paiement d'un sursalaire.

→ Les travailleurs qui se trouvent régulièrement dans cette situation ont tout intérêt à faire inscrire clairement les modalités relatives au repos compensatoire et au sursalaire dans leur contrat de travail.

Travail à temps partiel

Par travail à temps partiel on entend tout travail d'une durée plus courte que la durée de travail normale des travailleurs à temps plein de l'entreprise pour autant que le travail à temps partiel soit exercé de manière régulière et volontaire. Il n'est en aucun cas obligatoire que les prestations soient réduites de moitié. Il suffit que le travailleur intéressé preste moins d'heures que son collègue à temps plein.

→ La conclusion de contrats successifs entre l'employeur et le travailleur prévoyant chaque fois l'exécution durant 1 jour d'un travail nettement défini et limité dans le temps ne constitue pas un contrat de travail à temps partiel à horaire variable.

→ On ne considérera pas non plus comme travail à temps partiel, les prestations fournies en vertu d'un contrat se limitant à signaler qu'elles sont variables lorsqu'elles n'entrent pas dans le cadre d'une relation de travail continue dans le sens de prestations effectuées selon des règles fixes ou avec des pauses fixes. Un tel contrat sera considéré comme un contrat pour travail occasionnel.

Les travailleurs à temps partiel doivent être traités de la même manière que leurs collègues travaillant à temps plein. Ceci veut dire que :

- les conditions de travail des travailleurs à temps partiel ne doivent pas être moins favorables que celles des temps pleins équivalents pour le seul motif qu'ils prestent moins, sauf si la différence de traitement se justifie par des motifs objectifs;
- le principe du *pro rata temporis* s'applique (proportionnellement au temps de travail);
- si des raisons objectives le justifient, certaines conditions de travail pour les travailleurs à temps partiel peuvent être liées à un temps de service, une durée de travail ou une rémunération déterminée.

Le contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment où celui-ci commence l'exécution de son contrat. Dans ce contrat, on doit mentionner le régime de travail à temps partiel (= durée hebdomadaire du travail) et l'horaire convenus (= les jours et heures de travail). Seuls les régimes de travail et les horaires prévus dans le règlement de travail peuvent être imposés au travailleur.

Si ces conditions de validité ne sont pas remplies, le travailleur peut choisir le régime de travail à temps partiel et l'horaire qui lui semblent les plus favorables et cela pour autant qu'ils soient mentionnés dans le règlement de travail, ou à défaut, qu'ils découlent de tout autre document social.

Le nombre d'heures à prester par semaine (par exemple 28 heures/semaine) doit être déterminé dans le contrat de travail du travailleur à temps partiel avec un *régime de travail fixe*. En cas de *régime de travail variable*, la durée du travail peut varier selon les semaines, à condition que la durée

moyenne de travail à l'issue de la période définie (de 3 mois à 1 an maximum) soit respectée. Les régimes de travail fixes peuvent exister dans le cadre d'un horaire fixe ou variable.

Dans un *horaire fixe*, les prestations peuvent être identiques chaque semaine (par exemple : 28 heures/semaine réparties entre le lundi, mardi, jeudi et vendredi à raison de 7 heures/jour). Ou l'intéressé peut opter pour un cycle englobant plusieurs semaines où sont fixés les jours et heures de prestation pour une semaine donnée mais qui ne sont pas identiques pour chaque semaine (par exemple 8 heures/ jour la première et la quatrième semaine et seulement 6 heures/jour la deuxième et la troisième semaine).

Dans un *horaire variable*, les jours et heures de prestations ne sont pas fixés à l'avance, mais il faut alors prévoir que la durée de travail hebdomadaire déterminée dans le contrat soit respectée sur une période de 3 mois maximum. Cette période peut être portée à un an par CCT.

Horaires de travail

Outre la mention du régime de travail et de l'horaire au contrat de travail et au règlement de travail, l'employeur qui fait appel au travail à temps partiel doit encore remplir d'autres obligations.

Il doit conserver une copie du contrat de travail ou un extrait mentionnant l'horaire de travail à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté.

Lorsque le régime de travail de l'employé à temps partiel comporte un horaire fixe selon un cycle de plusieurs semaines, il faut pouvoir à tout moment savoir quand ce cycle débute.

En cas d'*horaire variable*, les horaires journaliers doivent être communiqués aux travailleurs concernés au moins 5 jours ouvrables à l'avance.

Une CCT entérinée peut éventuellement modifier ce délai de 5 jours ouvrables.

Cette communication des horaires doit se faire par affichage à l'endroit où le règlement de travail est conservé ou de toute autre manière (fax, e-mail...) pour autant que cette possibilité soit également prévue dans une CCT ou dans le règlement de travail. L'avis doit mentionner l'horaire de chaque travailleur à temps partiel, être affiché avant le début de la journée de travail et être conservé pendant un an.

L'employeur doit également tenir un registre reprenant toutes les dérogations aux horaires de travail normaux, document qu'il doit conserver pendant 5 ans en vue d'un contrôle éventuel de l'Inspection des Lois sociales.

L'employeur qui ne respecte pas ces obligations encourt une sanction.

A défaut de communication publique des horaires, les travailleurs à temps partiel sont présumés avoir travaillé à plein temps.

Sur la base de cette présomption, les travailleurs pourraient donc prétendre à une rémunération correspondant à des prestations à temps plein. Cependant, cette présomption est réfragable. L'employeur qui n'a pas accompli les formalités peut donc encore échapper au paiement de la rémunération équivalant à un temps plein s'il arrive à démontrer, par n'importe quel moyen, que le travailleur n'a effectivement travaillé qu'à temps partiel.

Un travailleur à temps partiel peut introduire par écrit auprès de son employeur une demande d'obtention d'un emploi à temps plein ou d'un autre emploi à temps partiel complémentaire ou non dont la durée de travail hebdomadaire est plus importante que celle de l'horaire à temps partiel dans lequel il est déjà occupé.

Lorsque le travailleur a introduit une telle demande, l'employeur doit lui communiquer par écrit chaque emploi vacant à temps plein ou à temps partiel ayant trait à la même fonction que celle qu'il exerce déjà et pour laquelle il possède les qualifications requises. Le travailleur à temps partiel doit recevoir en priorité les emplois déclarés vacants s'il en fait la demande.

D'autre part, l'employeur doit tenir l'ONEm au courant du fait que le travailleur n'accepte pas l'emploi qui lui a été proposé.

Travail à temps partiel après une interruption de carrière

Un employé qui a épuisé toutes les possibilités légales de réduction des prestations dans le cadre de l'interruption de carrière a le droit, à l'issue de sa période d'interruption de carrière, de passer à un contrat de travail à temps partiel dont le régime de travail est identique à celui qui s'appliquait lors de la réduction des prestations. Un employé qui désire faire usage de ce droit doit en informer son employeur par lettre recommandée au moins 2 mois avant la fin de la période de réduction des prestations obtenue dans le cadre de l'interruption de carrière. Ce délai peut être abrégé en accord avec l'employeur.

Durée hebdomadaire de travail minimum et durée minimum de chaque prestation

Dans le but de protéger le travailleur à temps partiel contre une flexibilité excessive, la réglementation prévoit une série de garanties.

La durée hebdomadaire de travail du travailleur occupé à temps partiel ne peut ainsi pas être inférieure à 1/3 de la durée hebdomadaire de travail de ses collègues à temps plein appartenant à la même catégorie.

S'il n'y a pas de travailleurs à temps plein dans l'entreprise, il faut se référer à la durée du travail applicable dans le secteur, donc en moyenne 38 heures. Lorsque le contrat prévoit quand même des prestations inférieures aux minima hebdomadaires, la rémunération due correspond à celle de ces prestations minimales. La Cour d'Arbitrage n'a pas considéré cette solution comme une violation du principe d'égalité.

Néanmoins, de nombreuses exceptions sont possibles :

Dérogation à la règle du 1/3 (article 1 de l' AR du 21.12.92 relatif à la durée du travail hebdomadaire minimale des travailleurs à temps partiel)

Les travailleurs exclus du champ d'application de la législation sur la sécurité sociale, à savoir :

- les travailleurs aux prestations occasionnelles;
- le travail d'étudiant n'excédant pas 23 jours ouvrables durant la période de juillet à septembre;
- les travailleurs des centres de formation professionnelle.

Les travailleurs et les employeurs liés par un contrat qui prévoit des prestations journalières d'au moins 4 heures et qui satisfait aux conditions suivantes :

- les prestations doivent être effectuées selon un horaire fixe prévu au contrat et au règlement de travail;
- le contrat doit préciser que les prestations supplémentaires qui ne précèdent ou ne suivent pas immédiatement les prestations prévues par le contrat sont interdites;
- le contrat doit préciser que les prestations supplémentaires donnent droit à un sursalaire.

Une copie du contrat doit être envoyée à l'Inspection des Lois sociales.

→ La règle selon laquelle la durée de chaque période de travail ne peut être inférieure à 3 heures existe dans de nombreux secteurs, mais ceci n'est pas le cas pour la CPNAE.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures qui dépassent la durée de travail conventionnelle du travailleur à temps partiel sans pour autant dépasser la durée normale du travail fixée par la loi ou par CCT. A défaut de CCT, le dépassement de l'horaire pour cause d'heures supplémentaires prestées, peut donner lieu à la demande du travailleur à une adaptation de son contrat. Cette adaptation peut avoir lieu si l'horaire (à temps partiel) existant est dépassé d'au moins 1 heure par semaine en moyenne pendant un trimestre et ne peut être inférieure à la moyenne des heures supplémentaires prestées durant le trimestre.

A défaut de CCT, les heures supplémentaires *à la demande de l'employeur* ne peuvent être prestées qu'avec l'accord du travailleur.

Congé compensatoire

Un travailleur à temps partiel a droit à un congé compensatoire à condition que la durée de ses heures supplémentaires atteigne en moyenne au moins 20 % de l'horaire convenu. Le congé compensatoire doit être accordé dans les 13 semaines qui suivent le trimestre au cours duquel les heures supplémentaires ont été prestées. Les modalités d'octroi du congé compensatoire doivent être fixées de commun accord entre l'employeur et le travailleur. A défaut d'accord, il doit être octroyé par tranches d'une heure au moins, sans pour autant dépasser par semaine 20 % de la durée du travail hebdomadaire définie dans le contrat de travail. Le travailleur peut également opter pour un paiement des heures supplémentaires qui sont alors rémunérées à 100 %.

Sursalaire

Dans des circonstances normales, les travailleurs à temps partiel ne pourraient jamais prétendre à un sursalaire parce qu'ils ne dépassent pas la limite fixée par la loi sur le travail. Un AR précise toutefois que certaines prestations effectuées par le travailleur à temps partiel en plus de son horaire doivent être rémunérées par un sursalaire. Cet AR ne s'applique cependant que pour autant qu'aucune CCT ne réglemente d'une autre manière les modifications ou dépassements d'horaires.

Par prestations supplémentaires il faut entendre toute prestation qui dépasse le régime de travail convenu ainsi que toute prestation qui s'effectue en dehors de l'horaire.

En cas de *régime de travail hebdomadaire fixe* avec un horaire fixe ou variable, toutes les prestations supplémentaires effectuées dans le courant d'un mois doivent être rémunérées avec un supplément de 50 % (jours ouvrables) ou 100 % (dimanches et jours fériés) à l'*exception des 12 premières heures par mois calendrier*.

En cas d'application d'un *régime de travail variable* (durée de travail hebdomadaire moyenne calculée par trimestre ou sur une période plus longue), le supplément dépend de la période de référence pour le calcul de la durée de travail moyenne. Si le travailleur a une période de référence de 3 mois par exemple, un supplément de salaire de 50 % devra être payé à partir de la 40ème heure supplémentaire (la règle est : 3 heures par semaine x le nombre de semaines du cycle à 100 %; les heures au dessus avec un supplément de salaire de 50 %).

Rémunération, primes et indemnités

La plupart des secteurs fixent les salaires en concertation avec les travailleurs qui en font partie et les reprennent dans des barèmes salariaux. Dans la CPNAE, il s'agit de barèmes salariaux bruts minimums et les employeurs sont obligés de s'y conformer. La rémunération peut naturellement être plus élevée que le barème, mais pas inférieure.



Barèmes liés à l'expérience et échelles de salaire

L'accord sectoriel du 30 juin 2009 prévoit que dans la CPNAE à partir du 1er octobre 2009, la rémunération des employés est déterminée en se basant sur leur ancienneté et leur fonction dans l'entreprise, ainsi que sur leur expérience (dans l'entreprise ou ailleurs). Dès lors, au moment de l'embauche, toutes les années d'occupation sont prises en considération (également en tant qu'indépendant et fonctionnaire) pour déterminer leur niveau de salaire.

L'introduction de barèmes d'expérience impliquait que des critères soient fixés pour assimiler des périodes de « non productivité économique » dans la carrière d'un travailleur avec des périodes de « productivité économique ». Sinon, beaucoup de choses acquises auraient été perdues.

Pour la CPNAE, les périodes suivantes sont « assimilées » :

- périodes complètes en cas de maladie professionnelle et d'accident du travail;
- 3 ans en cas de maladie;
- 3 ans en cas de congé thématique et de crédit temps;
- un an en cas de crédit temps complet normal;
- un an s'il s'agit d'un chômeur indemnisé avec moins de 15 ans d'expérience, 2 ans s'il a plus de 15 ans d'expérience.

La CPNAE travaille avec deux échelles de salaire et le passage de l'échelle I à l'échelle II intervient après un an de service dans l'entreprise, sans qu'il ne soit encore fait référence à « la même fonction », comme c'était le cas jusqu'à aujourd'hui. Cette mesure est également entrée en vigueur au 1er octobre 2009. Il s'agit d'une amélioration sensible par rapport au passé, où 3 ans d'ancienneté étaient nécessaires pour pouvoir passer à l'autre échelle de traitement.

Avantage équivalent

Jusqu'en 2009, la tradition au sein de la CPNAE était de conclure des augmentations salariales forfaitaires pendant les périodes de négociations sociales sectorielles. Mais on laissait toutefois la liberté aux entreprises de ne pas les appliquer de manière linéaire mais de les transformer en un « avantage équivalent ». Cet avantage doit continuer à exister et être garanti dans le futur.

Des employeurs ne peuvent pas décider de leur propre chef de transposer l'augmentation salariale en un avantage équivalent. Ils doivent auparavant en informer la délégation syndicale et en discuter afin que n'importe quelle mesure ne soit pas qualifiée d'identique et qu'il puisse y avoir un contrôle de la stabilité de l'avantage.

Barèmes d'insertion

Etant donné que la discrimination salariale selon l'âge n'est plus acceptable, tous les barèmes d'insertion ont été supprimés (également pour les plus de 50 ans).

Barèmes jeunes

Voir Classification de fonctions

Barèmes étudiants

Des barèmes particuliers sont applicables pour les étudiants.

Classification de fonctions

Avec l'introduction des barèmes d'expérience pour remplacer les anciens barèmes d'âges, des nouvelles descriptions et évaluations de fonctions ont été introduites pour au total 69 fonctions clés au sein des 4 classes existantes. On a veillé à ce qu'aucune fonction existante ne descende de classe.

Pouvoir d'achat 2009–2010

Nous avons abordé ci-dessus la tradition de la CPNAE de conclure des augmentations salariales forfaitaires. Pour la période 2009–2010, on s'en est un peu écarté, notamment en raison des perspectives économiques particulièrement mauvaises et des accords conclus au niveau interprofessionnel et politique.

Voici ce qui s'applique pour 2009–2010 :

Tous les employés à temps plein, en tenant compte de la période de référence exigée – voir plus bas – reçoivent des éco-chèques d'une valeur de € 125 en 2009 et € 250 à partir de 2010.

Pour les employés à temps partiel, un système de prorata à échelon est convenu :

- à partir d'un 4/5: € 125 en 2009 et € 250 en 2010;
- à partir d'un 3/5: € 100 en 2009 et € 200 en 2010;
- à partir d'un 1/2: € 75 en 2009 et € 150 en 2010;
- en dessous d'un 1/2: € 50 en 2009 et € 100 en 2010.

Ces éco-chèques doivent être payés en novembre 2009 et à partir de 2010, chaque année au mois de juin.

Les montants des éco-chèques comme repris ci-dessus ne sont dus qu'aux travailleurs avec une période de référence complète. A partir de 2010, cette période de référence de 12 mois commencera au mois de juin de l'année calendrier précédente jusqu'au mois de mai de l'année calendrier concernée. Pour le paiement unique en 2009, la période de référence court du 1er novembre 2008 au 31 octobre 2009.

Les travailleurs qui ne savent pas présenter une période de référence complète seront payés au prorata des prestations réellement effectuées en fonction des paliers décrits ci-dessus.

Cette augmentation du pouvoir d'achat sur base d'éco-chèques doit être appliquée dans toutes les entreprises ou aucun accord d'entreprise n'a été conclu concernant une autre manière d'octroyer un avantage équivalent. Cette possibilité a été offerte à condition que les charges patronales ne dépassent pas le coût maximum de la formule sectorielle dans l'entreprise (y compris pour les temps partiels), sur la base d'un accord écrit avec la représentation syndicale des employés pour le 30.10.2009, ou, dans les entreprises sans représentation syndicale, sur la base d'une décision de l'employeur conformément à la procédure relative à l'avantage équivalent.

L'index

Dans la CPNAE, les salaires sont revus chaque année le 1er janvier et adaptés à l'indice santé sur la base d'une moyenne pondérée de l'évolution durant l'année précédente. Attention, ceci s'applique sur la rémunération de l'employé en décembre de l'année précédente.

Rémunération et travail à temps partiel

La rémunération des travailleurs à temps partiel est calculée en fonction de la durée du travail réel. Dans la CPNAE, pour un horaire temps plein, elle correspond à 38 heures par semaine.

« Treizième mois »

Les travailleurs de la CPNAE ont droit à une prime de fin d'année au 31 décembre, sauf si une autre date est prévue au sein de l'entreprise.

Les travailleurs qui sont en service à ce moment et qui ont travaillé une année complète, bénéficient d'une prime correspondant au salaire brut du mois de décembre. Celui qui a commencé à travailler dans le courant de l'année et qui a au minimum 6 mois d'ancienneté au moment du paiement, a droit à une prime correspondant au nombre de mois qu'il a presté au cours de l'année. Chaque mois complet d'occupation donne droit à 1/12 de la prime.

Le droit à une prime de fin d'année reste d'application :

- en cas de licenciement par l'employeur, sauf lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour motifs graves;
- si le licenciement s'inscrit dans le cadre d'une pension ou d'une prépension;
- pour la personne qui quitte elle-même l'entreprise et qui a une ancienneté d'au moins 5 ans chez son employeur.

Le montant de la prime est calculé en fonction du nombre de mois de travail complet au cours de l'année. La personne qui a un contrat à durée déterminée (au moins 6 mois) bénéficie également d'une prime de fin d'année, au prorata des mois prestés.

Les absences pour vacances annuelles, jours fériés légaux, petit chômage, maladie professionnelle, accident de travail ou repos d'accouchement, au même titre que les 60 premiers jours de maladies ou d'accidents, n'ont aucune influence sur le montant de la prime de fin d'année.

Barèmes liés à l'expérience

A la demande de «l'Europe», la CP 218 a transformé les anciens barèmes liés à l'âge en barèmes liés à l'expérience, car les différences de salaires basées sur l'âge seraient discriminatoires. Effectuer cette opération de la manière la plus neutre possible fut un exercice très technique.

Concrètement, comment sont convertis les barèmes liés à l'âge ?

Au moment de l'entrée en service chez un nouvel employeur, le salaire barémique de l'employé concerné est déterminé conformément au *barème lié à l'expérience* professionnelle de la classe dont relève sa fonction, tout en tenant compte des périodes assimilées pour le calcul de l'expérience déjà acquise.

Que se passe-t-il pour les travailleurs en service avant le 1er octobre 2009 ?

Pour toutes ces personnes (qui constituent la majeure partie des travailleurs), une mesure transitoire est d'application :

Au 1er octobre 2009, le nombre d'années d'expérience professionnelle est fixé automatiquement sur une base fictive, et ce aussi longtemps que ces travailleurs restent au service de leur employeur actuel. De cette manière, leur salaire barémique reste donc inchangé.

L'expérience professionnelle fictive équivaut au nombre d'années correspondant, dans le barème lié à l'expérience professionnelle, au montant de la rémunération barémique sectorielle qui leur aurait été applicable le 30 septembre conformément au tableau de transposition figurant ci-dessous.

Tableau de transposition des barèmes liés à l'âge en barèmes liés à l'expérience

Ce tableau montre clairement comment l'âge est transposé en expérience (fictive).

A partir du 1/10/2009, seule l'expérience est encore un critère.

Echelle de salaire I (moins d'une année d'ancienneté) en euros					
Age	Expérience	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
21 ans	0	1 505,69	1 568,44	1 590,61	1 715,77
22 ans	1	1 510,23	1 577,42	1 590,61	1 727,12
23 ans	2	1 514,73	1 586,44	1 626,49	1 738,28
24 ans	3	1 519,29	1 595,52	1 658,01	1 749,65
25 ans	4	1 523,87	1 607,75	1 689,54	1 793,80
26 ans	5	1 528,33	1 620,20	1 721,18	1 833,05
27 ans	6	1 532,87	1 629,60	1 752,70	1 872,25
28 ans	7	1 537,35	1 653,14	1 784,35	1 911,37
29 ans	8	1 542,20	1 676,72	1 816,01	1 950,62
30 ans	9	1 554,71	1 700,22	1 847,66	1 989,63

Echelle de salaire I (moins d'une année d'ancienneté) en euros					
Age	Expérience	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
31 ans	10	1 567,27	1 723,88	1 879,20	2 029,03
32 ans	11	1 577,93	1 743,80	1 910,81	2 068,05
33 ans	12	1 588,52	1 763,48	1 942,39	2 107,35
34 ans	13	1 599,25	1 783,40	1 967,34	2 146,48
35 ans	14	1 609,74	1 803,14	1 992,21	2 185,71
36 ans	15	1 620,20	1 823,01	2 017,17	2 218,64
37 ans	16	1 630,58	1 829,44	2 042,04	2 251,55
38 ans	17	1 641,02	1 835,81	2 066,98	2 284,44
39 ans	18	1 651,44	1 842,34	2 074,07	2 317,41
40 ans	19	1 651,44	1 848,73	2 081,21	2 350,36
41 ans	20	1 651,44	1 855,20	2 088,37	2 362,03
42 ans	21	1 651,44	1 861,76	2 095,66	2 373,75
43 ans	22	1 651,44	1 868,11	2 102,84	2 385,48
44 ans	23	1 651,44	1 874,55	2 110,17	2 397,09
45 ans	24	1 651,44	1 880,99	2 117,37	2 408,68
46 ans	25	1 651,44	1 887,40	2 124,71	2 420,27
47 ans	26	1 651,44	1 893,86	2 131,92	2 431,89

Echelle de salaire II (après une année d'ancienneté) en euros					
Age	Expérience	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
22 ans	1	1 551,01	1 620,01	1 633,56	1 773,75
23 ans	2	1 555,63	1 629,27	1 670,41	1 785,21
24 ans	3	1 560,31	1 638,60	1 702,78	1 796,89
25 ans	4	1 564,78	1 651,05	1 735,24	1 842,51
26 ans	5	1 569,37	1 663,89	1 767,79	1 882,93
27 ans	6	1 573,93	1 673,58	1 800,20	1 923,20
28 ans	7	1 578,57	1 697,76	1 832,78	1 963,53
29 ans	8	1 583,66	1 722,09	1 865,39	2 003,83
30 ans	9	1 596,49	1 746,23	1 897,91	2 044,07
31 ans	10	1 609,43	1 770,58	1 930,43	2 084,52
32 ans	11	1 620,44	1 791,04	1 962,90	2 124,76
33 ans	12	1 631,31	1 811,28	1 995,36	2 165,13
34 ans	13	1 642,30	1 831,79	2 021,04	2 205,45
35 ans	14	1 653,14	1 852,14	2 046,60	2 245,82
36 ans	15	1 663,89	1 872,52	2 072,27	2 279,68
37 ans	16	1 674,56	1 879,14	2 097,93	2 313,50

Echelle de salaire II (après une année d'ancienneté) en euros					
Age	Expérience	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
38 ans	17	1 685,24	1 885,71	2 123,59	2 347,40
39 ans	18	1 695,93	1 892,45	2 130,86	2 381,28
40 ans	19	1 695,93	1 899,06	2 138,19	2 415,20
41 ans	20	1 695,93	1 905,73	2 145,60	2 427,22
42 ans	21	1 695,93	1 912,33	2 153,09	2 439,26
43 ans	22	1 695,93	1 918,93	2 160,46	2 451,32
44 ans	23	1 695,93	1 925,65	2 168,07	2 463,34
45 ans	24	1 695,93	1 932,22	2 175,48	2 475,23
46 ans	25	1 695,93	1 938,84	2 183,03	2 487,10
47 ans	26	1 695,93	1 945,42	2 190,40	2 499,11

Quand les augmentations barémiques sont-elles accordées ?

La première augmentation barémique après l'entrée en service chez un nouvel employeur interviendra au moment où l'employé aura atteint un an d'expérience professionnelle chez ce nouvel employeur. Tous les travailleurs conservent quoi qu'il en soit les sauts de barèmes de 12 mois.

Dans la pratique, très peu de choses changent donc par rapport à l'ancien système. Les sauts de barèmes se produisent selon une autre logique, mais ils sont maintenus.

Barèmes jeunes

Le secteur continue à prévoir des barèmes spécifiques pour les jeunes :

- 95 % du salaire à une expérience de 0 an pour les jeunes employés de 20 ans;
- 90 % du salaire à une expérience de 0 an pour les jeunes employés de 19 ans;
- 85 % du salaire à une expérience de 0 an pour les jeunes employés de 18 ans;
- 80 % du salaire à une expérience de 0 an pour les jeunes employés de 17 ans;
- 75 % du salaire à une expérience de 0 an pour les jeunes employés de 16 ans.

CP 218 Règlement étudiants				
Age	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
16 ans	€ 971,44	€ 1 010,04		
17 ans	€ 1 098,29	€ 1 142,62		
18 ans	€ 1 225,04	€ 1 275,36	€ 1 383,27	€ 1 518,90
19 ans	€ 1 326,45	€ 1 381,54	€ 1 499,84	€ 1 615,53
20 ans	€ 1 377,19	€ 1 434,55	€ 1 557,95	€ 1 672,70

Classification de fonctions

Une nouvelle classification de fonctions est introduite à partir du 1er janvier 2010. Elle remplace l'ancienne car avec l'introduction des barèmes liés à l'expérience pour remplacer les anciens barèmes liés à l'âge, des nouvelles descriptions et classifications de fonctions ont été introduites pour 69 fonctions clés au total au sein des 4 classes existantes. Cela signifie que pour chaque travailleur, il faut comparer avec la nouvelle classe à laquelle il appartient éventuellement et redéfinir la fonction de nombreux travailleurs.

Comment la classification doit-elle avoir lieu dans la nouvelle classification de fonctions ?

Dans les entreprises avec une délégation syndicale, cela doit se faire en concertation avec cette délégation syndicale.

Lorsqu'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, l'employeur est obligé de non seulement informer ses travailleurs, mais aussi d'en discuter avec eux. De plus, il doit communiquer par écrit dans quelle catégorie il classe des fonctions.

Pas de quoi s'inquiéter, cette procédure n'engendrera pas de recul pour les travailleurs. Les employés concernés qui, dans la nouvelle classification, se retrouvent dans une classe inférieure, conservent leur rémunération et les sauts de salaires de leur ancienne classe salariale.

Que se passe-t-il si vous n'êtes pas d'accord avec votre nouvelle classification ?

Dans la CCT concernée, un « Comité paritaire de surveillance des classifications de fonctions » a été créé. Les employés qui ne seraient pas d'accord avec leur nouvelle classification peuvent y faire appel. Cela peut se faire par l'intermédiaire de la délégation syndicale ou par l'intermédiaire du secrétaire permanent dans un de nos bureaux CGSLB, où vous serez accompagnés dans la procédure à suivre.

Frais de déplacement

A l'exception du train, la CCT sectorielle prévoit une intervention pour l'utilisation des transports en commun publics à partir de 3 km.

Une intervention est également prévue pour le trajet domicile - lieu de travail avec un véhicule personnel pour les travailleurs ayant un salaire brut de max. € 19831,48. Au premier juillet 2010, ce plafond sera porté à € 24 000 par an. Afin de pouvoir bénéficier de cette intervention, les travailleurs doivent remettre à leur employeur une déclaration écrite signée, dans laquelle ils déclarent utiliser un autre moyen de transport que les transports en commun pour une distance égale ou supérieure à 3 km pour se rendre de leur domicile à leur lieu travail et vice-versa. L'intervention de l'employeur est fixée à au moins 50 % du prix d'un abonnement de train pour un mois à la SNCB en 2ème classe pour le nombre de kilomètres correspondant. Les travailleurs n'utilisant pas les transports en commun ne sont dédommagés que pour les jours de travail où ils étaient réellement présents.

Jours fériés

En plus des jours de repos hebdomadaires et des jours de vacances annuelles, nous avons en Belgique 10 jours fériés payés.

Ces 10 jours fériés payés sont :

Le nouvel an (1er janvier), le lundi de Pâques, la fête du travail (1er mai), l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 21 juillet (fête nationale), l'Assomption, la Toussaint (1er novembre), l'armistice (11 novembre) et la Noël (25 décembre).

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, il est remplacé par un jour habituel d'activité. Ces jours de remplacement doivent être fixés et rendus publics dans l'entreprise avant le 15 décembre et la liste des jours de remplacement affichée dans un endroit visible pour les travailleurs. Une copie de la liste doit également être jointe au règlement de travail.

Procédure de remplacement

Un jour férié coïncide avec un dimanche ou un autre jour d'inactivité.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou un autre jour d'inactivité dans l'entreprise, il doit être remplacé pendant la même année calendrier par un jour au cours duquel on aurait normalement travaillé. Le jour de remplacement prend alors le caractère du jour férié originel. De cette manière, le droit pour le travailleur à temps plein à 10 jours fériés reste garanti.

Par ex. : le jour férié du 1er novembre 2009 tombait un dimanche et devait donc être remplacé par un autre jour de travail.

Pour déterminer les jours normaux d'activité ou d'inactivité dans une entreprise, on prend en compte une occupation à temps plein. Les jours normaux d'inactivité sont connus à l'avance. Ils ne dépendent pas d'événements fortuits comme la maladie, le petit chômage ou les vacances.

Par ex. : dans une entreprise, les travailleurs à temps plein travaillent toujours du lundi au vendredi. Le samedi est donc un jour normal d'inactivité. En 2009, l'Assomption tombait un samedi. Dans notre exemple, ce jour férié devait donc être remplacé.

Dans une même entreprise, des travailleurs peuvent être occupés dans différents régimes de travail. Dans ce cas, il est possible que les jours d'activité ou d'inactivité fixés diffèrent de service à service, ou même de travailleur à travailleur. Les jours de remplacement choisis dépendent alors aussi de ces éléments.

Par ex. : dans une entreprise il existe deux régimes de travail différents pour les travailleurs à temps plein. Dans le département A on travaille du lundi au vendredi, et dans le département B, du mardi au samedi. Pour le département A, le lundi de Pâques tombe un jour d'activité habituel et peut donc être pris normalement. Dans le département B, le lundi de Pâques coïncide avec un jour d'inactivité. Pour ces travailleurs, le jour férié doit être remplacé par un autre jour d'activité.

Les jours de remplacement pour une nouvelle année calendrier doivent être fixés et communiqués aux travailleurs avant le 15 décembre de l'année qui précède. La décision doit être affichée à un endroit visible pour le personnel. Une copie de l'avis doit être joint au règlement de travail.

La détermination et la fixation des jours de remplacement peut s'effectuer à différents niveaux.

Les niveaux possibles sont :

- une décision de la commission paritaire rendue obligatoire par AR;
- une décision du conseil d'entreprise;
- un accord entre l'employeur et la délégation syndicale;
- un accord entre l'employeur et un groupe de travailleurs;
- un accord individuel entre l'employeur et le travailleur.

Si les jours de remplacement ne sont pas établis par l'un de ces niveaux, le jour férié sera automatiquement déplacé vers le 1er jour d'activité normal suivant dans l'entreprise.

Jours fériés et le règlement de travail

Que doit mentionner le règlement de travail en ce qui concerne les jours fériés légaux?

Le règlement de travail doit tout d'abord mentionner les dates des jours fériés. Il doit également mentionner les jours de remplacement pour les jours fériés qui coïncident avec des jours d'inactivité (en général un samedi ou un dimanche) dans le cas où ils sont convenus clairement au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. De plus, les règles applicables pour le repos compensatoire en cas de travail un jour férié doivent être clairement énoncées (attention : travailler un jour férié n'est permis que dans des cas spécifiques).

Ces éléments doivent être rendus publics par l'affichage d'un avis (signé et daté) à un endroit visible pour le personnel.

Jours fériés et rémunération

Les travailleurs reçoivent leur rémunération normale pour les jours fériés ou pour les jours de remplacement s'ils avaient normalement dû prêter ces jours là, sauf s'ils se sont absentés sans justification le jour qui précède ou qui suit le jour férié.

Que se passe-t-il si un jour férié coïncide avec un jour d'absence?

En fonction de la raison de l'absence, la règle générale est ou non d'application. Vous trouverez ci-dessous un récapitulatif des absences les plus courantes avec les conditions à remplir pour qu'une rémunération soit due :

- si le jour férié coïncide avec un jour de vacance, le paiement du jour férié est toujours dû;
- si le jour férié tombe pendant une période d'absence pour maladie, accident, accident de travail ou un repos d'accouchement, le paiement du jour férié ne sera dû que pour autant que le jour férié se situe dans la période de 30 jours suivant le début de l'absence;
- si le jour férié coïncide avec un congé éducation, un petit chômage, une absence pour raison familiale urgente, le paiement du jour férié ne sera dû que pour autant que le jour férié se situe dans la période de 14 jours suivant le début de l'absence;

- si le jour férié coïncide avec un crédit temps complet et une absence accordée, le paiement du jour férié n'est pas dû.

Païement ultérieur d'un jour férié pour quelqu'un qui n'est plus en service

Même lorsqu'un travailleur n'est plus en service, l'employeur reste néanmoins obligé de payer une rémunération pour le jour férié qui survient pendant une période déterminée après la fin du contrat de travail. Dans le cadre du paiement de la rémunération, les jours de remplacement prennent aussi le caractère des jours fériés qu'ils remplacent.

Conditions :

- l'obligation de paiement d'un jour férié vaut en cas de toute cessation du contrat de travail sauf :
 - lorsque le travailleur a été licencié pour motif grave;
 - lorsque le travailleur a lui même mis fin à son contrat, sauf s'il s'agit d'une rupture pour motif grave dans le chef de l'employeur.
- le travailleur ne peut pas déjà être occupé auprès d'un autre employeur ce jour férié;
- Condition dépendante de la période pendant laquelle le travailleur est au service de l'entreprise sans interruptions devant lui être attribuées :

Pour une occupation de...	et le jour férié tombe dans les x jours qui suivent la fin du contrat de travail	le dernier employeur paie alors
max. 14 jours	—	—
15 jours à 1 mois	14 jours calendriers	un jour férié payé
Plus de 1 mois	30 jours calendriers	tous le jours fériés payés

La rémunération qui doit être payée par l'employeur correspond aux heures de travail qui auraient normalement dû être prestées ce jour là. Par rémunération on entend également les primes et avantages en nature (attention : des primes ou d'autres avantages qui doivent être payés à la fin de l'année ne sont pas comptabilisés). Vu que les employés reçoivent généralement une rémunération mensuelle fixe, la rémunération due correspond en général à la rémunération journalière moyenne. La réglementation sur les jours fériés détermine le mode de calcul en fonction de la nature du paiement : rémunération fixe journalière, hebdomadaire ou mensuelle, à la commission, ...

Jours fériés et retenues sur la rémunération

La rémunération pour les jours fériés est soumise à l'ONSS et au précompte normal.

Jours fériés et travailleurs à temps partiel

Les travailleurs à temps partiel ont le droit de s'absenter les jours fériés tout comme leurs collègues à temps plein.

→ Mais, comme ils ne travaillent parfois pas selon le même schéma de travail que leurs collègues à temps plein, il est possible que dans la pratique ils ne reçoivent pas 10 jours fériés payés.

Par ex. : les travailleurs à temps plein dans une entreprise (en 2008) travaillent du lundi au vendredi. Un travailleur à temps partiel qui ne travaillait que du mardi au vendredi a reçu alors (maximum) 7 jours fériés puisqu'en 2008, 3 jours fériés tombaient un lundi.

De plus, des différences peuvent intervenir selon la manière dont les jours normaux d'activité ou d'inactivité ont été fixés partant d'une occupation à temps plein dans l'entreprise.

Par ex. : un employé travaille à temps partiel 3 jours par semaine (mardi, mercredi et jeudi). Le régime de travail à temps plein dans l'entreprise prévoit une occupation de 5 jours par semaine, à savoir du lundi au vendredi. Il ne faut alors pas prévoir de jour férié de remplacement pour le lundi de Pâques pour le travailleur à temps partiel. Lorsqu'en fonction du régime de travail à temps plein, un autre jour férié a été déplacé vers un vendredi, ce même travailleur à temps partiel ne pourra pas non plus bénéficier de ce jour férié de remplacement.

Droit à la rémunération pour un jour férié pour les travailleurs à temps partiel avec un horaire fixe

Selon qu'un travailleur à temps partiel est occupé avec le même régime de travail ou avec un régime différent de ses collègues à temps plein, deux possibilités existent.

En cas de régime de travail identique à celui de ses collègues à temps plein :

si le travailleur à temps partiel a le même régime de travail que le travailleur à temps plein, mais avec un nombre d'heures limité par jour, il a droit à autant de jours fériés payés que ce travailleur à temps plein. La rémunération pour le jour férié est calculée proportionnellement aux heures de travail que le travailleur à temps partiel aurait normalement presté.

En cas de régime de travail différent de celui de ses collègues à temps plein :

si un travailleur à temps partiel est occupé selon un autre régime, il n'a pas droit à de la rémunération pour un jour férié qui tombe un jour où il n'aurait normalement pas travaillé.

Droit à la rémunération pour un jour férié pour les travailleurs à temps partiel avec un horaire variable

Un employeur pourrait faire en sorte qu'un travailleur à temps partiel avec un horaire variable ne doive jamais travailler un jour férié ou un jour de remplacement et par conséquent ne jamais devoir le rémunérer. C'est pourquoi le législateur prévoit que le travailleur à temps partiel reçoit également une rémunération pour les jours fériés qui ne coïncident pas avec un jour d'activité. Cette rémunération est égale à la rémunération perçue pour les 4 semaines qui précèdent le jour férié, divisée par le nombre de journées de travail prestées dans l'entreprise. Il recevra évidemment sa rémunération normale pour un jour férié coïncidant avec un jour qu'il doit prester.

Jour férié tout de même presté ?

Selon la réglementation relative aux jours fériés, il est interdit de faire prestre un travailleur un jour férié. Les jours fériés sont des jours de repos obligatoire. Comme souvent, les exceptions sont nombreuses, essentiellement pour des travaux ou des entreprises spécifiques. L'occupation de travailleurs un jour férié est possible sous certaines conditions et moyennant respect d'un certain nombre de règles :

- dans les call centers, videothèques, ...;
- pour des travaux qui ne peuvent s'effectuer un autre jour;
- en cas de travail en équipes;
- ...

Lorsqu'un employeur veut faire usage de l'une des dérogations et veut dès lors occuper son personnel un jour férié, il doit tenir compte de règles spécifiques.

Repos compensatoire payé

Les travailleurs qui prestent un jour férié ont droit à un repos compensatoire payé. Ce repos compensatoire doit être effectif, cela signifie qu'il doit correspondre à un jour d'activité normal du travailleur. Le repos compensatoire doit en principe être accordé dans les 6 semaines qui suivent le jour férié.

La durée du repos compensatoire est déterminée de manière différente pour un travailleur à temps plein et pour un travailleur à temps partiel.

Le travailleur à temps plein :

Un travailleur à temps plein a droit à un jour complet de repos compensatoire s'il a travaillé 4 heures ou plus un jour férié. S'il a travaillé moins de 4 heures, il a droit à un demi jour de repos compensatoire qui doit être accordé avant 13h ou après 13h. De plus on ne pourra prestre plus de 5 heures ce jour là.

Le travailleur à temps partiel :

Le repos compensatoire pour un travailleur à temps partiel est égal à la durée effective des prestations le jour férié.

Païement des prestations effectuées un jour férié

Les employeurs doivent payer la rémunération normale pour les prestations effectuées un jour férié. Pour un travail supplémentaire un jour férié, un supplément de rémunération de 100 % doit être payé.

Les employeurs doivent avertir le Service « Contrôle des Lois sociales » au plus tard 8 jours après l'occupation un jour férié et en tout cas avant le jour auquel le repos compensatoire est accordé.

Vacances

Tous les travailleurs ont droit à des vacances, mais elles sont liées à certains principes, surtout de nature juridique, étant donné qu'au niveau sectoriel, très peu de choses, voire rien, n'est spécifiquement établi.

Par conséquent, tout le monde ne bénéficie pas *automatiquement* de 4 semaines de congé (20 jours en régime de 5 jours de travail/ 24 jours en régime de 6 jours de travail).

Condition: il faut avoir effectué des prestations pendant l'exercice de vacances sous un statut de salarié et avoir été soumis à la législation ONSS belge, secteur vacances annuelles. (L'exercice de vacances est l'année calendrier précédant l'année de vacances. Les prestations effectuées en 2009 déterminent par exemple les droits aux vacances pour 2010).

Jours assimilés à des jours prestés

Non seulement les journées de prestations effectives entrent en ligne de compte pour le calcul du nombre de jours de vacances, mais également les jours d'absence payés et même un grand nombre de jours d'absence non payés.

Les principales absences assimilées sont :

- maladie et accident pour une période de 12 mois;
- repos de maternité et d'accouchement;
- congé éducation.

→ Les périodes de crédit-temps complet ne donnent pas droit à des jours de vacances. Les périodes de crédit-temps partiel donnent droit à des jours de vacances au prorata des prestations réelles.

Comment les vacances sont-elles octroyées ?

Un travailleur doit prendre ses congés dans les 12 mois suivant la fin de l'exercice de vacances. Ceci signifie que les jours de congé ne peuvent pas être transférés à l'année suivante. Le travailleur perd irrémédiablement les jours de congé qu'il n'a pas pu ou pas voulu prendre. En cas de litige, l'employeur doit par contre être en mesure de prouver qu'il n'a pas empêché le travailleur de prendre ses congés.

Si l'employé n'a pas été en mesure de prendre ses congés avant le 31 décembre pour cause d'une suspension du contrat de travail (pour cause de maladie prolongée par exemple), l'employeur sera néanmoins obligé de lui payer son pécule de vacances restant (cela signifie le simple pécule de vacances ainsi que le double pécule de vacances si celui-ci n'a pas encore été payé).

Congés collectifs

Des congés collectifs peuvent également être décidés au sein d'une entreprise, mais l'employeur ne peut en aucun cas imposer ce congé collectif unilatéralement. La période de fermeture doit

être fixée avec le conseil d'entreprise. Si ceci n'est pas possible, un accord doit être conclu entre l'employeur et la délégation syndicale. S'il n'y a pas de délégation syndicale, il doit y avoir un accord avec tous les travailleurs. Quand il n'y a pas de décision, un accord individuel peut être conclu entre l'employeur et le travailleur, par exemple en reprenant une disposition au règlement de travail.



Congés individuels

Les congés individuels doivent être fixés de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Dans ce cadre, un certain nombre de règles sont d'application :

- lorsqu'il s'agit de chefs de famille, les vacances sont octroyées de préférence pendant les périodes de vacances scolaires;
- pour les travailleurs en général, sauf demande contraire, une période continue de deux semaines de vacances doit être assurée entre le 1er mai et le 31 octobre (3 semaines pour les jeunes de moins de 18 ans). Une période continue de vacances d'une semaine doit être en tout cas assurée. Cette semaine est obligatoire légalement et un travailleur individuel n'a pas le droit d'y renoncer;
- en dehors de ces « congés principaux », les congés seront octroyés de façon à préserver au maximum le temps global consacré à la production. Ces jours de congé doivent donc être pris si possible pendant les périodes de moindre activité ou en fonction de jours fériés locaux, régionaux ou autres.

Vacances, combien de jours ?

Le nombre de jours de congé est fixé à deux jours par mois de prestations effectives (ou bien d'interruption de travail assimilée) au service d'un ou plusieurs employeurs au cours de l'exercice de vacances (l'année précédant celle au cours de laquelle les vacances sont prises).

Lorsque le temps de travail est réparti sur 5 jours/semaine, ce qui est en général le cas, le jour d'inactivité doit également être considéré comme un jour de vacances.

Un employé occupé dans un régime de cinq jours/semaine qui compte 9 mois de travail et/ou assimilés pendant l'année précédente, a droit à $9 \times 2 \text{ jours} \times 5/6 = 15$ jours de vacances.

Les travailleurs à temps partiel ont les mêmes droits que les travailleurs à temps plein mais proportionnellement à leurs prestations. Ceci vaut donc aussi pour les congés payés.

Exemple :

Nombre de jours de travail/semaine	nombre de jours max. de vacances
3 jours	12 jours de vacances, à savoir : 4 semaines de 3 jours de vacances.
1 semaine de travail, 1 semaine de repos	10 jours de vacances, à savoir : 2 semaines de 5 jours de congé et 2 semaines d'inactivité
4,5 jours	16 jours complets et 4 demi-jours

D'un temps partiel à un temps plein et inversement

Les travailleurs à temps partiel qui changent de régime de travail en cours de contrat, peuvent prendre le maximum de jours de congé *du régime qui leur est appliqué au moment de la prise des congés*.

- les travailleurs qui diminuent leur temps de travail ne créeront plus de jours de congé supplémentaires pour les jours ou les heures de travail qu'ils prestent en moins. Ils seront cependant indemnisés pour la différence;
- les travailleurs qui ont augmenté leurs prestations de travail auront droit à moins de jours de congé puisqu'ils auront accumulé moins de droits.

Les vacances des jeunes travailleurs

La période de l'année d'exercice de vacances pendant laquelle un jeune n'a pas travaillé donne droit à des jours de vacances jeunes (au total 4 semaines) indemnisées par l'ONEm.

Les conditions donnant droit aux allocations et aux vacances jeunes sont les suivantes :

- ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31 décembre de l'année de l'exercice de vacances;
- avoir terminé ses études, une formation ou une période d'apprentissage dans le courant de l'exercice de vacances;
- avoir travaillé au moins 1 mois en tant que salarié dans le courant de l'exercice de vacances. Au cours de ce mois, le jeune doit pouvoir justifier d'au moins 13 jours de travail ou jours assimilés au sens de la réglementation du chômage. Ces 13 jours correspondent à 70 heures.

Les vacances jeunes ne peuvent être prises qu'après avoir épuisé les congés à charge de l'employeur ou de la caisse des congés payés.

Allocations de vacances jeunes

L'allocation de vacances est égale à 65 % du salaire journalier moyen afférent au premier mois au cours duquel le jeune travailleur prend des vacances. Ce salaire journalier moyen est calculé sur base d'un salaire brut mensuel plafonné à 1 921,71 euros par mois ou 71,89 euros par jour (depuis le 1er janvier 2009).

L'allocation de congé s'élève à maximum 48,04 euros par jour (semaine de 6 jours). Le double pécule n'existe pas dans le cadre des vacances jeunes.

L'ONEm travaille sur la base du nombre d'heures de vacances jeunes converties via la formule (heures de vacances jeunes x 6) : la durée normale du travail hebdomadaire. Une retenue fiscale de 10,09 % est effectuée sur l'allocation.

Demande

Le jeune doit introduire une demande d'allocations de vacances jeunes à l'aide d'un formulaire C103 vacances jeunes. Ce formulaire doit être complété en partie par le jeune et en partie par l'employeur et mentionne le nombre de jours de vacances jeunes pris par mois. Il doit être rentré au terme de chaque période de vacances à un guichet du syndicat libéral ou à la caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage.

Les vacances seniors

Le droit aux congés payés annuels est fixé par rapport aux jours de travail prestés l'année précédente. Un employé plus âgé, qui reprendrait le travail, n'aura dès lors pas droit à 4 semaines de vacances annuelles complètes. Pour cette raison, les vacances seniors prévoient le droit à 4 semaines complètes de congés, payées par l'ONEm.

Les conditions pour avoir droit aux vacances seniors et à l'allocation sont :

- avoir atteint 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances;
- avoir été en chômage complet ou en invalidité (après une année de maladie) pendant l'exercice de vacances;
- être employé dans le secteur privé, afin que la législation concernant les vacances de ce secteur puisse être d'application;
- être lié par un contrat de travail d'employé ou d'ouvrier.

→ Cette législation ne s'applique pas si le droit incomplet aux congés payés est la conséquence d'autres interruptions, comme un congé sans solde, un crédit-temps, ...

Vous pouvez seulement prendre des vacances seniors après avoir épuisé les jours de congés ordinaires auxquels vous avez droit à charge de l'employeur.

Allocations de vacances seniors

L'allocation de vacances seniors est égale à 65 % de la rémunération journalière moyenne brute du travailleur durant le mois pendant lequel il prend pour la première fois son congé de vacances seniors. La rémunération moyenne journalière est calculée sur base d'un salaire mensuel brut limité à 1 921,71 euros (au 01.01.09).

L'allocation maximum s'élève à 48,04 eur ($1.921,71 \times 0,65 / 26$), sur base d'une semaine de 6 jours. Un précompte professionnel de 10,09 % est retenu sur ce montant.

Demande

Les vacances seniors peuvent être demandées de 2 manières :

par courrier :

Comme pour les vacances jeunes, il faut fournir une « preuve de vacances seniors », via un formulaire C103-vacances seniors-employeur, qui doit être délivré en double au travailleur le mois où les premiers jours de vacances seniors sont demandés.

Le travailleur complète lui-même le formulaire C103-vacances seniors-travailleur et introduit ensuite tous les formulaires.

Les mois suivants, l'employeur ne doit plus compléter qu'un seul formulaire C103-vacances seniors-employeur, et le remettre au travailleur.

par voie électronique :

l'employeur peut envoyer toutes les données par voie électronique à l'ONEm et ne doit de la sorte compléter aucun formulaire papier. Le travailleur ne doit alors introduire un formulaire C103 vacances seniors-travailleur que le premier mois au cours duquel il prend des vacances.

Le pécule de vacances

Les employés touchent le simple pécule de vacances au moment où ils prennent leurs congés. Le salaire continue donc tout simplement à être payé.

Lorsque la rémunération de l'employé varie en tout ou en partie, l'employeur doit également payer un pécule sur la partie variable du salaire. Il faut calculer le salaire variable sur les 12 derniers mois (ou, à défaut, prendre une fraction des 12 mois correspondant à la période de travail) et en déduire une moyenne journalière qui devra être payée en plus pour chaque jour de congé.

Le double pécule de vacances s'élève à 92 % du salaire mensuel normal. En principe, il doit être payé au moment où le travailleur prend ses congés principaux.

Dans la réalité, beaucoup d'entreprises ont, pour des raisons pratiques, opté pour une date de paiement fixe de ce pécule, par exemple en même temps que le décompte de salaire du mois de mai.

→ Si votre salaire augmente après le calcul de votre pécule et que vous n'avez pas encore pris vos congés principaux, vous avez droit, en principe, à un supplément à concurrence de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire. Le principe de calcul pour les travailleurs percevant des rému-

nérations variables, reste également d'application pour le double pécule de vacances. Celui-ci est établi en fonction du salaire moyen des 12 mois précédents.

Que se passe-t-il quand on est plus sous contrat ?

L'employeur doit faire le calcul au moment où le travailleur quitte son emploi, ou suspend temporairement ses activités professionnelles dans le cadre d'une interruption de carrière. Le pécule de vacances anticipé s'élève à 15,34 % du salaire de l'année calendrier en cours. Le solde du pécule de vacances s'élève à 15,34 % du salaire de l'année calendrier précédente, mais il ne doit être calculé que si le travailleur n'a pas encore profité de son droit aux congés payés.

Diminution des prestations

L'employeur doit faire le calcul au moment où un nouveau contrat de travail est signé (ou un amendement) avec le travailleur qui diminue le nombre d'heures moyen par semaine. Le versement complet du pécule de vacances doit s'effectuer avec le paiement du salaire du mois de décembre de l'année au cours de laquelle la réduction a lieu. Cette règle est d'application depuis le 1er janvier 2007.

Le pécule de vacances doit être calculé lors des réductions du temps de travail ci-dessous :

- le passage d'un temps plein à un temps partiel;
- le passage d'un temps partiel à un régime temps partiel avec moins d'heures par semaine;
- le passage d'un temps partiel à un congé de parental;
- le passage à un crédit-temps partiel;
- le passage à un congé thématique à temps partiel (soins palliatifs, assistance médicale, etc.).

En décembre, l'employeur doit donc payer : le simple et double pécule de vacances anticipé qui correspond à 15,34 % du salaire de l'année calendrier en cours, et le solde du simple et double pécule de vacances qui correspond à 15,34 % du salaire de l'année calendrier précédente, s'il n'a pas encore été payé.

Les primes de fin d'année fixes ne peuvent pas être reprises dans la base salariale lors de ce calcul.

→ Quelques principes importants :

Dans beaucoup d'entreprises, certaines coutumes et usages sont devenus monnaie courante, mais d'un point de vue strictement juridique, la situation est telle qu'un travailleur doit prendre ses vacances dans les 12 mois qui suivent la fin de l'exercice de vacances. Dès lors, les congés payés auxquels un travailleur a droit ne peuvent pas être reportés à l'année suivante. Le pécule de vacances pour ces jours de congé doit également être payé pendant l'exercice de vacances, le 31 décembre au plus tard.

Que se passe-t-il pour les jours de vacances perdus ?

Le travailleur perd irrémédiablement les jours de congé qu'il n'a pas pu ou pas voulu prendre, peu importe la raison. Le transfert de jours de congé à l'année suivante est une pratique illégale.

Qu'en est-il du pécule de vacances pour ces jours ?

La législation relative aux vacances prévoit que lorsqu'un travailleur est dans l'impossibilité de prendre des vacances, son pécule de vacances lui est versé le 31 décembre au plus tard.

Si un travailleur n'a pas épuisé tous les jours de congé auxquels il a droit et que son contrat en tant qu'employé est suspendu complètement au 31 décembre, l'employeur est obligé de lui payer son pécule de vacances pour ces jours non pris. C'est le cas par exemple lors d'une maladie ou d'un accident du travail, un congé parental à temps plein, assistance médicale, un congé palliatif ou repos d'accouchement. Pour un crédit temps à temps plein le paiement obligatoire est toujours d'application dans le cadre d'une diminution des prestations.

Un travailleur peut prendre ses vacances mais il ne le fait pas ?

Il y a des travailleurs qui vivent pour leur travail et qui n'aiment pas les vacances. Pour eux, après l'année d'exercice, d'un point de vue juridique, ils n'ont plus droit au paiement du pécule de vacances. Si l'employeur prend la décision de récompenser leur goût du travail en leur versant un pécule de vacances équivalent aux jours de vacances non pris, d'un point de vue juridique, ce montant n'est pas considéré comme un pécule de vacances, mais comme une prime.

L'employeur doit être en mesure de prouver qu'il n'a d'aucune façon empêché le travailleur de prendre des congés.

Petit chômage

Comme employé, vous avez le droit de vous absenter du travail tout en conservant votre rémunération normale à l'occasion d'un certain nombre d'évènements qui relèvent de votre vie privée comme un mariage, un décès, lorsque vous êtes appelé comme témoin devant un tribunal... Cela concerne toujours des périodes d'absence courtes qui, dans la CCT de la CPNAE, sont pour cela appelées « petit chômage ».

Le petit chômage ne doit pas être confondu avec le congé pour raison impérieuse. Un congé pour raison impérieuse est une absence non rémunérée de maximum 10 jours par année calendrier causée par un évènement imprévisible, indépendant du travail, qui demande l'intervention urgente et indispensable du travailleur, et ce pour autant que la présence de celui-ci au travail rende cette intervention impossible. Une hospitalisation de votre enfant après un accident de la circulation ou des dégâts causés à votre habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle sont des exemples pertinents de raisons impérieuses.

A l'occasion de quels évènements peut-on bénéficier d'un petit chômage ?

- Mariage de l'employé – 3 jours à choisir par l'employé dans la semaine où se situe l'évènement ou au cours de la semaine suivante;
- Mariage d'un enfant de l'employé ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, belle-sœur, du père, de la mère, beau-père, belle-mère, du second mari de la mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant de l'employé – le jour du mariage;
- Ordination ou entrée au couvent d'un enfant de l'employé ou de son conjoint, d'un frère, sœur, beau-frère, d'une belle-sœur de l'employé – le jour de la cérémonie;
- Accouchement de l'épouse de l'employé – 10 jours au choix de l'employé au cours des 4 mois qui suivent l'accouchement;
- Décès du conjoint, d'un enfant de l'employé ou de son conjoint, du père, de la mère, beau-père, belle-mère, du second mari de la mère, de la seconde femme du père de l'employé – 3 jours à choisir dans une période de 12 jours commençant le jour du décès;
- Décès d'un frère, de la sœur, belle-soeur, d'un beau-frère, du grand-père, arrière grand-père, de la grand-mère, arrière grand-mère, d'un petit-enfant, arrière petit-enfant, d'une belle-fille, d'un beau-fils habitant chez l'employé – 2 jours à choisir librement pendant une période de 12 jours commençant le jour du décès;
- Décès d'un frère, d'une sœur, belle-soeur, d'un beau-frère, du grand-père, arrière grand-père, de la grand-mère, arrière grand-mère, d'un petit-enfant, arrière petit-enfant, d'une belle-fille, d'un beau-fils n'habitant pas chez l'employé - le jour des funérailles;
- Communion solennelle d'un enfant de l'employé ou de son conjoint – le jour de la cérémonie (lorsque celle-ci tombe un dimanche, un jour férié ou un jour normal d'inactivité : le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'évènement);
- Participation d'un enfant de l'employé ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque là où elle est organisée – le jour de la fête (lorsque celle-ci tombe un dimanche, un jour férié ou un jour

- normal d'inactivité : le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'évènement);
- Séjour de l'employé milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection – le temps nécessaire avec un maximum de 3 jours;
 - Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi conformément à la législation portant sur statut des objecteurs de conscience – le temps nécessaire avec un maximum de 3 jours;
 - Participer à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix – le temps nécessaire avec un maximum de 1 jour;
 - Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail – le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours;
 - Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal, ou d'un bureau unique de vote lors des élections législatives, provinciales et communales – le temps nécessaire;
 - Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen – le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours;
 - Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales – le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours;
 - L'accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption – 3 jours à choisir par le travailleur dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant au registre de la population de la commune où l'employé a sa résidence comme faisant partie de son ménage.

→ Un enfant adoptif ou un enfant naturel reconnu est assimilé à un enfant légitime. Une belle-sœur, un beau-frère, le grand-père, la grand-mère, l'arrière grand-père, l'arrière grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés à une belle-sœur, un beau-frère, le grand-père, la grand-mère, l'arrière grand-père, l'arrière grand-mère du travailleur; un demi-frère et une demi-sœur sont assimilés à un frère ou une sœur. Pour des évènements qui surviennent dans la famille du partenaire, les travailleurs qui cohabitent légalement avec leur partenaire ont les mêmes droits en ce qui concerne le petit chômage que les travailleurs mariés.

Temps partiel et petit chômage

Les employés à temps partiel ont également droit au petit chômage pour autant que les jours d'absence coïncident avec des jours qu'ils auraient dû prêter normalement.

Pour un évènement pour lequel le(s) jour(s) de petit chômage est / sont fixé(s) explicitement, l'employé à temps partiel n'aura donc droit à être absent avec maintien de sa rémunération que s'il avait dû normalement travailler ce(s) jour(s) là.

Il existe aussi des évènements pour lesquels un employé à temps partiel peut choisir ses jours d'absence dans une période bien déterminée. Pour ces évènements, le travailleur à temps partiel aura la même possibilité de choix qu'un travailleur à temps plein.

Exemple :

si un employé se marie, il a le droit de s'absenter 3 jours avec maintien de sa rémunération.

Il peut choisir librement le(s) jour(s) pendant lesquels il s'absente pendant la semaine du mariage ou pendant la semaine suivante. Un employé qui ne travaille par exemple que le lundi et le mercredi, ne peut cependant prendre que 2 jours de petit chômage, le lundi et le mercredi.

Interruption de carrière (crédit-temps, congés thématiques, ...)

La Belgique fait partie des sociétés les plus mouvementées sur le plan socio-économique. Par conséquent, les employés et leurs familles sont soumis à beaucoup d'agitation et de stress. Pour que la combinaison travail et vie privée reste encore vivable, les partenaires sociaux et les instances politiques ont créé un certain nombre de systèmes et de règles permettant de quitter de façon temporaire et organisée le monde du travail. L'ensemble de ces systèmes est appelé crédit-temps. Dans ce terme crédit-temps, on fait la distinction entre crédit-temps et congés thématiques.

Le crédit-temps est un droit. Dans la CPNAE, pour le « personnel non-exécutif » (= management) et les employés qui exercent une fonction qui ne peut pas être exercée par un autre employé dans l'entreprise, l'exercice du crédit-temps requiert l'accord de l'employeur. Dans les entreprises avec une délégation syndicale, si l'employeur refuse la demande de crédit-temps, il doit en informer la délégation syndicale.

« Protection contre le licenciement »

Un employé qui est dans un système de crédit-temps jouit « d'une protection contre le licenciement ». Cela signifie que son employeur ne peut le licencier que pour des raisons impérieuses ou raisons suffisantes n'ayant aucun lien avec le crédit-temps. Cette protection contre le licenciement est prolongée jusqu'au troisième mois suivant la fin du crédit-temps. Si l'employeur décide de licencier l'employé en interruption de carrière sans raison suffisante ou impérieuse, il devra, outre l'indemnité de rupture de contrat, lui verser une indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de salaire.

La règle de 5%

Lorsque dans une entreprise, dans un département ou dans un service, plus de 5% de l'effectif du personnel veut bénéficier du droit au crédit-temps, la règle des 5% est d'application.

Lorsqu'il y a trop de candidats au crédit-temps en même temps, l'entreprise décidera, via le conseil d'entreprise, de qui obtiendra une interruption de carrière en premier. Si l'entreprise ne possède pas ses propres dispositions pour les priorités, c'est le règlement « supplétif » qui intervient :

- les candidats pour des congés thématiques viennent en premier lieu;
- ensuite, les travailleurs avec des enfants (le nombre d'enfants et leur âge est déterminant);
- puis les travailleurs de plus de 50 ans;
- enfin les travailleurs qui suivent une formation professionnelle.

→ Au sein de l'entreprise, on peut décider sur base d'une CCT ou du règlement de travail d'augmenter ou de diminuer ce seuil de 5%.

Les partenaires sociaux de la CPNAE ont déterminé également que les employés de 55 ans ou plus, qui veulent réduire leurs prestations de travail à concurrence d'1/5ème dans le cadre d'un régime de travail 4 jours semaine, peuvent bénéficier de manière illimitée de ce système de crédit-temps et ils ne doivent donc plus être pris en compte dans le calcul de ce seuil des 5%. Ces employés

peuvent, jusqu'à la fin juin 2011, demander une prime de € 63,89 par mois, par l'intermédiaire du Fonds social de la CPNAE.

Cette prime peut être demandée en remplissant un formulaire de demande et en introduisant une copie de l'attestation C62 délivrée par l'ONEm auprès du Fonds social. Le formulaire de demande peut être téléchargé sur le site du Fonds social (voir à la fin de cette brochure).

Aperçu schématique des systèmes de crédit-temps :

Crédit-temps (système général)

Trois formules sont possibles dans le système général du crédit-temps :

1. Réduction de carrière d'1/5ème

Cette réglementation donne droit à une réduction du temps de travail d'un jour ou de deux demi-journées par semaine, pendant au moins 6 mois et maximum 5 ans, étalé sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

Modalités : un jour complet ou deux demi-journées par semaine.

Allocations (montant à partir du 1er mars 2009) :

Employés vivant seuls	€ 188,82/mois
Autres employés (en régime individuel de 4 jours par semaine)	€ 146,32/mois

Conditions : 5 années d'ancienneté chez votre employeur. L'année précédant la demande, vous devez avoir travaillé temps plein.

2. Crédit-temps

Cette réglementation donne droit à deux ans de crédit-temps maximum étalé sur toute la carrière (3 ans dès que l'employé a 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise). Le crédit-temps doit être pris par période d'au moins 3 mois. A son retour, l'employé reprend tout simplement son travail. Au sein de l'entreprise, la durée du crédit-temps peut encore être prolongée jusqu'à 5 ans maximum, pour autant qu'une CCT à ce sujet ait été conclue ou que cette disposition soit reprise dans le règlement de travail.

Modalités : temps plein ou mi-temps (1/2)

Allocations (montant à partir du 1er mars 2009) :

	- 5 ans d'ancienneté	+ 5 ans d'ancienneté
interruption complète de carrière	€ 444,39/mois	€ 592,52/mois
réduction à un mi-temps	€ 222,19/mois	€ 296,25/mois

Conditions :

vous devez avoir travaillé au moins 12 mois chez votre employeur dans les 15 mois qui précèdent la demande. L'employé qui veut prendre un crédit-temps à mi-temps, doit également avoir travaillé au moins à 75 % d'un temps-plein.



3. Dispositions particulières pour les personnes de plus de 50 ans

Ces dispositions donnent droit à une réduction d'1/5ème du temps de travail avec des périodes minimums de 6 mois, ou elles donnent droit au travail à mi-temps avec des périodes minimums de 3 mois. Mais il n'y a pas de limite dans le temps, ce droit peut donc être octroyé jusqu'à l'âge de la pension.

Modalités : réduction de carrière d'1/5ème : un jour ou deux demi-journées par semaine. Mi-temps (1/2)

Allocations (montant à partir du 1er mars 2009) :

	règle	vivant seul
Réduction d'1/5ème	€ 205,57 / mois	€ 248,08 / mois
Mi-temps	€ 442,57 / mois	

Conditions :

- avoir atteint l'âge de 50 ans minimum;
 - 3 ans de service chez le même employeur;
- Cette durée peut être abaissée :
- à 2 ans, avec l'accord de l'employeur, pour les employés engagés à partir de leur 50ème anniversaire;
 - à 1 an, avec l'accord de l'employeur, pour les employés engagés à partir de leur 55ème anniversaire.

- 20 ans d'ancienneté comme employé dans le secteur privé;
- réduction de carrière d'1/5ème : avoir travaillé à temps plein ou à 4/5ème l'année précédente;
- réduction du temps de travail à mi-temps : avoir travaillé au moins à 75 % d'un équivalent temps plein ou 50 % d'un équivalent temps plein dans le cadre de l'ancienne pause carrière à ½ temps durant l'année précédente.

→ Il n'existe plus d'obligation de remplacement lorsque l'employé prend un crédit-temps.

Prime du Fonds social

les employés âgés de 55 ans ou plus qui réduisent leurs prestations d'1/5 peuvent prétendre jusqu'à fin juin 2011 à une prime mensuelle de €63.89 payée par le Fonds social. Cette prime doit être demandée au moyen du « formulaire de demande crédit-temps » (qui peut être obtenu via le website du Fonds – voir en fin de brochure) auquel il convient de joindre une copie de l'attestation C62 délivrée par l'ONEm.

Prime d'encouragement du gouvernement flamand

le gouvernement flamand prévoit une prime d'encouragement, à condition que le demandeur travaille en région flamande et qu'il profite de son droit au crédit-temps ou à la réduction de temps de travail pour une raison bien spécifique. Une prime peut donc être octroyée pour :

- crédit à la formation;
- crédit-soins;
- réduction du temps de travail dans une société en difficultés ou en restructuration.

Ce sont les bureaux de chômage de l'Office national de l'Emploi (le service interruption de carrière) qui sont responsables du traitement des demandes et de l'octroi d'indemnités d'interruption de carrière.

Les indemnités ne peuvent pas être cumulées avec :

- les revenus d'un mandat politique, sauf s'il s'agit de revenus d'un mandat de membre du conseil communal ou membre d'un CPAS;
- les revenus d'une activité complémentaire en tant que salarié sauf si cette activité a été effectuée au moins 12 mois avant le début de l'interruption de carrière;
- les revenus d'une activité d'indépendant sauf si cette activité a été effectuée au moins 12 mois avant la demande d'interruption de carrière et si les prestations ont été totalement interrompues. Ce cumul est autorisé pour une période de 12 mois maximum;
- les revenus d'une pension (c.-a.-d. d'une pension de vieillesse, de repos, d'ancienneté ou de survie et d'autres avantages équivalents).

→ Il est toutefois possible de demander un crédit-temps *sans indemnités* auprès d'un employeur. Dans ce cas, l'employé peut effectuer l'activité qu'il souhaite, même si cela doit toujours se faire en respectant les accords entre l'employé et l'employeur en matière de concurrence déloyale.

Régimes spécifiques de crédit-temps (les congés thématiques)

Les employés peuvent interrompre leur carrière professionnelle ou réduire leur temps de travail pour des raisons bien spécifiques. C'est ce qu'on appelle les congés thématiques :

il s'agit de :

- congés pour soins palliatifs;
- congés pour soins à un membre de la famille gravement malade;
- congés parentaux.

Les employés de moins de 50 ans ont droit à une indemnité de 726,85 euros par mois pour une interruption de travail complète pour un des trois motifs susmentionnés. Le nombre d'enfants à charge n'a pas d'importance dans ce cas-ci.

Une réduction de moitié donne droit à une indemnité de 363,42 euros par mois.

Une réduction d'1/5eme donne droit à une indemnité de 123,29 euros par mois, sauf si le parent vit seul. Dans ce cas, l'indemnité s'élève à 165,80 euros par mois.

Pour les employés ayant atteint l'âge de 50 ans, cette indemnité pour un ½ temps est de 616,15 euros par mois et pour un 1/5eme temps, 246,58 euros par mois. Tous ces montants sont d'application depuis le 01.09.2008.

Congés palliatifs

- dans le cadre de congés palliatifs, un employé a le droit de suspendre complètement ses activités professionnelles pendant un mois. Il peut également choisir de réduire son temps de travail de moitié ou d'1/5eme;
- les congés palliatifs peuvent être prolongés d'un mois;
- par soins palliatifs, on entend non seulement l'assistance médicale, mais aussi sociale, psychologique ou administrative;
- aucun lien de parenté n'est exigé. Le congé peut donc également être pris pour un ami ou une connaissance;
- pour pouvoir bénéficier d'un congé palliatif, vous avez besoin d'un certificat médical du médecin traitant. Cette attestation ne doit pas mentionner le nom du patient;
- le congé palliatif prend cours la semaine suivant l'introduction du certificat à l'employeur. Il peut prendre cours plus tôt à condition d'avoir l'accord de l'employeur;
- l'interruption de carrière pour soins palliatifs n'est pas comptabilisée dans la durée maximum de crédit-temps et de réduction de carrière.

Congé pour octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade

- un employé a le droit de suspendre complètement son activité professionnelle ou de la diminuer de moitié ou d'1/5eme dans le cadre d'une assistance ou de soins à un membre de la famille ou de son ménage ayant de graves problèmes de santé;
- lors d'une suspension totale du contrat de travail, la période d'interruption par patient malade ne peut dépasser 12 mois. Lorsque les prestations de travail sont réduites de moitié ou d'1/5eme, la

- période d'interruption par personne malade ne peut dépasser respectivement 24 mois ou 60 mois. Ces périodes doivent être prises par tranche de minimum un mois et maximum 3 mois;
- en cas de maladie grave d'un enfant de 16 ans maximum, les parents vivant seuls peuvent suspendre complètement leurs activités pendant 24 mois maximum ou bien diminuer leur régime de travail pendant 48 mois maximum. Par parent « vivant seul », on entend le parent qui vit exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de ses enfants;
 - comme ce congé est réservé à la famille (aussi bien les parents que les personnes apparentées) ou à un membre du ménage (toute personne qui vit avec l'employé), le certificat médical doit mentionner le nom du patient. Le médecin traitant doit également stipuler clairement qu'une assistance ou des soins sont indispensables au rétablissement du malade;
 - la personne qui veut bénéficier de son droit au congé thématique, doit en informer son employeur par écrit, au moins 7 jours avant la date de début souhaitée. Le document écrit doit mentionner la période durant laquelle vous souhaitez prendre ce congé thématique;
 - dans les deux jours ouvrables suivant la réception de la demande, l'employeur peut reporter par écrit la date du début du congé thématique pour des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise. Ce report peut durer jusqu'à sept jours.
- Ce genre de congé n'est pas pris en compte dans la durée maximale du crédit temps et de la réduction de carrière.

Congé parental

- Le congé parental offre la possibilité à un employé de suspendre complètement sa carrière pendant 3 mois pour l'éducation de ses jeunes enfants. Il peut également choisir de réduire son temps de travail de moitié pendant 6 mois ou d'1/5ème pendant 15 mois;
- les mois d'interruption de carrière ne doivent pas nécessairement se suivre. La période d'interruption peut être répartie :
 - en périodes d'un mois en cas d'une interruption complète des activités;
 - en périodes de deux mois ou d'un multiple de 2 en cas de réduction des prestations de travail de moitié;
 - en périodes de cinq mois ou d'un multiple de 5 en cas de réduction des prestations de travail d'1/5ème.

Il est également possible de combiner plusieurs formules. Par exemple, pour un même enfant, un mois complet d'interruption peut être combiné avec deux mois de réduction de moitié et cinq mois d'1/5ème.

Le congé parental peut être pris à partir de :

- la naissance de l'enfant jusqu'à l'âge de 12 ans;
- l'adoption : dans les quatre années suivant l'inscription de l'enfant en tant que membre de la famille, avec une limite fixée à l'âge de 12 ans.

L'employé doit avertir son employeur par écrit au moins 2 mois et au plus 3 mois à l'avance. Il doit également délivrer à son employeur les attestations nécessaires concernant la date de naissance ou d'adoption de l'enfant et ce au plus tard au début de l'interruption de carrière.

→ Le congé parental est un droit, lorsque le demandeur est en service depuis au moins 12 mois auprès du même employeur dans les 15 mois précédant la demande. En outre, le congé parental peut être demandé séparément par les parents, et pour chaque enfant. La période de congé parental n'est pas incluse dans le calcul de la durée maximum du crédit-temps ou de la réduction de carrière.

Prépension



Le système de la prépension existe déjà depuis 1974 et permet aux travailleurs licenciés de compléter sous certaines conditions leurs allocations de chômage avec des indemnités complémentaires payées mensuellement par leur précédent employeur. Cela n'a donc rien à voir avec la pension de retraite normale.

→ La prépension n'est pas un droit qui peut être exigé sur base d'une CCT sectorielle. Par contre, il est possible que certaines entreprises accordent ce droit à leurs travailleurs dans le cadre d'une CCT d'entreprise.

Conditions

Pour pouvoir partir en prépension, un employé doit remplir un certain nombre de conditions. Il doit **avoir été licencié** pour pouvoir prétendre à l'indemnité complémentaire. Ce licenciement doit intervenir selon les règles légales et donc être assorti d'un délai de préavis ou d'une indemnité de rupture de contrat.

Il n'y a pas de droit à la prépension :

- en cas d'arrivée à échéance normale d'un contrat de travail à durée déterminée;
- lorsque le travailleur est licencié pour motif grave;
- lorsque le travailleur rompt lui-même son contrat de travail;
- lorsqu'il est mis fin au contrat de commun accord;
- lorsque le contrat prend fin pour des raisons de force majeure (par exemple en cas d'incapacité de travail définitive).

→ De plus, pour pouvoir entrer en ligne de compte pour la prépension, on doit recevoir des allocations de chômage. Un employé qui prétend à la prépension doit pouvoir prouver un passé professionnel suffisamment long, calculé en jours de travail pendant une période de référence qui précède la demande d'allocations. Selon la réglementation sur le chômage, il doit ainsi prouver 624 jours de travail (24 mois) pendant une période de 36 mois précédant sa demande de prépension.

Age requis

La CCT sectorielle pour la CPNAE prévoit 2 systèmes de prépension pour les travailleurs concernés : la prépension à 56 ans et la prépension à 58 ans. Chaque système est soumis à des conditions spécifiques.

La prépension à 56 ans est possible pour les employés avec un passé professionnel de 33 ans dont 20 ans de travail de nuit. De plus, une ancienneté de 10 ans dans l'entreprise au moment du licenciement est requise.

La prépension à 58 ans est possible (jusqu'au 30 juin 2011) en tenant compte des conditions légales, pour autant que l'employé concerné aie une ancienneté de 2 ans dans l'entreprise à la fin du contrat.

Ces conditions légales sont :

	en 2009	en 2010–2011
pour les hommes	une carrière de 35 ans	une carrière de 37 ans
pour les femmes	une carrière de 30 ans	une carrière de 33 ans

Statut du travailleur prépensionné

Les prépensionnés doivent aussi tenir compte d'un certain nombre de circonstances spécifiques propres à leur situation, entre celle d'un chômeur et celle d'un pensionné :

Ainsi, les prépensionnés :

- ne peuvent pas exercer un travail et par conséquent pas recevoir de rémunération;
- doivent déclarer l'exercice éventuel d'une « activité professionnelle »;
- doivent déclarer des modifications de leur situation personnelle.

En comparaison avec les chômeurs « classiques », ils ne doivent par contre plus :

- être disponibles sur le marché du travail;
- être inscrits comme demandeurs d'emploi;
- accepter un emploi;
- être apte au travail.

Maladie et / ou invalidité

En cas de maladie et / ou d'invalidité, le prépensionné (à cause de son statut spécifique) continue à percevoir des indemnités de chômage. Il ne doit pas demander d'indemnités auprès de sa mutuelle parce que les indemnités de chômage et les indemnités de maladie / invalidité ne sont pas cumulables.

Quel revenu ?

Les prépensionnés reçoivent jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 65 ans un revenu consistant en une allocation de chômage et un complément à charge de l'employeur égal à la moitié de la différence entre le salaire net (plafonné à 3 476,03 euros brut en 2010) et l'allocation de chômage. Ceci en cas d'application de la base légale, mais le complément de l'employeur peut évidemment aussi être supérieur sur base d'un accord au niveau de l'entreprise.

Assurance groupe

Pour diverses raisons, des employeurs offrent un certain nombre d'avantages extra-légaux à leur personnel à côté de la rémunération proprement dite. L'assurance groupe est l'une des possibilités auxquelles ils ont souvent recours.

Une assurance groupe est en fait une police d'assurance que l'employeur conclut pour (une partie ou pour tout) son personnel. Un capital revenant au travailleur est constitué via le paiement d'une prime.

L'assurance groupe peut porter sur différentes sortes d'assurances. La forme la plus courante est l'épargne pension. Les travailleurs peuvent de la sorte compléter leur pension légale avec un capital extra(légal). On appelle également ceci le « deuxième pilier de pension ».

Cette pension complémentaire est payée au travailleur au moment où il part en pension ou à ses proches parents en cas de décès.

L'employeur est libre de déterminer lui-même les modalités de l'assurance groupe, ce qui explique pourquoi elle diffère d'une entreprise à une autre. Il existe des polices épargne pension complémentaire, assurance hospitalisation, indemnité en cas de décès, incapacité de travail, des assurances contre la perte de revenu (pour maladie ou accident), etc...

Toute personne qui reçoit régulièrement un salaire mensuel et travaille pour une entreprise dans laquelle l'employeur a choisi de conclure une assurance groupe, entre en ligne de compte pour l'octroi d'une assurance groupe si elle appartient à la catégorie de personnel à laquelle l'employeur veut attribuer l'avantage. Employés, cadres, gérants... Les nouveaux travailleurs qui tombent dans une catégorie pour laquelle l'employeur a conclu une assurance groupe ont automatiquement droit à cette assurance puisque la loi interdit à l'employeur d'appliquer lors de l'attribution de cet avantage, des critères discriminatoires vis-à-vis de travailleurs dans une situation identique.

Le coût de l'assurance groupe, une cotisation mensuelle, peut être supporté de différentes manières :

- 100 % à charge de l'employeur et le travailleur ne paie rien;
- l'employeur et le travailleur partagent le coût selon une proportion à convenir librement;
- le coût est supporté à 100 % par le travailleur et l'employeur ne se charge que de l'administration.

le traitement fiscal et parafiscal de l'assurance groupe est très compliqué et semble également changer régulièrement. Les employeurs peuvent déduire complètement des revenus de l'entreprise les primes ou montants qu'ils paient pour l'assurance groupe de leur personnel. Les montants qui sont payés mensuellement par les travailleurs donnent lieu à une diminution d'impôt de minimum 30 et maximum 40 %. Ceci ne vaut néanmoins que pour les assurances groupe qui prévoient une rente ou capital en cas de vie ou de décès. Les assurances hospitalisation tombent en dehors de ce régime fiscal favorable.

La règle des 80 %

Cette règle prévoit que le total de ce qui est prévu en matière de pension extra légale ne peut pas dépasser 80 % de la dernière rémunération annuelle brute normale du travailleur concerné. L'assurance vie individuelle et l'épargne pension individuelle ne sont pas comptées dans ce total. Le montant pouvant être déduit fiscalement dépend des revenus actuels de l'assuré et est plafonné par la règle des 80 %.

Avantages et inconvénients de l'assurance groupe

Une assurance groupe est un moyen couramment utilisé pour récompenser des travailleurs de manière extra légale. Le système est particulièrement intéressant pour l'employeur (mais les primes versées mensuellement par les travailleurs donnent également droit à une diminution d'impôts). De même, le capital épargné par le biais d'une assurance groupe est moins imposé que le salaire.

L'inconvénient est néanmoins que les indemnités sont considérées comme salaire différé et le capital acquis ne peut être versé que lorsque le travailleur part à la pension.

Une assurance frais de maladie ou une assurance hospitalisation rembourse bon nombre de frais liés à une hospitalisation qui ne sont pas pris en charge par l'assurance maladie légale. Dès lors, une assurance hospitalisation via le travail est un avantage extra légal très apprécié. Les travailleurs peuvent souvent s'affilier gratuitement à l'assurance hospitalisation collective de leur société. Un sérieux avantage car le coût d'une assurance hospitalisation personnelle auprès d'une compagnie d'assurance peut s'avérer très élevé. L'employeur ne paie pas d'impôt sur l'assurance groupe, ce qui fait que l'on peut beaucoup épargner sur le budget personnel. De plus, les membres de la famille du travailleur peuvent souvent également souscrire à l'assurance hospitalisation prévue par l'employeur moyennant un surcoût limité. Par contre, les entreprises ne sont pas obligées d'offrir une assurance hospitalisation à leurs travailleurs.

Travailleurs qui quittent leur entreprise

Le capital d'une assurance groupe épargné appartient au travailleur même s'il quitte l'entreprise dans laquelle il bénéficiait de l'assurance groupe. Les réserves acquises sont transposables dans une nouvelle assurance groupe ou peuvent être conservées jusqu'à la date à laquelle elles peuvent être payées. Le capital épargné reste acquis au travailleur même si l'entreprise pour laquelle il travaillait ferme ses portes.

L'« affiliation » à une assurance hospitalisation collective présente aussi des inconvénients (surtout si la famille bénéficie également de la police) parce que les travailleurs qui quittent leur entreprise ne sont plus couverts par la police de groupe. L'assurance hospitalisation peut néanmoins être « emportée » lorsque l'on quitte l'entreprise. On parle du « droit à une poursuite individuelle ». Peu importe que l'on quitte la firme de sa propre initiative ou que l'on soit licencié. La famille conserve également ce droit. La seule condition est que le travailleur ait été affilié au minimum 2 ans avant son départ. Si son nouvel employeur ne lui propose pas d'assurance hospitalisation alors que le travailleur veut tout de même rester couvert, l'assurance se poursuit simplement. Il doit naturellement alors payer

une prime calculée en fonction de son âge au moment auquel il quitte son employeur. Pour des travailleurs assez âgés, cela peut s'avérer être assez coûteux. La compagnie d'assurances ne peut en aucun cas soumettre le travailleur ou sa famille à un nouvel examen médical.

Voitures de société : les questions les plus fréquentes

Quels sont les avantages d'une voiture de société ?

Tout d'abord, il y a l'avantage financier. Une voiture de société représente pour l'utilisateur une belle économie. Plus de primes d'assurance, plus de frais d'entretien, plus de taxes annuelles et dans la majorité des cas, plus de factures d'essence.

Ensuite vient la facilité d'utilisation. Plus besoin de s'inquiéter de frais de réparation ou d'entretien. Et de plus, à la moindre panne, une voiture de remplacement est prévue.

La majorité des voitures de société sont amorties en 4 ans ou 120 000 km. Vous devez ensuite remettre votre véhicule pour en recevoir un nouveau. Cela vous évite de circuler dans une voiture abîmée et usée. Une formule de location vous permettra même de rouler avec une voiture que vous n'auriez jamais pu vous offrir.

A partir de 2010, les choses changent dans la réglementation !

Près de 30 % des personnes qui disposent d'une voiture de société, l'utilisent aussi pour leurs déplacements privés. En principe, tout le monde y trouve son compte. Pour l'employé, elle réduit les coûts, et dans certains cas, le temps des déplacements. Pour l'employeur, une voiture de société coûte franchement moins qu'une augmentation salariale brute. Sur cet avantage ne sont en effet pas dus les cotisations patronales, le pécule de vacances et la prime de fin d'année.

Mais depuis début 2010, beaucoup de choses ont changé. Pour alimenter le Trésor Public, le gouvernement va taxer davantage les voitures de société. A cet effet, trois mesures ont été prises :

1. **La carte de carburant ne sera plus déductible à 100 %.** Cette mesure, demandée par les partenaires socialistes du gouvernement, réduit à 75 % la déductibilité du carburant pris en charge par l'entreprise.
2. **Modification de l'avantage de toutes natures.** Il s'agit du montant auquel le fisc estime l'avantage en nature à ajouter aux revenus déclarés, réduit de l'éventuelle participation de l'employé. Jusqu'à présent, ce montant était déterminé en fonction de la puissance fiscale du véhicule, et de la distance domicile travail. En dessous de 25 km, le fisc estimait que l'avantage fiscal équivalait à 5 000 kilomètres par an. Au-dessus, il passait à 7 500 kilomètres. Le principe est maintenu, mais l'émission de CO₂ va remplacer les chevaux fiscaux à partir de 2010.
3. **La déduction fiscale de la voiture est modifiée.** Le régime qui prévaut actuellement permet à l'entreprise de déduire les frais à un niveau qui varie selon les émissions de CO₂ de la voiture, entre 60 % et 90 %. A partir de 2010, cette fourchette sera élargie et passera à un écart allant de 50 % à 120 %. (Ce dernier montant étant réservé aux voitures à zéro émission comme les voitures électriques.)

Mais les chiffres seuls ne justifient pas ces changements. La voiture de société est un outil conçu pour améliorer la mobilité, un outil qui devrait par ailleurs satisfaire à quelques critères importants :

sécurité, rapidité, coût réduit et impact écologique minimum. Force est de constater qu'entre les bouchons et les conséquences sanitaires et écologiques, le résultat est catastrophique. Des moyens de transport de substitution existent : ils sont moins chers, plus rapides et plus doux. Employeurs et salariés auront-ils le courage de changer leur mentalité ?

Quel régime fiscal est applicable aux voitures de société depuis début 2010 ?

Une voiture de société, avec laquelle le travailleur fait des déplacements privés, représente un avantage imposable en nature pour le fisc. Le fisc utilise un forfait pour évaluer en argent la valeur de l'avantage en nature. Le nombre de kilomètres privés est évalué à 5 000 ou 7 500 km selon que la distance entre le domicile et le travail (trajet simple) est inférieure ou supérieure à 25 km. On fixe la limite à 5 000 km par an pour le travailleur qui utilise la voiture uniquement pour ses déplacements privés.

L'avantage imposable est égal au forfait de kilomètres privés (5 000 ou 7 500 km, selon la distance domicile-travail), multiplié par l'émission en CO₂ et le coefficient CO₂.

Ce coefficient CO₂ est de:

Carburant utilisé pour le véhicule	Coefficient CO ₂
Essence/GPL/gaz	€ 0,0021 / g CO ₂
Diesel	€ 0,0023 / g CO ₂
Electrique (= minimum)	€ 0,1000 / g CO ₂

Ces coefficients seront annuellement indexés au 1er janvier.

Dans la nouvelle réglementation pour les voitures de société, une voiture avec une émission élevée en CO₂ qui est utilisée à des fins privées engendrera un avantage imposable supérieur, ce qui veut dire que le travailleur touchera moins en salaire net.

→ Nous remarquons également que les travailleurs paieront plus, dans le nouveau régime CO₂, pour les monovolumes populaires tels que la VW Sharan, la Ford Galaxy, la Renault Espace, la Peugeot 807 ou l'Opel Zafira. Les modèles standard de ces voitures ont des CV assez bas, mais une émission en CO₂ élevée. Elles étaient dès lors 'meilleur marché' dans l'ancien système par rapport au nouveau. En choisissant une version écologique moins polluante des mêmes monovolumes, le travailleur s'en tire en principe à meilleur compte.

Il se peut dès lors que les travailleurs ne soient pas d'accord que cette augmentation de l'évaluation de leur avantage en nature entraîne une réduction du salaire net.

Le travailleur peut-il exiger une voiture 'plus propre'?

Un travailleur, qui roule avec une voiture de société avec une émission élevée en CO₂, ne peut pas exiger une voiture plus verte si le modèle de voiture est fixé contractuellement, sauf si bien sûr l'employeur marque son accord. Dans ce cas, le contrat doit être adapté. Le contrat de leasing entre l'em-

ployeur et la société de leasing doit aussi être respecté ! Un tel contrat court en général sur une période de 4 à 5 ans. Un travailleur, qui veut changer de voiture au cours du contrat de leasing en raison de la forte émission en CO₂, confronte son employeur au problème que ce dernier se trouve avec une voiture sur les bras qu'il ne peut pas remettre à la société de leasing sans subir des coûts supplémentaires. Ce qui veut dire que le travailleur devra en principe attendre la fin du contrat de leasing.

Un travailleur peut-il refuser une voiture offerte sous le prétexte qu'elle est trop polluante?

En règle générale, le travailleur peut choisir sa voiture de société parmi un nombre (limité) de modèles ou sur base d'un budget préétabli. Il peut dès lors en principe choisir lui-même pour une voiture 'verte'. Dès qu'il a fait son choix pour un certain modèle de véhicule, il ne peut plus revenir sur son choix jusqu'à la fin du contrat de leasing. Un travailleur, qui reprend une voiture de société polluante d'un travailleur ayant quitté l'entreprise, ne pourra pas non plus la refuser si les parties s'étaient mises d'accord sur ce principe de reprise.

Un travailleur peut-il récupérer auprès de son employeur l'impôt plus élevé et éviter ainsi une perte de salaire net ?

La plupart des contrats de travail ne garantissent pas un salaire net au travailleur. Il n'y est en général question que d'un salaire brut. Une voiture de société est mise à la disposition du travailleur. Une disposition en ce sens est reprise dans le contrat de travail. Il peut ensuite choisir une voiture de société d'un certain type sur base d'un budget prédéfini. Les nouvelles mesures ont été décidées par les pouvoirs publics et non pas par l'employeur. Le travailleur ne peut dès lors pas récupérer un salaire net éventuellement inférieur dû à l'impôt plus élevé.



L'employeur peut-il modifier unilatéralement l'offre des voitures de société ?

Vu que les voitures vertes avec une faible émission en CO₂ deviennent fiscalement plus intéressantes, il est fort probable que l'employeur décide d'adapter (encore) son parc automobile. Aucun problème ne se pose s'il offre des modèles comparables à ses travailleurs. L'employeur peut par exemple continuer à offrir la même marque et le même modèle, mais avec un taux inférieur en CO₂. Il peut également offrir une autre marque de voiture, mais dans la même catégorie de prix.

La voiture de société fait partie du package salarial du travailleur. La rémunération est une condition de travail essentielle. L'employeur ne peut donc pas la modifier unilatéralement. Un employeur, qui décide de supprimer l'avantage d'une voiture de société, doit donc obtenir l'accord de son travailleur. Et l'accord de ce dernier ira souvent de pair avec une compensation financière en sa faveur.

Est-ce possible ?

Pouvez-vous faire du covoiturage avec une voiture de société ? Pouvez-vous l'utiliser pour partir en vacances ? Pouvez-vous prêter votre voiture à des amis ? Votre employeur peut-il confisquer une voiture de société ? Pouvez-vous la racheter quand vous démissionnez ? Qui paye les dégâts en cas d'accidents ?

Beaucoup de situations ne sont en fait pas réglées par la loi, ou bien la loi à ce sujet n'est pas très claire. Voici donc quelques explications concernant les questions les plus fréquentes.

Partir en vacances: OUI

Pendant les vacances **annuelles**, le travailleur a le droit de conduire la voiture de société. Partir en vacances fait partie de l'usage privé normal d'une voiture.

Si par contre vous prenez des **congés sans solde** (interruption de carrière), vous perdez, dans la plupart des cas, ce droit pour cette période. Renseignez-vous, à ce sujet, sur ce qui a été convenu avec votre employeur.

L'employeur confisque le véhicule: NON

Si l'employé est autorisé à utiliser le véhicule à des fins privées, le véhicule fait partie intégrante du salaire.

Il ne peut pas reprendre le véhicule ou le remplacer par un véhicule plus petit sans raison. L'employeur n'a d'ailleurs pas le droit de réduire ce salaire à sa guise.

En cas de maladie de longue durée, le travailleur se trouve, après la période de garantie salariale, dans une situation très différente. Le paiement du salaire incombe alors temporairement à la sécurité sociale, ce qui soulage l'employeur de son obligation de vous payer. Si l'employeur y tient, vous serez alors obligé de rendre le véhicule. Il est donc important que tout figure clairement dans la car policy.

En cas de congé de maternité, si vous pouvez garder le véhicule ou non, dépend de la car policy et donc de la société où vous travaillez.

Le covoiturage (car pooling): OUI

Vous pouvez conduire des collègues au travail avec votre véhicule. Cela ne signifie pas que vous puissiez demander de l'argent pour autant. Il n'existe pas de législation concernant le traitement financier du car pooling.

Pour le travailleur qui déclare ses frais professionnels forfaitaires, une modification a eu lieu. L'intervention de l'employeur pour le covoiturage, dans le cadre de « transport collectif organisé », a été exemptée pour un montant maximum correspondant au prix d'un abonnement de train en première classe valable pour cette distance. Condition: il faut qu'au moins deux travailleurs effectuent ces trajets ensemble et que l'employeur ait, de fait, organisé les déplacements entre le travail et le domicile. Ce dernier aspect peut avoir été fixé par un contrat collectif ou par un contrat écrit individuel entre l'employeur et le travailleur.

Si le travailleur est également autorisé à utiliser sa voiture de société à des fins privées, l'avantage de toute nature de minimum 5 000 km par an, reste, bien entendu, d'application.

Prêter son véhicule de société: NON

En général, les employeurs font une exception pour les conjoints ou les enfants des travailleurs. Il est également préférable que cela figure clairement dans la car policy.

Acheter votre véhicule de société après démission: OUI

Le travailleur perd le véhicule dès la fin du contrat de travail. Mais que faire s'il veut l'acheter?

Plus de 80 % des employeurs offrent cette possibilité aux (anciens) travailleurs. Le prix est alors calculé en fonction de la valeur marchande restante du véhicule, de la valeur du contrat de leasing, de la valeur comptable et de la décision de la société de leasing. Cette société est en fait propriétaire du véhicule et c'est donc elle qui prend la décision finale.

Qui doit payer les frais des dégâts en cas d'accident?

Lorsque le travailleur a un accident avec le véhicule de société, diverses situations peuvent se présenter:

— Un accident au cours du travail

La victime d'un accident se retourne souvent tout de suite contre l'employeur, puisque celui-ci est normalement toujours responsable civilement. Le travailleur lui-même n'est responsable qu'en cas de fraude, de faute grave ou faute légère répétée. L'employeur peut alors transférer les frais des dégâts ou les amendes à charge de cet employé. Sinon, l'employeur peut toujours se retourner plus tard contre l'auteur de l'accident.

— Un accident en dehors des heures de travail

La responsabilité du travailleur n'est pas limitée ou couverte en dehors des heures de travail. Il doit donc payer lui-même les dégâts ou les amendes.

L'employeur rembourse rarement une amende. Si c'est le cas, il vaut toujours mieux avoir des accords clairs à l'avance pour éviter les discussions.

Utilisation d'internet au travail

L'internet et les e-mail sont des moyens de communication courants tant privés que professionnels. Les travailleurs n'établissent même souvent plus de limite claire entre les deux. Pourtant, il y a diverses raisons pour lesquelles tant les travailleurs que les employeurs devraient consacrer plus d'attention à une utilisation correcte de ces moyens de communication. Un danger existe toujours d'importer des virus dans des appareils qui sont finalement la propriété des employeurs et des outils de travail pour les travailleurs. De plus, l'utilisation impropre de ces moyens peut entraîner des problèmes pour les deux parties, par exemple en ce qui concerne la responsabilité en cas de violation de la loi sur les droits d'auteur, le téléchargement de films, software, musique et autre matériel protégé par des droits d'auteur. Et dans certains cas également sur le plan pénal.

«Etre attentif» à d'éventuels problèmes ne signifie bien sûr pas un contrôle Orwellien ou une interdiction catégorique. Les manières de contrôler l'utilisation d'internet dans un environnement professionnel ont été clairement décrites dans la CCT nationale n° 81 et dans des législations et accords nationaux et internationaux. Tout tourne autour de la définition «respect de la vie privée du travailleur».

Vie privée du travailleur

Le droit au «respect de la vie privée» est une notion qui dépasse la sphère strictement privée des travailleurs. Ceux-ci bénéficient dans une certaine mesure d'une «vie privée» également au travail. L'un des éléments est le caractère privé que le travailleur a dans sa communication. Chaque individu, donc aussi chaque travailleur, a la liberté de communiquer ou non et doit donc avoir accès à des moyens de communication courants, aussi sur le lieu de travail. Un message comme «Françoise, je travaille plus longtemps ce soir» doit donc être permis. Un employeur ne peut pas interdire ce genre de communication à ses travailleurs. Ces derniers ne peuvent pas être isolés du monde extérieur.

Les employeurs peuvent cependant préciser les modalités (quand, où...) de cette communication, mais ils doivent toujours tenir compte du fait que celle-ci doit pouvoir s'effectuer sans que le travailleur ne soit dérangé. Des tiers ne peuvent pas avoir accès aux messages personnels. «Françoise, je ne veux plus jamais te voir» est un exemple de message qu'un travailleur ne souhaite vraisemblablement pas partager avec ses collègues ou son employeur. La communication doit donc en partie également pouvoir être secrète.

Ce droit au respect de la vie privée est par ailleurs garanti aux travailleurs par la Constitution et par la Convention européenne des Droits de l'Homme (CEDH).

Contrôle

Le droit au respect de la vie privée n'est cependant pas absolu. La CEDH précise un certain nombre de cas dans lesquels il est permis de s'immiscer dans la vie privée de quelqu'un, et permet donc aussi une intervention de l'employeur dans la vie privée de ses travailleurs. Il est évident que différentes conditions doivent être remplies.

Il est important qu'une CCT ou le règlement de travail stipule quelles mesures de contrôle sont d'application ainsi que le fait que tous les travailleurs soient correctement informés. Quoi qu'il en soit, les « droits et obligations » du personnel de surveillance doivent obligatoirement figurer dans le règlement de travail.

Le secret de communication en ce qui concerne la communication électronique est garanti par la loi du 13.06.2005 : toute prise de connaissance intentionnelle de « données concernant la communication » (c'est-à-dire la date, heure, durée, partenaires de communication) est interdite « sauf avec l'autorisation de toutes les personnes concernées ».

Prendre connaissance de la communication sans cet accord est un délit. On doit toutefois considérer que pour certaines formes de communication, l'autorisation est implicite compte tenu de ses caractéristiques techniques. Il est évident qu'un gestionnaire de réseau sait ou devrait savoir ce qui se passe sur le réseau. Il peut également utiliser ces données à des fins techniques.

La loi permet également qu'on prenne connaissance du contenu des communications e-mail ou de fichiers *pendant* la transmission des données. L'un des points de discussion intervient lorsque la transmission est terminée. On peut estimer qu'un mail existant stocké sur un disque dur n'est plus en transmission et ne peut par conséquent plus être consulté. L'autorisation de prendre connaissance de son contenu doit être demandée à la personne intéressée. L'autorisation du travailleur suffit pour consulter des sites internet ou des blogs dans la mesure où dans cette sorte de communication, il n'y a qu'un seul intervenant. C'est plus compliqué lorsqu'il s'agit d'e-mails ou de blogs qui permettent des réactions de tiers. L'autorisation de travailleurs s'obtient souvent facilement, mais ce n'est en général pas le cas pour les tiers, qu'ils soient receveurs ou expéditeurs.

Sur la base du contrat de travail qui implique une relation d'autorité, on déduit souvent que les travailleurs marquent implicitement leur accord avec un contrôle total de toutes les communications internet. Mais ce n'est certainement pas le cas, même si la relation d'autorité de l'employeur lui confère certains droits à condition qu'il agisse de manière fondée et qu'il tienne compte d'un certain nombre de choses. Ainsi, il va de soi qu'il ne peut pas s'immiscer dans la vie privée de ses travailleurs simplement pour satisfaire sa curiosité. Le contrôle ne peut être effectué qu'avec un but précis. Cela peut être :

- la prévention de faits illicites ou diffamatoires, des faits contraires aux bonnes mœurs ou qui portent atteinte à la dignité d'autres personnes (par ex. diffuser des photos de nus de collègues via photoshop);
- la protection des intérêts économiques, commerciaux et financiers de son entreprise ayant un caractère confidentiel;
- la garantie de la sécurité et / ou du bon fonctionnement de l'infrastructure informatique, y compris les frais qui y sont liés;
- le contrôle du respect de bonne foi des règles imposées par l'entreprise à ses travailleurs en ce qui concerne l'utilisation des technologies en réseau.

Les contrôles de l'utilisation des e-mails et d'internet doivent se limiter à ce qui est strictement nécessaire. L'employeur ne peut donc pas se couvrir par l'introduction d'un règlement par lequel on considérerait que la protection de la vie privée du travailleur est nulle et que l'employeur peut contrôler l'ensemble de l'utilisation internet. Il n'est donc pas permis de consulter des e-mails de manière abusive et systématique. Un screening automatisé et standardisé des courriers électroniques peut éventuellement être admis. L'employeur peut par exemple installer des logiciels qui repèrent des virus, des documents d'un certain volume, des courriers en chaînes... et filtrer des messages si nécessaire. Par contre, suivre systématiquement les sites internet consultés par chaque travailleur, c'est déjà aller trop loin; bien qu'il soit permis de dresser une liste générale des sites consultés.

Quoi qu'il en soit, les travailleurs doivent être informés correctement quant au contrôle de leur utilisation en ligne. Ces règles sont décrites de manière précise dans la CCT n° 81.

L'employeur doit respecter 3 étapes :

Etape 1 :

Il doit informer le conseil d'entreprise de son intention de contrôler le comportement en ligne de ses travailleurs et fournir des informations concernant :

- la stratégie de contrôle et les droits précis de l'employeur et du personnel surveillant;
- les objectifs poursuivis;
- le fait que les données sont conservées ou non, le lieu et la durée de leur conservation;
- le caractère permanent ou non du contrôle.

Le conseil d'entreprise doit remettre son avis sur la question.

NB : S'il n'y a pas de conseil d'entreprise au sein de la firme, ce rôle est repris (par ordre décroissant) par le comité pour la prévention et la protection au travail, ou par la délégation syndicale. Si aucune de ces deux instances ne sont représentées, l'employeur doit consulter les travailleurs eux-mêmes.

Etape 2:

L'employeur doit fournir à ses travailleurs l'information nécessaire sur ses intentions. Cette information doit être effective, compréhensible et mise à jour. Il peut choisir librement de quelle manière il le fait (intranet, e-mail, affichage, message lors du démarrage de l'ordinateur...).

De cette façon, le travailleur est informé sans quiproquos sur :

- l'utilisation qu'on attend de lui;
- les limites éventuelles dans l'accès ou l'utilisation des moyens de communication et des données;
- les droits et devoirs en matière d'utilisation des moyens de communication;
- les sanctions prévues au règlement de travail si les règles ne sont pas suivies.

Etape 3 : évaluation permanente

Les procédures et systèmes de contrôle doivent être régulièrement évalués par le conseil d'entreprise.

Une chose est donc certaine : quelles que soient les mesures qui sont prises, les travailleurs doivent toujours en être informés. L'utilisation des données (personnelles) doit toujours être transparente, raisonnable et justifiée et avoir des buts clairement décrits.

Que peut-on ou non contrôler ?

Les employeurs ne sont donc pas libres lorsqu'il s'agit de contrôler le comportement en ligne de leurs travailleurs. La législation en matière de communication et la CCT n° 81 imposent des règles claires.

ON PEUT

- contrôler l'utilisation internet des travailleurs;
- définir des règles qui préciseront par exemple que des mails privés ne sont permis que pendant les pauses;
- déterminer librement des règles en ce qui concerne la navigation sur internet. Il s'agit ici en effet d'une « communication en solitaire ».

ON NE PEUT PAS

- interdire tout mail privé. Personne ne peut s'opposer à ce que vous préveniez par exemple par e-mail votre partenaire que vous rentrerez plus tard à la maison;
- diriger le contrôle sur une personne en particulier. Le contrôle ne peut fournir que des données anonymes;
- lire des e-mails uniquement par curiosité.

Procédure pour effectuer un contrôle

Si l'employeur effectue un contrôle, il ne peut en tirer des données individualisées. L'identité du travailleur ne peut pas apparaître clairement lors du contrôle. Les données obtenues doivent être anonymes.

Par donnée anonyme, on entend :

- des listes de sites visités;
- la durée de l'utilisation internet;
- l'importance de la communication électronique;
- les sortes de fichiers consultés ou envoyés;
- les pics d'utilisation internet;
- ...

Les données ne peuvent être individualisées que si un abus est constaté. L'employeur ne peut rechercher l'identité du travailleur concerné que lorsque des données anonymes laissent supposer un abus ou une utilisation incorrecte.

Ceci peut se faire de deux façons, en fonction de l'objectif poursuivi par l'employeur :

1. Identification directe

Si l'employeur veut individualiser les données anonymes pour prévenir des faits illicites ou diffamatoires, pour préserver les intérêts économiques ou pour assurer la sécurité et / ou le fonctionnement de l'infrastructure informatique, il peut le faire directement.

2. Identification indirecte

Par contre, si l'employeur veut rechercher l'identité du travailleur pour l'obliger à respecter les règles du règlement de travail, il doit suivre une autre procédure :

— information générale

Il est obligé d'organiser une information générale par laquelle il informera les travailleurs des irrégularités et leur signalera que les contrevenants seront identifiés s'ils ne revoient pas leur comportement.

— identification et entretien

Si les travailleurs concernés ne modifient pas leur comportement et que les irrégularités persistent, l'employeur pourra rechercher l'identité des travailleurs en question et devra organiser un entretien avec ceux-ci. Au cours de cet entretien, les travailleurs pourront se défendre, éventuellement assistés de leur représentant syndical.

Formation

Tout employé de la CP 218 a droit à 4 jours de formation en 2010–2011. Il ne s'agit cependant pas de suivre simplement un cours ici ou là. Les procédures pour pouvoir bénéficier de ce droit sont assez compliquées.

Tout d'abord, il s'agit de 4 jours de formation pendant les heures de travail : ces 4 jours de formation peuvent être octroyés à n'importe quel moment en 2010 et/ou en 2011. L'employeur peut en accorder deux en 2010 et deux en 2011 mais il peut également choisir de placer ces 4 jours de formation dans le même mois. Pour les employés à temps partiel, les jours de formation leur sont octroyés au prorata de leurs prestations à temps partiel.

Il faut encore tenir compte des situations suivantes :

— dans les entreprises avec une représentation syndicale

— C'est la délégation syndicale qui négocie un plan de formation d'entreprise répondant aux besoins spécifiques de l'entreprise et de ses employés. En concertation avec l'employeur, des accords peuvent être conclus au sujet du contenu des formations, du timing, et même la transmission des jours de formation d'un employé à un autre. Chaque plan approuvé par la délégation syndicale porte le nom de plan de formation propre à l'entreprise;

— Dans une société, si la délégation syndicale ne parvient pas à un accord avec l'employeur au sujet d'un plan de formation clair, l'employeur peut décider d'appliquer le plan du secteur (c.-à-d. un plan élaboré par l'institut de formation paritaire Cefora = plan supplétif). Il doit cependant informer la délégation syndicale de sa décision. Dans ce cadre, chaque employé a un droit individuel à 4 jours de formation. Il n'y a pas de transfert possible !

— dans les entreprises sans représentation syndicale

— l'employeur peut décider d'appliquer le plan supplétif du secteur. Dans ces circonstances, il peut éventuellement transférer la moitié des jours de formation d'un employé à un autre;

— l'employeur peut décider d'appliquer la CCT de formation moyennant un engagement écrit, sans qu'il n'ait auparavant approuvé le plan supplétif du secteur. De cette manière, il remplit l'engagement de formation du secteur par le biais des formations Cefora. L'employé a donc droit à 4 journées de formation et il ne peut pas les céder à un autre employé.

En tant qu'employé individuel, vous bénéficiez donc d'un droit de formation individuel, mais il faut l'exiger vous-même ! Par ailleurs, la procédure est très stricte pour les deux parties.

Les dates suivantes sont essentielles :

L'employeur doit communiquer son offre de formation avant le 31 décembre 2010 pour les années 2010–2011. S'il ne le fait pas, ou si ce n'est pas clair, les employés qui le souhaitent peuvent demander par lettre écrite avant le 31 mars 2011 quand et de quelle manière ils peuvent participer à une formation.

L'employeur a alors jusqu'au 30 avril 2011 pour réagir de manière écrite à cette demande de formation.

Si l'employeur ne réagit pas, les employés peuvent s'adresser directement à l'institut de formation paritaire Cefora afin d'exiger encore une fois leur droit à la formation à partir du 1er mai 2011.

On peut également opter de convertir ces jours (ou ce qu'il en reste) en jours de congés payés. Si l'employeur réagit à temps et garantit le droit à la formation individuelle, il a jusqu'au 31 décembre 2011 pour appliquer réellement cet engagement. S'il ne le fait pas, les travailleurs peuvent exiger leurs jours de formation en s'adressant directement au Cefora pour y suivre une formation, ou convertir les jours de formation en jours de congés payés à partir de janvier 2012.

En plus des quatre jours de formation garantis, les employés de la CP 218 ont également droit à un jour de formation supplémentaire pour 2010–2011. Ce jour de formation supplémentaire n'est pas considéré comme du temps de travail. Les travailleurs qui utilisent ce jour, reçoivent du Cefora une prime de € 40 à titre d'intervention forfaitaire dans les frais de déplacement et de formation.

Conséquences du « chômage économique » introduit dans le cadre des mesures gouvernementales prises pour faire face à la « crise économique »

Ces mesures ont été prises pour une période spécifique (jusque fin juin 2010), mais il nous semble utile de faire une synthèse de leurs répercussions.

Synthèse des conséquences de solutions réduction du temps de travail pour employés.

Introduction

Suite à la crise économique, un certain nombre d'entreprises proposent aux travailleurs (essentiellement des employés) l'une ou l'autre formule pour réduire leur temps de travail, voire suspendre leurs prestations. Ces solutions ne sont pas sans risques. Il est important qu'avant de faire l'un ou l'autre choix, les travailleurs soient conscients de ces risques et les acceptent éventuellement, en connaissance de cause.

Ce document reprend de manière synthétique les principales conséquences de ces options proposées, et souligne aussi les points d'attention à avoir en cas de négociation.

Passage à temps partiel sur base volontaire

Description et mise en oeuvre

Il s'agira du passage d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel sur une base volontaire. Cela nécessite une adaptation individuelle de chaque contrat de travail. Dans cette hypothèse le passage à temps partiel peut se faire de manière temporaire (adaptation du contrat pour une durée déterminée). Une convention collective de travail pourrait encadrer ce passage individuel à temps partiel, voire prévoir éventuellement le paiement d'une indemnité complémentaire.

Crédit-temps suspension complète

Description et mise en oeuvre

Sur la base de la CCT n° 77bis, il s'agit d'une suspension complète des prestations de travail pendant une période de minimum **3 mois** (pouvant être prolongé). Attention, si la période minimale n'est pas respectée, les allocations devront être remboursées. Ce passage ne pourra se faire que sur une **base individuelle**, (demande du travailleur), une convention collective de travail pouvant éventuellement encadrer la démarche pour certains avantages.

Une condition d'ancienneté de 12 mois sur les 15 derniers mois précédant la demande est requise.

Le % d'absences simultanées de toutes les personnes en crédit-temps (quel qu'en soit la forme) doit quant à lui être modifié collectivement au niveau du secteur (CCT) ou de l'entreprise (CCT ou

règlement de travail) afin de pouvoir admettre un dépassement des 5 % d'absences simultanées qui sont la base de ce qui peut être fait.

La durée maximale de crédit-temps sur l'ensemble de la carrière professionnelle du travailleur est d'un an, pouvant être prolongée par CCT (de secteur ou d'entreprise) à un maximum de 5 ans.

Le paiement de l'allocation est en principe limité à 1 an sur la carrière professionnelle, pouvant être étendu à un maximum de 5 ans dans certaines circonstances motivant la prise du crédit-temps. Cela pourrait indirectement être le cas lorsque le travailleur a au moins un enfant de moins de 8 ans.

Il est donc important de vérifier individuellement le « crédit » que chacun a utilisé afin d'éviter des situations malheureuses.

Crédit-temps à 4/5 temps

Description et mise en oeuvre

Sur la base de la CCT n° 77bis, il s'agit d'une réduction des prestations de travail à 4/5 temps pendant une période de minimum **6 mois** (pouvant être prolongé). Attention, si la période minimale n'est pas respectée, les allocations devront être remboursées. Ce passage ne pourra se faire que sur une **base individuelle**, une convention collective de travail pouvant éventuellement encadrer la démarche pour certains avantages.

Plusieurs conditions sont requises :

- Ancienneté : 5 ans dans l'entreprise (3 ans pour les 50+);
- Une année de travail à temps plein avant la demande.

Le % d'absence simultanée doit quant à lui être modifié collectivement au niveau du secteur (CCT) ou de l'entreprise (CCT ou règlement de travail) afin de pouvoir admettre un dépassement des 5 % d'absences simultanées qui sont la base de ce qui peut être fait.

La durée maximale est de 5 ans sur l'ensemble de la carrière professionnelle. Pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans et comptant 20 années de passé professionnel en tant que salarié, il n'y a pas de durée maximale et il y a aussi paiement d'une allocation majorée.

Crédit-temps à mi-temps

Description et mise en oeuvre

Sur la base de la CCT n° 77bis, il s'agit d'une réduction des prestations de travail à 1/2 temps pendant une période de minimum **3 mois** (pouvant être prolongé). Attention, si la période minimale n'est pas respectée, les allocations devront être remboursées. Ce passage ne pourra se faire que sur une **base individuelle**, une convention collective de travail pouvant éventuellement encadrer la démarche pour certains avantages.

Il existe deux régimes :

- Le régime général : la condition d'ancienneté est de 12 mois sur les 15 mois précédents la demande.
La durée maximale pouvant être prise sur l'ensemble de la carrière du travailleur est d'un an, pouvant être prolongée par CCT (de secteur ou d'entreprise) à un maximum de 5 ans. **Attention :** cette durée maximale est dans le même pot que le crédit-temps suspension complète. La prise de l'un des deux régimes épuise le solde total.
- Le régime pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans et comptant 20 années de passé professionnel. Dans ce cas, une ancienneté de 3 ans est requise. Il n'y a ici pas de durée maximale.

Dans les deux cas, il faut avoir travaillé au moins à $\frac{3}{4}$ temps pendant un an avant la demande.

Le % d'absence simultanées doit quant à lui être modifié collectivement au niveau du secteur (CCT) ou de l'entreprise (CCT ou règlement de travail) afin de pouvoir admettre un dépassement des 5 % d'absences simultanées qui sont la base de ce qui peut être fait.

Congé sans solde

Description et mise en oeuvre

Accord individuel entre l'employeur et le travailleur. Eventuellement un cadre collectif pour régler certains avantages.

Réduction collective du temps de travail

Description et mise en oeuvre

1. Réduction collective de la durée de travail à moins de 38h/semaine

- uniquement sur base volontaire via CCT (sectorielle ou d'entreprise) ou via le règlement de travail;
- sur la base d'une durée de travail de référence qui est d'application dans l'entreprise (durée de travail moyenne hebdomadaire d'un travailleur à temps plein, calculée pendant la période d'une année);
- peut être d'application pour tout le personnel ou pour une catégorie seulement;
- soit, via durée de travail hebdomadaire/semaine ou via le système de jours de repos compensatoires ou par combinaison des deux;
- régime à introduire pour une **durée indéterminée**;
- la limite légale pour le repos compensatoire ou le sursalaire dépend de la disposition dans la CCT ou dans le règlement de travail.

2. Semaine de travail de quatre jours (possible depuis le 01.10.2001)

- uniquement sur base volontaire via CCT (sectorielle ou d'entreprise) ou via le règlement de travail;

- Répartition de la durée de travail hebdomadaire:
 - sur 4 jours ouvrables;
 - sur 5 jours ouvrables, par ex. 3 complets et 2 demis.

Soutien financier pour les employeurs pour les points 1 et 2 :

- Prime structurelle variable en fonction de la réduction de la durée de travail à 37, 36 ou 35 heures : montant forfaitaire par trimestre de 400 euros par travailleur, pour durée en fonction du nombre d'heures réduites;
- La diminution se fera pour chaque travailleur de manière individuelle;
- Une réduction forfaitaire de 1 000 euros par travailleur est octroyée pour les trimestres dans lesquels la diminution du temps de travail est combinée avec une semaine de 4 jours.

Négociation « petite flexibilité » (article 20bis de la loi du 16 mars 1971)

Description et mise en oeuvre

- Mise en œuvre via CCT (sectorielle ou d'entreprise) ou via règlement de travail;
- Horaire flexible annexé au règlement de travail dans l'entreprise;
- Répartition de la durée de travail sur une période d'un an maximum;
- Durée de travail hebdomadaire moyenne de max 5 heures, au-delà ou en dessous de la durée de travail hebdomadaire normale, sans dépasser les 45h/semaine;
- Durée de travail journalière, max 2 heures au-delà ou en dessous de la durée de travail journalière normale, sans dépasser les 9h/jour.

	Temps partiel volontaire	Crédit-temps « sus-pension complète »	Crédit-temps « 4/5 temps »	Crédit-temps « mi-temps »	Congé sans solde	Réduction collective de travail	Petite flexibilité
Impact sur le salaire	Diminution proportionnelle du salaire brut	Plus de salaire	Diminution du salaire brut à 4/5	Diminution du salaire brut à 50 % d'un salaire brut à temps plein	Plus de salaire	Salaire maintenu à 100%	Salaire maintenu à 100%
Paiement indemnité complémentaire	Nihil	- 5 ans ancienneté : 444,39 euros 5 ans ou + : 592,52 euros	146,32 euros Si travailleur habite seul avec charges de famille : 188,82 euros	- 5 ans ancienneté : 222,19 euros 5 ans ou + : 296,25 euros Système 50+ : 442,57 euros	Nihil	Pas relevant	Pas relevant
Montants bruts : voir détail ci-dessous	Montants bruts : voir détail ci-dessous	Montants bruts : voir détail ci-dessous	Montants bruts : voir détail ci-dessous	Montants bruts : voir détail ci-dessous			
Impact sur vacances (en cas de changement en 2009)	Pour 2009 : réduction proportionnelle du solde de vacances ; Pour 2010 : calcul droit et pécule sur base des prestations réduites	Calcul cf. réglementation pécule de vacances en cas de sortie de service. Donc paiement du pécule de vacances anticipé	Pour 2009 : réduction proportionnelle du solde de vacances ; Pour 2010 : calcul droit et pécule sur base des prestations réduites	Pour 2009 : réduction proportionnelle du solde de vacances ; Pour 2010 : calcul droit et pécule sur base des prestations réduites	Pour 2009 : pas d'impact ; Pour 2010 : les jours sans solde ne sont pas comptabilisés et ce ni pour le droit, ni pour le pécule	Pas d'impact	Mode de calcul particulier, mais pas d'impact
Impact sur chèques-repas	Pas de chèques-repas pour les jours non travaillés	Pas de chèques-repas	Pas de chèques-repas pour les jours non travaillés	Pas de chèques-repas pour les jours non travaillés	Pas de chèques-repas	Pas de chèques-repas pour les jours non travaillés (semaine de 4 jours par exemple)	Pas de chèques-repas pour les jours non travaillés
Impact sur prime de fin d'année	Diminution proportionnelle de la prime, mode de calcul cf. la CCT concernée.	Diminution proportionnelle de la prime, mode de calcul cf. la CCT concernée. Parfois assimilation (partielle)	Diminution proportionnelle de la prime, mode de calcul cf. la CCT concernée. Parfois assimilation (partielle)	Diminution proportionnelle de la prime, mode de calcul cf. la CCT concernée. Parfois assimilation (partielle)	Mode de calcul cf. la CCT concernée, impact dépendant des dispositions relatives à la période de référence dans la CCT.	Pas d'impact	Pas d'impact

Impact sur pension complémentaire	Temps partiel volontaire	Crédit-temps « sus-pension complète »	Crédit-temps « 4/5 temps »	Crédit-temps « mi-temps »	Congé sans solde	Réduction collective de travail	Petite flexibilité
	<p>En principe uniquement constituée pendant les périodes d'emploi,</p> <p>Temps partiel : constituée de manière proportionnelle</p>	<p>Peut éventuellement être prévu via le volet social du plan de pension pour assimilation complète; toutefois paiement continué via prime ou montant forfaitaire reste possible.</p> <p>Montant dépendant du plan, donc perte financière est possible</p>	<p>Peut éventuellement être prévu via le volet social du plan de pension pour assimilation complète, au lieu d'une application proportionnelle; toutefois paiement continué via prime ou montant forfaitaire reste possible.</p> <p>Montant dépendant du plan, donc perte financière est possible</p>	<p>Peut éventuellement être prévu via le volet social du plan de pension pour assimilation complète, au lieu d'une application proportionnelle; toutefois paiement continué via prime ou montant forfaitaire reste possible.</p> <p>Montant dépendant du plan, donc perte financière est possible</p>	<p>Pas d'emploi donc pas de constitution de droits</p>	<p>Pas d'impact</p>	<p>Pas d'impact</p>
<p>Impact sur calcul pension</p>	<p>Pas de période assimilée + impact pour calcul de la pension vu la réduction des jours travaillés et assimilés et vu le salaire inférieur</p>	<p>Assimilation pour les 12 premiers mois jusqu'à max. 36 mois, si prolongation prévue par CCT + impact pour calcul de la pension vu la réduction des jours travaillés et vu le salaire inférieur</p>	<p>Assimilation pour 60 premiers mois Système + 50 ans : assimilation illimitée + impact pour calcul de la pension vu la réduction des jours travaillés et assimilés et vu le salaire inférieur</p>	<p>Assimilation pour les 12 premiers mois jusqu'à max. 36 mois, si prolongation prévue par CCT Système +50ans : assimilation illimitée + impact pour calcul de la pension vu la réduction des jours travaillés et assimilés et vu le salaire inférieur</p>	<p>Pas de période assimilée + impact pour calcul de la pension vu la réduction des jours travaillés et vu le salaire inférieur</p>	<p>Pas d'impact</p>	<p>Pas d'impact</p>

Impacts autres sécurité sociale	Temps partiel volontaire	Crédit-temps « sus-pension complète »	Crédit-temps « 4/5 temps »	Crédit-temps « mi-temps »	Congé sans solde	Réduction collective de travail	Petite flexibilité
	Indemnités maladie sur base des prestations à temps partiel	Pas d'indemnités pour maladie	Indemnité pour maladie sur la base des prestations réduites. Mais bien intervention soins de santé	Indemnité pour maladie sur la base des prestations partielles. Mais bien intervention soins de santé	Pas d'indemnité pour maladie, ni d'intervention soins de santé (sauf en cas de paiement de « l'assurance continuée »)	Pas d'impact	Pas d'impact
Quid en cas de rupture avec préavis ?	Délai de préavis sur la base de travail à temps partiel volontaire	Délai de préavis par l'employeur ne peut débuter qu'après reprise des prestations complètes, sinon uniquement rupture moyennant indemnité. Délai de préavis par le travailleur peut débuter pendant suspension	Délai de préavis peut débuter et sera presté cf. diminution du travail + maintien de l'allocation d'interruption.	Délai de préavis peut débuter et sera presté cf. diminution du travail + maintien de l'allocation d'interruption.	Délai de préavis court pendant la période de congé sans solde	Pas d'impact	
Quid en cas de rupture avec ICR	Indemnité de rupture sur la base du salaire de travail à temps partiel	Indemnité de rupture sur la base du salaire de travail à temps plein	Indemnité de rupture sur la base du salaire réduit et perte de l'allocation d'interruption	Indemnité de rupture sur la base du salaire réduit et perte de l'allocation d'interruption	Indemnité de rupture sur la base du salaire de travail à temps plein	Pas d'impact	Pas d'impact
Impact calcul allocations de chômage	Allocations de chômage sur la base de travail à temps partiel volontaire	Allocation de chômage sur la base du salaire journalier moyen sans qu'un crédit temps ait eu lieu	Allocation de chômage sur la base du salaire journalier moyen sans qu'un crédit temps ait eu lieu	Allocation de chômage sur la base du salaire journalier moyen sans qu'un crédit temps ait eu lieu	Allocation de chômage sur la base du salaire journalier moyen. !! Période de référence – des risques peuvent apparaître à partir de plus de 5 mois de congé sans solde	Pas de différence dans le calcul	Pas de différence dans le calcul

Montants crédit-temps au 01.09.2008

En **gras**, montants après application du précompte professionnel.

Attention! En ce qui concerne les systèmes de 4/5 temps, de nouveaux montants de précompte professionnels sont applicables pour les nouvelles demandes ou prolongations faites après le 1er juin 2007

	- de 5 ans d'ancienneté	5 ans ou plus d'ancienneté
Crédit-temps / suspension complète	444,39 EUR 399,38 EUR	592,52 EUR 532,50 EUR
Crédit-temps / passage à mi temps	222,19 EUR 184,09 EUR Montant net moins élevé à partir du 01.04.2009 dans certaines situations	296,25 EUR 245,45 EUR Montant net moins élevé à partir du 01.04.2009 dans certaines situations
Diminution des prestations à 4/5 temps	—	146,32 EUR 188,82 EUR ¹
		Demandes en cours 121,23 EUR 156,44 EUR ¹
		Nouvelles demandes ou prolongations après le 01.06.2007 95,11 EUR 122,74 EUR ² 156,44 EUR ³
Système 50+ à mi-temps	—	442,57 EUR 366,67 EUR Montant net moins élevé à partir du 01.04.2009 dans certaines situations
Système 50+ à 4/5 temps	—	205,57 EUR 248,08 EUR ¹
		Demandes en cours 170,32 EUR 205,54 EUR ¹
		Nouvelles demandes ou prolongations après le 01.06.2007 133,63 EUR 161,26 EUR ² 205,54 EUR ³

1 Si le travailleur habite seul ou s'il cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à sa charge

2 Si le travailleur habite seul

3 Si le travailleur cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à sa charge

Liens

Office national de l'Emploi

<http://onem.be>

Fonds social CPNAE

<http://www.sfonds218.be/fr/home/index.html>

Cefora

<http://www.cefora.be/>

Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB)

Boulevard Poincaré 72-74 – 1070 Bruxelles

tél. 02 558 51 50 – fax 02 558 51 51

www.cgslb.be – e-mail : cgslb@cgslb.be

Brabant wallon

1300 WAVRE

1370 JODOIGNE

1400 NIVELLES

brabant.wallon@cgslb.be

Avenue des Déportés 31-33

Chaussée de Tirlemont 19

Rue des Vieilles Prisons 7

010 24 61 16

010 81 10 13

067 21 10 09

Zone de Bruxelles

1000 BRUXELLES

1030 BRUXELLES

1070 BRUXELLES

zone.bruxelles@cgslb.be

Boulevard Baudouin 11/1

Rue Richard Vandeveld 66

Boulevard Poincaré 72

02 206 67 11

02 242 09 57

02 558 52 40

Charleroi

6000 CHARLEROI

charleroi@cgslb.be

Avenue des Alliés 8

071 20 80 30

Hainaut central

7000 MONS

7100 LA LOUVIERE

hainaut.central@cgslb.be

Boulevard Gendebien 9

Rue Charles Nicaise 1

065 31 12 67

064 22 20 21

Hainaut occidental

7500 TOURNAI

7700 MOUSCRON

7780 COMINES

7800 ATH

7890 ELLEZELLES

7900 LEUZE

hainaut.occidental@cgslb.be

Place Crombez 17

Rue Aloïs Denreep 1

Rue de la Gare 59

Rue de l'Esplanade 6

Rue d'Audenarde 44

Grand'Rue 4-6

069 22 32 25

056 84 57 29

056 55 50 93

068 55 36 18

068 54 24 15

069 66 13 70

Liège

4000 LIEGE

4300 WAREMME

4500 HUY

4800 VERVIERS

liege@cgslb.be

Boulevard Piercot 11

Place Ernest Rongvaux 1a

Avenue C. et L. Godin 5

Rue de Bruxelles 35b

04 223 07 88

019 32 76 76

085 23 32 47

087 47 55 97

Wallonie sud

5000 NAMUR

5060 SAMBREVILLE

6700 ARLON

wallonie.sud@cgslb.be

Rue Borgnet 12/1

Rue des 2 Auvelais 1

Rue Général P. Molitor 24

081 23 07 93

071 74 11 32

063 21 74 54

