

Formation de base en droit social

*Causes de suspension de l'exécution
du contrat de travail*

Noël Lambert

Avocat associé | Sotra



Plan de l'exposé

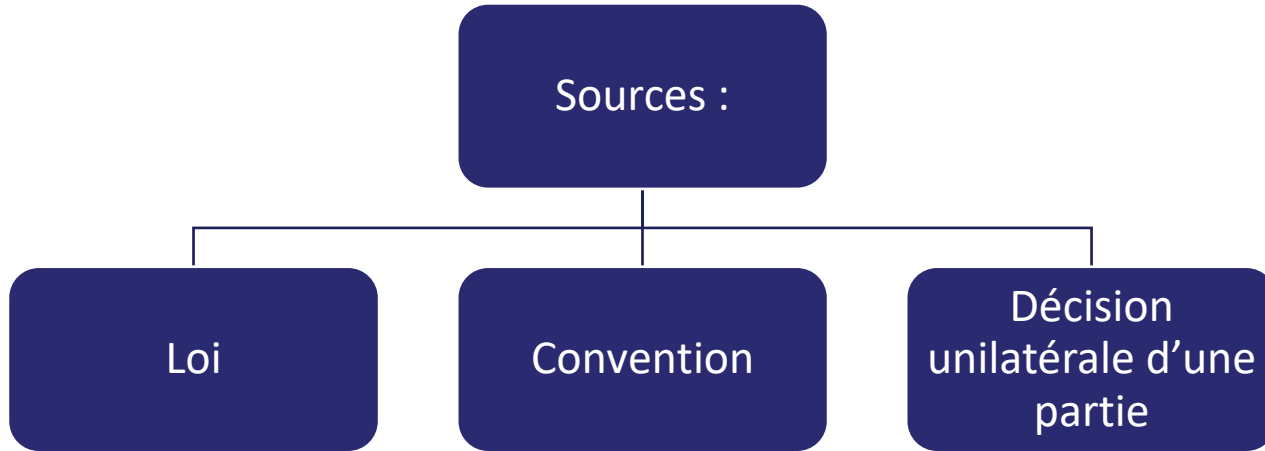
Introduction

1. Les vacances annuelles
2. Le crédit-temps
3. Les congés pour l'octroi de soins
4. La grève
5. Le chômage temporaire
6. Les congés pour raisons impérieuses
7. La naissance d'un enfant
8. La maladie et l'accident

Introduction

Toutes les situations dans lesquelles l'exécution des obligations contractuelles est suspendue, sans qu'il soit porté atteinte au contrat, dont l'existence est maintenue

Introduction



Examen sous l'angle des conditions applicables

Introduction

Rémunération du travailleur

- Salaire = contrepartie du travail presté
- Absence de prestations ? Pas de rémunération
- Loi ou CCT prévoient maintien de tout ou partie de la rémunération
- Dans certains cas, intervention de la sécurité sociale

1. Les vacances annuelles

Causes de suspension de l'exécution du contrat de travail

Les vacances annuelles

Droit aux vacances

Notions essentielles

- Année de référence : année civile au cours de laquelle le travailleur acquiert un droit aux vacances
- Année d'exercice : année civile au cours de laquelle le travailleur bénéficie du droit acquis aux vacances

Employeur doit obliger ses travailleurs à prendre leurs jours de congé

Pas de report possible de tout ou partie des vacances à l'année suivante

Perte définitive des jours non pris en fin d'année

Les vacances annuelles

Durée des vacances

Durée est fonction du nombre de jours de travail durant l'année de référence

Certaines périodes d'inactivité sont assimilées à des jours de travail effectif pour déterminer le nombre de jours de vacances

Maladie ou
accident

Congé de
maternité

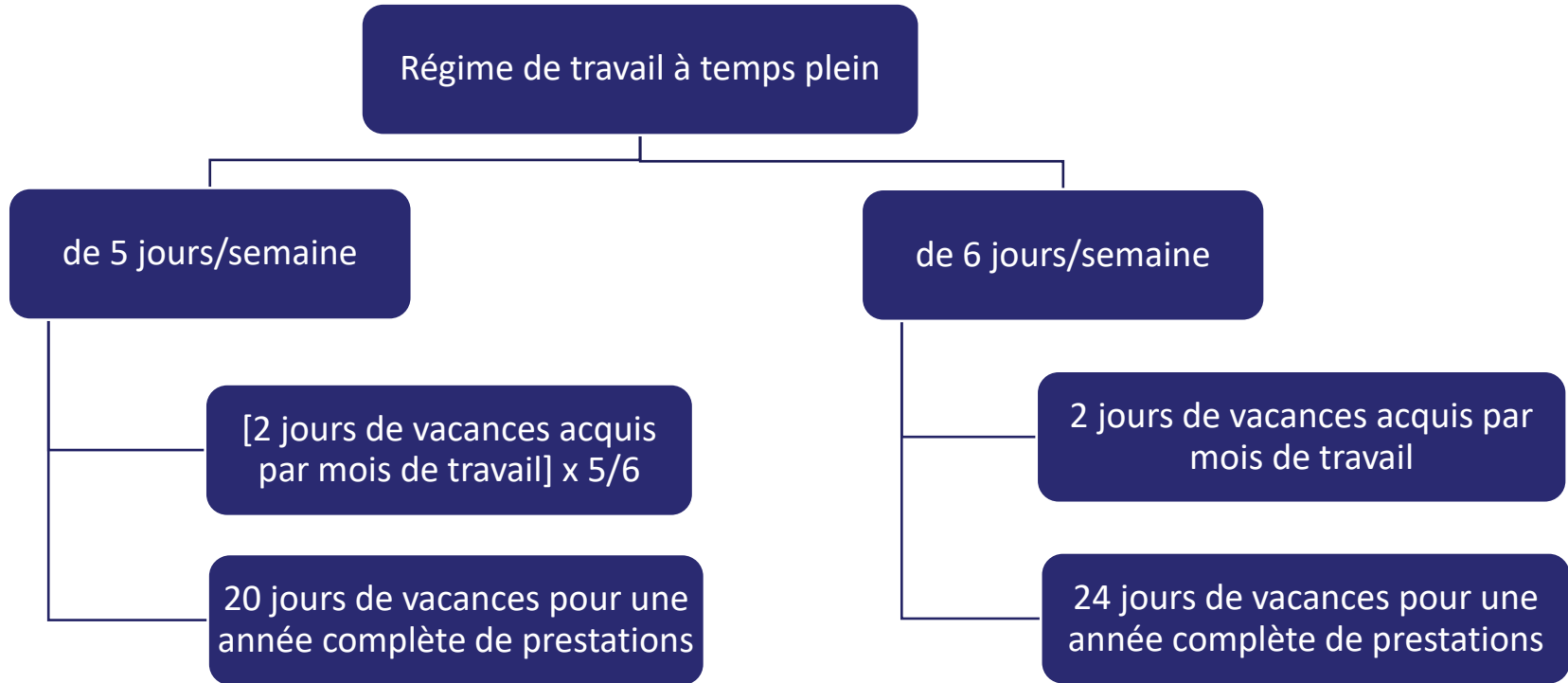
Chômage
temporaire

Périodes de
vacances

Etc.

Les vacances annuelles

Régime des employés



Les vacances annuelles

Régime des ouvriers

Jours de vacances est fonction du nombre de jours de travail au cours de l'année de référence

A régime de travail équivalent, l'ouvrier peut prétendre à un nombre de jours de vacances identique à celui de l'employé

Les vacances annuelles

Pécule des vacances des employés

Simple pécule de vacances

- Rémunération normale pour chaque jour de vacances
- Paiement au moment où les vacances sont prises

Double pécule de vacances

- 92 % de la rémunération brute du mois au cours duquel les vacances principales sont prises
- En principe, paiement au moment où les vacances principales sont prises

Les vacances annuelles

Pécule des vacances des employés

Base de calcul : rémunération soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale

Rémunération fixe

- Rémunération mensuelle fixe
- Avantages en nature (valeur réelle) SAUF véhicule de société
- PAS la prime de fin d'année
- PAS les primes aux assurances de groupe
- PAS la part patronale dans les titres-repas

Rémunération variable

- Totalement variable :
 - Pécule égal à la moyenne quotidienne des rémunérations brutes gagnées pour les 12 mois avant le mois de la prise des vacances
- Partiellement variable :
 - Bonus, primes
 - Rémunération des heures supplémentaires

Les vacances annuelles

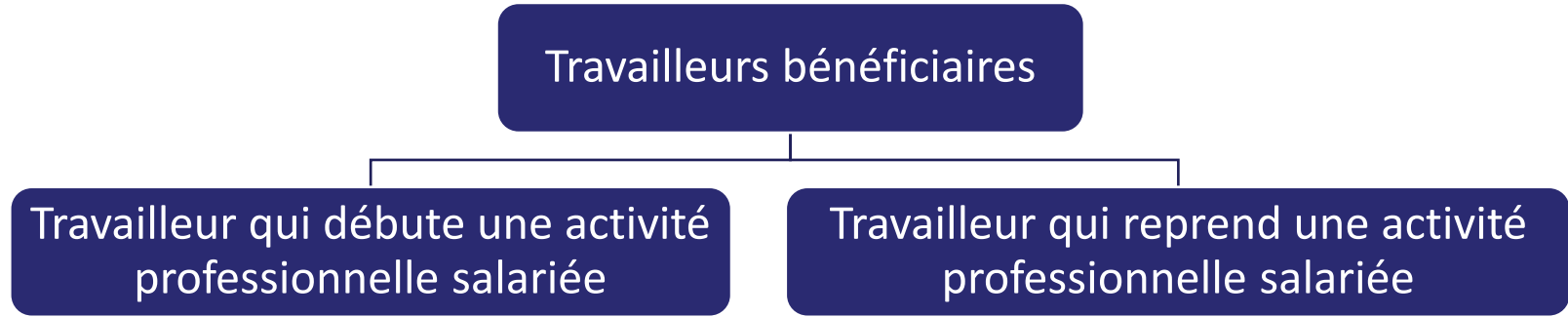
Pécule des vacances des ouvriers

Aucun pécule directement dû par l'employeur

Pécules calculés et payés par la caisse de vacances à laquelle l'employeur est obligatoirement affilié

Les vacances annuelles

Début ou reprise d'activité (vacances européennes)



→ Une semaine de vacances par période de 3 mois d'activité

Les vacances annuelles

Début ou reprise d'activité

Modalités d'exercice de ces vacances :

- Premier trimestre :
 - Uniquement la dernière semaine du trimestre
- Trimestres suivants :
 - 2 jours de vacances par mois de prestations
 - Au moment où le travailleur le souhaite

Pas obligatoire pour le travailleur. Il doit en faire la demande.

Rémunération

- Simple pécule de vacances
- Déduit du double pécule de vacances ultérieur

2. Le crédit temps

Causes de suspension de l'exécution du contrat de travail

Le crédit temps

Crédit-temps
avec motif

Crédit-temps
fin de carrière

Le crédit-temps avec motif

Droit de 36 ou 51 mois (enveloppe fermée)

Modalités d'exercice :

- Temps plein
- Mi-temps
- 1/5^e temps

Conditions

- Etre lié à l'employeur par un contrat de travail depuis au moins 24 mois
- Pour certaines formes de crédit-temps : CCT sectorielle ou d'entreprise

Le crédit-temps avec motif

Motifs

Prendre soin d'un enfant dont l'âge est < 8 ans :

- CCT sectorielle ou d'entreprise
- Crédit-temps à temps plein ou à mi-temps : min. 3 mois
- Crédit-temps d'1/5^e temps : min. 6 mois

Dispenser des soins palliatifs :

- CCT sectorielle ou d'entreprise
- Un mois, renouvelable 1x par patient

Assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade :

- CCT sectorielle ou d'entreprise
- Minimum un mois et maximum 3 mois

Le crédit-temps avec motif

Motifs

Octroi de soins à l'enfant handicapé dont l'âge est < 21 ans :

- Crédit-temps à temps plein ou à mi-temps : min. 3 mois
- Crédit-temps d'1/5^e temps : min. 6 mois

Assistance ou octroi de soins à l'enfant mineur gravement malade :

- Minimum 1 mois et maximum 3 mois

Suivre une formation reconnue par les Communautés ou secteurs :

- CCT sectorielle ou d'entreprise
- Crédit-temps à temps plein ou à mi-temps : min. 3 mois
- Crédit-temps d'1/5^e temps : min. 6 mois

Le crédit-temps avec motif

Travailleur doit prouver le motif invoqué

- Acte de naissance
- Attestation médicale du médecin traitant de la personne qui nécessite les soins
- Attestation d'inscription
- Attestation de présence régulière au cours

Le crédit-temps fin de carrière

2 formules

- Mi-temps
- 1/5^e temps

Durée

- Crédit-temps à mi-temps : min. 3 mois
- Crédit-temps à 1/5^e temps : min. 6 mois
- Pas de durée maximale : jusqu'à l'âge de la pension

Conditions

- Carrière professionnelle en tant que travailleur salarié d'au moins 25 ans
- Ancienneté d'au moins 24 mois auprès de l'employeur
- Travailleur âgé d'au moins 55 ans

Le crédit-temps fin de carrière

Régime spécial : condition d'âge réduite à 50 ans

Hypothèse 1 : crédit-temps à mi-temps

- Exercice d'un métier lourd (travail en équipes successives, travail en services interrompus, régime de travail comportant des prestations de nuit)
- Métier en pénurie au niveau fédéral (= infirmiers et personnel soignant dans les hôpitaux/maisons de repos)

Hypothèse 2 : crédit-temps à 1/5^e temps

- Exercice d'un métier lourd
- Carrière professionnelle de 28 ans
- Prévu par une CCT sectorielle

Hypothèse 3 : crédit-temps à mi-temps ou 1/5^e temps

- Entreprise reconnue en restructuration ou en difficulté

Le crédit-temps

Modalités pratiques

Accord de l'employeur

- Uniquement dans les entreprises de 10 travailleurs ou moins

Avertissement de l'employeur

- **Délai**
 - 3 mois à l'avance si l'employeur occupe plus de 20 travailleurs
 - 6 mois à l'avance si l'employeur occupe moins de 20 travailleurs
 - Délais applicables en cas de demande de prolongation SAUF pour l'obtention d'un crédit temps après un crédit temps pour soins palliatifs
- **Forme**
 - Demande écrite
 - Envoyée par courrier recommandé ou remise à l'employeur, qui signe un double pour réception

Le crédit-temps

Modalités pratiques

Avertissement de l'employeur

- Contenu :
 - Type de crédit-temps sollicité + preuve du motif invoqué
 - Date de prise de cours souhaitée
 - Durée du crédit-temps
 - Proposition quant aux modalités d'exercice
 - Preuve d'un éventuel privilège
 - Attestation de l'ONEM indiquant les périodes de crédit-temps dont le travailleur a déjà bénéficié (Break@Work)

Accord à propos des modalités d'exercice au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel la demande écrite a été introduite (conclusion d'un avenant !)

Le crédit temps

Modalités pratiques

Report pour raisons internes ou externes impératives

- Prérogative de l'employeur
- Raisons internes ou externes impératives
 - Besoins organisationnels
 - Continuité de l'activité
 - Possibilités réelles de remplacement du travailleur
- Prise de cours du crédit-temps au plus tard 6 mois après la prise de cours souhaitée

Le crédit-temps

Modalités pratiques

Retrait ou modification du crédit-temps à 1/5^e temps

Limitation des absences simultanées : seuil de 5 % de l'effectif

Mécanisme de préférence et de planification

- Fixé par le CE. A défaut, de commun accord entre l'employeur et la DS. A défaut, par la CCT n°103 (article 18)
- Priorité 1 :
 - Crédit temps avec motif pour prendre soin d'un enfant handicapé de moins de 21 ans
 - N'importe quel crédit-temps après un crédit temps avec motif pour soins palliatifs
- Priorité 2 : travailleurs comptant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans
- Priorité 3 : travailleurs âgés de 50 ans et plus (1/5^e temps et mi-temps)
- Priorité 4 : travailleurs souhaitant suivre une formation

3. Les congés pour l'octroi de soins

Causes de suspension de l'exécution du contrat de travail

Les congés pour l'octroi de soins

Congé pour soins palliatifs

Soins palliatifs : toute forme d'assistance (médicale, sociale, administrative, psychologique) ainsi que les soins apportés à une personne qui souffre d'une maladie incurable en phase terminale

Suspension

- à temps plein

- à mi-temps (si régime de travail à temps plein)

- à 1/5^e temps (si régime de travail à $\frac{3}{4}$ d'un temps plein)

Suspension d'un mois avec possibilité de prolongation d'un mois

Les congés pour l'octroi de soins

Congé pour soins palliatifs

Procédure

- Ecrit à l'employeur
- Communication d'une attestation du médecin traitant la personne bénéficiant des soins palliatifs selon laquelle le travailleur s'est engagé à apporter ces soins
- Congé débute le premier jour de la semaine qui suit la remise de l'attestation

Protection contre le licenciement :

- L'employeur ne peut poser aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat, sauf pour motif grave ou suffisant
- Du jour de l'avertissement écrit à l'employeur à 3 mois après la fin du congé
- Infraction : indemnité correspondant à 6 mois de rémunération

Les congés pour l'octroi de soins

Congé pour assistance médicale

Congé en vue d'apporter une assistance ou des soins à un membre de la famille ou à un parent jusqu'au 2^e degré qui souffre d'une maladie grave

Les congés pour l'octroi de soins

Congé pour assistance médicale

| Suspension | Durée |
|--------------------------|---|
| À temps plein | Min. 1 mois et max. 12 mois si suspension totale des prestations |
| À mi-temps | Min. 1 mois et max. 24 mois si suspension partielle des prestations |
| À 1/5 ^e temps | Si soins à un enfant hospitalisé ou sortant d'une hospitalisation : min. 1 semaine, pouvant être prolongée d'une autre semaine |
| | Travailleur isolé et enfant malade de moins de 16 ans : doublement de la durée maximale de suspension ou de réduction des prestations |
| | Moyennant l'accord de l'employeur : suspension totale des prestations durant une période inférieure à un mois (une, deux ou trois semaines) |

Les congés pour l'octroi de soins

Congé pour assistance médicale

Procédure

- Avertissement par écrit à l'employeur
- Communication d'une attestation du médecin traitant la personne bénéficiant des soins selon laquelle le travailleur s'est engagé à apporter ces soins
- Congé débute 7 jours après la remise de l'attestation ou plus tôt, si un enfant est hospitalisé

Les congés pour l'octroi de soins

Congé pour assistance médicale

Protection contre le licenciement

- L'employeur ne peut poser aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat, sauf pour motif grave ou suffisant
- Du jour de l'avertissement écrit à l'employeur à 3 mois après la fin du congé
- Infraction : indemnité correspondant à 6 mois de rémunération

Les congés pour l'octroi de soins

Congé parental

Droit individuel au congé parental en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant pour prendre soin de celui-ci

Les congés pour l'octroi de soins

Congé parental

Durée

Suspension complète : 4 mois

Réduction à mi-temps : 8 mois

Réduction d'1/5^e temps : 20 mois

Moyennant l'accord de l'employeur, réduction
d'1/10^e temps : 40 mois

Uniquement pour le
travailleur à temps
plein

Les congés pour l'octroi de soins

Congé parental

Fractionnement possible en mois

Si suspension complète : par mois (si accord de l'employeur, par semaines)

Si réduction à mi-temps : 2 mois min. ou multiple de 2 (si accord de l'employeur, par mois)

Si réduction d'1/5^e temps : 5 mois min. ou multiple de 5

Si réduction d'1/10^e temps : par 10 mois min. ou multiple de 10

Les congés pour l'octroi de soins

Congé parental

Période du congé

- Depuis la naissance de l'enfant ou son adoption
- Le congé doit débuter avant que l'enfant n'atteigne l'âge de 12 ans
- Limite d'âge fixée à 21 ans lorsque l'enfant est handicapé

Condition d'ancienneté

- Travailleur doit être lié à l'employeur pendant au moins 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent la communication écrite à l'employeur

Réduction d'1/10^e temps

- Accord de l'employeur nécessaire
- Refus de la réduction d'1/10^e temps par écrit (motivé ?)

Les congés pour l'octroi de soins

Congé parental

Procédure

- Ecrit à l'employeur
- 3 mois à l'avance
- Indication de la date de début souhaitée, de la forme et de la durée du congé parental
- Au moment du début du congé : travailleur doit fournir une preuve qu'il peut bénéficier du congé parental

Les congés pour l'octroi de soins

Congé parental

Report par l'employeur

- Par un écrit motivé
- Dans le mois qui suit la demande écrite du travailleur
- Pour des raisons liées à l'organisation de l'entreprise
- Report limité à 6 mois max.

Les congés pour l'octroi de soins

Congé parental

Adaptation du régime de travail/horaire APRES le congé parental

- Pour la période qui suit la fin du congé parental, le travailleur peut demander un régime de travail ou un horaire de travail adapté
- 6 mois maximum
- Demande écrite adressée à l'employeur au moins 3 semaines avant la fin du congé parental
- Travailleur doit indiquer les raisons qui permettent de mieux concilier vie professionnelle et vie de famille
- Employeur doit répondre par écrit une semaine avant la fin du congé parental
- Employeur indique comment il concilie ses intérêts et ceux du travailleur (donc refus possible, si motivé)

Les congés pour l'octroi de soins

Congé parental

Protection contre le licenciement

- L'employeur ne peut poser aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat, sauf pour motif grave ou suffisant
- Du jour de l'avertissement écrit à l'employeur à 3 mois après la fin du congé
- Infraction : indemnité correspondant à 6 mois de rémunération

4. La grève

Causes de suspension de l'exécution du contrat de travail

La grève

Pas de définition légale

Définition doctrinale : « *Abstention collective et concertée, par un groupe de salariés, de l'exécution du travail dans un but immédiat d'enrayer la marche d'une ou de plusieurs entreprises en vue de faire pression soit sur des employeurs, soit sur un tiers* »

La grève

Situation des travailleurs grévistes

Cour de cassation, 21 décembre 1981 :
grève = cause de suspension de
l'exécution du contrat de travail

Pas de travail ? Pas de rémunération

Situation des travailleurs non grévistes

Grève annoncée : travailleur doit tout mettre en œuvre pour être présent à l'heure. Absence ou retard : pas de rémunération pour les heures non prestées

Grève sauvage : travailleur qui, se rendant au travail, ne peut y parvenir ou y parvient avec retard : droit à la rémunération

Travailleur qui a pu se rendre au travail et ne peut exécuter son travail en raison d'une grève : pas de rémunération

5. Le chômage temporaire

Causes de suspension de l'exécution du contrat de travail

Le chômage temporaire

Chômage
temporaire pour
force majeure

Chômage
temporaire pour
raisons
économiques

Le chômage temporaire pour force majeure

Définition : « *un évènement soudain, imprévisible, indépendant de la volonté des parties, qui rend l'exécution du contrat de travail momentanément et totalement impossible* »

Exemples

- Incendie d'origine accidentelle
- Réseau routier impraticable en raison des conditions climatiques
- Fermeture de l'espace aérien (volcan Eyjaföll)
- Cyber-attaques informatiques
- Epidémie Covid-19

Le chômage temporaire pour force majeure

Formalités à charge de l'employeur

- Communication de la force majeure à l'ONEM (date, description de l'évènement, durée prévue du chômage et identité des travailleurs concernés)
- Déclaration électronique DRS scénario 2 (1x au début de la période chômage)
- Déclaration électronique DRS scénario 5 (à la fin de chaque mois)
- Copie des déclarations aux travailleurs concernés
- Délivrance mensuelle du formulaire de contrôle C3-2A aux travailleurs concernés

Le chômage temporaire pour force majeure

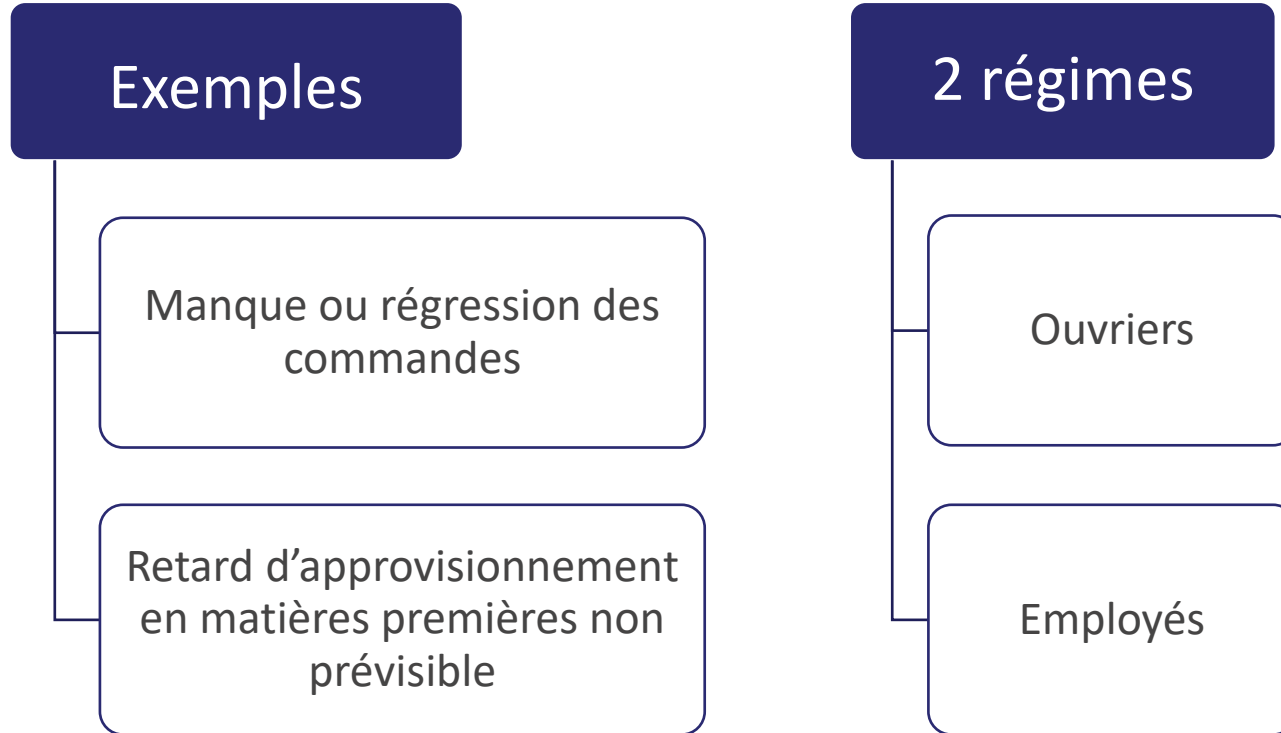
Durée

- Pas de limite explicite en vertu de la loi
- Toutefois, le terme « momentanément » s'opposerait à une suspension « de longue durée »
- Position de l'ONEM : maximum 3 mois

Le chômage temporaire pour raisons économiques

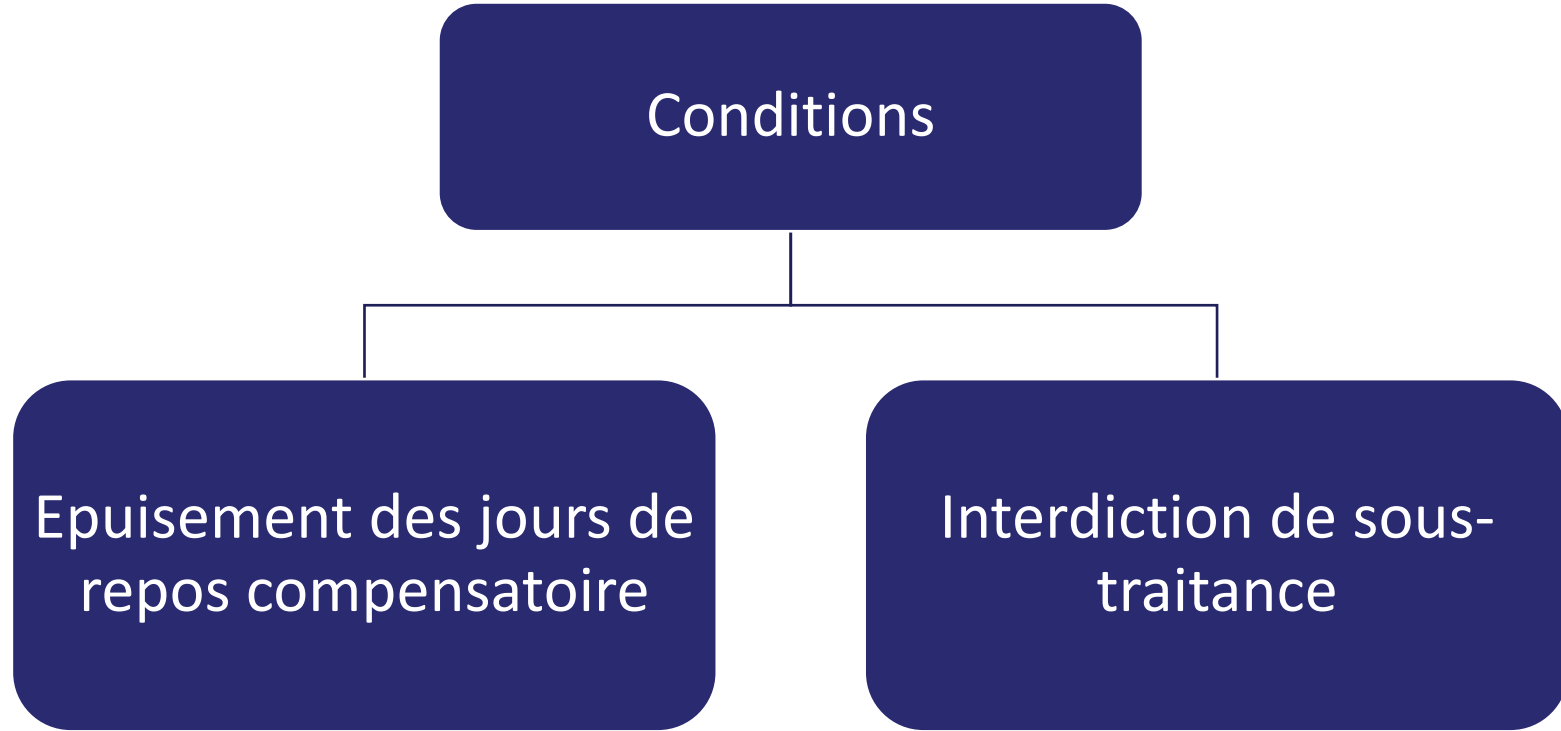
Suspension du contrat de travail suite à un manque de travail résultant de causes économiques, indépendantes de la volonté de l'employeur

Le chômage temporaire pour raisons économiques



Le chômage temporaire pour raisons économiques

Régime des ouvriers



Le chômage temporaire pour raisons économiques

Régime des ouvriers

Formalités de notification à charge de l'employeur (en l'absence d'un AR sectoriel)

- Aux **ouvriers** : 7 jours avant le début du chômage, affichage d'un avis dans les locaux de l'entreprise ou notification écrite individuelle
- Au **conseil d'entreprise** (ou à défaut, à la DS) : le même jour, communication des causes économiques justifiant la mise en chômage temporaire
- A l'**ONEM** : le même jour, communication par voie électronique de l'avis ou de la notification individuelle et des causes économiques

Le chômage temporaire pour raisons économiques

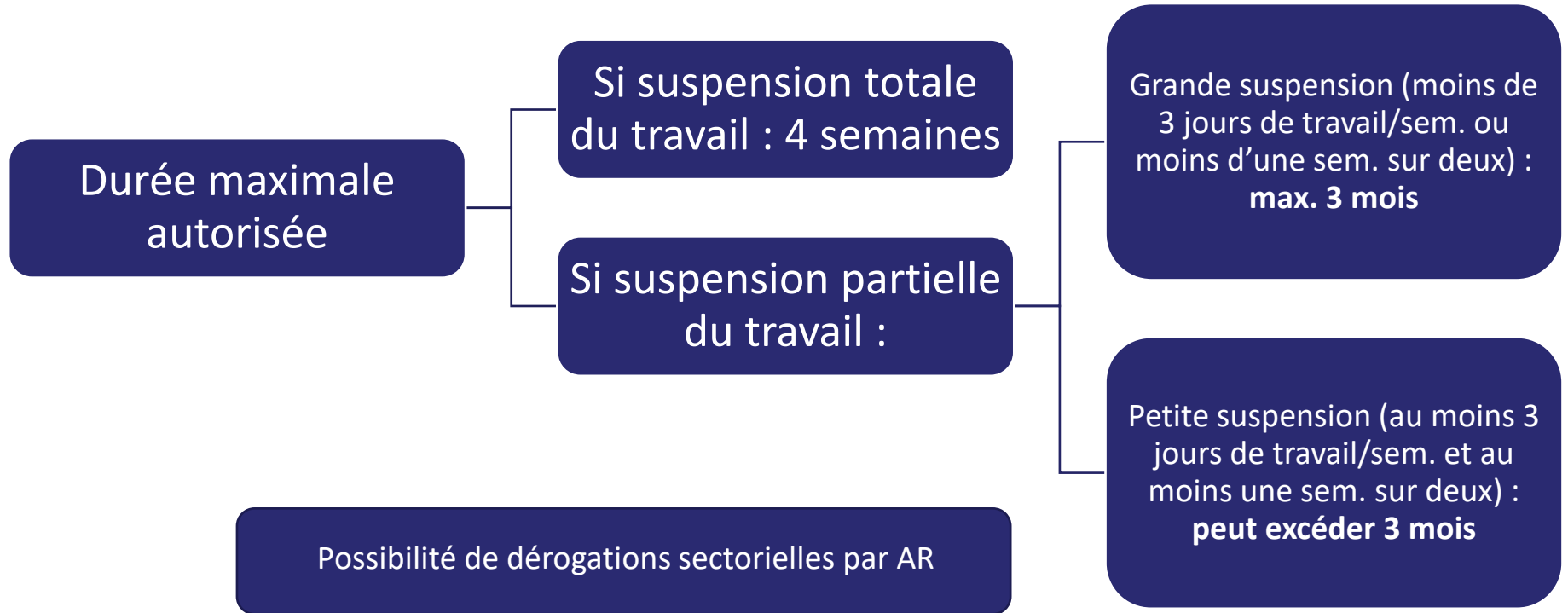
Régime des ouvriers

Formalités à charge de l'employeur

- DRS scénario 2 (1x au début du chômage)
- DRS scénario 5 (à la fin de chaque mois)
- Copie des déclarations aux travailleurs concernés
- Délivrance mensuelle d'un formulaire de contrôle C3-2A aux travailleurs concernés
- Notification mensuelle du premier jour effectif de chômage temporaire à l'ONEM (ou au plus tôt le 5^e jour ouvrable qui précède le premier jour effectif de chômage temporaire)

Le chômage temporaire pour raisons économiques

Régime des ouvriers



Le chômage temporaire pour raisons économiques

Régime des employés

Conditions

- Epuisement des jours de repos compensatoire
- Interdiction de sous-traitance

Conditions spécifiques

- Relever du champ d'application de la L. du 5 décembre 1968 sur les CCT
- Etre considéré comme une entreprise en difficulté (LCT, art. 77/1, §4) :
- Etre lié par une CCT ou un plan d'entreprise
 - (!) jusqu'au 30/06/2023, simplification administrative : possible d'invoquer la CCT n°159
 - Condition : indemnité complémentaire au travailleur de 5.63 EUR par jour de chômage

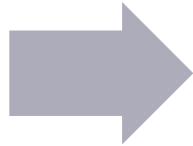
Le chômage temporaire pour raisons économiques

Régime des employés

Procédure de notification

1^{ère} phase : 14 jours avant la
2^{ème} phase

- Envoi par recommandé du formulaire C106A à l'ONEM
- Communication d'une copie au CE (ou à défaut à la DS)



2^{ème} phase : au moins 8 jours
avant le 1^{er} jour de chômage
économique

- Affichage d'un avis dans les locaux de l'entreprise ou notification écrite individuelle
- Communication des causes économiques justifiant la mise en chômage temporaire au CE (ou à défaut à la DS)
- Communication de l'avis ou de la notification individuelle à l'ONEM

Le chômage temporaire pour raisons économiques

Régime des employés

Exemple

- Un employeur souhaite mettre ses employés en chômage économique à partir du **23 décembre 2021**
 - Formalités 2^{ème} phase (affichage, communication électronique à l'ONEM et au CE) : le **15 décembre 2021** au plus tard
 - Formalités 1^{ère} phase (envoi du formulaire C106A à l'ONEM et communication CE) : le **1^{er} décembre 2021** au plus tard

Sanction en cas de non-respect des formalités de la 2^{ème} phase

- Paiement au travailleur de sa rémunération normale pendant les 7 premiers jours du chômage temporaire

Le chômage temporaire pour raisons économiques

Régime des employés

Formalités à charge de l'employeur

- DRS scénario 2 (1x au début du chômage)
- DRS scénario 5 (à la fin de chaque mois)
- Copie des déclarations aux travailleurs concernés
- Délivrance mensuelle d'un formulaire de contrôle C3-2A aux travailleurs concernés
- Notification mensuelle du premier jour effectif de chômage temporaire à l'ONEM

Le chômage temporaire pour raisons économiques

Régime des employés

Durée maximale autorisée

- Si suspension totale du travail : 16 semaines par année civile
- Si suspension partielle comportant au moins 2 jours de travail/semaine : 26 semaines par année civile

Possibilité de combiner les deux régimes

- 1 semaine de suspension totale équivaut à 2 semaines de travail à temps partiel

Sanction du dépassement de la durée autorisée

- Paiement de la rémunération normale pour la durée excédant la limite

6. Les congés pour raisons impérieuses

Causes de suspension de l'exécution du contrat de travail

Les congés pour raisons impérieuses

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 congés pour raisons impérieuses

Exemples :

Maladie, accident ou hospitalisation d'un proche ou d'un cohabitant

Domage aux biens du travailleur (incendie, catastrophe naturelle)

Citation à comparaître

Tout autre évènement déterminé en accord avec l'employeur

Les congés pour raisons impérieuses

Durée du congé :

- Temps nécessaire pour faire face au problème
- Maximum 10 jours de travail par année civile (art. 4, §1^{er}, CCT n° 45)
- En cas de temps partiel, le maximum est proratisé
- L'employeur peut allonger le maximum

Les congés pour raisons impérieuses

Modalités du congé (art. 5 et 6)

- Obligation d'avertir préalablement (ou dans le plus bref délai) l'employeur
- A la demande de l'employeur, preuve du motif impérieux

Incidence du congé sur la durée du travail (art. 8)

- Pas considéré comme du temps du travail
- Pas de rémunération pour la durée du congé
- Sauf accord, pas d'obligation de récupération des heures d'absence
- Assimilation aux absences justifiées pour l'octroi d'avantages *prorata temporis* prévus par convention collective de travail

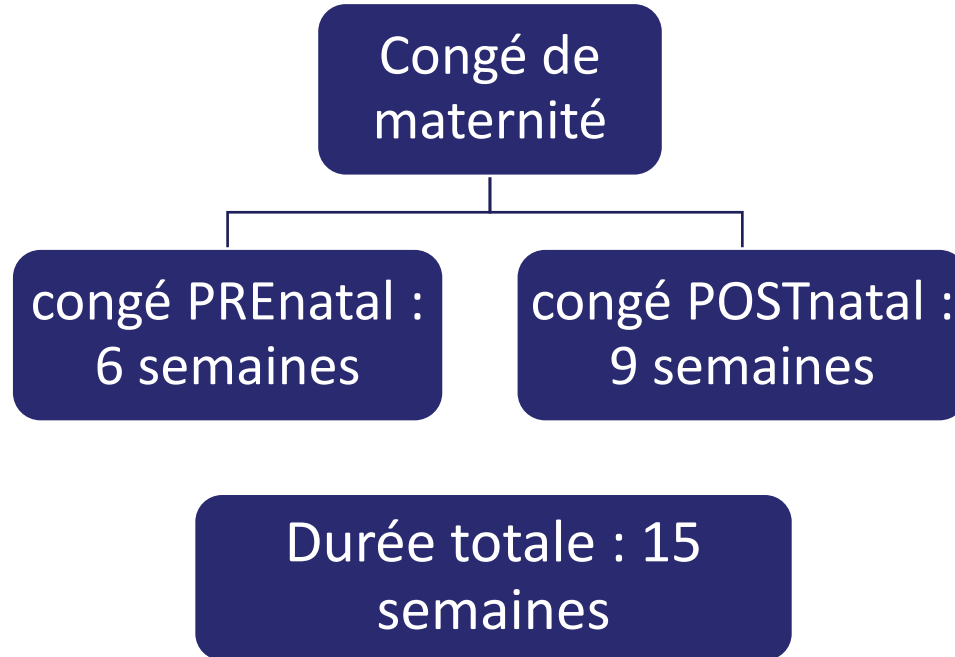
7. La naissance d'un enfant

Congé de maternité

Causes de suspension de l'exécution du contrat de travail

La naissance d'un enfant

Congé de maternité



La naissance d'un enfant

Congé de maternité

Congé prénatal

- La travailleuse fixe elle-même la date de début du congé prénatal
- Au plus tôt : 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement
- Pas obligatoire SAUF la semaine qui précède la date présumée de l'accouchement
- Possibilité de reporter 5 semaines après la naissance de l'enfant

La naissance d'un enfant

Congé de maternité

Congé postnatal

- Minimum 9 semaines à partir du jour de l'accouchement
- Occupation de la travailleuse rigoureusement interdite
- A la demande de la travailleuse, prolongation de l'équivalent de la période au cours de laquelle la travailleuse a continué à travailler à partir de la 6^e semaine précédant l'accouchement
- Si le congé postnatal dure au moins 11 semaines, la travailleuse peut transformer les 2 dernières semaines en jours de congé postnatal à prendre dans les 8 semaines de la reprise du travail
- Si l'enfant est hospitalisé plus de 7 jours après sa naissance, le congé postnatal peut être prolongé à concurrence de la durée de l'hospitalisation (maximum 24 semaines)

La naissance d'un enfant

Congé de maternité

Protection contre le licenciement

- Dès la prise de connaissance de l'état de grossesse jusqu'à la fin du mois suivant la fin du congé de maternité
- L'employeur ne peut accomplir aucun acte tendant à mettre unilatéralement fin au contrat, sauf pour des motifs étrangers à la grossesse et à l'accouchement
- L'employeur peut licencier pour d'autres motifs (nécessités économiques ou comportement de la travailleuse)
- La charge de la preuve du motif incombe à l'employeur
- Infraction : indemnité correspondant à 6 mois de rémunération

La naissance d'un enfant

Congé de maternité

En cas de décès ou d'hospitalisation prolongée de la mère, transfert du congé de maternité au profit du travailleur :

Ayant un lien de filiation avec l'enfant

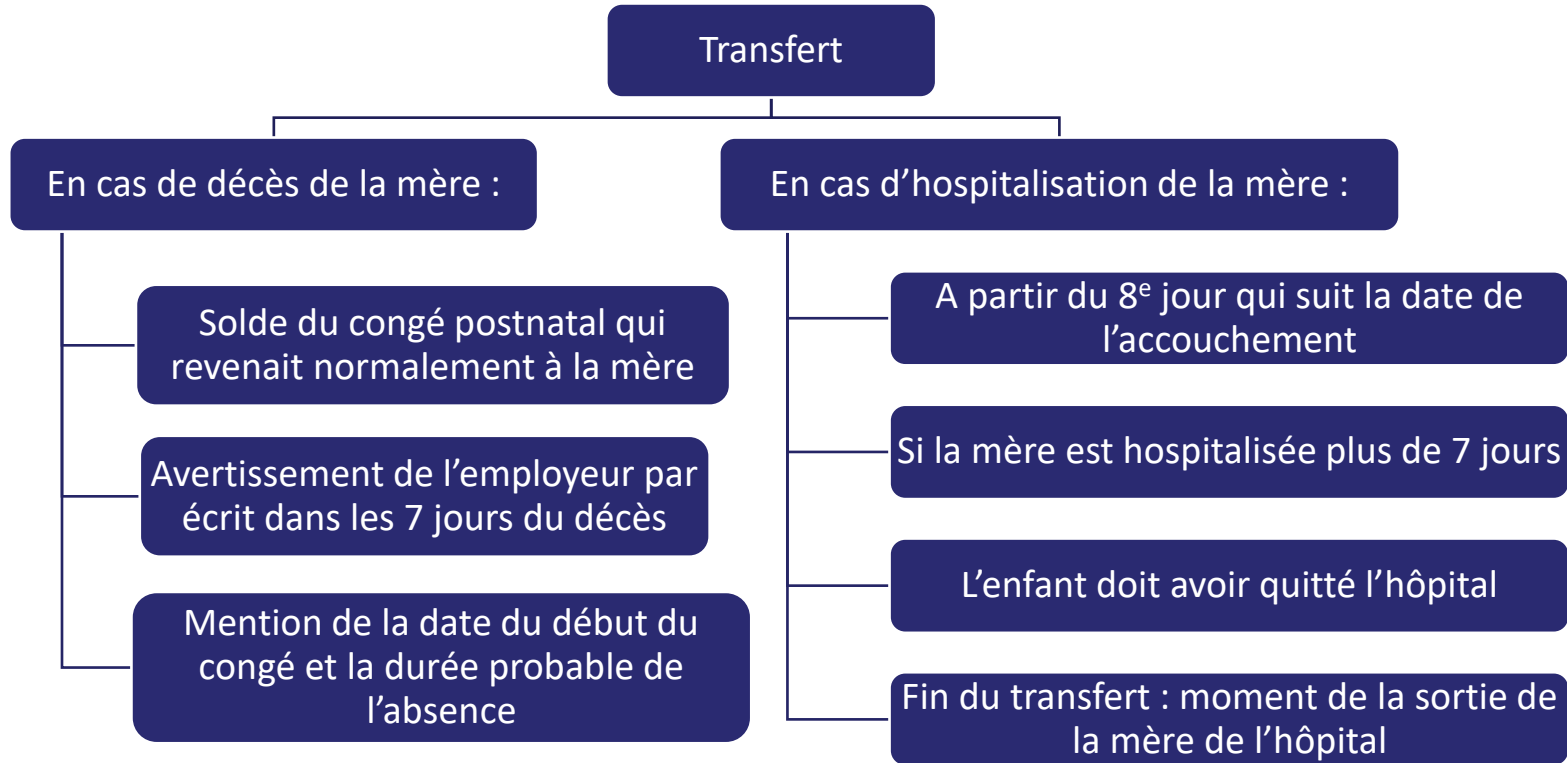
Marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie (la mère)

Cohabitant légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie (la mère)

Cohabitant de manière permanente et affective depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie (la mère)

La naissance d'un enfant

Congé de maternité



La naissance d'un enfant

Congé de maternité

Protection contre le licenciement

- Au profit du travailleur qui récupère tout ou partie du congé de maternité
- Dès l'information du congé jusqu'à un mois après la reprise du travail
- L'employeur ne peut accomplir aucun acte tendant à mettre unilatéralement fin au contrat, sauf pour des motifs étrangers au transfert du congé de maternité
- L'employeur peut licencier pour d'autres motifs (nécessités économiques comportement du travailleur)
- Infraction : indemnité correspondant à 6 mois de rémunération

La naissance d'un enfant

Congé de naissance

Congé de naissance \neq
Congé parental

Le travailleur qui
bénéficie d'un transfert
du congé de maternité
n'a pas droit au congé de
naissance

Un seul travailleur a droit
au congé à l'occasion de
la naissance d'un enfant
(ordre de priorité)

La naissance d'un enfant

Congé de naissance



Ayant un lien de filiation avec l'enfant

Marié avec la personne ayant un lien de filiation avec l'enfant

Cohabitant légalement avec la personne ayant un lien de filiation avec l'enfant

Cohabitant de manière permanente et affective depuis une période ininterrompue de 3 ans précédant la naissance avec la personne ayant un lien de filiation avec l'enfant

La naissance d'un enfant

Congé de naissance

Durée du congé selon la date de la naissance :

avant le 1^{er} janvier
2021 : 10 jours

après le 1^{er} janvier
2021 : 15 jours

après le 1^{er} janvier
2023 : 20 jours

A prendre dans les 4 mois suivant la naissance

La naissance d'un enfant

Congé de naissance

Protection contre le licenciement

- Employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail
- Début : dès l'avertissement écrit de l'employeur
- Fin : 3 mois après l'avertissement écrit de l'employeur
- Licenciement autorisé pour des motifs étrangers au congé
- Infraction : indemnité correspondant à 3 mois de rémunération

8. La maladie et l'accident

Causes de suspension de l'exécution du contrat de travail

La maladie et l'accident

Introduction

LCT 31 : l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat

Suspension de plein droit

Suspension pour une durée indéfinie

Incapacité du travailleur s'apprécie par rapport au travail convenu

La maladie et l'accident

Obligations du travailleur



Avertissement de l'employeur

Immédiatement – le jour même, sauf cas de force majeure

A défaut d'avertissement :
perte du salaire garanti pour tous les jours précédant l'avertissement

Employeur peut déterminer la procédure à suivre ainsi que la sanction en cas de non-respect dans le règlement de travail

La maladie et l'accident

Obligations du travailleur

Remise d'un certificat médical

- Envoi/remise spontanée si règlement de travail/CCT le prévoit
 - Le règlement de travail/CCT fixe le délai dans lequel le certificat doit être communiqué (si pas de délai, dans les 2 jours ouvrables après le début de l'incapacité de travail)
- A défaut, l'employeur peut l'exiger
 - Communication dans les 2 jours ouvrables suivant la demande de l'employeur
- Si non-respect du délai : perte du droit au salaire garanti pour tous les jours d'incapacité précédant la communication du certificat
- Remise tardive ? Pas de licenciement pour motif grave

La maladie et l'accident

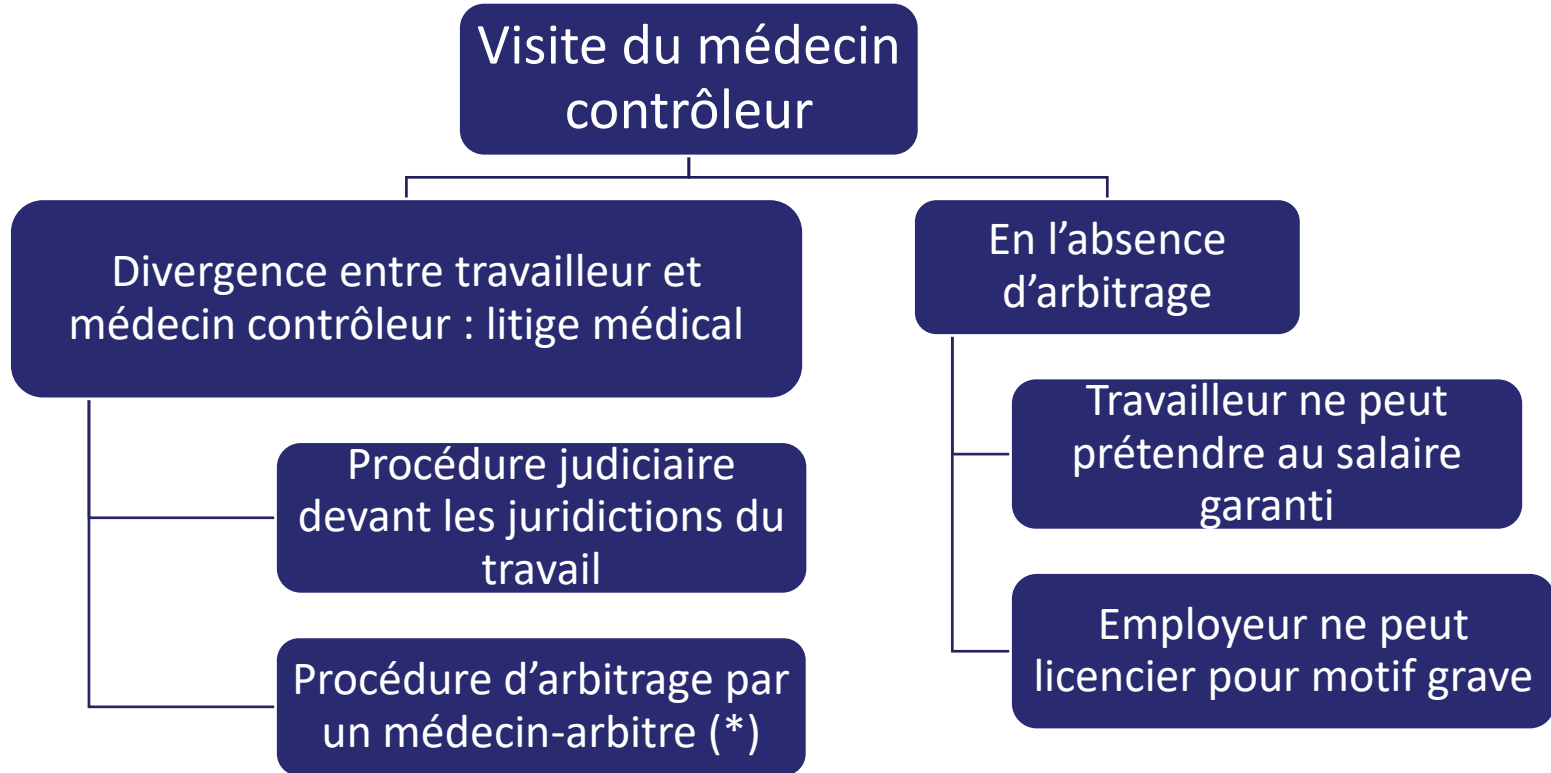
Obligations du travailleur

Visite du médecin contrôleur

- CCT ou règlement de travail peut déterminer qu'à à une période de la journée, le travailleur se se tient prêt pour une visite du médecin contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur
 - Période de max. 4 heures consécutives, se situant entre 7 et 20 heures
- Chargé de vérifier la réalité de l'incapacité de travail et sa durée probable
- Travailleur ne peut refuser de le recevoir ou de se déplacer à son cabinet sauf si « sortie interdite »
- Si refus du contrôle ou obstacle : perte du salaire garanti
- Obstruction persistante ? Possible motif grave de licenciement

La maladie et l'accident

Obligations du travailleur



La maladie et l'accident

Obligations du travailleur

Procédure d'arbitrage par un médecin-arbitre pour trancher le litige médical (*)

Désignation

- Dans les 2 jours ouvrables suivant le rapport du médecin-contrôleur, les parties peuvent désigner un médecin-arbitre d'un commun accord
- Les parties peuvent donner un mandat exprès au médecin-contrôleur ou au médecin traitant pour cette désignation
- Si pas d'accord dans ce délai, la partie la plus diligente peut désigner un médecin-arbitre dans la liste des médecins-arbitres de l'Ordre des médecins

Décision du médecin-arbitre

- Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue dans les 3 jours suivant sa désignation
- La décision est définitive et lie les parties
- Les frais sont à charge de la partie perdante
- En cas de décision en faveur du travailleur, l'employeur est tenu de verser le salaire garanti pour la période d'incapacité de travail reconnue

La maladie et l'accident

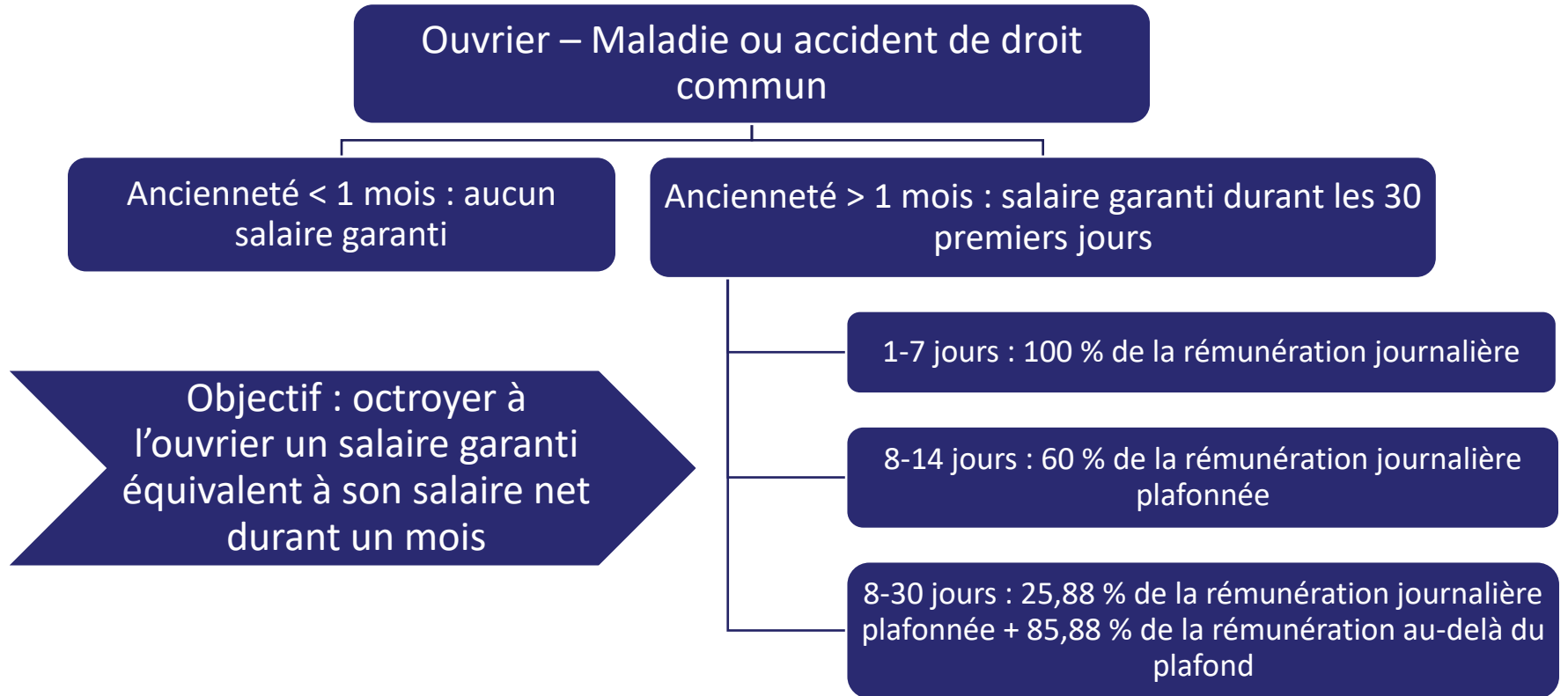
Obligations de l'employeur

Paiement du salaire garanti

- LCT 52-54 et 70-77
- CCT 12*bis* pour les ouvriers
- CCT13*bis* pour les employés

La maladie et l'accident

Obligations de l'employeur



La maladie et l'accident

Obligations de l'employeur

Ouvrier – Maladie professionnelle ou accident
(sur le chemin) du travail

Objectif : octroyer à
l'ouvrier un salaire garanti
équivalent à son salaire
net durant un mois

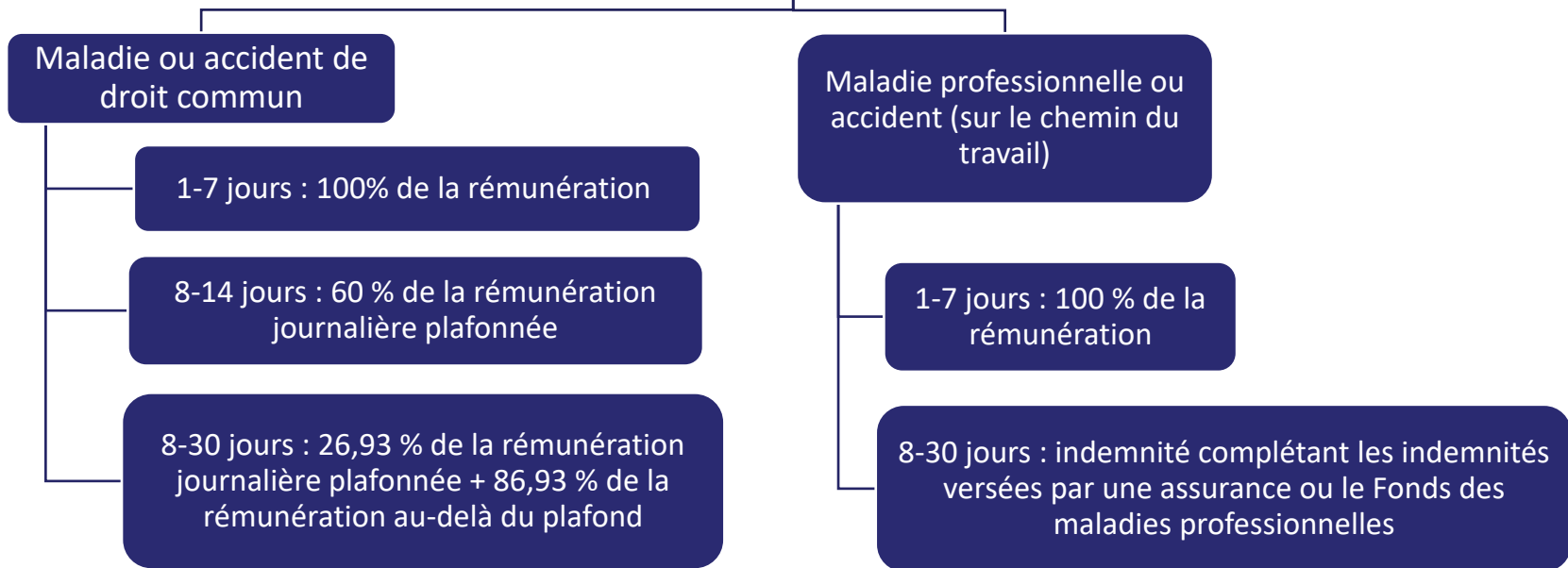
1-7 jours : 100 % de la rémunération

8-30 jours : indemnité complétant les
indemnités versées par une assurance ou
le Fonds des maladies professionnelles

La maladie et l'accident

Obligations de l'employeur

Employé - Occupation précaire (contrat à durée déterminée < 3 mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert une occupation < 3 mois)



La maladie et l'accident

Obligations de l'employeur

Employé - Occupation non précaire

100 % de la rémunération durant les 30 premiers jours d'incapacité

Merci pour votre attention !

Noël Lambert

Avocat associé | Sotra



+32 2 899 50 53



noel.lambert@sotra.be



www.sotra.be

