

Congé pour raisons impérieuses



Votre liberté, votre voix



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.

Il est loisible à l'employeur de déterminer d'un commun accord avec le travailleur ou dans une convention collective de travail (CCT) au niveau de l'entreprise d'autres événements qui doivent être considérés comme raisons « impérieuses ». Au niveau sectoriel, il est également possible de déterminer dans une CCT des événements supplémentaires à considérer 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 impérieuses ne sont pas rémunérés sauf si un autre système fixé dans une CCT au niveau de l'entreprise ou du secteur prévoit un paiement.



Modalités d'octroi

Obligation de notification

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.

Utilisation ciblée

Le travailleur doit utiliser le congé pour raisons impérieuses qu'aux fins pour lesquelles il a été accordé.

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



Dispositions particulières

- La règle de l'absence non-rémunérée pour des raisons impérieuses ne peut être invoquée par l'employeur pour se soustraire au paiement du salaire garanti payable en application de dispositions légales (p.e. maladie ou petit chômage) ou conventionnelles.
- Les jours de congé accordés 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.
- Les jours de congé pour raisons impérieuses sont assimilés à des absences justifiées pour ce qui est de l'octroi des avantages déterminés au prorata des heures de travail effectuées. Par exemple, ils doivent être inclus dans le nombre de jours de travail pris en compte pour le calcul de la prime de fin d'année. Ce principe s'applique à tous les avantages accordés au prorata par une CCT d'entreprise ou sectorielle.
- 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 effectif (au maximum 10 jours). L'assimilation ne s'étend pas au champ d'application des congés annuels (ni pour le calcul du nombre de jours de congés ni pour le calcul du pécule de vacances),





**Plus de renseignements ?
Vous trouverez les coordon-
nées de nos secrétariats
sur www.cgslb.be**