

## Dispositions particulières

- La règle de l'absence non-rémunérée pour des raisons impérieuses ne peut être invoquée par l'employeur pour se soustraire au paiement du salaire garanti payable en application de dispositions légales (p.e. maladie ou petit chômage) ou conventionnelles;
- Les jours de congé accordés ne sont pas considérés comme temps de travail et ne peuvent donc pas donner lieu au paiement d'un sursalaire ;
- Le droit à l'absence implique que le travailleur ne peut être contraint à prester à un autre moment les heures au cours desquelles il s'est absenté pour motif impérieux. Un tel aménagement peut par contre être convenu d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur ;
- Ces absences ne peuvent donner lieu à une réduction des avantages concédés au pro rata temporis par une convention (par exemple prime de fin d'année) ;
- Pour l'octroi d'allocations de chômage, d'indemnités INAMI, d'allocations familiales ou de pensions les jours d'absence pour raisons impérieuses sont assimilés avec des jours de travail (au maximum 10 jours). L'assimilation ne s'étend pas au champ d'application des congés annuels.



# Congé pour raisons impérieuses



Plus de renseignements ?  
Vous trouverez les données  
de nos secrétariats locaux  
sur [www.cgslb.be](http://www.cgslb.be)



Votre maison est inondée à la suite de fortes pluies, votre enfant doit être hospitalisé d'urgence, votre belle-mère est tombée dans les escaliers... En tant que travailleur, vous avez le droit de vous absenter de votre travail pour raison impérieuse. On parle aussi parfois de congé familial ou congé social. Nous vous donnons un aperçu de la réglementation.

## Notion de « raison impérieuse »

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

Les raisons suivantes sont considérées comme « impérieuses » :

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

Nonobstant cette énumération limitative, il est loisible au niveau de l'entreprise ou le secteur de déterminer d'autres événements qui doivent être considérés comme raisons impérieuses.

## Durée du congé par année civile

Le travailleur est autorisé à s'absenter pendant la durée nécessaire pour faire face aux problèmes résultant des événements mentionnés ci-contre. La durée des absences du travailleur ne peut toutefois dépasser 10 jours de travail par année civile.

Pour le travailleur occupé à temps partiel, la durée est réduite proportionnellement à la durée de ses prestations de travail.

## Rémunération

Les jours d'absence du travailleur pour « raisons familiales impérieuses » ne sont pas rémunérés sauf lorsqu'un accord sectoriel ou au niveau de l'entreprise prévoit un paiement.

## Modalités d'octroi

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

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

