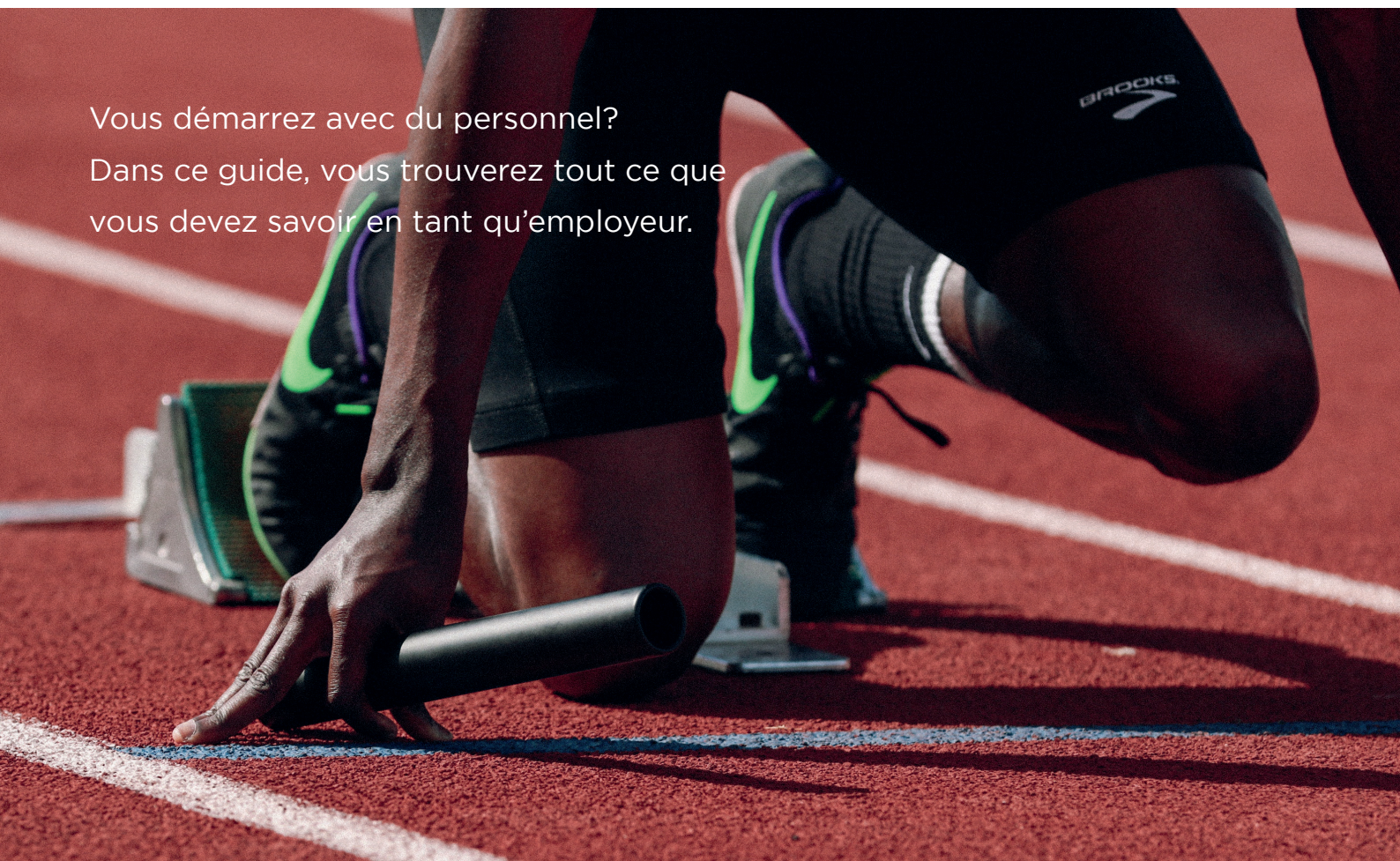


Vous démarrez avec du personnel?
Dans ce guide, vous trouverez tout ce que
vous devez savoir en tant qu'employeur.



Nous choisissons consciemment d'être un secrétariat social à petite échelle afin de pouvoir vous fournir un service personnalisé, entièrement adapté à votre entreprise et votre flux de travaux.

Christophe Morbee, PDG

Table des matières

Table des matières	1
1. Formalités lors de l'emploi de personnel	2
2. Incitations à l'emploi dans la partie germanophone du pays	4
3. Stimuli à l'emploi à Bruxelles.....	9
4. Stimuli à l'emploi en Wallonie.....	14
5. Stimuli à l'emploi en Flandre	20
6. La rupture du contrat de travail	26
7. Le régime de chômage avec complément d'entreprise	32
8. Le chômage complet	33
9. Le travail autorisé pour pensionnés	35
10. Utilisation de langues dans l'entreprise	37
11. Travail de nuit.....	38
12. Durée de travail	39
13. Le contrat formation en alternance	40
14. Le contrat de travail d'étudiant.....	42
15. Le travail à temps partiel.....	46
16. Le contrat de travail à durée déterminée	48
17. Les plafonds des saisies de salaire.....	49
18. Les vêtements de travail	50
19. Les déplacements professionnels avec le véhicule privé.....	51
20. L'utilisation d'une voiture de société à des fins privées	52
21. Les frais de transport pour le trajet domicile-lieu de travail.....	56
22. Le revenu mensuel minimal garanti.....	58
23. Le précompte professionnel.....	59
24. Les jours fériés légaux	64
25. Petit chômage.....	65
26. Vacances annuelles	67
27. Maladie et salaire garanti.....	70
28. Le congé de maternité.....	71
29. Le chômage temporaire	73
30. Le congé de formation flamand	76
31. Le congé éducation.....	79
32. Le crédit-temps et les congés thématiques	81

1. Formalités lors de l'emploi de personnel

Lors de l'emploi de personnel, il faut tenir compte des formalités suivantes:

Adhésion à l'Office Nationale de Sécurité Sociale (ONSS) : Si vous engagez du personnel, vous êtes obligé de faire identifier votre entreprise en tant qu'employeur auprès de l'ONSS. Vous recevez alors un numéro et une catégorie de l'ONSS. Le montant de la contribution de sécurité sociale sera déterminé sur base de la catégorie de l'ONSS attribuée.

Numéro d'entreprise unique obligatoire : Ce numéro doit obligatoirement être mentionné sur tous les documents et lors de tous les contacts avec le gouvernement.

Un numéro d'unité d'établissement obligatoire : Chaque entreprise reçoit pour chaque établissement (siège d'exploitation) un numéro d'unité d'établissement (même s'il n'y a qu'un établissement). Ce numéro doit être communiqué pour chaque travailleur sur la déclaration DMFA.

Déclaration immédiate à l'emploi (déclaration DIMONA): Chaque engagement ou sortie de service d'un travailleur doit être communiqué directement et par message électronique à l'ONSS. La déclaration d'engagement doit être faite avant le début de l'emploi. Pour l'emploi de personnel sans une déclaration DIMONA au préalable l'ONSS imposera d'office une contribution sociale forfaitaire. Par ailleurs il y a des amendes administratives élevées et des sanctions pénales pour la non-exécution (à temps) de la déclaration DIMONA.

Établissement de la commission paritaire compétente: Chaque employeur qui emploie du personnel salarié, tombe sous la compétence d'une commission paritaire (CP). La CP détermine les conditions de salaire et de travail des travailleurs. Elle dépend de l'activité principale de l'entreprise et ne peut être choisie librement. La commission paritaire peut être différente pour les ouvriers que pour les employés.

Adhésion à un Service Externe pour la Prévention et la Protection au travail : Chaque employeur qui emploie du personnel, doit désigner en interne un conseiller en prévention. Par ailleurs l'employeur doit adhérer à un service externe pour la prévention et la protection au travail. Ce service doit assister l'employeur dans l'établissement d'un plan de prévention globale et fait une analyse des risques pour l'entreprise. Chez ce service vous laissez vos travailleurs passer les examens médicaux obligatoires. L'adhésion à un tel service est obligatoire. Les examens médicaux obligatoires et le moment dépendent de l'âge des travailleurs, de la classe de risque de l'entreprise et des tâches à exécuter.

Contracter une assurance d'accidents de travail : L'employeur doit obligatoirement prendre une police d'assurance pour des accidents de travail. Ceci doit être fait avant le début de l'emploi.

Contracter facultativement une assurance de responsabilité civile pour employeurs : Cette assurance non-obligatoire couvre les dommages que le travailleur causerait à des tiers et pour lesquels l'employeur est responsable. L'employeur peut contracter lui-même cette assurance chez un assureur.

Adhésion à un secrétariat social: Un employeur est libre d'adhérer ou non à un secrétariat social. Vu la complexité de la législation, la plupart des employeurs adhèrent à un secrétariat social. La dénomination « secrétariat social » est réservée aux secrétariats sociaux reconnus par le gouvernement qui sont conformes à certaines exigences de qualité strictes. Le secrétariat social reconnu fait office de mandataire de l'employeur vis-à-vis des instances officielles et fournit tous les documents nécessaires dans le cadre de l'administration des salaires.

Les documents sociaux les plus importants sont :

- Le compte individuel : L'employeur doit chaque année délivrer un compte individuel aux travailleurs avec l'aperçu des données de leur salaire et leurs prestations de l'année passée.
- Le règlement de travail : L'employeur doit rédiger un règlement de travail et l'instaurer de par une procédure spécifique. Le règlement de travail approuvé doit être enregistré auprès de l'Inspection Contrôle des Lois Sociales.
- Registre du personnel : Le registre du personnel en papier est remplacé par un registre du personnel électronique. Certains employeurs qui emploient des travailleurs à différents endroits, doivent encore tenir eux-mêmes à ces endroits un registre du personnel en papier simplifié ou une version sur support électronique. Le registre du personnel doit être conservé pendant 5 ans.

L'établissement d'un contrat de travail : L'établissement d'un contrat de travail écrit n'est pas nécessaire si les travailleurs sont employés à plein temps et à durée indéterminée. Par contre ceci est nécessaire pour l'emploi à durée déterminée, mais aussi pour l'emploi à temps partiel. Des contrats d'étudiants doivent toujours être faits par écrit.

L'accueil de nouveaux travailleurs : L'employeur doit donner aux nouveaux travailleurs lors de l'accueil les instructions et les formations nécessaires concernant la sécurité et le bien-être au travail. Il doit en faire une déclaration écrite de laquelle peut être déduite que cette obligation a été observée.

Contrôles légaux : L'employeur est obligé de laisser contrôler les moyens de travail et les installations techniques par des instances compétentes et reconnues selon les différentes législations. Il y a également différentes analyses des risques obligatoires à exécuter. Ainsi la sécurité sur le lieu de travail peut être améliorée.

2. Incitations à l'emploi dans la partie germanophone du pays

Lors de l'engagement de certains travailleurs, l'employeur peut bénéficier d'une considérable réduction des contributions de sécurité sociale. En ce moment il y a trois types de réductions de contributions:

- Une diminution structurelle limitée de l'ONSS: dans le cadre du taxshift, le tarif de base des cotisations patronales passe de 30% à 25% à partir du 1er janvier 2018. Toutefois, cela se fait aux dépens de la diminution structurelle d'application jusqu'au 31 décembre 2017. Dès le 1er janvier 2018, l'employeur ne bénéficiera que d'une diminution structurelle limitée des cotisations pour les travailleurs avec un salaire bas (salaire de référence trimestriel brut à temps plein < 10.797,67 EUR). Pour les travailleurs avec un salaire plus élevé, l'employeur ne bénéficiera plus d'une diminution structurelle. Pour les travailleurs Maribel social et les entreprises de travail adapté, une autre méthode de calcul est d'application ;
- À cumuler avec un maximum de 1 des réductions groupe-cible suivantes, notamment la réduction pour travailleurs âgés, la réduction pour premier engagement, la réduction pour diminution de la durée de travail collective et la semaine de quatre jours ou la réduction groupe-cible pour le tuteur.
- Les primes comme motivation pour l'engagement de certains groupes-cibles de travailleurs, comme notamment la prime pour engagement de chômeurs de longue durée.

RÉDUCTION GROUPE-CIBLE TRAVAILLEURS ÂGÉS

Les travailleurs âgés de 55 ans et plus avec un salaire trimestriel de référence inférieur à 13.942,47 EUR donnent droit à une réduction des cotisations jusqu'à l'âge de la retraite s'ils offrent également des prestations effectives (sous réserve de certaines exceptions légales).

Le montant de la réduction varie en fonction de l'âge du travailleur :

Votre âge	Montant de la réduction
Au moins 55 ans (au dernier jour du trimestre)	300 EUR par trimestre
Au moins 56 ans (au dernier jour du trimestre)	400 EUR par trimestre
Au moins 59 ans (au dernier jour du trimestre)	1.000 EUR par trimestre
Au moins 62 ans jusqu'à 65 ans (le dernier jour du trimestre)	1.500 EUR par trimestre

Le montant de la réduction totale de la diminution structurelle et de la diminution de groupe cible est toujours limité aux contributions patronales de base.

Les montants mentionnés ci-dessus sont des montants forfaitaires qui sont seulement d'application pour l'emploi à temps plein et complet. Dans le cas d'emploi à temps partiel ou d'emploi incomplet, ils sont réduits proportionnellement.

RÉDUCTION GROUPE-CIBLE POUR PREMIERS ENGAGEMENTS

Pour pouvoir bénéficier de cette diminution de groupe cible, l'employeur ne peut pas avoir employé des travailleurs au cours des 12 mois consécutifs précédant la date d'entrée en service, à moins que ce ne soient des domestiques, des contrats d'apprentis, stagiaires en formation de chef d'entreprise,

étudiants avec cotisation de solidarité, jeunes jusqu'au 31 décembre de l'année où ils ont 18 ans ou des ouvriers occasionnels dans l'horticulture, des travailleurs occasionnels dans l'horeca et des flexi-travailleurs.

Si cette condition est remplie, l'ONSS vérifiera si l'employeur ne fait pas partie avec d'autres employeurs d'une même « unité d'entreprise technique ». Ceci en tenant compte de certains critères socio-économiques (par exemple même personnel, même chef d'entreprise/administrateur, même lieu, activités semblables, matériel d'entreprise, dénomination, info de contact...).

Le travailleur embauché ne peut pas remplacer un autre travailleur qui était employé dans le courant des 4 trimestres précédant le trimestre de l'embauche dans la même unité technique de l'entreprise.

Il n'y a pas de conditions spécifiques que les travailleurs embauchés doivent remplir avant leur embauche.

L'employeur dispose de 20 trimestres à partir de l'embauche du travailleur pendant lesquels il peut utiliser la diminution de groupe cible du 2^e et 3^e recrutement. Il peut donc choisir les trimestres les plus intéressants, c'est-à-dire ceux pendant lesquels le travailleur a travaillé le plus d'heures. La présence physique effective du nombre de travailleurs est requise durant tous les trimestres. Pour la première embauche, l'employeur bénéficie d'une contribution de l'ONSS dans les frais d'administration auprès d'un secrétariat social agréé d'un montant forfaitaire de 36,45 EUR par trimestre.

Situation à partir de 2023

Embauche	Diminution ONSS	Période de la réduction
premier travailleur	3.100 EUR par trimestre	Illimité
deuxième travailleur	1.550 EUR par trimestre 1.050 EUR par trimestre 450 EUR par trimestre	Maximum 5 trimestres Maximum 4 trimestres Maximum 4 trimestres
troisième travailleur	1.050 EUR par trimestre 450 EUR par trimestre	Maximum 9 trimestres Maximum 4 trimestres

Le montant de la réduction totale de la diminution structurelle et de la diminution de groupe cible est toujours limité aux contributions patronales de base.

Les montants mentionnés ci-dessus sont des montants forfaitaires qui sont seulement d'application pour l'emploi à temps plein et complet. Dans le cas d'emploi à temps partiel ou d'emploi incomplet, ils sont réduits proportionnellement.

RÉDUCTION GROUPE-CIBLE POUR MENTORS

Une réduction groupe-cible spécifique s'applique aux employeurs qui indiquent un tuteur pour l'encadrement professionnel de stagiaires/apprentis. Il concerne des stagiaires ou apprentis liés par une des conventions suivantes :

- Le contrat d'apprentissage industriel
- le contrat d'apprentissage formation permanente dans les classes moyennes
- le contrat d'apprentissage conclu en application du règlement dans le cadre d'une formation en entreprise pour préparer l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise et
- convention d'immersion professionnelle ;

Le mentor doit être un travailleur qui a au moins 5 ans d'expérience professionnelle et qui a suivi une formation de mentor.

L'employeur devra concrétiser son engagement dans une convention spécifique avec l'institution de formation (entre autres le nombre d'heures concernées, l'étalement dans le temps, les rendez-vous d'encadrement...), à moins que les stagiaires ou élèves sont connus auprès de l'ONSS de par une déclaration DmfA ou DIMONA.

Le montant de la diminution de groupe cible a été doublé et atteint 800 EUR par trimestre et par mentor. Le nombre de mentors pour lesquels la diminution de groupe cible peut être appliquée est limité et dépend du nombre de personnes accompagnées qui appartiennent au groupe cible.

Le montant de la réduction totale de la diminution structurelle et de la diminution de groupe cible est toujours limité aux contributions patronales de base.

Les montants mentionnés ci-dessus sont des montants forfaitaires qui sont seulement d'application pour l'emploi à temps plein et complet. Dans le cas d'emploi à temps partiel ou d'emploi incomplet, ils sont réduits proportionnellement.

Pour pouvoir appliquer cette diminution, l'employeur est obligé de soumettre un nombre de preuves à la Direction générale de l'Emploi et du marché du travail du SPF ETCS (qui envoie par la suite les données à l'ONSS). Il s'agit concrètement des pièces suivantes :

- Une copie de l'éventuelle convention ;
- Une liste de mentors qui sont employés par l'employeur ;
- Pour chaque mentor la preuve de son expérience pratique minimale ;
- Pour chaque mentor une copie de son certificat mentor.

RÉDUCTION GROUPE-CIBLE POUR DIMINUTION COLLECTIVE DE LA DURÉE DE TRAVAIL ET SEMAINE DE QUATRE JOURS

DIMINUTION DURÉE DE TRAVAIL		
Diminution de la durée de travail	Montant de la réduction	Période de la réduction
Instauration de 37 heures/semaine	400 EUR par trimestre	Trimestre après instauration pendant 8 trimestres

Instauration de 36 heures/semaine	400 EUR par trimestre	Trimestre après instauration pendant 12 trimestres
Instauration de 35 heures/semaine	400 EUR par trimestre	Trimestre après instauration pendant 16 trimestres
SEMAINE DE QUATRE JOURS		
Semaine de quatre jours	Montant de la réduction	Période de la réduction
Instauration de la semaine de quatre jours	400 EUR par trimestre	Trimestre après instauration pendant 4 trimestres

Si l'instauration de la semaine de quatre jours va de pair avec une réduction du temps de travail, alors la diminution forfaitaire par travailleur s'élève à 1.000 EUR. Par après la diminution de groupe cible pour réduction du temps de travail (400 EUR) dépend du nombre d'heures de réduction du temps de travail pour les trimestres restants.

Le montant de la réduction totale de la diminution structurelle et de la diminution de groupe cible est toujours limité aux contributions patronales de base.

Les montants mentionnés ci-dessus sont des montants forfaitaires qui sont seulement d'application pour l'emploi à temps plein et complet. Dans le cas d'emploi à temps partiel ou d'emploi incomplet, ils sont réduits proportionnellement.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les travailleurs à temps partiel ne peuvent bénéficier de la réduction que si la durée de travail hebdomadaire moyenne normale prévue par leur contrat est d'au moins 28 heures par semaine. La nouvelle disposition s'applique déjà aux réductions du temps de travail introduites depuis le 1^{er} novembre 2023.

RÉDUCTION GROUPE-CIBLE POUR RESTRUCTURATION

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la réduction patronale groupe-cible pour restructuration a été supprimée ; la réduction des travailleurs existe toujours.

Une réduction des cotisations personnelles ONSS est prévue pour les travailleurs disposant d'une carte de réduction pour restructuration et qui sont occupés par un nouvel employeur.

La réduction forfaitaire s'élève à 133,33 EUR par mois pour un travailleur à temps plein et est accordée pour les occupations situées dans la période à partir du premier emploi entamé avec une carte de réduction restructurations valable jusqu'à la fin du deuxième trimestre suivant la date du début de ce premier emploi (pour 3 trimestres au maximum).

Pour les ouvriers, le montant de 133,33 EUR est multiplié par 1,08 et pour les prestations à temps partiel, les montants sont proratisés. La réduction en faveur du travailleur ne peut être attribuée pour autant que le salaire mensuel de référence du travailleur ne dépasse pas une certaine limite salariale :

- si le travailleur a moins de 30 ans, le salaire mensuel de référence doit être inférieur ou égal à 3.599,22 EUR ;
- si le travailleur a 30 ans ou plus, le salaire mensuel de référence doit être inférieur ou égal à 5.278,25 EUR.

SUBVENTION AKTIF ET AKTIF-PLUS

À partir du 1/1/2019, une nouvelle mesure de subvention est instaurée visant à stimuler la formation et l'engagement et à garantir l'emploi.

La subvention s'applique aux demandeurs d'emploi inoccupés inscrits en tant que tels auprès du Arbeitsamt der DG (ADG) et ayant leur domicile officiel en Région germanophone. Ils ne peuvent pas être soumis à l'obligation scolaire et ne pas avoir atteint l'âge légal de la pension. L'engagement doit se faire moyennant un contrat de travail écrit et doit se situer dans la durée de validité de l'attestation de l'ADG. En plus, ils doivent appartenir à une des catégories suivantes:

soit la catégorie AKTIF:

- les jeunes demandeurs d'emploi, âgés de 25 ans au maximum, étant inscrits depuis minimum 6 mois auprès de l'ADG.
- les jeunes travailleurs très peu qualifiés, âgés de 25 ans au maximum ;
- les demandeurs d'emploi âgés, minimum 50 ans, qui ont involontairement perdu leur dernier emploi (et qui ont été inscrits au moins un jour comme demandeur d'emploi inoccupé auprès de l'ADG)
- les demandeurs d'emploi de longue durée inscrits depuis minimum 12 mois auprès de l'ADG ;
- les victimes de restructuration (licenciement dans le cadre d'une restructuration, faillite, fermeture ou liquidation).

soit la catégorie AKTIF-PLUS: les demandeurs d'emploi qui rencontrent minimum deux des obstacles suivants lors de leur recherche d'emploi:

- inscrits comme demandeur d'emploi auprès de l'ADG depuis minimum 24 mois ;
- n'ont pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou n'ont pas de diplôme de fin d'études ou équivalent d'une autre entité fédérée ou d'un autre État ;
- n'ont pas le niveau linguistique B1, ni en allemand ni en français, selon le Cadre de référence commun européen pour les langues modernes.
- une capacité de travail réduite :
 - o Remplir les conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenus ou une allocation d'intégration pour personne handicapée
 - o Avoir été occupé dans un atelier protégé ou social
 - o Avoir droit à des allocations familiales majorées en raison d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66%
 - o Posséder une attestation de la DG des personnes handicapées du SPF sécurité sociale octroyant des avantages sociaux et fiscaux
 - o Incapacité permanente de plus de 33% reconnue par le médecin de l'ONEM
 - o Incapacité permanente de plus de 33% reconnue par le médecin de l'ADG
 - o Être classé comme éloigné du marché de l'emploi en raison d'une combinaison de facteurs psycho-médico-sociaux affectant sa santé et/ou son intégration sociale
 - o Bénéficier d'un plan de soutien de l'Office de la Communauté germanophone pour une vie autodéterminée.

L'Office de l'emploi (ADG) délivre au demandeur d'emploi une attestation prouvant qu'il répond aux conditions de subvention. L'attestation doit être demandée auprès de l'ADG au plus tard le 20e jour à compter de la date d'entrée en service.

Ensuite, l'employeur doit introduire une demande de subvention auprès du MDG (Ministère de la Communauté germanophone). Cette demande de subvention doit parvenir au MDG au plus tard le 45e jour après l'engagement.

Si toutes les conditions sont remplies, des subventions générales ou des subventions spéciales seront accordées. Nous nous limitons aux subventions générales, vu que le groupe-cible des subventions spéciales est relativement petit (dans le cadre de projets pour instances publiques).

Les subventions générales AktiF sont octroyées pour une durée non renouvelable de 2 ans. Elles s'élèvent à 587 euros par mois pendant 12 mois et à 351 euros par mois pendant les 12 mois suivants.

Les subventions AktiF PLUS sont octroyées pour une durée de 3 ans non renouvelable. Elles s'élèvent à 1.173 euros par mois pendant 12 mois, à 704 euros par mois pendant les 12 mois suivants et à 351 euros par mois pendant les 12 derniers mois.

Si le bénéficiaire suit une formation réglementaire, ces subventions sont plus avantageuses:

La subvention AktiF : 587 euros par mois pendant les 2 ans.

La subvention AktiF PLUS : 1.173 euros par mois pendant 2 ans et à 704 euros par mois pendant la troisième année.

Les mesures de formation visées sont e.a.:

- formation professionnelle individuelle dans une entreprise
- stage d'insertion
- formation dans une entreprise dans le cadre de l'intégration professionnelle d'une personne handicapée sur le marché du travail
- formation des classes moyennes
- contrat d'apprentissage industriel ;

3. Stimuli à l'emploi à Bruxelles

Lors du recrutement de certains travailleurs, l'employeur peut bénéficier d'une réduction considérable des cotisations sociales. L'on dénombre actuellement trois types d'avantages :

- Une réduction ONSS structurelle limitée : dans le cadre du tax shift, les cotisations patronales de base sont passées de 30 % à 25 % depuis le 1^{er} janvier 2018. Toutefois, cette baisse s'opère au détriment de la réduction structurelle applicable jusqu'au 31 décembre 2017. Depuis 1^{er} janvier 2018, l'employeur ne bénéficie plus que d'une réduction structurelle limitée des cotisations pour les travailleurs à bas salaire (salaire trimestriel brut à temps plein < 10 797,67 euros). Pour tous les travailleurs qui gagnent plus, l'employeur ne bénéficie plus d'une réduction structurelle. Une méthode de calcul différente s'applique aux employeurs Maribel social et aux ateliers protégés ;
- À cumuler avec au maximum une des réductions groupe-cible suivantes, à savoir la réduction pour les travailleurs âgés, la réduction pour les premiers engagements, la réduction pour la réduction collective du temps de travail et la semaine de quatre jours ;
- Allocation de travail.

Le montant total de la réduction structurelle et de la réduction groupe-cible est toujours limité aux cotisations patronales de base.

Les montants mentionnés ci-dessous sont des montants forfaitaires qui ne s'appliquent qu'en cas d'occupation complète à temps plein. En cas d'occupation incomplète ou à temps partiel, ils sont réduits proportionnellement.

RÉDUCTION GROUPE-CIBLE POUR LES TRAVAILLEURS ÂGÉS

Une réduction groupe-cible est octroyée pour les travailleurs âgés lorsque le salaire trimestriel de référence du travailleur concerné ne dépasse pas 12 799,43 euros.

Le montant de la réduction s'élève à 1 000 euros par trimestre pour les personnes âgées de 57 ans et plus et de moins de 65 ans le dernier jour du trimestre.

Aucune autre formalité spécifique n'est liée à l'application de cette réduction groupe-cible. Le fait d'atteindre l'âge susmentionné ouvre automatiquement le droit à la réduction.

RÉDUCTION GROUPE-CIBLE POUR LES PREMIERS ENGAGEMENTS

Pour bénéficier de cette réduction groupe-cible, l'employeur ne doit pas avoir occupé de travailleurs au cours des 12 mois consécutifs précédant la date d'entrée en service, à l'exception des travailleurs domestiques, des apprentis, des stagiaires en formation de chef d'entreprise, des étudiants bénéficiant d'une contribution de solidarité, des jeunes jusqu'au 31 décembre de l'année de leur 18^e anniversaire ou des travailleurs occasionnels dans le secteur de l'horticulture et de l'horeca et des travailleurs flexibles.

Si cette condition est remplie, l'ONSS vérifiera si l'employeur ne constitue pas la même « unité technique d'exploitation » en collaboration avec d'autres employeurs. Il est tenu compte à cet égard d'un certain nombre de critères socio-économiques (par exemple, le même personnel, le même gérant, le même lieu, des activités similaires, le matériel d'exploitation, la dénomination, les informations de contact...).

En effet, le travailleur recruté ne peut pas remplacer un travailleur qui travaillait dans la même unité technique d'exploitation au cours des 12 mois (jour pour jour) précédant le trimestre d'entrée en service.

Aucune condition spécifique ne s'applique aux travailleurs nouvellement engagés avant leur recrutement.

L'employeur dispose de 20 trimestres à compter du recrutement du travailleur pour bénéficier des réductions groupe-cible pour le 2^e et 3^e engagement. Il peut donc choisir les trimestres les plus intéressants, à savoir ceux au cours desquels le travailleur preste le plus grand nombre d'heures. La présence physique effective du nombre de travailleurs est requise pendant tous les trimestres. Pour le premier engagement, l'employeur bénéficie d'un montant forfaitaire de 36,45 euros par trimestre de la part de l'ONSS à titre d'intervention dans les frais administratifs auprès d'un secrétariat social agréé.

Situation à partir de 2023

Engagement	Réduction ONSS	Période de réduction
premier travailleur	3 100 EUR par trimestre	Illimité
deuxième travailleur	1 550 EUR par trimestre	Maximum 5 trimestres Maximum 4 trimestres

Engagement	Réduction ONSS	Période de réduction
	1 050 EUR par trimestre 450 EUR par trimestre	Maximum 4 trimestres
troisième travailleur	1 050 EUR par trimestre 450 EUR par trimestre	Maximum 9 trimestres Maximum 4 trimestres

Le montant total de la réduction groupe-cible est toujours limité aux cotisations patronales de base.

Les montants mentionnés pour la réduction sont des montants forfaitaires qui ne s'appliquent qu'en cas d'occupation complète à temps plein. En cas d'occupation incomplète ou à temps partiel, ils sont réduits proportionnellement.

RÉDUCTION GROUPE-CIBLE POUR LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL ET LA SEMAINE DE QUATRE JOURS

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL		
Réduction du temps de travail	Montant de la réduction	Période de réduction
Introduction d'un régime de 37 heures/semaine	400 EUR par trimestre	Trimestre après introduction pendant 8 trimestres
Introduction d'un régime de 36 heures/semaine	400 EUR par trimestre	Trimestre après introduction pendant 12 trimestres
Introduction d'un régime de 35 heures/semaine	400 EUR par trimestre	Trimestre après introduction pendant 16 trimestres
SEMAINE DE QUATRE JOURS		
Semaine de quatre jours	Montant de la réduction	Période de réduction
Introduction de la semaine de quatre jours	400 EUR par trimestre	Trimestre après introduction pendant 4 trimestres

Si l'introduction de la semaine de quatre jours s'accompagne simultanément d'une réduction du temps de travail, la réduction forfaitaire s'élève à 1 000 euros par travailleur. La réduction groupe-cible pour la réduction du temps de travail (400 euros) s'applique ensuite en fonction du nombre d'heures de réduction du temps de travail pour les trimestres restants.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les travailleurs à temps partiel ne peuvent bénéficier de la réduction que si la durée de travail hebdomadaire moyenne normale prévue par leur contrat est d'au moins 28 heures par semaine. La nouvelle disposition s'applique déjà aux réductions du temps de travail introduites depuis le 1^{er} novembre 2023.

RÉDUCTION DES COTISATIONS PERSONNELLES POUR RESTRUCTURATION

Depuis le 01/01/2017, la réduction des cotisations patronales groupe-cible pour restructuration a été supprimée, la réduction des cotisations personnelles existe toujours.

Une réduction des cotisations personnelles ONSS est prévue pour le travailleur qui est titulaire d'une carte de réduction restructuration et qui est engagé par un nouvel employeur.

Cette réduction forfaitaire s'élève à 133,33 euros par mois pour un travailleur à temps plein et est accordée pour les occupations situées dans la période à partir du premier emploi entamé avec une carte de réduction restructuration valable jusqu'à la fin du deuxième trimestre suivant la date du début de ce premier emploi (pour 3 trimestres au maximum).

Pour les ouvriers, le montant de 133,33 euros est multiplié par 1,08 et, pour les prestations à temps partiel, ces montants sont calculés au prorata. Cette réduction en faveur du travailleur ne peut être appliquée que pour autant que le salaire mensuel de référence du travailleur ne dépasse pas une limite salariale déterminée :

- Pour les travailleurs de moins de 30 ans, le salaire mensuel de référence ne peut dépasser 3 599,22 euros ;
- Pour les travailleurs d'au moins 30 ans, le salaire mensuel de référence ne peut dépasser 5 278,25 euros.

ACTIVA BRUXELLES

La mesure activa Bruxelles a été instaurée le 1^{er} octobre 2017. Cette mesure consiste en 2 volets, à savoir l'activa générique et l'activa élevée pour aptitude réduite au travail.

L'activa générique se concentre sur les travailleurs bruxellois qui remplissent les conditions suivantes :

- avoir son domicile en Région Bruxelles-Capitale ;
- au moment de la demande ou le jour qui précède l'entrée en service, être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé auprès d'Actiris pendant 1 an (312 jours) au cours de la période des 18 mois écoulés ;
- être engagé au moins dans le cadre d'un contrat de travail à mi-temps conclu pour une durée d'au moins 6 mois ;
- ne plus être soumis à l'obligation scolaire à temps plein ou à temps partiel ;
- ne pas avoir encore atteint l'âge légal de la pension.

Certains travailleurs sont dispensés de la condition minimale de chômage :

- avoir moins de 30 ans et ne pas être titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ;
- avoir 57 ans ou plus ;
- avoir conclu un contrat d'insertion ;
- avoir conclu un contrat article 60 ou 61 (occupation par un CPAS) ;
- avoir conclu un contrat dans le cadre de l'économie d'insertion sociale ECOSOC (PTP/SINE) ;
- avoir conclu un contrat dans le cadre d'un emploi formatif pour jeunes ;
- avoir été occupé, pendant au moins 6 mois, dans le cadre d'un Stage First ;
- avoir été occupé, pendant au moins 6 mois, dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle (IBO/FPI-E) ;
- avoir suivi avec succès une formation professionnalisante ;
- avoir suivi avec succès une formation en alternance ;
- avoir été licencié à la suite de la suppression d'un poste ACS ;
- avoir été victime d'une faillite ou licencié à la suite d'une restructuration ou liquidation d'entreprise.

L'avantage consiste en une intervention nette déduite mensuellement.

Période	Intervention mensuelle (pour les travailleurs à temps plein)
---------	--

Mois embauche +5	350 EUR
12 mois suivants	800 EUR
12 mois suivants	350 EUR

Il existe en outre l'activa élevée pour aptitude réduite au travail qui vise les travailleurs bruxellois répondant aux conditions suivantes :

- avoir son domicile en Région Bruxelles-Capitale ;
- être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé auprès d'Actiris ;
- être en incapacité de travail réduite (plus d'informations ci-dessous) ;
- ne plus être soumis à l'obligation scolaire à temps plein ou à temps partiel ;
- ne pas avoir encore atteint l'âge légal de la pension.

Une personne avec une aptitude réduite au travail :

- remplit les conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenus ou d'une allocation d'intégration ;
- est occupée comme travailleur du groupe-cible chez un employeur ressortissant au champ d'application de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les « maatwerkbedrijven » (CP 327) ;
- est handicapée et ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ;
- est en possession d'une attestation délivrée par la Direction Générale Personnes handicapées du SPF Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux ;
- est admise au Service Personnes Handicapées Autonomie Recherchée (PHARE) ou bénéficie des mesures de l'Agence flamande pour les Personnes handicapées (VAPH) ;
- justifie d'une inaptitude permanente au travail d'au moins 33 %, reconnue par le médecin agréé de l'ONEm.

L'avantage consiste en une intervention nette déduite mensuellement.

Période	Intervention mensuelle (pour les travailleurs à temps plein)
Mois embauche +11	750 EUR
24 mois suivants	600 EUR

Afin de pouvoir bénéficier d'une des deux réductions, un certain nombre de formalités sont à remplir. Le plus important pour vous, en tant qu'employeur, est que le travailleur ait demandé une carte activa, qu'une annexe ait été ajoutée au contrat de travail et qu'une déclaration DRS soit faite chaque mois.

Dans certains cas, les deux mesures peuvent être cumulées avec une incitation à la formation jusqu'à concurrence de 5 000 euros.

Pour y avoir droit, les conditions suivantes doivent être remplies :

- remplir les conditions activa Bruxelles ;
- ne pas avoir atteint l'âge de 30 ans ;
- ne pas être titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ;
- être engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein conclu pour une durée indéterminée ;
- le choix de la formation se fait en concertation avec le travailleur et en fonction de ses besoins ;
- la formation est reprise dans la liste des formations pour le congé-éducation payé.

PRIME TUTEUR

La prime tuteur est destinée à l'employeur. Cet employeur doit être reconnu dans le cadre de la formation en alternance en Communauté flamande ou française.

Les conditions suivantes doivent être remplies :

- L'accompagnement se déroule dans un établissement bruxellois
- L'accompagnement est assuré par un tuteur agréé
- La durée de l'accompagnement est d'au moins 6 mois
- Le tuteur accompagne au minimum 1 et au maximum 4 apprenants
- L'apprenant en formation en alternance désigne tout jeune de moins de 25 ans inscrit auprès des opérateurs reconnus pour la formation en alternance et qui conclut un contrat d'apprentissage en alternance :
 - o Contrat d'apprentissage industriel
 - o Contrat d'immersion professionnelle
 - o Contrat de travail
 - o Apprentissage en alternance en Communauté française
 - o Contrat d'apprentissage dans les classes moyennes en Communauté française
 - o Apprentissage en alternance en Communauté flamande

La prime tuteur s'élève à 1 750 euros par période de 12 mois. L'employeur ne peut percevoir qu'une seule prime par tuteur.

La prime doit être demandée à Actiris au cours de la période de 6 à 9 mois suivant le début du contrat de formation en alternance. Cette demande peut être introduite au moyen d'un formulaire établi par Actiris, accompagné d'une attestation de l'opérateur confirmant que la formation s'est déroulée dans l'entreprise pendant une période d'au moins 6 mois. Les demandes suivantes peuvent être introduites au plus tôt 12 mois et au plus tard 15 mois après la demande précédente.

4. Stimuli à l'emploi en Wallonie

Lors de l'engagement de certains travailleurs, l'employeur peut bénéficier d'une considérable réduction des contributions de sécurité sociale. En ce moment il y a trois types de réductions de contributions:

- Une diminution structurelle limitée de l'ONSS: dans le cadre du taxshift, le tarif de base des cotisations patronales passe de 30% à 25% à partir du 1er janvier 2018. Toutefois, cela se fait aux dépens de la diminution structurelle d'application jusqu'au 31 décembre 2017. Dès le 1er janvier 2018, l'employeur ne bénéficiera que d'une diminution structurelle limitée des cotisations pour les travailleurs avec un salaire bas (salaire de référence trimestriel brut à temps plein < 10.797,67 EUR). Pour les travailleurs avec un salaire plus élevé, l'employeur ne bénéficiera plus d'une diminution structurelle. Pour les travailleurs Maribel social et les entreprises de travail adapté, une autre méthode de calcul est d'application ;
- À cumuler avec au maximum 1 des réductions groupe-cible suivantes, notamment la réduction pour travailleurs âgés, la réduction pour premiers engagements, la réduction pour diminution collective de durée de travail et la semaine de quatre jours.
- Allocation de travail.

Le montant de la réduction totale de la diminution structurelle et de la diminution de groupe cible est toujours limité aux contributions patronales de base.

Les montants mentionnés ci-dessous sont des montants forfaitaires qui sont seulement d'application pour l'emploi à temps plein et complet. Dans le cas d'emploi à temps partiel ou d'emploi incomplet, ils sont réduits proportionnellement.

RÉDUCTION GROUPE-CIBLE TRAVAILLEURS ÂGÉS

Il y a encore une diminution globale pour les travailleurs d'au moins 55 ans le dernier jour du trimestre. La condition ici est que les travailleurs concernés aient un salaire de référence trimestriel qui est plus bas que la limite salariale supérieure de la réduction structurelle, étant en ce moment de 16.995,81 EUR par trimestre.

Le montant de la réduction varie en fonction de l'âge du travailleur :

Votre âge	Montant de la réduction
Au moins 55 ans (au dernier jour du trimestre)	400 EUR par trimestre
Au moins 58 ans (au dernier jour du trimestre)	1.000 EUR par trimestre
Au moins 62 ans et ne pas avoir atteint l'âge légal de la pension (au dernier jour du trimestre)	1.500 EUR par trimestre

Il n'y a pas d'autres formalités spécifiques liées à l'application de cette diminution de groupe cible. Le fait d'atteindre l'âge mentionné ci-dessus ouvre automatiquement le droit à la réduction.

RÉDUCTION GROUPE-CIBLE POUR PREMIERS ENGAGEMENTS

Pour pouvoir bénéficier de cette diminution de groupe cible, l'employeur ne peut pas avoir employé des travailleurs depuis au moins 12 trimestres consécutifs précédant le trimestre de l'embauche, à moins que ce ne soient des domestiques, des contrats d'apprentis, stagiaires en formation de chef d'entreprise, étudiants avec cotisation de solidarité, jeunes jusqu'au 31 décembre de l'année où ils ont 18 ans ou des ouvriers occasionnels dans l'horticulture, des travailleurs occasionnels dans l'horeca et des flexi-travailleurs.

Si cette condition est remplie, l'ONSS vérifiera si l'employeur ne fait pas partie avec d'autres employeurs d'une même « unité d'entreprise technique ». Ceci en tenant compte de certains critères socio-économiques (par exemple même personnel, même chef d'entreprise/administrateur, même lieu, activités semblables, matériel d'entreprise, dénomination, info de contact...).

Le travailleur embauché ne peut pas remplacer un autre travailleur qui était employé dans le courant des 4 trimestres précédant le trimestre de l'embauche dans la même unité technique de l'entreprise.

Il n'y a pas de conditions spécifiques que les travailleurs embauchés doivent remplir avant leur embauche.

L'employeur dispose de 20 trimestres à partir de l'embauche du travailleur pendant lesquels il peut utiliser la diminution de groupe cible du 2^e et 3^e recrutement. Il peut donc choisir les trimestres les plus intéressants, c'est-à-dire ceux pendant lesquels le travailleur a travaillé le plus d'heures. La présence physique effective du nombre de travailleurs est requise durant tous les trimestres. Pour la

première embauche, l'employeur bénéficie d'une contribution de l'ONSS dans les frais d'administration auprès d'un secrétariat social agréé d'un montant forfaitaire de 36,45 EUR par trimestre.

Situation à partir de 2023

Embauche	Diminution ONSS	Période de la réduction
premier travailleur	3.100 EUR par trimestre	Illimité
deuxième travailleur	1.550 EUR par trimestre 1.050 EUR par trimestre 450 EUR par trimestre	Maximum 5 trimestres Maximum 4 trimestres Maximum 4 trimestres
troisième travailleur	1.050 EUR par trimestre 450 EUR par trimestre	Maximum 9 trimestres Maximum 4 trimestres

Le montant de la réduction totale de la diminution structurelle et de la diminution de groupe cible est toujours limité aux contributions patronales de base.

Les montants mentionnés ci-dessus sont des montants forfaitaires qui sont seulement d'application pour l'emploi à temps plein et complet. Dans le cas d'emploi à temps partiel ou d'emploi incomplet, ils sont réduits proportionnellement.

RÉDUCTION GROUPE-CIBLE POUR DIMINUTION COLLECTIVE DE LA DURÉE DE TRAVAIL ET SEMAINE DE QUATRE JOURS

DIMINUTION DURÉE DE TRAVAIL		
Diminution de la durée de travail	Montant de la réduction	Période de la réduction
Instauration de 37 heures/semaine	400 EUR par trimestre	Trimestre après instauration pendant 8 trimestres
Instauration de 36 heures/semaine	400 EUR par trimestre	Trimestre après instauration pendant 12 trimestres
Instauration de 35 heures/semaine	400 EUR par trimestre	Trimestre après instauration pendant 16 trimestres
SEMAINE DE QUATRE JOURS		
Semaine de quatre jours	Montant de la réduction	Période de la réduction

Instauration de la semaine de quatre jours	400 EUR par trimestre	Trimestre après instauration pendant 4 trimestres
--	-----------------------	---

Si l'instauration de la semaine de quatre jours va de pair avec une réduction du temps de travail, alors la diminution forfaitaire par travailleur s'élève à 1.000 EUR. Par après la diminution de groupe cible pour réduction du temps de travail (400 EUR) dépend du nombre d'heures de réduction du temps de travail pour les trimestres restants.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les travailleurs à temps partiel ne peuvent bénéficier de la réduction que si la durée de travail hebdomadaire moyenne normale prévue par leur contrat est d'au moins 28 heures par semaine. La nouvelle disposition s'applique déjà aux réductions du temps de travail introduites depuis le 1^{er} novembre 2023.

RÉDUCTION GROUPE-CIBLE POUR RESTRUCTURATION

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la réduction patronale groupe-cible pour restructuration a été supprimée ; la réduction des travailleurs existe toujours.

Une réduction des cotisations personnelles ONSS est prévue pour les travailleurs disposant d'une carte de réduction pour restructuration et qui sont occupés par un nouvel employeur.

La réduction forfaitaire s'élève à 133,33 EUR par mois pour un travailleur à temps plein et est accordée pour les occupations situées dans la période à partir du premier emploi entamé avec une carte de réduction restructurations valable jusqu'à la fin du deuxième trimestre suivant la date du début de ce premier emploi (pour 3 trimestres au maximum).

Pour les ouvriers, le montant de 133,33 EUR est multiplié par 1,08 et pour les prestations à temps partiel, les montants sont proratisés. La réduction en faveur du travailleur ne peut être attribuée pour autant que le salaire mensuel de référence du travailleur ne dépasse pas une certaine limite salariale :

- travailleur à moins de 30 ans, le salaire mensuel de référence doit être inférieur ou égal à 3.599,22 EUR ;
- si le travailleur a 30 ans ou plus, le salaire mensuel de référence doit être inférieur ou égal à 5.278,25 EUR.

ALLOCATION DE TRAVAIL -25 ANS

Les jeunes travailleurs avec domicile en Région wallonne francophone peuvent, à certaines conditions, avoir droit à une allocation de travail. Les travailleurs doivent répondre les conditions suivantes :

- Ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans au moment de l'entrée en service ;
- Avoir sa résidence principale en Région wallonne francophone ;
- être inscrit auprès du Forem en tant que demandeur d'emploi inoccupé (il existe des assimilations) ;
- être peu qualifié ;
- ou être moyennement qualifié et être inscrit en tant que demandeur d'emploi inoccupé depuis au moins 6 mois.

Un demandeur d'emploi peu qualifié et moyennement qualifié est défini comme suit :

- Peu qualifié : le demandeur d'emploi qui ne dispose pas de diplôme ou d'attestation d'enseignement supérieur secondaire ou assimilé.
- Moyennement qualifié : le demandeur d'emploi titulaire d'un diplôme ou d'attestation d'enseignement supérieur secondaire ou assimilé au maximum.

L'intervention nette est unique et s'élève à maximum :

Période	Allocation de travail maximale par mois
Premiers 24 mois	500 euros
Les 6 mois suivants	250 euros
Les 6 derniers mois	125 euros

On peut bénéficier de la réduction pendant 36 mois. La réduction prend automatiquement fin lorsque le jeune atteint l'âge de 28 ans.

Par le site du Forem, le demandeur d'emploi peut vérifier s'il remplit les conditions, et il peut imprimer une attestation.

La réduction ne peut pas être accumulée avec l'allocation de travail 12 mois, ni avec l'allocation contrat d'insertion, ni avec certains programmes de remise au travail.

La réduction peut être cumulée avec la réduction groupe-cible et la réduction structurelle.

Un dossier pour la demande de l'activation doit être introduit auprès de l'organisme payeur. Le dossier comprend une copie du contrat de travail et de son annexe. L'intervention sera demandée mensuellement par DRS (WECH008)

La procédure de la demande se déroule via RVA/ONEM.

ALLOCATION DE TRAVAIL "12 MOIS"

Un demandeur d'emploi de longue durée (plus de 12 mois) avec une résidence principale en Région wallonne francophone peut, à certaines conditions, donner droit à une allocation de travail.

Les travailleurs doivent répondre les conditions suivantes :

- Avoir sa résidence principale en Région wallonne francophone ;
- Être inscrit auprès du Forem en tant que demandeur d'emploi inoccupé pendant au moins 12 mois ;
- Ne pas avoir de l'expérience professionnelle.

L'intervention nette n'est pas unique et s'élève à maximum :

Période	Allocation de travail maximale par mois
Premiers 12 mois	500 euros
Les 6 mois suivants	250 euros
Les 6 derniers mois	125 euros

Par le site du Forem, le demandeur d'emploi peut vérifier s'il remplit les conditions, et il peut imprimer une attestation.

La réduction ne peut pas être accumulée avec l'allocation de travail « contrat d'insertion », ni avec l'allocation de travail -25 ans, ni avec certains programmes de remise au travail.

La réduction peut être cumulée avec la réduction groupe-cible et la réduction structurelle.

La procédure de la demande se déroule via RVA/ONEM.

SUBVENTION « TREMPLIN 24 + »

La prime « Tremplin 24 + » est une subvention exceptionnelle qui a été créée pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire sur l'emploi et qui est destinée à une série de secteurs particulièrement touchés. Cette subvention pourrait être octroyée à seulement un maximum de 600 équivalents temps plein en 2021. Chaque employeur peut octroyer cette subvention deux fois seulement.

Elle concerne les secteurs suivants :

- les structures agréées de services aux personnes en situation d'exclusion (services d'insertion sociale ou relais social) ;
- les services d'accueil, hébergement et accompagnement des personnes en difficultés (« AHA ») ;
- les services d'aides aux familles et aux aînés ;
- Certains établissements pour aînés :
 - o les maisons de repos
 - o les maisons de repos et de soins
 - o les résidences-services
 - o les centres d'accueil de soirée et/ou de nuit et courts séjours
- les services résidentiels pour jeunes (S.R.J.) agréés par l'AVIQ ou ONE ;
- les services résidentiels de nuit pour adultes (S.R.N.A.) ;
- les services résidentiels pour adultes (S.R.A.) ;
- les services de logements supervisés (S.L.S.) ;
- les milieux d'accueil de jeunes (maisons de jeunes, centres de rencontres et d'hébergement et centre d'information des jeunes et leurs fédérations) ;
- les services résidentiels de « l'aide à la jeunesse et de la protection de la jeunesse » ;
- les milieux d'accueil de la petite enfance (crèches, gardiennes ONE) ;
- les opérateurs de l'accueil extrascolaire ;
- les commerces de proximité, dans le secteur alimentaire, qui occupent moins de 3 travailleurs ;
- les entreprises actives dans le secteur alimentaire dont les modes de production et de commercialisation répondent à la définition de « circuits courts » (par « circuit court », on entend un mode de production et de commercialisation qui vise à rapprocher le producteur du consommateur, et ce, dans tous les secteurs.)

Le demandeur d'emploi doit répondre aux conditions suivantes :

- avoir sa résidence principale en Région wallonne de langue française ;
- être inscrit au FOREM comme demandeur d'emploi inoccupé ;
- Être inoccupé depuis au moins 24 mois (le jour de l'engagement) ;
- Au cours des deux années précédant son engagement :
 - avoir bénéficié d'une mise à l'emploi via l'article 60 §7 ou 61 de la loi CPAS ;
 - OU avoir suivi l'une de ces formations :
 - « PFI » de minimum 3 mois ;
 - formation pour demandeur d'emploi de minimum 3 mois via une « MIRE » ;
 - convention d'immersion professionnelle de minimum 3 mois ;
 - formation « coup de poing pénuries »
 - formation alternée pour demandeur d'emploi organisée par le FOREM ou l'IFAPME pendant minimum 3 mois

- OU avoir été accompagné vers et dans l'emploi par une MIRE ou un CPAS dans le cadre d'un « jobcoaching » pour certaines fonctions chez un employeur éligible qui relève de l'AVIQ.

L'occupation doit se faire dans le cadre d'au moins un contrat à temps partiel d'une durée de minimum 24 mois (ou pour une durée indéterminée). L'employeur doit prévoir 40 heures de formation par an. Une déclaration trimestrielle doit être introduite auprès du Forem reprenant des informations concernant le travailleur, ses prestations, et cetera. Le FOREM met un exemple à disposition sur son site Internet.

La subvention qui peut être octroyée pour une période de 24 mois, s'élève à 1000 euros par mois (montant proratisé dans le cas d'une occupation partielle).

Elle peut être cumulée à une réduction ONSS et à une allocation de travail 12 mois. Elle ne peut toutefois PAS être cumulée avec l'allocation de travail - 25 ans.

Le FOREM se charge des formalités pour ces réductions. Les détails concrets doivent encore être clarifiés à l'heure de la rédaction de cet article.

5. Stimuli à l'emploi en Flandre

Lors de l'engagement de certains travailleurs, l'employeur peut bénéficier d'une considérable réduction des contributions de sécurité sociale. En ce moment il y a trois types de réductions de contributions:

- Une diminution structurelle limitée de l'ONSS: dans le cadre du taxshift, le tarif de base des cotisations patronales passe de 30% à 25% à partir du 1er janvier 2018. Toutefois, cela se fait aux dépens de la diminution structurelle d'application jusqu'au 31 décembre 2017. Dès le 1er janvier 2018, l'employeur ne bénéficiera que d'une diminution structurelle limitée des cotisations pour les travailleurs avec un salaire bas (salaire de référence trimestriel brut à temps plein < 10.797,67 EUR). Pour les travailleurs avec un salaire plus élevé, l'employeur ne bénéficiera plus d'une diminution structurelle. Pour les travailleurs Maribel social et les entreprises de travail adapté, une autre méthode de calcul est d'application ;
- À cumuler avec au maximum 1 des réductions groupe-cible suivantes, notamment la réduction pour travailleurs âgés, la réduction pour demandeurs d'emploi de longue durée, la réduction pour premiers engagements, la réduction pour jeunes travailleurs, la réduction pour diminution collective de durée de travail et la semaine de quatre jours, la réduction pour travailleurs licenciés pour restructuration ou la réduction pour tuteurs.
- Les primes comme motivation pour l'engagement de certains groupes-cibles de travailleurs, comme notamment la prime pour engagement de chômeurs de longue durée.

Le montant de la réduction totale de la diminution structurelle et de la diminution de groupe cible est toujours limité aux contributions patronales de base.

Les montants mentionnés ci-dessous sont des montants forfaitaires qui sont seulement d'application pour l'emploi à temps plein et complet. Dans le cas d'emploi à temps partiel ou d'emploi incomplet, ils sont réduits proportionnellement.

RÉDUCTION GROUPE-CIBLE TRAVAILLEURS ÂGÉS

Les travailleurs à partir de 60 ans et avec un salaire trimestriel de référence de maximum 13.945 EUR dans le 1er, 2ème et 3ème trimestre ou 18.545 EUR dans le 4ème trimestre donnent droit à une réduction des contributions ONSS.

Une distinction est faite entre les travailleurs occupés (qui sont déjà en service) et l'engagement de demandeurs d'emploi âgés inoccupés :

Travailleurs assis d'au moins 61 ans

Il n'y a pas d'autres formalités spécifiques liées à l'application de cette diminution de groupe cible. Le fait de remplir les conditions de salaire et d'âge mentionnées ci-dessus ouvre automatiquement le droit à la réduction.

Votre âge	Montant de la réduction par trimestre
Au moins 61 ans et moins de 62 ans (au dernier jour du trimestre)	600 euros
Au moins 62 ans (au dernier jour du trimestre)	1 500 euros

Engagement d'un demandeur d'emploi inoccupé à partir de 58 ans

L'engagement d'un demandeur d'emploi inoccupé d'au moins 58 ans donne droit à une exemption complète des cotisations de base pendant 8 trimestres et jusqu'à l'âge légal de la pension.

Les conditions suivantes doivent être remplies cumulativement pour pouvoir bénéficier de la réduction groupe-cible pour le travailleur engagé :

- Le travailleur a au moins 58 ans et n'a pas atteint l'âge légal de pension au dernier jour du trimestre de l'engagement ;
- À l'entrée en service, être inscrit 1 jour auprès du VDAB en tant que demandeur d'emploi inoccupé (via ma carrière) ;
- Salaire trimestriel de référence < 13.945 EUR dans le 1er, 2ème et 3ème trimestre ou 18.545 EUR dans le 4ème trimestre ;
- Engagé à partir du 1er juillet 2016 dans un établissement dans la Région flamande ;
- Ne pas être occupé auprès de l'employeur-demandeur de la réduction pendant les 4 trimestres qui précèdent le trimestre de l'entrée en service.

À l'issue des 8 trimestres, la réduction groupe-cible nouvel engagement demandeur d'emploi inoccupé à partir de 59 ans passe automatiquement en réduction pour travailleurs âgés (occupés) déjà en service.

Le montant de la réduction totale de la diminution structurelle et de la diminution de groupe cible est toujours limité aux contributions patronales de base.

Les montants mentionnés ci-dessus sont des montants forfaitaires qui sont seulement d'application pour l'emploi à temps plein et complet. Dans le cas d'emploi à temps partiel ou d'emploi incomplet, ils sont réduits proportionnellement.

RÉDUCTION GROUPE-CIBLE POUR LES PERSONNES SANS EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE RÉCENTE ET DURABLE

Depuis le 1^{er} octobre 2023, les employeurs qui engagent une personne sans expérience professionnelle récente et durable bénéficient d'une réduction des cotisations sociales sous certaines conditions. La réduction ne peut dépasser 1 000 euros par trimestre.

Les conditions suivantes doivent être remplies pour pouvoir prétendre à la réduction groupe-cible pour le travailleur recruté :

- Le travailleur est âgé d'au moins 25 ans et de moins de 58 ans le dernier jour du trimestre au cours duquel il/elle entre en service ;
- Le travailleur était inscrit au VDAB la veille de son embauche ;
- Le travailleur était inscrit au VDAB comme demandeur d'emploi non actif depuis au moins deux ans avant son entrée en service. Certaines périodes sont assimilées à une période comme demandeur d'emploi, tels que des périodes d'occupation de courte durée, d'incapacité de travail ou de détention.
- Le travailleur est occupé dans une unité d'établissement flamande (le siège social d'une entreprise, d'une entité ou d'une organisation ayant un numéro d'entreprise ou d'une unité d'établissement ayant un numéro d'unité d'établissement en Flandre). Le domicile du travailleur peut se trouver dans une autre région ou un autre pays.
- Le travailleur est au moins lié par un contrat de travail à mi-temps. Il peut s'agir d'un emploi temporaire ou fixe.
- Le travailleur est-il occupé moins d'un mi-temps au cours du trimestre pour lequel l'employeur demande la réduction groupe-cible ? Dans ce cas, le travailleur doit effectivement fournir au moins 27,5 % des prestations normales à temps plein au cours de ce trimestre.
- Le salaire trimestriel de référence doit être inférieur à 10 000 euros

En tant qu'employeur, vous avez droit à la réduction de 1 000 euros par trimestre pendant un maximum de quatre trimestres si le travailleur fournit 80 % ou plus des prestations normales à temps plein.

Le montant total de la réduction groupe-cible est toujours limité aux cotisations patronales de base.

Les montants mentionnés pour la réduction sont des montants forfaitaires qui ne s'appliquent qu'en cas d'occupation complète à temps plein. En cas d'occupation incomplète ou à temps partiel, ils sont réduits proportionnellement.

RÉDUCTION GROUPE-CIBLE POUR PREMIERS ENGAGEMENTS

Pour pouvoir bénéficier de cette diminution de groupe cible, l'employeur ne peut pas avoir employé des travailleurs depuis au moins 12 trimestres consécutifs précédant le trimestre de l'embauche, à moins que ce ne soient des domestiques, des contrats d'apprentis, stagiaires en formation de chef d'entreprise, étudiants avec cotisation de solidarité, jeunes jusqu'au 31 décembre de l'année où ils ont 18 ans ou des ouvriers occasionnels dans l'horticulture, des travailleurs occasionnels dans l'horeca et des flexi-travailleurs.

Si cette condition est remplie, l'ONSS vérifiera si l'employeur ne fait pas partie avec d'autres employeurs d'une même « unité d'entreprise technique ». Ceci en tenant compte de certains critères socio-économiques (par exemple même personnel, même chef d'entreprise/administrateur, même lieu, activités semblables, matériel d'entreprise, dénomination, info de contact...).

Le travailleur embauché ne peut pas remplacer un autre travailleur qui était employé dans le courant des 4 trimestres précédant le trimestre de l'embauche dans la même unité technique de l'entreprise.

Il n'y a pas de conditions spécifiques que les travailleurs embauchés doivent remplir avant leur embauche.

L'employeur dispose de 20 trimestres à partir de l'embauche du travailleur pendant lesquels il peut utiliser la diminution de groupe cible du 2^e et 3^e recrutement. Il peut donc choisir les trimestres les plus intéressants, c'est-à-dire ceux pendant lesquels le travailleur a travaillé le plus d'heures. La présence physique effective du nombre de travailleurs est requise durant tous les trimestres. Pour la première embauche l'employeur bénéficie d'une contribution de l'ONSS dans les frais d'administration auprès d'un secrétariat social agréé d'un montant forfaitaire de 36,45 EUR par trimestre.

Situation à partir de 2022

Embauche	Diminution ONSS	Période de la réduction
premier travailleur	4.000 EUR par trimestre	Illimité
deuxième travailleur	1.550 EUR par trimestre 1.050 EUR par trimestre 450 EUR par trimestre	Maximum 5 trimestres Maximum 4 trimestres Maximum 4 trimestres
troisième travailleur	1.050 EUR par trimestre 450 EUR par trimestre	Maximum 9 trimestres Maximum 4 trimestres

Le montant de la réduction totale de la diminution structurelle et de la diminution de groupe cible est toujours limité aux contributions patronales de base.

Les montants mentionnés ci-dessus sont des montants forfaitaires qui sont seulement d'application pour l'emploi à temps plein et complet. Dans le cas d'emploi à temps partiel ou d'emploi incomplet, ils sont réduits proportionnellement.

RÉDUCTION GROUPE-CIBLE POUR JEUNES TRAVAILLEURS

Pour l'engagement d'un jeune travailleur de moins de 25 ans, l'employeur bénéficie d'une réduction des cotisations patronales pendant une période de 2 ans, si le salaire du travailleur concerné ne dépasse pas un plafond salarial bien déterminé.

Les conditions suivantes doivent être remplies :

- Le travailleur n'a pas atteint l'âge de 25 ans le dernier jour du trimestre d'engagement;
- Entrée en service à partir du 1^{er} juillet 2016 ;
- Au moment de l'entrée en service, peu qualifié (pas de diplôme ES) ;
- Plus soumis à l'obligation scolaire et aucun diplôme obtenu pendant le trimestre suivant l'engagement, en conséquence de quoi le jeune n'est plus peu qualifié ;
- la limite du salaire trimestriel de référence n'est pas dépassée : pendant la 1^{re} année : 7.500 EUR et pendant la 2^{ème} année : 8.100 EUR ;
- dossier électronique obligatoire créé auprès du VDAB au plus tard le dernier jour du trimestre d'engagement.

La réduction pour les jeunes s'applique à chaque entrée en service (après le 30/06/2016), donc plusieurs employeurs peuvent profiter de la réduction si le jeune change d'employeur.

Scolarisation	Réduction par trimestre	Période
Peu qualifié	Exemption des cotisations de base	8 trimestres

Le montant de la réduction totale de la diminution structurelle et de la diminution de groupe cible est toujours limité aux contributions patronales de base.

Les montants mentionnés ci-dessus sont des montants forfaitaires qui sont seulement d'application pour l'emploi à temps plein et complet. Dans le cas d'emploi à temps partiel ou d'emploi incomplet, ils sont réduits proportionnellement.

Le dossier électronique auprès du VDAB (CV-carrière ou portefeuille de carrière) constitue la base de l'octroi de la nouvelle réduction groupe-cible pour les jeunes travailleurs dans la Région flamande. Sa création tardive par le jeune conduit à une diminution de l'avantage pour l'employeur. Le dossier du jeune doit avoir été créé au VDAB au plus tard le dernier jour du trimestre de l'engagement. Aucune création rétroactive n'est possible.

Dans le portefeuille de carrière, le jeune indique ses informations de formation. Ces informations sont complétées à partir de juillet avec les informations de la banque de données LED (Leer- en Ervaringsbewijzen Databank ou Banque de Données des Attestations d'Apprentissage et d'Expérience avec tous les justificatifs remis par les institutions flamandes). Les diplômes ou les certificats obtenus 'en dehors' de la Communauté flamande devront être mis à disposition dans le portefeuille par le jeune lui-même.

RÉDUCTION GROUPE-CIBLE POUR DIMINUTION COLLECTIVE DE LA DURÉE DE TRAVAIL ET SEMAINE DE QUATRE JOURS

DIMINUTION DURÉE DE TRAVAIL		
Diminution de la durée de travail	Montant de la réduction	Période de la réduction
Instauration de 37 heures/semaine	400 EUR par trimestre	Trimestre après instauration pendant 8 trimestres
Instauration de 36 heures/semaine	400 EUR par trimestre	Trimestre après instauration pendant 12 trimestres
Instauration de 35 heures/semaine	400 EUR par trimestre	Trimestre après instauration pendant 16 trimestres
SEMAINE DE QUATRE JOURS		
Semaine de quatre jours	Montant de la réduction	Période de la réduction
Instauration de la semaine de quatre jours	400 EUR par trimestre	Trimestre après instauration pendant 4 trimestres

Si l'instauration de la semaine de quatre jours va de pair avec une réduction du temps de travail, alors la diminution forfaitaire par travailleur s'élève à 1.000 EUR. Par après la diminution de groupe cible pour réduction du temps de travail (400 EUR) dépend du nombre d'heures de réduction du temps de travail pour les trimestres restants.

Le montant de la réduction totale de la diminution structurelle et de la diminution de groupe cible est toujours limité aux contributions patronales de base.

Les montants mentionnés ci-dessus sont des montants forfaitaires qui sont seulement d'application pour l'emploi à temps plein et complet. Dans le cas d'emploi à temps partiel ou d'emploi incomplet, ils sont réduits proportionnellement.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les travailleurs à temps partiel ne peuvent bénéficier de la réduction que si la durée de travail hebdomadaire moyenne normale prévue par leur contrat est d'au moins 28 heures par semaine. La nouvelle disposition s'applique déjà aux réductions du temps de travail introduites depuis le 1^{er} novembre 2023.

RÉDUCTION GROUPE-CIBLE POUR RESTRUCTURATION

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la réduction patronale groupe-cible pour restructuration a été supprimée ; la réduction des travailleurs existe toujours.

Une réduction des cotisations personnelles ONSS est prévue pour les travailleurs disposant d'une carte de réduction pour restructuration et qui sont occupés par un nouvel employeur.

La réduction forfaitaire s'élève à 133,33 EUR par mois pour un travailleur à temps plein et est accordée pour les occupations situées dans la période à partir du premier emploi entamé avec une carte de réduction restructurations valable jusqu'à la fin du deuxième trimestre suivant la date du début de ce premier emploi (pour 3 trimestres au maximum).

Pour les ouvriers, le montant de 133,33 EUR est multiplié par 1,08 et pour les prestations à temps partiel, les montants sont proratisés. La réduction en faveur du travailleur ne peut être attribuée

pour autant que le salaire mensuel de référence du travailleur ne dépasse pas une certaine limite salariale :

- si le travailleur a moins de 30 ans, le salaire mensuel de référence doit être inférieur ou égal à 33.599,22 EUR ;
- si le travailleur a 30 ans ou plus, le salaire mensuel de référence doit être inférieur ou égal à 5.278,25 EUR.

6. La rupture du contrat de travail

LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Généralités

Le préavis se fait, sur peine de nullité, d'une des façons suivantes. Pour être valable, la lettre de préavis doit à part la date et la signature aussi mentionner le début et la durée du délai de préavis. Le délai de préavis commencera toujours le lundi succédant à la notification de la démission/du licenciement.

Si le préavis émane de l'employeur, la notification peut seulement être faite :

- Par une lettre recommandée: cette lettre est présumée être en cours de route pendant trois jours de travail (= tous les jours sauf dimanches et jours fériés) après le jour d'envoi. Le troisième jour de travail elle prend exécution (est censée être « notifiée ») et au plus tôt le lundi d'après le délai de préavis pourra commencer.
- Par exploit d'huissier: le jour-même de la notification de l'exploit la lettre prend exécution. Le délai de préavis pourra commencer au plus tôt le lundi d'après.

Si le préavis émane du travailleur, la notification est faite d'une des façons suivantes:

- Par une lettre recommandée
- Par exploit d'huissier
- Par délivrance d'un écrit à l'employeur: l'employeur doit signer "pour réception" sinon la notification n'a pas eu lieu. L'écrit prend exécution le jour-même. Le délai de préavis pourra commencer au plus tôt le lundi d'après.

Le délai de préavis sera déterminé en fonction de l'ancienneté obtenue au moment où le délai de préavis commence. Il faut également tenir compte de l'ancienneté que le travailleur (ouvrier ou employé) a obtenue en tant qu'intérimaire chez l'employeur. Il faut seulement tenir compte de cette ancienneté obtenue comme intérimaire sous certaines conditions suivantes :

- Le recrutement succède immédiatement ou après une interruption de maximum 7 jours calendaires à la période de travail intérimaire chez le même employeur ;
- Il s'agit de la même fonction que pendant la période de travail intérimaire;
- Les périodes préalables de travail intérimaire doivent être ininterrompues ou avec une interruption de maximum 7 jours calendaires. Les périodes intermédiaires d'inactivité de maximum 7 jours calendaires sont comptées pour le calcul de l'ancienneté ;
- Le licenciement doit émaner de l'employeur.

L'ancienneté obtenue en tant qu'intérimaire avec laquelle il faut tenir compte, est néanmoins limitée à 1 an, à moins qu'une dérogation ne soit prévue au sein du secteur.

Délais de préavis

Pour travailleurs en service avant le 1^{er} janvier 2014 le délai de préavis consiste en deux parties : une partie calculée selon les règles de licenciement qui étaient d'application le 31/12/2013 et en fonction

de l'ancienneté jusqu'au 31/12/2013 et une partie définie selon les règles qui comptent pour travailleurs en service depuis le 1/1/2014 (voir ci-dessous). À la règle que la partie 1 du délai de préavis doit être déterminé en tenant compte des délais de préavis qui étaient d'application le 31/12/2013 il n'y a qu'une exception, notamment pour employés dont le salaire annuel au 31/12/2013 était supérieur à 32.254 EUR: pour licenciement par l'employeur un délai fixe d'un mois par année commencée d'ancienneté, avec un minimum de 3 mois est d'application. Pour les travailleurs en service à partir du 1^{er} janvier 2014, les délais de préavis ci-dessous sont d'application :

Jusqu'à 5 ans d'ancienneté

Par année de service entamée		Licenciement par employeur	Démission par travailleur
1 ^{re} année	0 < 3 m ancienneté	Une semaine	Une semaine
	3 < 4 m ancienneté	3 semaines	2 semaines
	4 < 5 m ancienneté	4 semaines	2 semaines
	5 < 6 m ancienneté	5 semaines	2 semaines
	6 < 9 m ancienneté	6 semaines	3 semaines
	9 < 12 m ancienneté	7 semaines	3 semaines
2 ^e année	12 < 15 m ancienneté	8 semaines	4 semaines
	15 < 18 m ancienneté	9 semaines	4 semaines
	18 < 21 m ancienneté	10 semaines	5 semaines
	21 < 24 m ancienneté	11 semaines	5 semaines
3 ^e année		12 semaines	6 semaines
4 ^e année		13 semaines	6 semaines
5 ^e année		15 semaines	7 semaines

À partir de la 6^e année d'ancienneté entamée

Par année de service entamée	Licenciement par employeur	Démission par travailleur
6 ^e année	18 semaines	9 semaines
7 ^e année	21 semaines	10 semaines
8 ^e année	24 semaines	12 semaines
9 ^e année	27 semaines	13 semaines
10 ^e année	30 semaines	13 semaines
11 ^e année	33 semaines	13 semaines
12 ^e année	36 semaines	13 semaines
13 ^e année	39 semaines	13 semaines
14 ^e année	42 semaines	13 semaines

15 ^e année	45 semaines	13 semaines
16 ^e année	48 semaines	13 semaines
17 ^e année	51 semaines	13 semaines
18 ^e année	54 semaines	13 semaines
19 ^e année	57 semaines	13 semaines
20 ^e année	60 semaines	13 semaines

À partir de la 21^e année d'ancienneté entamée

Par année de service entamée	Licenciement par employeur	Démission par travailleur
21 ^e année	62 semaines	13 semaines
22 ^e année	63 semaines	13 semaines
23 ^e année	64 semaines	13 semaines (maximum)
...	+ chaque fois 1 semaine par année d'ancienneté commencée	...

Contre-préavis à l'approche de l'âge de la pension

Les délais de préavis généraux s'appliquent dans le cas d'un licenciement, avec cependant un maximum de 26 semaines.

Contre-préavis

Si un travailleur qui a été licencié avec un délai de préavis à prester a trouvé un autre emploi, il peut lui-même terminer le contrat de travail par un contre-préavis.

Ancienneté	Durée du contre-préavis
0 < 3 mois	Une semaine
Entre 3 et 6 mois	2 semaines
Entre 6 mois et < 1 an	3 semaines
À partir de 1 an	4 semaines

Remarques générales

Si on ne veut pas suivre les prescriptions strictes de la notification ou si on veut terminer le contrat de travail immédiatement, on est tenu de payer une indemnité de rupture ou une indemnité de préavis qui correspond au salaire pour le/la partie du délai de préavis qui devait (encore) être presté.

Si le travailleur est en incapacité de travail après la notification d'un licenciement valable avec un délai de préavis à prester, alors l'employeur peut terminer le contrat de travail moyennant paiement d'une indemnité de préavis qui correspond au salaire pour la partie encore restante du délai de préavis. Le salaire garanti déjà payé depuis le début de la période d'incapacité de travail pendant laquelle l'employeur a interrompu, peut en être déduit.

Si le délai de préavis notifié était trop court, on est tenu de payer une indemnité de rupture supplémentaire qui correspond au salaire pour la période du délai de préavis qui n'a pas été prestée.

Certains incidents (vacances, maladie, repos...) peuvent suspendre le délai de préavis et donc le prolonger. Ceci est néanmoins seulement le cas si l'employeur a notifié le préavis.

Si on termine le contrat pour faute grave aucun délai de préavis ne doit être presté et aucune indemnité de préavis ne doit être payée. Une faute grave est un manquement qui rend la collaboration immédiatement et définitivement impossible (par exemple vol, actes de violence...). La partie qui fait appel à la faute grave en porte la charge de la preuve. Cette manière de licenciement est très formelle. Le licenciement doit être communiqué dans les 3 jours de travail après la prise de connaissance de la faute grave. Dans la lettre de licenciement on doit décrire de façon complète et détaillée des faits. Aucun nouveau fait ne peut être ajouté par après.

Le travailleur a droit à des congés de sollicitation pendant le délai de préavis (même s'il a démissionné), à savoir une journée par semaine pendant les 26 dernières semaines du délai de préavis et un demi-jour par semaine durant la période qui précède. Les travailleurs qui ont droit à un accompagnement dans le cadre d'un reclassement professionnel ont droit dès le début de cet accompagnement à un jour par semaine durant toute la durée du préavis.

Les travailleurs qui sont licenciés avec une indemnité de préavis ou un délai de préavis d'au moins 30 semaines ont droit à l'outplacement (indépendamment de l'âge). Le travailleur a également droit à l'outplacement lorsque l'employeur met unilatéralement fin au contrat de travail pour force majeure médicale. Ce droit n'existe pas lors de licenciement pour faute grave ou restructuration. L'accompagnement d'outplacement doit faire en sorte que le travailleur licencié puisse trouver à court terme une nouvelle position chez un autre employeur ou qu'il puisse commencer à travailler en tant qu'indépendant. La disposition différencie selon que le travailleur est licencié avec une indemnité de préavis ou un délai de préavis à prester.

Licenciement avec délai de préavis	Licenciement avec indemnité de préavis
L'ensemble du licenciement : minimum 30 semaines de préavis + outplacement. (à prendre pendant le congé de sollicitation 2 x 1/2 jour ou 1 jour à partir du début du délai de préavis)	L'ensemble du licenciement : minimum 26 semaines d'indemnité de préavis (indemnité de préavis de 30 semaines peut être réduite de 4 semaines) + outplacement d'une valeur de 4 semaines
Offre écrite dans 4 semaines après le début du délai de préavis	Offre écrite dans 15 jours calendaires après la fin du contrat de travail
Minimum 60 heures (3 périodes de chacune 20 h sur 12 mois: 2, 4 et 6 mois)	Minimum 60 heures d'une valeur de 1/12 ^e salaire annuel (minimum 1.800 EUR et maximum 5.500 EUR)
Pas de sanction prévue si le travailleur refuse l'offre	À partir du 01/01/2016 : si le travailleur refuse l'outplacement, perte de 4 semaines d'indemnité

Si l'indemnité de préavis ou le délai de préavis est de moins de 30 semaines, alors le travailleur a droit à l'accompagnement outplacement si au moment du licenciement par l'employeur il a déjà 45 ans et il a au moins 1 an d'ancienneté. Ce droit ne vaut pas lors de licenciement pour faute grave ou si le travailleur est éligible pour la pension repos. Le travailleur fera sur propre initiative une offre écrite d'outplacement et ceci au plus tard 15 jours après la fin du contrat de travail. Dans certains cas une demande préalable écrite du travailleur est nécessaire : un travailleur avec un contrat de travail à temps partiel qui comprend moins de la moitié du temps de travail d'un travailleur à temps plein dans une situation comparable ou un travailleur qui, s'il devenait chômeur ayant entièrement droit aux allocations après la fin du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de rupture, ne doit pas être disponible pour le marché du travail. Certains secteurs ont délégué cette tâche au fond sectoriel. L'employeur qui n'observe pas ses obligations en relation avec l'outplacement, est

redevable d'une contribution pénale à l'ONEM de 1.800 EUR qui est encaissée par l'ONSS.

Motivation de licenciement Pour les licenciements une réglementation uniforme est d'application en rapport avec la motivation du licenciement, aussi bien pour les ouvriers que pour les employés. Cette réglementation comprend 2 aspects:

- Le droit du travailleur de connaître la raison concrète qui a mené à son licenciement. L'employeur doit communiquer celle-ci par écrit, par recommandé, si le travailleur le demande. Lors de refus l'employeur risque de devoir payer une amende qui correspond à 2 semaines de salaire.
- Procédure uniforme devant le Tribunal de Travail lors de licenciement manifestement déraisonnable

Il s'agit de chaque licenciement qui n'est pas basé sur des raisons qui ont un rapport avec la capacité ou le comportement du travailleur ou les indigences concernant le fonctionnement de l'entreprise.

La procédure prévoit une charge de la preuve partagée entre l'employeur et le travailleur. Quand l'employeur a motivé le licenciement, chaque partie qui apporte quelque chose d'additionnel devra en porter la charge de la preuve. Lorsque l'employeur n'a pas motivé le licenciement, il devra démontrer que ce n'est pas manifestement déraisonnable. Si le travailleur par contre n'a pas demandé de motivation préalable, alors c'est à lui de prouver que le licenciement est manifestement déraisonnable. Lors de transgression le juge peut imposer une sanction de 3 à 17 semaines de salaire à l'employeur.

Les règles de motivation ne sont pas d'application:

- Pendant les 6 premiers mois d'un contrat de travail: l'employeur peut licencier le travailleur sans motivation. Des contrats préalables à durée déterminée ou intérimaire pour une fonction identique chez le même employeur sont pris en compte ;
- Pour contrats de travail intérimaire ou d'étudiant;
- Dans le cas de licenciement dans le but de RCC ou pension de repos;
- Lors de restructurations, arrêt de l'activité ou licenciement collectif;
- Dans le cas de licenciement de travailleurs pour lequel une procédure de licenciement spéciale doit être suivie et le licenciement de travailleurs pour lequel des règles spécifiques sur le plan sectoriel sont d'application dans le cadre de licenciements multiples.

LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ne peut pas être terminé avant le jour d'échéance convenu ou avant que le travail nettement défini n'a été terminé, à moins qu'un accord mutuel ait été conclu, ou pour faute grave.

Si un contrat à durée déterminée est terminé avant la fin du délai convenu ou avant la fin du travail nettement défini, celui qui a pris l'initiative devra payer une indemnité à l'autre partie qui s'élève au salaire qui serait encore redevable, sans que cette indemnité ne puisse être supérieure au double de l'indemnité qui aurait dû être payée si le contrat avait été à durée indéterminée.

Dérogatoire à cette règle générale, il est quand même possible de résilier pendant la première moitié de la durée (limité à maximum 6 mois) par un délai de préavis à prester. Les délais de préavis généraux sont alors d'application, en sachant que le dernier jour de préavis doit tomber dans les 6

mois. Lors de contrats successifs à durée déterminée, cette possibilité de résiliation est seulement valable lors du premier contrat.

Pour des contrats à durée déterminée de minimum 3 mois, le contrat peut être résilié en raison de plus de 6 mois de maladie. Dans ce cas-ci une indemnité de préavis est redevable pour le temps restant du contrat, néanmoins limité à 3 mois. Le salaire garanti payé peut aussi être déduit de cette indemnité.

Pour des contrats à durée déterminée de moins de 3 mois, le contrat peut être résilié lors d'incapacité de travail d'au moins 7 jours calendaires consécutifs. Dans ce cas-ci aucune indemnité n'est redevable. À condition qu'un préavis normal ne soit plus possible, ce qui veut dire que la première partie du contrat doit déjà être dépassée.

LE CONTRAT DE REMPLACEMENT

Lorsqu'un contrat de remplacement à durée indéterminée a été conclu, l'employeur et le travailleur peuvent prévoir dans ce contrat des délais de préavis réduits pour terminer le contrat après le remplacement.

À condition de mettre une disposition dans le contrat, on peut aussi prévoir que le contrat de remplacement prenne automatiquement fin (sans préavis ou indemnité) lorsque la personne remplacée revient.

Si le contrat de remplacement est terminé avant la fin du remplacement, les mêmes formalités et délais de préavis que pour les contrats de travail normaux à durée déterminée et à durée indéterminée sont d'application.

7. Le régime de chômage avec complément d'entreprise

Des travailleurs âgés qui sont licenciés peuvent dans certains cas rentrer dans un Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC). Pour avoir droit au chômage avec complément d'entreprise, le travailleur doit avoir un certain âge et dépendant de son âge pouvoir prouver un certain nombre d'années de passé professionnel comme salarié. Les travailleurs doivent en principe avoir 62 ans ou plus. Dans certaines circonstances exceptionnelles le RCC reste possible à partir de 60 ou même 58 ans.

Le chômeur avec complément d'entreprise reçoit en plus de son allocation de chômage de l'employeur ou du Fond Sectoriel un complément d'entreprise jusqu'à l'âge de la pension. La partie des allocations de chômage est calculée comme les allocations pour chômeurs. Le complément d'entreprise s'élève à la moitié de la différence entre le net du salaire de référence et l'allocation de chômage. Ce salaire de référence net est le salaire mensuel brut, limité à 4 948,01 euros (à partir du 1^{er} novembre 2023), diminué par les contributions de sécurité sociale personnelles et le précompte professionnel.

Les travailleurs qui rentrent avant l'âge de 62 ans dans un régime de chômage avec complément d'entreprise, doivent durant 36 mois être remplacés par un chercheur d'emploi à temps plein ayant droit aux allocations ou quelqu'un y est assimilé. Si le chômeur avec complément d'entreprise reprend le travail chez un autre employeur ou comme indépendant alors les allocations de chômage sont arrêtées, mais l'employeur qui l'a licencié avec pour but le RCC doit continuer à payer l'indemnité supplémentaire.

8. Le chômage complet

MONTANT DES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE

Le montant des allocations de chômage varie selon la situation familiale du chômeur et la durée du chômage. Il y a quatre limites salariales desquelles il faut tenir compte lors du calcul de l'allocation de chômage (du 1 novembre 2023):

Limites salariales	Période de chômage complet	Montant par mois
Limite salariale la plus élevée	Du 1 ^{er} au 6 ^e mois	3 299,11 EUR
Limite salariale intermédiaire	Du 7 ^e au 12 ^e mois	3 074,83 EUR
Limite salariale la plus basse	À partir du 13 ^e mois pour les cohabitants avec ou sans charge de famille	2 873,36 EUR
Limite salariale spécifique	À partir du 13 ^e mois pour les isolés	2 810,83 EUR

Pourcentage calculé sur les limites salariales	Les pourcentages suivants s'appliquent aux chômeurs pendant la première période (12 mois) de chômage :		
	Mois 1-3	Mois 4-6	Mois 7-12
Tous les demandeurs d'emploi	65 % sur la limite salariale supérieure	60 % sur la limite salariale supérieure	60 % sur la limite salariale intermédiaire

Pendant la deuxième période, ces pourcentages baissent progressivement, pour finalement dans la troisième période être remplacés par un montant forfaitaire, dépendant de la situation familiale.

TEMPS D'ATTENTE SALARIÉS

Pour avoir droit aux allocations de chômage, le travailleur doit d'abord passer par un temps d'attente. Il doit pendant une période définie (dépendant de l'âge du demandeur) avoir presté un nombre de jours de travail ou jours assimilés.

Votre âge	Prestations de travail obligatoires Pour temps plein semaine de 6 jours
Moins de 36 ans	312 jours durant les 21 mois avant la demande
36 à < 50 ans	468 jours durant les 33 mois avant la demande
50 ans et +	624 jours durant les 42 mois avant la demande

Les travailleurs à temps partiel volontaires doivent également passer par un temps d'attente. Celui-ci peut par exemple être égal au même nombre de jours que le travailleur à temps plein doit prouver, pendant la période de référence de respectivement 24, 33 et 42 mois, mais aussi des périodes de référence plus longues avec plus de jours travaillés sont possibles. Ils doivent en plus être employés dans un régime de travail à temps partiel d'au moins 12 heures par semaine.

Le calcul des demi-jours de travail est fait en multipliant le nombre d'heures de travail fait pendant l'emploi à temps partiel par 6/S (S = le nombre moyen d'heures hebdomadaires pour un emploi à temps plein dans la même fonction). Le résultat doit alors être multiplié par 2.

TEMPS D'INSERTION PROFESSIONNELLE JEUNES

Des jeunes qui finissent leurs études ou leur temps d'apprentissage, peuvent après une période d'insertion professionnelle à laquelle ils se sont inscrits en tant que chercheur d'emploi, avoir droit à des allocations d'insertion. La durée de ce temps d'insertion professionnel est fixée à 310 jours pour tous les jeunes, indépendamment de leur âge.

9. Le travail autorisé pour pensionnés

GÉNÉRALITÉS Les pensionnés sont autorisés à exercer une activité professionnelle sans que ceci ait une influence sur l'allocation de la pension. Ceci à condition que le revenu de cette activité ne dépasse pas certaines limites. Les limites sont différentes pour travailleurs et indépendants et dépendent du fait que l'activité est exercée avant ou après avoir atteint l'âge de la pension (voir tableau ci-après).

Le revenu qui est pris en compte pour une activité de salarié, est le total du revenu professionnel brut avant déduction des cotisations ONSS et le précompte professionnel. Ce revenu ne comprend pas seulement le salaire pour le travail effectif, mais aussi le pécule de vacances simple, la prime de fin d'année, les avantages en nature, le salaire garanti et tous les autres avantages salariaux qui sont acquis de par le contrat. Il est également tenu compte des indemnités de préavis, de séparation ou autres indemnités de licenciement éventuelles.

Pour une activité comme indépendant le point de départ est le revenu net, donc les revenus professionnels bruts desquels sont déduites les dépenses et charges professionnelles.

Depuis 2015, la limite de revenu est abrogée à partir du 1er janvier de l'an de l'atteinte de l'âge de 65 ans ou d'une carrière professionnelle de 45 ans. La condition d'âge ne doit pas être remplie au moment du début de la pension. Cependant, la condition de carrière doit être remplie au moment de l'entrée en pension.

Aux pensionnés qui ne remplissent pas (encore) les conditions précitées, les plafonds de revenu ci-dessous sont d'application (ces montants sont annuellement indexés) :

Les moins de 65 ans

Statut	Pension de repos ou pension de repos et de survie	Exclusivement pension de survie
Travailleur		
Sans enfant à charge	9.850,00 EUR	22.934,00 EUR
Avec enfant à charge	14.775,00 EUR	28.668,00 EUR
Indépendant(e)		
Sans enfant à charge	7.880,00 EUR	18.347,00 EUR
Avec enfant à charge	11.820,00 EUR	22.934,00 EUR

Les pensionnés de 65 ans et plus ne percevant qu'une pension de survie ou dont le conjoint / la conjointe bénéficie d'une pension familiale

Travailleur	
Sans enfant à charge	28.450,00 EUR
Avec enfant à charge	34.606,00 EUR
Indépendant(e)	
Sans enfant à charge	22.760,00 EUR
Avec enfant à charge	27.685,00 EUR

Si les montants indiqués sont dépassés, n'importe le taux de dépassement, le montant de la pension pour l'année calendaire concernée est réduit du pourcentage qui dépasse cette limite.

FORMALITES

Depuis 2013 il n'y a plus d'obligation de déclaration par l'employeur. Le pensionné lui-même doit seulement faire une déclaration dans les cas ci-dessous :

- Lors du premier paiement de la pension ;
- Lors de l'exercice d'un mandat politique ou autre ;
- Lors d'une activité professionnelle à l'étranger ou bénéfice d'une allocation de sécurité sociale à l'étranger ;
- Lors d'activités scientifiques ou artistiques.

Cette déclaration doit être faite dans les 30 jours après le début de l'activité professionnelle.

10. Utilisation de langues dans l'entreprise

En fonction de la situation du siège d'exploitation, l'employeur est obligé d'utiliser une certaine langue pour les documents sociaux de son personnel. La mauvaise utilisation de la langue a comme conséquence la nullité des documents (ainsi une lettre de préavis ne sera par exemple pas valable si la mauvaise langue a été utilisée).

Situation siège social	Langue
Flandre	Néerlandais
Wallonie	français
Bruxelles-Capitale[1]	Néerlandais ou Français (langue du travailleur)
Région allemande	Allemand
Communes à facilités en Région flamande[2]	Néerlandais
6 communes à facilités autour de Bruxelles[3]	Néerlandais
Communes à facilité en Région wallonne[4]	français

[1] Bruxelles-Capitale : Bruxelles, Schaerbeek, Etterbeek, Saint-Gilles, Anderlecht, Molenbeek-Saint-Jean, Koekelberg, Berchem-Sainte-Agathe, Ganshoren, Jette, Evere, Woluwe-Saint-Pierre, Auderghem, Watermael-Boitsfort, Uccle, Forest, Woluwe-Saint-Lambert et Saint-Josse-ten-Noode.

[2] Communes à facilités en Région flamande : les communes de Messines, Espierres-Helchin, Renaix, Biévène, Fourons, Herstappe.

[3] Communes à facilités autour de Bruxelles : les communes Drogenbos, Kraainem, Linkebeek, Rhode-Saint-Genèse, Wemmel et Wezembeek-Oppem.

[4] Communes à facilités en Région wallonne : les communes de Malmédy, Waimes, Comines-Warнетon, Mouscron, Flobecq, Enghien.

11. Travail de nuit

Des travailleurs ne peuvent en principe pas faire du travail de nuit. Par travail de nuit est compris le travail fait entre 20 et 6 heures. Il y a déjà un nombre d'exceptions à cette interdiction générale pour certaines activités de travail ou certains secteurs, où la nature de l'activité le justifie. Des travailleurs qui tombent sous une telle situation d'exception et qui d'habitude travaillent selon une disposition de travail avec des prestations entre 20 et 6 heures doivent sur base de la CCT n°49 recevoir une indemnité supplémentaire pour travail de nuit. Il doit s'agir d'un régime fixe de travail de nuit. La CCT n'est donc pas d'application :

- Si un travailleur fournit des prestations occasionnellement pendant la nuit ;
- Si des travailleurs fournissent des prestations de travail qui se font exclusivement entre 6h et 24h (par exemple en équipes qui travaillent entre 15h et 23h) ;
- Travailleurs dont les prestations de travail normales débutent à 5h.

Cette CCT est de nature complémentaire, ce qui signifie que les dispositions de la CCT n°49 sont seulement d'application si le secteur lui-même n'a pas élaboré une indemnité pour travail de nuit spécifique. L'indemnité financière pour prestations de nuit conforme à la CCT n°49 s'élève en ce moment à :

Âge du travailleur	Indemnité par heure (à partir du 1/11/2023)
Travailleurs de moins de 50 ans	1,42 EUR
Travailleurs à partir de 50 ans	1,71 EUR

Les entreprises qui paient une prime de nuit ou d'équipe à leurs travailleurs qui font du travail de nuit ou en équipes, bénéficient d'une dispense partielle de versement du précompte professionnel, calculée sur les salaires imposables (y compris les primes d'équipes). La dispense sera seulement accordée pour les travailleurs qui, conformément à la disposition de travail selon laquelle ils sont employés, ont fourni dans le mois concerné au moins 1/3e de leur temps de travail du travail de nuit ou en équipes.

12. Durée de travail

La durée de travail est le temps durant lequel le travailleur est à disposition de l'employeur. La durée de travail d'un travailleur employé à temps plein ne peut pas excéder 9 heures par jour ou 38 heures par semaine. Les modalités d'application de cette durée de travail hebdomadaire maximale dépendent de la CCT ou du règlement de travail qui est d'application dans l'entreprise. La durée de chaque période de travail ne peut pas être inférieure à 3 heures.

Dans des circonstances spécifiques, on peut déroger aux limites de durée de travail normales. En fonction des circonstances sur lesquels on se base, certaines formalités doivent ou ne doivent pas être remplies (comme l'autorisation préalable par l'inspection sociale). Le dépassement de la limite de durée de travail journalière et/ou hebdomadaire donne droit au paiement d'un salaire pour travail supplémentaire. Le supplément pour travail supplémentaire est au moins égal à 50% du salaire normal pour travail supplémentaire pour les jours de travail normaux et à 100% du salaire normal pour travail supplémentaire les dimanches ou jours fériés. Pour des heures supplémentaires un repos de récupération obligatoire doit être donné. Sous certaines conditions le travailleur peut choisir de se faire payer un certain nombre d'heures supplémentaires.

À partir du 1^{er} juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025 inclus, pour les 180 premières heures supplémentaires de l'année calendaire, un régime fiscal avantageux est d'application pour le travailleur et pour l'employeur.

Le travailleur ne peut pas travailler plus de 6 heures sans interruption. L'employeur est par conséquent obligé de prévoir au moins 15 minutes de pause après 6 heures de travail sans interruption, à moins que le secteur ne déroge à la règle.

Tous les travailleurs âgés de minimum 18 ans ont droit par période de 24 heures, à une interruption de travail d'au moins 11 heures consécutives entre la fin et la reprise du travail. Une pause journalière doit être prévue entre deux prestations quotidiennes (11 heures de repos) en sus du repos dominical ou de l'intervalle de repos octroyé pour un travail dominical, de manière à assurer au travailleur un intervalle de repos hebdomadaire de 35 heures.

13. Le contrat formation en alternance

En Flandre, les élèves peuvent compléter leur formation scolaire par un apprentissage sur le lieu de travail. En suivant une formation en alternance, les jeunes peuvent déjà acquérir une expérience professionnelle pendant leur formation.

La formation en alternance est possible dans le cadre de l'enseignement secondaire professionnel à temps partiel (DBSO), d'une formation en Leertijd Syntra ou de la formation en alternance dans l'enseignement à temps plein. La formation en alternance est également possible dans le cadre de l'enseignement secondaire spécial (BuSo).

CONVENTION

Il y a 2 types de contrat de formation en alternance :

- Le contrat de formation en alternance : celui-ci doit être conclu lorsque la formation comprend, en moyenne annuelle (année scolaire), au moins 20 heures par semaine de formation sur un lieu de travail réel, sans tenir compte des jours fériés légaux ni des jours de vacances légales ;
- La convention de stage de formation en alternance : celle-ci doit être conclue soit lorsque la formation est qualifiée de formation duale par le gouvernement flamand et qu'elle comprend, en moyenne annuelle (année scolaire) moins de 20 heures par semaine sur le lieu de travail, sans tenir compte des jours fériés légaux ni des jours de vacances légales, soit lorsque la formation a lieu exclusivement sur un lieu de travail simulé.

L'exécution d'une telle formation en alternance suppose la conclusion d'une convention tripartite entre l'apprenti, l'entreprise agréée et l'opérateur de formation. La convention doit être rédigée conformément au contrat type du gouvernement flamand.

La convention est conclue à temps plein et à durée déterminée et peut concerner plusieurs années scolaires.

L'ALLOCATION D'APPRENTISSAGE

L'apprenti reçoit une indemnité d'apprentissage mensuelle de la part de l'entreprise. Cette allocation d'apprentissage obligatoire dans le cadre d'une convention de formation en alternance s'élève à :

Degré de formation	Montant de l'allocation d'apprentissage à partir du 1 ^{er} novembre 2023
Pendant la 1 ^{re} année de formation	578,40 EUR
Après fin 1 ^{re} année de formation ou 2 ^e degré enseignement secondaire	638,20 EUR
Après fin : 2 ^e année de formation 1 ^{re} année 3 ^e degré enseignement secondaire Phase d'intégration enseignement secondaire spécial Formation en alternance d'au moins 2 ans	688,00 EUR

VACANCES

Les apprentis suivant une formation en alternance dans le cadre d'un contrat de formation en alternance ou d'une convention de stage de formation en alternance sont en congés durant chaque

période de vacances scolaires (vacances d'automne, de Noël, de Carnaval, de Pâques et d'été). Cela signifie qu'ils doivent prendre leurs 20 jours de congés payés pendant les vacances scolaires.

Dans certains cas, il peut être dérogé au régime des vacances scolaires. Une telle dérogation n'est possible que pour un contrat en cours et doit toujours être constatée par écrit dans une annexe au contrat. Une dérogation est notamment possible dans les cas suivants :

- Une opportunité d'apprentissage se présente. L'apprenti, le dispensateur de formation et l'entreprise doivent se mettre d'accord à ce sujet.
- Le partenariat sectoriel ou le Vlaams Partnerschap Duaal Leren prévoit une dérogation au régime de vacances scolaires à la demande d'une entreprise pour une formation dans le cadre des activités saisonnières. Cette dérogation doit être approuvée par le gouvernement flamand.

Dans ces deux dérogations, l'apprenti doit récupérer les jours travaillés pendant les vacances scolaires avant la fin de l'année scolaire en cours, et ce durant une journée où il est normalement en formation dans l'entreprise. L'année scolaire va toujours du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante.

SUSPENSION DU CONTRAT

Pour maladie, repos d'accouchement et petit chômage, la réglementation générale des travailleurs ordinaires est d'application. Or, en cas d'accident de travail, l'employeur n'est pas redevable du salaire garanti, l'apprenti peut immédiatement prétendre à l'assurance accidents de travail.

RÉSILIATION DU CONTRAT

Pendant les 30 premiers jours de l'exécution du contrat de formation en alternance, l'entreprise ou l'apprenti peut résilier le contrat moyennant un délai de préavis de 7 jours, à compter à partir du jour après réception de la notification écrite.

En outre, le contrat ne peut être résilié que pour un motif général comme notamment le décès du mentor, l'expiration du terme ou le fait que l'apprenti a utilement fini la formation, en cas de cessation prématurée de la formation, lorsque l'agrément de l'entreprise est retiré ...

En cas de cessation prématurée de la formation, le superviseur du trajet en informe le Vlaams Partnerschap Duaal Leren.

Finalement, l'entreprise ou l'apprenti peut demander la résiliation du contrat pour un motif justifiant la fin du contrat. Par exemple en cas de fautes graves de la contrepartie sur le plan des obligations relatives à l'exécution du contrat. L'opérateur de la formation peut également décider de résilier le contrat (de stage) après constatation de fautes graves de la part de l'entreprise ou de l'apprenti.

14. Le contrat de travail d'étudiant

QUI PEUT CONCLURE UN CONTRAT DE TRAVAIL D'ÉTUDIANT ?

Des jeunes de 15 ans ou plus qui ne sont plus soumis à une obligation scolaire à temps plein. À partir de 16 ans on n'est plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein ou quand on a 15 ans et qu'on a suivi les 2 premières années de l'enseignement avec programme d'études complet. L'étudiant doit suivre l'enseignement avec programme d'études complet ou l'enseignement à temps partiel (simplement école de soir est exclus).

EXIGENCES FORMELLES

Un contrat de travail d'étudiant doit obligatoirement être fait par écrit et doit contenir certaines mentions. Le contrat doit être signé par l'étudiant-même au plus tard au moment de l'entrée en fonction. Si ces exigences formelles ne sont pas observées le contrat de travail est considéré de durée indéterminée et peut à tout moment être terminé par l'étudiant.

DURÉE MAXIMALE

Un contrat de travail d'étudiant peut durer maximum 12 mois. Si l'étudiant continue à travailler plus que 12 mois ininterrompus chez le même employeur, alors le contrat sera considéré automatiquement comme étant un contrat à durée indéterminée. L'étudiant ne pourra alors plus travailler chez cet employeur avec un contrat de travail d'étudiant, même pas après une interruption.

CESSATION

Le contrat de travail d'étudiant se termine automatiquement à la date de fin mentionnée dans le contrat de travail d'étudiant, sans d'autres formalités. Si une des parties souhaite terminer préalablement le contrat de travail d'étudiant, les délais de préavis suivants sont d'application :

Durée emploi	Préavis par employeur	Démission par étudiant
≤ 1 mois	3 jours	1 jour
> 1 mois	7 jours	3 jours

Dans le cadre du contrat étudiant, les trois premiers jours de travail sont automatiquement considérés comme une période d'essai. Pendant les 3 premiers jours, chacune des parties peut terminer le contrat sans préavis ou indemnisation. En revanche, à partir du 10 novembre 2022, la durée et les modalités de la période d'essai devront obligatoirement figurer dans le contrat d'étudiant. Les périodes d'essai successives sont interdites lorsqu'un étudiant occupe le même emploi dans le cadre de contrats de travail d'étudiants successifs.

SALAIRE

En principe l'étudiant a droit au même salaire que les autres travailleurs dans l'entreprise qui font le même travail, prenant en compte l'âge et la qualification professionnelle. Dans certains secteurs des échelles salariales séparées existent pour les étudiants. Si dans le secteur il n'y a pas des salaires spécifiques prévus pour étudiants, alors pour les étudiants travaillant au moins 1 mois calendaire dans tous les cas le salaire mensuel minimal garanti national.

COTISATIONS ONSS REDEVABLES

L'employeur et l'étudiant bénéficient d'un tarif avantageux pour les cotisations de sécurité sociale si les conditions suivantes cumulatives sont remplies :

- L'étudiant est employé avec un contrat de travail d'étudiant ;
- Cet emploi ne correspond par année calendaire qu'à maximum 475 heures de travail qui peuvent être éparpillées librement sur toute l'année calendaire (l'employeur peut réserver ces heures sur le site portail www.securitesociale.be). À partir du 1^{er} janvier 2023, le nombre maximal d'heures de travail des étudiants passera de 475 heures à 600 heures par année

civile. Il s'agit d'une mesure temporaire jusqu'à la fin de l'année 2024, après quoi elle sera évaluée.

- L'étudiant travaille en dehors des heures de présence obligatoire pendant lesquelles ils sont censés suivre les cours ou participer à des activités ;
- Une Dimona correcte et à temps est effectuée.

Si les conditions mentionnées ci-dessus sont remplies, une cotisation de solidarité de 5,42% est d'application pour l'employeur. Ces cotisations de solidarité sont calculées sur le salaire de l'étudiant à 100%, aussi bien pour les ouvriers que pour les employés. Du salaire de l'étudiant 2,71% sera retenu.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'employeur doit s'assurer que ladite personne est effectivement étudiante. Pour y parvenir, l'employeur peut utiliser tous les moyens dont il dispose. Cependant, une simple déclaration sur l'honneur de l'étudiant ou (une copie) de la carte d'étudiant ne sera pas acceptée comme preuve suffisante par l'ONSS.

Une (copie de l') attestation d'inscription de l'étudiant dans une (haute) école ou université pour l'année scolaire ou académique en cours suffit toutefois.

Le justificatif ne doit pas être remis spontanément à l'ONSS. C'est uniquement en cas de contrôle ou de discussion que l'employeur doit pouvoir démontrer qu'il s'agit bien d'un étudiant.

LA DECLARATION DIMONA

La déclaration DIMONA préalable obligatoire doit contenir la notion "STU" et la date du début et de fin du contrat de travail d'étudiant, ainsi que l'endroit où l'étudiant sera employé (si celui-ci est différent du siège social). La déclaration DIMONA pour l'étudiant doit être séparée par trimestre que l'étudiant travaillera et doit mentionner le nombre d'heures par trimestre que l'étudiant travaillera.

En cas de déclaration tardive, le droit à la cotisation de solidarité ne sera peut-être pas approuvé pour l'ensemble de la période.

Si l'employeur fait travailler l'étudiant plus d'heures que prévu, il est recommandé à l'employeur de modifier la Dimona pour ces heures. Si la modification ne concerne que les heures, ce ne sera pas une Dimona tardive.

Seules les heures réellement prestées doivent être déclarées ; les heures pour les jours fériés, jours de maladie payés et autres heures payées qui ne sont pas des heures réellement prestées, mais pour lesquelles l'employeur paie une rémunération ne doivent pas être reprises dans le nombre d'heures. Ces heures réellement prestées ne sont pas déduites du contingent de 600 heures, mais l'indemnité pour ces heures est bien ajoutée à la rémunération pour le calcul de la cotisation de sécurité sociale de solidarité.

MAINTIEN DU STATUT FISCAL

Revenu annuel maximal imposable indexé (exercice d'imposition 2025 – année de revenus 2024)			
	Généralités	Étudiant à charge d'un parent isolé	handicapé à charge d'un parent isolé
Montant limite (brut, y compris 20 % de frais professionnels)	9.112,50 EUR	9.112,50 EUR	9.112,50 EUR
Ressources nettes annuelles	7.290,00 EUR	7.290,00 EUR	7.290,00 EUR
Brut imposable (y compris revenus exonérés de 3.310,00 EUR)	12.422,50 EUR	12.422,50 EUR	12.422,50 EUR

Dans le cadre d'un traitement plus équitable des parents et de l'augmentation temporaire du nombre maximal d'heures à 600 heures par année calendrier, le montant maximal des ressources nettes est adapté pour **tous les enfants** au montant maximal existant le plus élevé des ressources nettes **pour les exercices d'imposition 2024 et 2025**. Le montant indexé pour l'exercice d'imposition 2025 s'élève à 7 290 euros.

SAUVEGARDE DU DROIT AUX ALLOCATIONS FAMILIALES

Le jeune conserve quoiqu'il en soit son droit aux allocations familiales jusqu'au mois de son 18^e anniversaire. Jusque-là, une activité rémunérée n'a pas d'impact sur l'octroi des allocations familiales. Passé ce délai et jusqu'à son 25^e anniversaire, l'étudiant peut continuer à percevoir les allocations familiales à condition de limiter son temps de travail.

Le droit aux allocations familiales dépend du nombre d'heures qu'un jeune est autorisé à travailler par an pour conserver ce droit. Par principe, le gouvernement flamand prévoit une augmentation du nombre d'heures de travail des étudiants. En 2024, les étudiants peuvent effectuer jusqu'à 600 heures de travail étudiant chaque fois sans que cet emploi n'entraîne une suspension du droit aux allocations familiales. Les autres régions doivent encore fixer cette limite pour 2023 et 2024.

En Flandre, l'étudiant conserve son droit aux allocations familiales dans les cas suivants :

- Ils peuvent être occupés pendant maximum 600 heures par an dans le cadre d'un contrat étudiant (cotisations sociales réduites en tant qu'étudiant jobiste). Le montant annuel que gagne l'étudiant n'entre pas en ligne de compte.
- Ils ne travaillent pas plus de 80 heures par mois en tant qu'employé ou ouvrier (cotisations sociales ordinaires). Pour les mois où l'étudiant travaille plus de 80 heures, les allocations familiales sont suspendues. Le montant des revenus n'a pas non plus d'impact ici.
- Ils exercent une activité indépendante de manière illimitée mais ne versent pas des cotisations en tant qu'indépendants à titre principal.
- Ils ne reçoivent pas d'allocations sociales pour maladie, invalidité, accident du travail, maladie professionnelle, chômage ou interruption de carrière. Pendant les mois durant lesquels les allocations sociales sont perçues, les allocations familiales sont suspendues.

Les conditions suivantes s'appliquent aux étudiants domiciliés en Wallonie. Ils perdent le droit aux allocations familiales dans les cas suivants :

- Si le jeune bénéficie d'allocations de chômage ou d'interruption
Si le jeune travaille plus de 240 heures par trimestre. (les heures prestées en tant qu'étudiant ne sont pas prises en compte)
- Si le jeune est indépendant, les cotisations sont payées comme pour un travailleur indépendant à titre principal, sauf s'il peut prouver qu'il ne travaille pas 240 heures par trimestre.
- Si le jeune suit un contrat d'apprentissage ou une formation en alternance dont la rémunération est supérieure à 715,46 euros par mois.
- Si le jeune bénéficie de prestations sociales pour une maladie, un handicap, un accident du travail ou une maladie professionnelle résultant d'une activité non admise mentionnée ci-dessus.

Les conditions suivantes s'appliquent aux étudiants domiciliés à Bruxelles :

- le jeune peut travailler au maximum 240 heures par trimestre pour conserver le droit aux allocations familiales.
Si le jeune travaille quand même plus de 240 heures, il perd le droit aux allocations familiales pour le trimestre entier. Ceci s'applique également aux dernières vacances d'été (juillet-août-septembre) après la fin des études. Si le jeune reprend les cours l'année scolaire suivante, il peut travailler pendant les vacances d'été (juillet, août et septembre) sans limite d'heures ni plafond de revenus.
- Si le jeune exerce une activité indépendante pour laquelle des cotisations sont dues comme pour un travailleur indépendant à titre principal, les allocations familiales sont également supprimées.
Une déclaration sur l'honneur selon laquelle le jeune travaille moins de 240 heures est acceptée s'il s'agit d'une activité indépendante pour laquelle des cotisations sociales réduites sont dues.

Une activité indépendante avec exonération des cotisations de sécurité sociale donne droit aux allocations familiales sans contestation possible.

MALADIE ET INVALIDITÉ

Les étudiants restent à charge de la mutualité de leurs parents jusqu'à l'âge de 25 ans. Un contrat de travail d'étudiant n'y change rien.

15. Le travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est un travail effectué régulièrement et volontairement pendant une période qui est plus courte que la durée de travail habituelle pour travailleurs à temps plein dans l'entreprise. À cet effet, un travailleur avec 37 heures de prestations par semaine dans une entreprise dont la durée de travail habituelle est fixée à 38 heures par semaine, est considéré comme travailleur à temps partiel. Lorsqu'il n'y a pas de travailleurs à temps plein dans l'entreprise, il est référé à la durée de travail hebdomadaire à temps plein applicable au sein du secteur.

EXIGENCES FORMELLES

Un contrat de travail à temps partiel doit être établi pour chaque travailleur individuellement. Ceci doit être fait par écrit et le contrat doit être établi au plus tard au moment où l'exécution du contrat débute. Le contrat de travail doit mentionner les nombres d'heures à prester par semaine en moyenne ainsi que le cycle de travail et l'horaire correct (un aperçu détaillé des heures de début et de fin de travail avec les jours auxquels il faut travailler et les temps de pause).

L'horaire de travail à temps partiel fixe ne doit plus être mentionné dans le règlement de travail si cet horaire est compris dans l'horaire à temps plein. L'horaire de travail à temps partiel applicable doit uniquement être mentionné dans le contrat de travail du travailleur ou dans une annexe.

Une copie du contrat de travail du travailleur à temps partiel ou un extrait de ce contrat contenant l'horaire et l'identité des travailleurs à temps partiel doivent être conservés à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté. Les copies ou extraits peuvent également être conservés en ligne.

LES HEURES VARIABLES

Il n'est plus obligatoire de mentionner tous les horaires variables possibles dans une annexe au règlement de travail. Il suffit de reprendre une période de référence dans le règlement de travail et de mentionner les limites journalière et hebdomadaire minimale et maximale.

L'employeur doit prévenir le travailleur de l'horaire au minimum 7 jours de travail à l'avance en affichant une communication dans l'entreprise datée qui mentionne l'horaire choisi. Une CCT sectorielle peut prévoir un délai de notification plus court.

La notification peut se faire par voie électronique (par email ou par intranet) pour autant que l'employeur puisse prouver que les travailleurs ont effectivement accès au moyen électronique.

L'avis, ou une copie de l'avis, doit être conservée à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté dès le moment et pendant toute la durée de la validité de l'horaire de travail. La conservation peut se faire sur papier ou sous forme électronique. Dès que l'horaire de travail n'est plus en vigueur, l'employeur doit conserver les documents pendant un an.

NON-CONFORMITÉS

Toute dérogation d'horaire doit immédiatement être indiquée dans un registre des dérogations. Le registre des dérogations est un document social à conserver pendant 5 ans.

Depuis le 1er octobre 2017, les dérogations peuvent être constatées par un système de suivi du temps, à condition:

- Que le système de suivi du temps enregistre pour chaque travailleur concerné les données suivantes :
 - L'identité du travailleur ;
 - Par jour, le début et la fin de ses prestations de travail et de ses pauses ; ces données doivent être indiquées respectivement au début des prestations, à la fin des prestations et au début de la pause et à la fin de la pause ;
 - La période à laquelle les données consignées sont liées.
- Que le système de suivi du temps conserve les données consignées pendant la période concernée et que tant le travailleur à temps partiel que les fonctionnaires compétents puissent les consulter ;
- Que les données consignées soient conservées comme stipulé ;
- Que la délégation syndicale soit mise dans la possibilité d'exercer ses compétences quant au système de suivi du temps et aux données consignées.

DURÉE HEBDOMADAIRE MINIMALE

Un travailleur à temps partiel doit par semaine prester au moins 1/3 de la durée normale de travail hebdomadaire des travailleurs à temps plein qui au sein de l'entreprise appartiennent à la même catégorie. Si au sein de l'entreprise il n'y a pas de travailleurs à temps plein, l'employeur doit se référer à la durée de travail hebdomadaire à temps plein dans le secteur.

Dans certains cas des dérogations à la règle 1/3 sont autorisées, comme par exemple pour les travailleurs qui sont liés par un contrat de travail qui prévoit des prestations journalières fixes d'au moins 4 heures et qui satisfait en même temps aux critères suivants :

- Les prestations doivent être faites selon un horaire fixe, qui est mentionné dans le contrat de travail et dans le règlement de travail ;
- Le contrat de travail doit mentionner que des prestations supplémentaires sont exclues, à moins qu'elles ne soient faites directement avant ou après les prestations normales ;
- Le contrat de travail doit mentionner que des prestations supplémentaires doivent toujours être payées avec un supplément pour heures supplémentaires de 50% pour heures supplémentaires faites pendant les jours de travail et 100% pour heures supplémentaires faites un dimanche ou jour férié ;
- Une copie du contrat de travail doit être envoyée à l'inspection compétente.

DURÉE MINIMALE PAR PRESTATION DE TRAVAIL

La durée de chaque prestation ne peut en principe pas être moins de 3 heures. La prestation de travail de 3 heures doit être d'affilée. Elle ne peut pas être interrompue, sauf par une pause courte qui n'interrompt pas la continuité du travail. Ici également des dérogations sectorielles sont possibles.

Si lors d'un contrôle on constate que les formalités en matière d'annonciation et de remplissage des registres des dérogations ne sont pas observées, des sanctions correctionnelles ou des amendes administratives seront imposées. Les travailleurs à temps partiel seront présumés de façon réfutable avoir fait leurs prestations à temps plein. Si la présomption ne peut être réfutée, les contributions ONSS et les intérêts seront dus sur les prestations à temps plein.

16. Le contrat de travail à durée déterminée

Un contrat de travail à durée déterminée est un contrat de travail qui doit obligatoirement être fait par écrit et dans lequel une date de fin fixe est mentionnée. L'avantage de ce type de contrats est qu'il expire automatiquement au moment de la date de fin prévue initialement. Le désavantage d'un tel contrat est que si une des parties veut terminer le contrat avant le terme convenu, elle devra, à l'exception de rupture sous accord mutuel ou pour motifs graves, toujours payer une indemnité de rupture.

Pour un contrat à durée déterminée, valent en plus encore quelques modes de rupture spécifiques. Nous référons pour ceci vers la rubrique La cessation du contrat de travail.

En principe il n'est pas permis de conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs. Si on le fait quand même alors les contrats de travail à durée déterminée successifs seront considérés comme étant un contrat de travail à durée indéterminée. Dans certains cas ces contrats de travail successifs sont quand même admis :

- Maximum 4 contrats de travail successifs avec chacun une durée minimale de 3 mois à condition que la durée totale ne dépasse pas 2 ans ;
- Sous condition d'approbation préalable par l'Inspection des Lois Sociales : contrats de travail successifs avec chacun une durée minimale de 6 mois à condition que la durée totale ne dépasse pas 3 ans ;
- La succession est justifiée dans l'intérêt du travailleur, de par la nature du travail ou pour d'autres motifs légitimes.

17. Les plafonds des saisies de salaire

Un créancier qui veut que son débiteur lui paie les montants qui lui sont dus, peut faire saisir une partie du salaire net du travailleur. La loi définit dans quelles limites une saisie ou une cessation est possible. Lors de saisie pour alimentation ou délégation de salaire, le salaire complet peut être saisi.

Si l'employeur reçoit un recommandé ou un exploit d'huissier d'un créancier d'un de ses travailleurs, il doit à temps envoyer une déclaration de tiers-saisi.

Le montant qui peut être saisi ou cédé peut diminuer avec un montant par enfant à charge, si un formulaire de déclaration valable a été soumis à l'employeur. Cette diminution s'élève à 83,00 EUR par enfant à charge pour 2024.

Ci-dessous les limites pour saisies de salaire applicables pour chaque paiement à partir du 1^{er} janvier 2024 :

Salaire mensuel net	Quotité saisissable	Retenue maximale
jusque 1.341,00 EUR	0 % (sauf en cas de créance alimentaire)	0,00 euros
de 1.341,01 - 1.440,00 EUR	20 %	19,80 euros
de 1.440,01 - 1.589,00 EUR	30 %	44,70 euros
de 1.589,01 - 1.738,00 EUR	40 %	59,60 euros
plus de 1.738,00 EUR	100 %	Montant non limité

18. Les vêtements de travail

Les travailleurs sont obligés de porter une tenue de travail, sauf si une analyse des risques a avéré que la nature de l'activité n'est pas polluante. Dans les secteurs où les travailleurs sont obligés de porter un uniforme ou une tenue de travail standardisée (par exemple dans l'horeca), un règlement particulier est d'application. L'employeur est obligé de donner la tenue de travail appropriée gratuitement aux travailleurs et de la nettoyer ou de la faire nettoyer à ses frais.

Une CCT (sectorielle ou d'entreprise) peut déterminer la nature des vêtements de travail et la fréquence de leur renouvellement et peut également fixer une prime ou une indemnité pour l'achat ou le renouvellement des vêtements de travail par le travailleur. La même disposition s'applique pour le nettoyage, la réparation et l'entretien des vêtements. Seule une CCT (sectorielle ou d'entreprise) peut autoriser un travailleur à s'en occuper lui-même et lui accorder une indemnité à cette fin.

19. Les déplacements professionnels avec le véhicule privé

Des travailleurs qui utilisent leur véhicule personnel pour des déplacements dans le cadre de leurs tâches pour l'employeur peuvent recevoir une indemnité forfaitaire nette acceptée par le fisc indépendamment de leur fonction ou grade et du moyen de transport (motocyclette, moto, voiture) et indépendamment de la valeur ou de la puissance du véhicule utilisé.

Pour la période du 1^{er} janvier jusqu'au 31 mars 2024, le montant de l'indemnité par kilomètre est fixé à 0,4269 euro par kilomètre (contre 0,4259 euro/km au cours du trimestre précédent). Ce montant est indexé trimestriellement.

Ce montant peut être augmenté dans des circonstances exceptionnelles s'ils justifient un coût supérieur (grandes réparations, consommation anormale d'huile ou d'essence en conséquence de l'âge du véhicule etcétera).

À part la limitation de 0,4269 EUR par kilomètre, le nombre de kilomètres faits par année ne peut excéder les 24.000 kilomètres. Quand cette limite est dépassée, l'acquéreur doit soumettre des preuves pour justifier le montant de l'indemnité attribuée. Ceci est entre autres le cas pour voyageurs et représentants de commerce qui font beaucoup de kilomètres. Dans ce cas-là des documents en rapport avec les frais d'essence, de garage, de financement et d'assurance et des taxes sont alors exigés.

20. L'utilisation d'une voiture de société à des fins privées

Si un travailleur peut également utiliser une voiture de société à des fins privées (notamment le déplacement domicile-travail), alors ceci est considéré comme un avantage de toute nature.

RÈGLEMENT FISCAL

Lorsqu'un travailleur peut utiliser une voiture de société pour son usage privé, alors cet avantage doit être évalué fiscalement et ce montant est ajouté au salaire imposable pour le calcul du précompte professionnel (à moins que le travailleur ne paie une indemnité pour l'utilisation à des fins privées de la voiture de société qui équivaut au moins à ce montant).

Il n'est pas tenu compte du nombre de kilomètres pour usage privé, mais de la valeur de catalogue. La formule ci-dessous est utilisée :

$$(\text{valeur de catalogue} \times 6/7) \times \text{CO}_2\text{-coefficient}$$

La valeur de catalogue Pour toute voiture, donc également pour les voitures d'occasion, on tient compte du « prix de catalogue du véhicule en état neuf lors de la vente à un particulier, y compris les options et la TVA effectivement payée, sans tenir compte d'une réduction ou d'une remise ».

Par exemple : la valeur de catalogue d'un certain véhicule s'élève à 30.000 EUR TVA exclue et ci-dessus une remise de 3.000 EUR est donnée. Dans ce cas concret, la TVA payée effectivement est de 5.670 EUR (notamment 21% sur la valeur de catalogue réduite par la remise de 27.000 EUR) et PAS 6.300 EUR (étant 21% sur la valeur de catalogue de 30.000EUR). Pour le calcul de l'avantage, on doit donc dans ce cas-ci tenir compte d'un montant total de 35.670 EUR (étant la valeur de catalogue de 30.000 EUR sans tenir compte de remises augmentées de la TVA effectivement payée de 5.670 EUR).

Par après l'avantage est adapté en fonction de l'âge de la voiture : la valeur de catalogue fixée peut être réduite de 6% par année d'ancienneté à partir de la première inscription de la voiture, néanmoins sans que cette valeur ne puisse être inférieure à 70% de la valeur d'origine.

Période écoulée depuis la 1 ^{re} inscription du véhicule (un mois commencé compte pour un mois complet)	Pourcentage de la valeur de catalogue à prendre en compte lors du calcul de l'avantage
0 à 12 mois	100 %
13 à 24 mois	94 %
25 à 36 mois	88 %
37 à 48 mois	82 %
49 à 60 mois	76 %
61 mois et plus	70 %

La fraction 6/7e Les frais liés à l'utilisation privée de la voiture de société sont départagés entre le travailleur et l'employeur. Dans le calcul de l'avantage de toute nature pour le travailleur on utilise la fraction 6/7e.

Coefficient de CO₂

Le coefficient de base est de 5,5 % pour des émissions de CO₂ de 65 g/km pour les véhicules diesel et 78 g/km pour les véhicules équipés de moteurs à essence, GPL ou gaz. Si l'émission effective est plus élevée que cette émission de référence, alors le coefficient est élevé de 0,1% par gramme CO₂ (avec un maximum de 18%). Si l'émission effective est plus basse, le coefficient est réduit de 0,1% par

gramme CO₂ (avec un minimum de 4%). Pour voitures sans émission CO₂ (voitures électriques) un pourcentage minimal de 4% est toujours d'application.

L'émission CO₂ de référence est annuellement déterminée en fonction de l'émission CO₂ moyenne sur une période de 12 mois consécutifs qui se termine le 30 septembre de l'année précédant à l'ère imposable. L'émission CO₂ moyenne est calculée sur base des voitures de personnes nouvellement inscrites.

Pour connaître le taux d'émission CO₂ d'une voiture, seule l'information disponible auprès du Direction pour l'Immatriculation de Véhicules et telle que celle-ci est mentionnée en principe sur la preuve d'inscription de la voiture/certificat d'immatriculation compte. Si l'émission CO₂ du véhicule n'est pas connue, on tiendra compte d'un forfait de 165 grammes/km pour moteurs diesel et de 182 grammes/km pour moteurs essence, GPL ou gaz.

Fausse voitures de société hybrides rechargeables

Pour lesdites « fausses » voitures hybrides rechargeables achetées, louées ou prises en leasing à partir du 1er janvier 2018, il sera tenu compte à partir du 1er janvier 2020 d'émissions CO₂ plus importantes que celles mentionnées sur le certificat de conformité ou le certificat d'immatriculation.

Une voiture hybride rechargeable est considérée comme « fausse » :

- si elle est dotée d'une batterie électrique dont la capacité énergétique est inférieure à 0,5 kWh par 100 kg de masse de véhicule ; OU
- si elle affiche des émissions CO₂ supérieures à 50 g/km.

Pour ces véhicules, l'on ne tiendra plus compte des émissions CO₂ reprises sur le certificat de conformité de la voiture hybride rechargeable, mais des émissions CO₂ supérieures d'un véhicule correspondant ne roulant qu'au diesel ou à l'essence (même marque, modèle et type de carrosserie).

Seul le constructeur ou l'importateur du véhicule peut procurer les informations correctes quant au véhicule correspondant. À l'avenir, le SPF Finances publiera une liste de véhicules correspondants sur son site internet.

Si aucun véhicule correspondant ne peut être identifié, les émissions CO₂ de la voiture hybride rechargeable seront multipliées par 2,5 à partir du 1^{er} janvier 2020.

WLTP

Les émissions CO₂ sont calculées selon les procédures WLTP (World Harmonized Light Vehicles Test Procedures) depuis le 1er septembre 2018.

Contrairement à l'actuelle valeur NEDC, cette nouvelle valeur tient bel et bien compte des circonstances de conduite réelles et de toutes les options en matière d'équipement. Les émissions CO₂ selon WLTP sont parfois jusqu'à 25% supérieures.

Les deux valeurs CO₂ sont affichées sur le certificat de conformité du véhicule.

Conformément à la position adoptée par le SPF Finances et l'ONSS, l'avantage en toute nature imposable doit être pris en compte pour déterminer :

- la valeur CO₂ NEDC 1.0 lorsque le véhicule ne dispose que d'une seule valeur NEDC ;
- la valeur CO₂ WLTP lorsque le véhicule ne dispose que d'une seule valeur WLTP ;
- la valeur CO₂ NEDC 2.0 ou la valeur WLTP CO₂ (libre choix) lorsque le véhicule dispose autant d'une valeur NEDC 2.0 que d'une valeur WLTP.

La limite minimale

L'avantage ne peut jamais être moindre que 820 EUR (non indexé) par année (même pas pour les voitures hybrides ou électriques). Pour l'année de revenus 2024 une limite inférieure de 1.600 EUR est mise en avant. Cette limite inférieure est revue/indexée annuellement.

Exemple : Audi A6 Avant 2.0 TDI (Diesel)

émission CO₂: 132 g/km

67 grammes au-dessus du coefficient de base de 65 grammes = $67 \times 0,1 = 6,7\%$ extra

Valeur de catalogue : 39.870,00 euros

Âge du véhicule : moins d'1 an

$[39.870,00 \times 6/7 \times (5,5\% + 6,7\%)] = 4.169,26$ EUR par an (au lieu de 4.100,91 EUR l'année dernière)

Compte en jours calendaires

Pour le calcul de l'avantage de toute nature, il faut tenir compte du nombre de jours calendaires dans un certain mois. Ceci a pour conséquence que le montant de l'avantage peut changer de mois en mois. Dans une année bissextile, il faut pour ceci tenir compte de 366 jours.

Utilitaires Pour les véhicules fiscalement considérés comme utilitaires, les calculs forfaitaires mentionnés ci-dessus ne sont pas d'application. L'avantage est déterminé en fonction de la vraie valeur pour l'utilisateur.

RÈGLEMENT SOCIAL

Si en tant qu'employeur vous mettez une voiture de société à disposition de votre travailleur, pour utilisation privée, déplacement domicile-travail ou transport collectif (par exemple de et vers les chantiers), alors en principe il y a toujours une contribution CO₂ due, même s'il y a une intervention financière du travailleur dans le financement et/ou l'utilisation du véhicule.

La contribution CO₂ est une contribution forfaitaire calculée sur base du taux d'émission CO₂. Le calcul de cette contribution prend en compte le taux d'émission CO₂ de chaque véhicule (Y), multiplié par 9,00 EUR dont un montant est déduit dépendant du fait que la voiture est actionnée par un moteur à essence, diesel ou GPL.

Le résultat est finalement divisé par 12 et multiplié par un coefficient qui change chaque année, pour obtenir de cette façon la contribution de solidarité mensuelle. Le montant de la contribution de solidarité est indexé annuellement le 1er janvier.

Les montants dans le tableau ci-dessous sont d'application à partir du 1^{er} janvier 2024 :

Type de véhicule		Formule
Essence	CO ₂ : connu	$[(Y \times 9) - 768] : 12 \times 1,5359$
	CO ₂ : inconnu	$[(182 \times 9) - 768] : 12 \times 1,5359 = 111,35$ EUR
Diesel	CO ₂ : connu	$[(Y \times 9) - 600] : 12 \times 1,5359$
	CO ₂ : inconnu	$[(165 \times 9) - 600] : 12 \times 1,5359 = 113,27$ EUR
GPL		$[(Y \times 9) - 990] : 12 \times 1,5359$
Partie électrique		31,99 EUR par mois
Remarque : La contribution de solidarité mensuelle s'élève au moins à 31,99 EUR		

Il y a une présomption légale que chaque véhicule qui peut être utilisé à des fins privées par le travailleur est aussi effectivement utilisé à des fins privées. Il est donc à l'employeur de démontrer le contraire. L'employeur peut le faire :

- Soit en démontrant que le véhicule est utilisé par une personne qui ne tombe pas sous le champ d'application de la sécurité sociale pour travailleurs (par exemple chefs d'entreprise-indépendants) ;

- Soit en démontrant que le véhicule est bel et bien utilisé à des fins purement professionnelles.

Lors de l'évaluation de l'obligation de contribution une différenciation est faite entre « véhicules utilitaires » et « véhicules normaux ». Un véhicule utilitaire est un véhicule qui tombe sous le champ d'application de la contribution de solidarité, mais que le fisc qualifie comme utilitaire et qui est imposé sur base de la valeur effective de l'avantage. Un véhicule normal est un véhicule qui appartient à la classe M1 ou N1 (voir ci-dessous), comme des voitures personnelle, voitures à usage double, 4X4 de luxe...

Lorsqu'il s'agit d'un déplacement en véhicule utilitaire, l'usage privé n'est pas supposé et la contribution n'est en principe pas due. Les déplacements du lieu de domicile vers le lieu de travail ne sont dans ce cas pas considérés comme étant des déplacements domicile-travail. Un autre usage privé additionnel éventuel mènera par contre à une obligation de contribution.

En outre des déplacements en véhicule normal entre le lieu de domicile et le lieu de travail ne sont pas considérés comme des déplacements domicile-travail s'il n'y a pas de lieu de travail fixe. Un lieu de travail fixe est selon l'ONSS un endroit où il y a effectivement des prestations d'une certaine ampleur qui sont faites par le travailleur et vers où on se rend au moins 40 jours (consécutifs ou pas) dans l'année. Dès que les 40 jours sont atteints, une contribution de solidarité est due pour toute l'année.

Dans le cas de transport collectif de travailleurs la contribution CO₂ n'est pas due si les conditions suivantes sont remplies :

Si un véhicule appartenant à la catégorie N1 est utilisé (des véhicules destinés pour le transport de marchandises avec une masse maximale de maximum 3,5 tonnes) quand les conditions suivantes sont remplies :

- Il s'agit d'un système de transport de travailleurs convenu par les partenaires sociaux, qui est compris dans le règlement de travail ou dans une CCT ;
- Dans lequel, à part le chauffeur, il y a au moins deux autres travailleurs de l'entreprise présents, pendant au moins 80% du trajet fait de et vers le domicile du chauffeur (parfois un autre travailleur suffit) ;
- Et pour autant que l'employeur prouve en outre qu'il n'y a pas d'autre utilisation privée (par exemple le week-end) du véhicule.

Si un véhicule appartenant à la catégorie M1 est utilisé (= voitures personnelles, voitures à usage double et minibus) quand les conditions suivantes sont cumulativement remplies :

- Il s'agit d'un système de transport de travailleurs convenu par les partenaires sociaux, qui est compris dans le règlement de travail ou dans une CCT ;
- Il y a minimum 5 et maximum 8 places ;
- Dans lequel, à part le chauffeur, il y a au moins trois autres travailleurs de l'entreprise présents, pendant au moins 80% du trajet fait de et vers le domicile du chauffeur ;
- Et pour autant que l'employeur prouve en outre qu'il n'y a pas d'autre utilisation privée (par exemple le week-end) du véhicule.

L'employeur qui ne déclare pas de voitures de société ou déclare une émission CO₂ fausse, court pour ces trimestres le risque de devoir payer à l'ONSS en plus de la contribution CO₂ normale encore une amende qui est égale à deux fois les contributions dues et intérêts, ceci rétroactivement. L'ONSS dispose de listes de plaques d'immatriculation du Service pour l'Inscription de Véhicules qui peuvent être comparées aux plaques d'immatriculation qui figurent sur la Déclaration DmfA.

21. Les frais de transport pour le trajet domicile-lieu de travail

L'employeur est obligé d'intervenir dans les frais de transport public (train, tram, bus, navette fluviale, métro) que le travailleur fait pour le trajet domicile-travail.

TRAIN

Les employeurs sont obligés d'intervenir dans le prix du billet de train. Depuis le 1^{er} février 2009, l'intervention obligatoire de l'employeur correspond à un pourcentage du prix de revient du billet de train. Cette intervention est calculée à l'aide d'un tableau reprenant les montants forfaitaires, en fonction de la distance parcourue. Pour les déplacements en train, il n'y a pas de distance minimale requise pour avoir droit à un remboursement par l'employeur.

Les partenaires sociaux ont décidé que ces montants forfaitaires doivent en principe être négociés tous les deux ans.

AUTRE TRANSPORT PUBLIC

Les employeurs sont également obligés d'intervenir dans le prix de revient des déplacements avec d'autres types de transport public comme le bus, la navette fluviale et le métro. Depuis le 1^{er} février 2009, l'intervention par l'employeur dans l'abonnement de tram, métro ou bus s'élève à 75% (sous réserve de dérogations sectorielles).

La distance minimale n'est plus appliquée à partir du 1^{er} juillet 2020.

DÉROGATIONS SECTORIELLES

De nombreux secteurs prévoient une extension de l'indemnité payée par l'employeur dans le cadre du remboursement des frais de déplacement en train ou avec un autre moyen de transport public. La distance minimale peut ainsi être réduite, voire abrogée totalement. Ou un remboursement plus élevé du prix de revient peut être accordé. Dans beaucoup de secteurs, l'intervention est déterminée sur base d'un pourcentage des tarifs ferroviaires. L'intervention de l'employeur suit les hausses tarifaires de la SNCB et de De Lijn/TEC.

Régime du tiers payant

Le secteur peut également prévoir un régime du tiers payant, l'employeur payant alors au moins 80% du prix de revient de l'abonnement de train directement à la SNCB. Les pouvoirs publics financent le pourcentage restant (20% au maximum). Le travailleur ne doit ainsi rien payer lui-même.

Si le secteur ne conclut aucun accord, les employeurs peuvent prévoir de leur propre initiative un régime du tiers payant. La hausse tarifaire de la SNCB affecte également le régime du tiers payant.

MOYENS DE TRANSPORT PRIVÉS

L'employeur n'est pas généralement tenu d'intervenir dans les frais de l'utilisation de moyens de transport privés (voiture, moto, mobylette, bicyclette, et cetera) pour le trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Or, dans beaucoup de secteurs, l'employeur est quand même tenu d'intervenir si le travailleur se déplace avec un moyen de transport privé. Ces interventions sectorielles ne valent pas nécessairement pour tous les moyens de transport privés. Le montant du remboursement peut en outre dépendre de la distance parcourue.

En principe, annuellement en février Pour les travailleurs qui ne viennent pas au travail en transport en commun public ou organisé, l'intervention de l'employeur dans le déplacement domicile-travail est en principe pleinement imposable.

Si ces travailleurs optent néanmoins dans leur déclaration d'impôts personnelle pour une déduction forfaitaire des frais de travail, alors ils peuvent bénéficier d'une dispense fiscale. Le montant maximal

dispensé annuellement pour l'intervention dans le trajet domicile-travail s'élève à 490,00 EUR (montant valable pour l'année de revenu 2024, exercice d'imposition 2025). L'employeur peut exonérer un montant mensuel maximal de 40,80 euros.

Pour les déplacements à vélo, un montant maximal de 0,35 euro par kilomètre est exonéré. En outre, un plafond de 3 500 euros par an (montant indexé pour l'exercice d'imposition 2025, année de revenus 2024) est également introduit pour l'exonération fiscale depuis le 1^{er} janvier 2024.

En mai 2023, une indemnité vélo généralisée a été introduite par la CCT n° 164. Cette CCT est complémentaire s'il n'existe pas d'accords sectoriels. Depuis le 1^{er} janvier 2024, cette indemnité vélo s'élève à 0,28 euro par kilomètre parcouru à vélo. Cette indemnité vélo est exonérée de cotisations sociales et fiscales. La distance maximale pour laquelle une indemnité est accordée est de 20 kilomètres par trajet simple.

22. Le revenu mensuel minimal garanti

Le montant du salaire est établi par une convention individuelle entre le travailleur et l'employeur. Le salaire ne peut néanmoins pas être plus bas que le salaire minimal comme défini dans les conventions collectives de travail (CCTs) sectorielles conclues en commission paritaire (CP) sous laquelle les partis ressortent. D'habitude ce salaire minimal dépend d'une classification professionnelle dressée par la commission paritaire dans laquelle l'ancienneté, l'âge et le degré de scolarisation du travailleur jouent un rôle. Si les partis ne sont pas liés par une CCT sectorielle, parce qu'ils ne ressortent pas sous une certaine commission paritaire, ou parce que la commission paritaire compétente n'a pas établi de règlement, alors le travailleur a droit à un salaire minimale établi par le Conseil National du travail.

En raison de l'indexation, les montants du RMMMGM changeront à partir du 1^{er} novembre 2023 :

Âge	Salaire mensuel	Salaire par heure (38 heures)
≥18 ans	1.994,18 EUR	12,1104 EUR
17 ans	1.455,75 EUR	8,8406 EUR
16 ans	1.336,10 EUR	8,1140 EUR

Pour jeunes de 18, 19 ou 20 ans avec un contrat de travail d'étudiant ou employés dans le cadre d'une formation en alternance les pourcentages suivants sont d'application : (Ce minimum ne s'applique pas dans tous les cas. Souvent, le secteur fournit ses propres salaires étudiants ou des barèmes plus élevés que le salaire minimum national.)

20 ans	1.794,76 EUR	10,8994 EUR
19 ans	1.695,05 EUR	10,2938 EUR
18 ans	1.575,40 EUR	9,5672 EUR

Pour les travailleurs de moins de 18 ans, la CCT-CNT prévoit des pourcentages sur le salaire minimum valable pour les travailleurs âgés de 18 ans ou plus.

- Pour les travailleurs âgés d'au moins 17 ans : 73 % du RMMMGM
- Pour les travailleurs âgés d'au moins 16 ans : 67 % du RMMMGM

Le RMMMGM n'augmente pas en raison de l'indexation. Les partenaires sociaux ont convenu d'augmenter le RMMMGM par étapes :

- Dans un premier temps, à partir du 1^{er} avril 2022, une augmentation ainsi que l'introduction d'un RMMMGM pour tous les travailleurs âgés de 18 ans ou plus ont été prévues. Auparavant, il existait une distinction basée sur l'âge et l'ancienneté du travailleur, mais celle-ci n'existe plus.
- Au cours de la phase suivante, il est prévu d'augmenter le RMMMGM de 35 euros bruts à chaque fois, le 1^{er} avril 2024 et le 1^{er} avril 2026.

23. Le précompte professionnel

PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL POUR LES TRAVAILLEURS - ANNÉE DE REVENUS 2024

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le précompte professionnel est calculé sur le montant effectivement imposable.

LE BARÈME DE BASE

Montant annuel net de la base imposable	Impôt de base
jusque 15.830,00 EUR	26,75 %
de 15.830,01 jusque 27.940,00 EUR	4.234,53 EUR + 42,80% sur tranche au-dessus 15.830,00 EUR
de 27.940,01 jusque 48.350,00 EUR	9.417,61 EUR + 48,15% sur tranche au-dessus 27.940,00 EUR
plus de 48.350,00 EUR	19.245,03 EUR + 53,50% sur tranche au-dessus 48.350,00 EUR

Le montant annuel net de la base imposable est obtenu en déduisant les frais professionnels forfaitaires du montant brut annuel de la base imposable :

Montant brut annuel de la base imposable pour les travailleurs	Frais professionnels forfaitaires pour les travailleurs
jusque 19.166,67 EUR	30 %
plus de 19.166,67 EUR	5.750,00 EUR (maximum)

L'impôt de base dépend alors de la situation familiale du travailleur concerné :

Groupe 1 : le bénéficiaire des revenus est une personne isolée ou le conjoint du bénéficiaire des revenus a également des revenus professionnels :

- L'impôt de base est réduit de 2.830,15 euros (soit l'impôt sur le montant de base exonéré d'impôt s'élevant à 10.570,00 euros). La différence obtenue constitue l'impôt de base
- Lorsque le conjoint du bénéficiaire des revenus dispose de revenus professionnels personnels constitués uniquement de pensions, de rentes ou de revenus similaires, dont le montant ne dépasse pas 165 euros nets par mois, l'impôt de base est calculé comme si ce conjoint n'avait pas de revenus professionnels personnels.

Groupe 2 : le conjoint du bénéficiaire des revenus n'a pas de revenus professionnels propres :

- Un revenu professionnel égal à 30 % du montant net de la base imposable (qui ne peut excéder 13.060,00 euros) est accordé au conjoint du bénéficiaire du revenu
- L'impôt sur les revenus ainsi attribués est ensuite calculé à l'aide du barème de base mentionné ci-dessus
- Ensuite, l'impôt est calculé de la même manière sur la différence entre le montant net de la base imposable et les revenus attribués à l'autre conjoint
- L'impôt de base est alors finalement égal à la somme des résultats obtenus ci-dessus, diminuée de 5.660,30 euros (soit le double de l'impôt sur le montant de base exonéré d'impôt s'élevant à 10.580,00 euros)

RÉDUCTIONS SUR UNE BASE ANNUELLE

Réductions sur le Groupe 1 ou le Groupe 2	
Diminution de l'impôt de base pour enfants à charge	1 enfant: 588,00 euros 2 enfants: 1.572,00 euros 3 enfants: 4.164,00 euros 4 enfants: 7.212,00 euros 5 enfants: 10.512,00 euros 6 enfants: 13.812,00 euros 7 enfants: 17.148,00 euros 8 enfants: 20.808,00 euros Plus de 8: + 3.660,00 euros par enfant
Travailleur handicapé	588,00 euros
Ascendant/collatéraux jusqu'au 2 ^e degré à partir de 65 ans qui a besoin de soins.	1.884,00 euros
Ascendant/collatéraux jusqu'au 2 ^e degré à partir de 65 ans (jusqu'à l'année de revenu 2024 incluse)	1.212,00 euros
Autres personnes à charge	588,00 euros
Diminution pour assurance groupe	30% de la prime du travailleur
Diminution pour paiements consécutifs à la prestation de travail supplémentaire qui donne droit à un sursalaire	Une diminution est d'application sur la base de calcul pour le sursalaire concernant les premières 130 heures que le travailleur a presté comme travail supplémentaire : Heures supplémentaires à 20% surplus : 66,81 % Heures supplémentaires à 50% ou 100% surplus : 57,75 %

Diminutions spéciales uniquement sur Groupe 1	
Travailleur isolé	144,00 euros
Veuve/veuf, Père ou mère non-marié avec enfant(s) à charge	588,00 euros
Travailleur dont le conjoint a un revenu professionnel de moins de 263,00 EUR net par mois	1.650,00 euros
Travailleur dont le conjoint a un revenu professionnel qui ne consiste que d'une pension, intérêts ou des revenus considérés tant que tels qui ne sont pas supérieurs à 525,00 EUR net par mois.	3.288,00 euros

Diminutions spéciales uniquement sur Groupe 2	
Le conjoint du travailleur est handicapé	588,00 euros

UN EXEMPLE DE CALCUL

Un salarié (célibataire, 2 enfants à charge) avec un salaire mensuel brut de 3.500 euros, a un revenu mensuel imposable de 3.042,55 euros (3.500 euros - 13,07 % ONSS).

Son revenu annuel brut imposable est de : 36.510,60 EUR (3 042,55 EUR*12).

Pour calculer l'impôt de base, il faut d'abord déterminer le revenu annuel net imposable en déduisant les frais professionnels forfaitaires du revenu annuel brut imposable. Dans ce cas, ce montant s'élève à 5.750 euros (le revenu annuel brut imposable est supérieur à 18 366,67 euros).

Le revenu annuel net imposable est donc de 30.760,60 euros (36.510,60 euros - 5.750 euros). Sur ce montant, on peut calculer l'impôt de base qui est égal à 9.417,61 euros + 48,15 % sur la tranche supérieure à 27.940,00 euros ou 2.820,60 euros.

L'impôt de base s'élève donc à 10.775,73 euros, mais il est encore réduit par la somme exonérée d'impôt de 2.830,15 euros pour atteindre 7.945,58 euros (662,13 euros par mois).

Des déductions spécifiques doivent ensuite être appliquées à cet impôt de base. Dans cet exemple de calcul :

- 2 enfants à charge : 1.572,00 euros
- Célibataire/personne isolée: réduction supprimée à partir de l'année de revenus 2024
- Personne isolée avec enfants : 588,00 euros

Après application de ces réductions, la taxe s'élève à 6 460,75 euros (538,40 euros par mois).

PRÉCOMPTE SUR PÉCULES DE VACANCES, PRIMES ET INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

Dépendant du salaire annuel imposable (= imposable mensuel normal x 12) les pourcentages suivants sont d'application pour le pécule de vacances (employés), primes et indemnités de licenciement :

Imposable annuel	Pourcentage précompte professionnel	
	Pécules de vacances	Autres primes
jusque 10.115,00 EUR	0 %	0 %
de 10.115,01 jusque 12.930,00 EUR	19,17 %	23,22 %
de 12.930,01 jusque 16.460,00 EUR	21,20 %	25,23 %
de 16.460,01 jusque 19.740,00 EUR	26,25 %	30,28 %
de 19.740,01 jusque 22.330,00 EUR	31,30 %	35,33 %
de 22.330,01 jusque 24.940,00 EUR	34,33 %	38,36 %
de 24.940,01 jusque 30.150,00 EUR	36,34 %	40,38 %
de 30.150,01 jusque 32.800,00 EUR	39,37 %	43,41 %
de 32.800,01 jusque 43.440,00 EUR	42,39 %	46,44 %
de 43.440,01 jusque 56.730,00 EUR	47,44 %	51,48 %
plus de 56.730,00 EUR	53,50 %	

Imposable annuel	Pourcentage précompte professionnel
	Indemnités de licenciement
jusque 11.230,00 EUR	0,00 %
de 11.230,01 jusque 13.485,00 EUR	2,68 %
de 13.485,01 jusque 14.975,00 EUR	6,57 %
de 14.975,01 jusque 17.975,00 EUR	10,77 %
de 17.975,01 jusque 19.480,00 EUR	13,55 %
de 19.480,01 jusque 21.720,00 EUR	16,55 %
de 21.720,01 jusque 25.465,00 EUR	19,17 %
de 25.465,01 jusque 32.950,00 EUR	24,92 %
de 32.950,01 jusque 40.435,00 EUR	29,93 %
de 40.435,01 jusque 52.425,00 EUR	31,30 %
de 52.425,01 jusque 59.160,00 EUR	36,90 %

de 59.160,01 jusque 67.395,00 EUR	38,96 %
de 67.395,01 jusque 78.625,00 EUR	40,93 %
de 78.625,01 jusque 94.360,00 EUR	42,92 %
de 94.360,01 jusque 118.320,00 EUR	44,99 %
de 118.320,01 jusque 136.290,00 EUR	46,47 %
de 136.290,01 jusque 160.250,00 EUR	47,48 %
plus de 160.250,00 EUR	48,00 %

Dispense pour enfant à charge

Nombre d'enfants à charge	Plafond
1	17.858,00 euros
2	21.280,00 euros
3	27.430,00 euros
4	34.280,00 euros
5	41.130,00 euros
...	...

Dispense pour enfant à charge

Une diminution du précompte professionnel mentionné ci-dessus est attribuée selon le nombre d'enfants à charge. Cette diminution n'est pas d'application pour les indemnité(s) de licenciement.

Nombre d'enfants à charge	Pourcentage diminution	Salaire imposable maximal
1	7,5 %	27.410,00 euros
2	20 %	27.410,00 euros
3	35 %	30.150,00 euros
4	55 %	35.635,00 euros
5	75 %	38.375,00 euros

PRÉCOMPTÉ PROFESSIONNEL SUR INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE RCC ET CHÔMAGE

Indemnité complémentaire en plus de l'indemnité RCC habituelle

Votre âge	Type d'indemnité	Pourcentage précompte professionnel
50 ans ou plus	CCT ou convention individuelle oblige la continuation du paiement de l'indemnité complémentaire lors de reprise de travail	10,09 %
	CCT ou convention individuelle n'oblige pas la continuation du paiement de l'indemnité complémentaire lors de reprise de travail	26,75 %
Moins de 50 ans	-	26,75 %

Indemnité complémentaire en plus des allocations de chômage

Votre âge	Date de la réunion CAO	Type d'indemnité	Pourcentage précompte professionnel
50 ans ou plus	À partir du 30/09/2005	CCT ou convention individuelle oblige la continuation du paiement de l'indemnité complémentaire lors de reprise de travail	10,09 %
		CCT ou convention individuelle n'oblige pas la continuation du paiement de l'indemnité complémentaire lors de reprise de travail	26,75 %
Moins de 50 ans	avant 30/09/2005	-	10,09 %

DIMINUTIONS FORFAITAIRES POUR CHEF D'ENTREPRISE INDÉPENDANTS

Montant brut des rémunérations	Diminution
jusque 1.410,00 EUR	375,00 euros
de 1.410,01 EUR jusque 6.090,00 EUR	375,00 EUR + 21,50% sur tranche au-dessus 1.410,00 EUR
de 6.090,01 EUR jusque 8.955,00 EUR	1.381,20 EUR + 14,50% sur tranche au-dessus 6.090,00 EUR
plus de 8.955,00 EUR	1.796,63 euros

24. Les jours fériés légaux

Un travailleur à temps plein a par année calendaire droit à 10 jours fériés payés. Ces jours-là il ne peut par principe y avoir du travail. Le travailleur reçoit néanmoins un salaire pour ces jours-là.

Quand un jour férié coïncide avec un dimanche ou un autre jour où le travailleur ne doit en principe pas travailler, alors il doit être remplacé par un autre jour où il faut normalement travailler. S'il n'y a pas de convention par rapport à ces récupérations de jours fériés (l'annonce doit obligatoirement être affichée avant le 15 décembre de l'année précédente), alors ce jour férié est remplacé par le 1^{er} jour d'activité normal qui suit dans l'entreprise au jour férié (en général le lundi).

Les travailleurs à temps partiel qui travaillent selon un horaire fixe de moins de cinq jours par semaine, ont seulement droit au jour férié s'il tombe lors de leur jour de travail habituel. Ils ne peuvent donc pas revendiquer un jour de remplacement si le jour férié tombe lors d'un jour d'inactivité, sauf si ce jour férié est déplacé pour toute l'entreprise à un des jours de travail normaux.

Des travailleurs à temps partiel avec un horaire flexible ont droit à tous les jours fériés (ou au salaire pour ces jours). Lorsque le jour férié tombe lors de leur jour de travail prévu, ils reçoivent ce jour férié. S'ils ne tombent pas ensembles, alors le travailleur à temps partiel employé en horaire variable a droit au paiement du salaire qu'il a reçu les quatre semaines précédant le jour férié, divisé par le nombre de jours pendant cette période que le personnel a travaillé dans l'entreprise.

Les 10 jours fériés légaux de l'année 2024 sont :

Jour férié	Date
Nouvel An	Lundi 1 ^{er} janvier
Lundi de Pâques	Lundi 1 ^{er} avril
Fête du travail	Mercredi 1 ^{er} mai
L'Ascension	Jeudi 9 mai
Lundi de Pentecôte	Lundi 20 mai
La Fête Nationale	Dimanche 21 juillet
Assomption	Jeudi 15 août
Toussaint	Vendredi 1 ^{er} novembre
Armistice	Lundi 11 novembre
Noël	Mercredi 25 décembre

25. Petit chômage

Dans certaines circonstances un travailleur a le droit de rester absent du travail tout en gardant son salaire normal. Ce droit est attribué à l'occasion de circonstances familiales, pour exécution de ses obligations civiles ou de tâches civiles et dans les cas de comparution devant la justice. La Commission paritaire de l'employeur peut prévoir des dispositions plus avantageuses.

Motif de l'absence	Durée de l'absence	Mariage du travailleur
Mariage du travailleur		2 jours, à choisir dans la semaine du mariage ou la semaine suivante[1]
Mariage d'un enfant du travailleur ou du conjoint(e) ou du partenaire légalement cohabitant[2], d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, du père ou de la mère, beau-père ou belle-mère, du parâtre ou de la marâtre, d'un petit-enfant du travailleur[3]		Jour du mariage
L'ordination ou l'entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou du conjoint(e) ou du partenaire légalement cohabitant, d'un frère ou d'une sœur d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du travailleur		Jour de la cérémonie
La naissance d'un enfant du travailleur si l'affiliation de cet enfant du côté paternel est établie		20 jours pour le travailleur à choisir dans une période de 4 mois à compter du jour de l'accouchement. 3 premiers jours sont à payer par l'employeur, les jours restants sont à charge de la mutuelle.
Décès du conjoint(e) ou du partenaire cohabitant du travailleur, ou d'un enfant du travailleur ou de son conjoint(e) ou du partenaire cohabitant.		10 jours dont les 3 premiers jours doivent être pris dans la période qui commence le jour du décès et qui se termine le jour de l'enterrement. Les 7 autres jours peuvent être pris librement par le travailleur dans l'année qui suit le décès.
Décès d'un enfant placé en famille d'accueil dont le travailleur ou son conjoint(e) ou son partenaire est ou était le parent d'accueil dans le cadre d'un placement familial de longue durée.		10 jours à prendre pendant ou après la période de placement familial de longue durée, dont les 3 premiers jours doivent être pris dans la période qui commence le jour du décès et qui se termine le jour de l'enterrement. Les 7 autres jours peuvent être pris librement par le travailleur dans l'année qui suit le décès.
Décès d'un parent d'accueil du travailleur dans le cadre d'un placement familial de longue durée au moment du décès ;		3 jours à prendre pendant la période qui commence le jour du décès et qui se termine le jour de l'enterrement
Décès d'un enfant placé en famille d'accueil dont le travailleur ou son conjoint(e) ou son partenaire cohabitant est le parent d'accueil dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès.		1 jour à prendre le jour de l'enterrement

Motif de l'absence	Durée de l'absence	Mariage du travailleur
Décès du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère du travailleur		3 jours à choisir par le travailleur pendant la période qui commence le jour du décès et qui se termine le jour de l'enterrement
Décès d'un frère ou d'une sœur, de beau-frère ou belle-sœur, de (arrière)grand-père ou (arrière)grand-mère, de (arrière)petit-enfant, de beau-fils ou belle-fille qui habite chez le travailleur[4]		2 jours à choisir par le travailleur dans la période qui commence le jour du décès et qui se termine le jour de l'enterrement
Décès d'un frère ou d'une sœur, de beau-frère ou belle-sœur, de (arrière)grand-père ou (arrière)grand-mère, de (arrière)petit-enfant, de beau-fils ou belle-fille qui n'habite pas chez le travailleur		Jour de l'enterrement
La communion solennelle d'un enfant du travailleur ou du conjoint(e) ou du partenaire légalement cohabitant		Le jour de la cérémonie. Quand celle-ci coïncide avec un dimanche ou un jour normal d'inactivité, c'est le jour de travail qui précède directement à l'événement, ou qui y succède directement.
Participation d'un enfant du travailleur ou du conjoint(e) ou du partenaire légalement cohabitant à la fête de la jeunesse laïque lorsque cette fête est organisée		Le jour de la fête. Quand celle-ci coïncide avec un dimanche ou un jour normal d'inactivité, c'est le jour de travail qui précède directement à l'événement, ou qui y succède directement.
Assister à une réunion du conseil de famille, appelé par le Juge de la Paix.		Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour
Participation dans un jury, convocation comme témoin devant le tribunal, sommation par le Tribunal de Travail à comparaître en personne		Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours
Assesseur dans un bureau de vote principal ou tout autre bureau de vote lors des élections parlementaires, provinciales ou communales		Le temps nécessaire
Assesseur dans un bureau de vote principal pour les élections du Parlement Européen		Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours
Assesseur dans un bureau de vote principal de recensement des voix pour les élections parlementaires, provinciale sou communales		Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours

[1] Si le mariage civil et le mariage religieux tombent à des dates différentes, le travailleur choisit une de ces cérémonies.

[2] Cohabiter légalement : la cohabitation de deux personnes qui ont fait une déclaration de cohabitation à la maison communale.

[3] L'enfant adopté ou l'enfant naturel reconnu sont mis sur pieds d'égalité avec l'enfant légal ou licite.

[4] Le beau-frère, la belle-sœur, le (arrière)grand-père et la (arrière)grand-mère du conjoint(e) ou du partenaire légalement cohabitant, sont mis sur pieds d'égalité avec le beau-frère, la belle-sœur, le (arrière)grand-père et la (arrière)grand-mère du travailleur.

Dans certains cas, le placement familial de longue durée est assimilé aux liens familiaux nécessaires pour certaines formes de petit chômage.

26. Vacances annuelles

GÉNÉRALITÉS

Le pécule de vacances pour employés est payé par l'employeur. Les ouvriers obtiennent le paiement de leur pécule de vacances par une caisse de vacances.

Tous les travailleurs qui savent démontrer des jours de travail prestés pendant l'année (2023) qui précède l'année dans laquelle les vacances doivent être prises (2024), ont droit aux vacances annuelles.

Par jours de travail presté, on entend aussi bien les périodes de travail effectif que les périodes qui y sont assimilées. Ces dernières sont entre autres les 12 premiers mois de maladie ou accident, les périodes d'accident de travail (la période de pleine incapacité de travail temporaire et les 12 premiers mois de la période d'incapacité de travail partiel temporaire s'il s'agit d'une incapacité d'au moins 66%), le repos de maternité, le chômage temporaire pour raisons économiques.

La durée des vacances pour travailleurs à temps partiel (employés et ouvriers) : si le travail est éparpillé sur 5 ou 6 jours par semaine, ils suivent les dispositions pour les travailleurs à temps plein. Si le travail est éparpillé sur moins de 5 jours par semaine, le nombre de jours de vacances est déterminé en fonction du nombre de jours travaillés effectivement par semaine.

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

Chômage lors de fermeture annuelle : Lorsqu'un travailleur n'a pas droit aux vacances et que l'entreprise ferme collectivement pour congé annuel, alors ce travailleur peut éventuellement bénéficier d'allocations de chômage. Un formulaire C3.2 peut être demandé pour ceci. Ce document C3.2 comprend une carte de contrôle de chômage temporaire C3.2 A et un formulaire C3.2-employeur. Le travailleur reçoit le formulaire C3.2 travailleur.

Vacances jeunes travailleurs : des jeunes qui sur base de leurs prestations pendant l'exercice de vacances n'ont pas pleinement obtenu leurs droits de vacances, peuvent sous certaines conditions (avoir fini les études, ne pas avoir ou avoir cette année-là 25 ans, avoir été employé minimum 1 mois pendant l'exercice de vacances) quand même avoir droit à 4 semaines de vacances. Ces jours de vacances additionnels pour jeunes sont payés par l'ONEM. Le jeune travailleur demande l'allocation auprès de l'ONEM moyennant une preuve de vacances pour jeunes (formulaires C103 vacances jeunes-travailleur).

Vacances travailleurs seniors : des travailleurs à partir de 50 ans (sous certaines conditions) ont droit à 4 semaines de congé même s'ils n'ont pas entièrement obtenu des droits de vacances dans l'année calendaire précédente. La disposition pour paiement de ces jours de congé additionnels travailleurs seniors est la même que celle pour le congé jeunes travailleurs (formulaires C103 vacances travailleurs seniors).

Vacances européennes : au début ou lors de la reprise de l'activité (jusqu'à la fin de l'année qui y succède), le travailleur peut revendiquer une semaine de vacances complémentaires par période de 3 mois d'activité pendant l'année calendaire et ceci à chaque fois à partir de la dernière semaine de cette période de 3 mois. Pendant ces jours de vacances le travailleur a droit à son salaire normal. Ce pécule de vacances est par après déduit du pécule de vacances double, pour que la disposition reste neutre au niveau des frais pour l'employeur. Le droit à des vacances européennes est étendu à certains travailleurs à temps partiel.

DURÉE DES VACANCES POUR EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN

Mois complet de prestations effectives et/ou prestations assimilées pendant l'exercice de vacances 2023	Nombre de jours de vacances à prendre pendant l'année de vacances 2024	
	6 jours/semaine	5 jours/semaine
1	2	2
2	4	4
3	6	5
4	8	7
5	10	9
6	12	10
7	14	12
8	16	14
9	18	15
10	20	17
11	22	19
12	24	20

DURÉE DES VACANCES POUR OUVRIERS À TEMPS PLEIN

Pour ouvriers (également apprentis et domestiques) le nombre de jours de vacances est déterminé en fonction du nombre de jours prestés et assimilés pendant l'exercice de vacances. Le calcul des jours de vacances est fait à l'aide du tableau suivant.

Nombre normal effectif de jours de travail ou assimilés en 2023	Nombre de jours de vacances légales en 2024 Exprimé à défaut en jours dans le régime à temps plein de 5 jours
231 et plus	20
De 221 à 230	19
De 212 à 220	18
De 202 à 211	17
De 192 à 201	16
De 182 à 191	15
De 163 à 181	14
De 154 à 162	13
De 144 à 153	12
De 135 à 143	11
De 125 à 134	10
De 106 à 124	9
De 97 à 105	8
De 87 à 96	7
De 77 à 86	6
De 64 à 76	5
De 48 à 63	4
De 39 à 47	3
De 20 à 38	2
De 10 à 19	1
De 0 à 9	0

La formule ci-dessous est appliquée par régime de travail dans lequel le travailleur était employé pendant l'exercice de vacances.

Durée des vacances = $A \times 5/R \times Q/S$

À = nombre total de jours pris en compte pour l'évaluation de la situation de travail ; R = nombre moyen de jours par semaine où le travailleur est censé travailler sur base de son contrat ; Q = nombre moyen d'heures par semaine où le travailleur est censé travailler sur base de son contrat ; S = nombre moyen d'heures par semaine où le travailleur modèle à temps plein est censé travailler.

Le nombre de jours de vacances à temps plein exprimé dans le régime de 5 jours sera imprimé sur le chèque des vacances que le travailleur reçoit au plus tôt dans au mois de mai.

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Dans le cas de travail à temps partiel la formule suivante doit être appliquée pour traduire le nombre de « jours de vacances à temps plein » communiqués vers le régime de travail à temps partiel au moment où les vacances sont prises.

Durée des vacances = $V \times R/5 \times S/Q$

V = nombre de jours de vacances à temps plein mentionnés sur le chèque de vacances ; R = nombre moyen de jours que l'ouvrier doit prester par semaine ; S = nombre moyen d'heures que la personne de référence à temps plein dans l'entreprise (=travailleur modèle) doit prester par semaine ; Q = nombre moyen d'heures qu'un ouvrier doit prester par semaine

PECULE DE VACANCES LORS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Pour un employé qui travaille chez un même employeur et qui réduit la durée de travail par semaine, le pécule de vacances est calculé sur base du régime de travail dans lequel l'employé travaille au moment où il prend ses vacances principales. À la fin de l'année de vacances il y a un décompte des droits de vacances non retenus.

SUSPENSION PENDANT LES VACANCES ANNUELLES

À partir de 2024, l'incapacité de travail survenant pendant les vacances annuelles prévaudra toujours, même si les vacances annuelles ont débuté en premier. Les jours de vacances annuelles seront donc reportés.

Cette règle s'applique non seulement à l'incapacité de travail survenant pendant les vacances annuelles, mais également aux accidents du travail ou aux maladies professionnelles, au congé de maternité, au congé de naissance, à la participation à des cours ou à des journées d'étude consacrés à la promotion sociale, au congé prophylactique, au congé d'adoption, au congé d'accueil et au congé parental d'accueil.

Le travailleur doit cependant remplir un certain nombre d'obligations :

- Prévenir et informer l'employeur de son lieu de résidence ;
- Fournir un certificat médical à l'employeur ;
- Introduire une demande s'il souhaite prendre directement les jours de vacances reportés.

Ces obligations doivent figurer dans le règlement de travail.

27. Maladie et salaire garanti

SALAIRE JOURNALIER GARANTI Le travailleur a droit à son salaire normal s'il a débuté le travail, mais ne sait pas le continuer en raison de maladie. La période du salaire garanti commence dans ce cas-ci seulement le lendemain.

PÉRIODE DE SALAIRE GARANTI Dans le cas d'une maladie ou accident justifié l'employeur doit pendant une certaine période payer un salaire garanti au travailleur.

Statut employé – contrat à durée déterminée de moins de 3 mois

Ancienneté	1er au 7e jour calendrier	8e au 14e jour calendrier	15e au 30e jour calendrier
< 1 mois d'ancienneté	Par mutualité		
> 1 mois d'ancienneté	Par employeur : 100% de salaire	Par employeur : 86,93% de salaire	Par mutualité : Salaire plafonné + par employeur : 26,93% du salaire + par employeur : 86,93% du salaire

Statut employé – contrat à durée déterminée de plus de 3 mois ou à durée indéterminée

Ancienneté	1er au 7e jour calendrier	8e au 14e jour calendrier	15e au 30e jour calendrier
Indépendamment de l'ancienneté	Par employeur : 100% de salaire		

Statut ouvrier

Ancienneté	1er au 7e jour calendrier	8e au 14e jour calendrier	15e au 30e jour calendrier
< 1 mois d'ancienneté	Par mutualité		
> 1 mois d'ancienneté	Par employeur : 100% de salaire	Par employeur : 85,88% de salaire	Par mutualité : Salaire plafonné + par employeur : 25,88% du salaire + par employeur : 85,88% du salaire

Statut domestique

Ancienneté	1er au 7e jour calendrier	8e au 14e jour calendrier	15e au 30e jour calendrier
Indépendamment de l'ancienneté	Par employeur : 100% de salaire	Par employeur : Salaire plafonné	Par mutualité

28. Le congé de maternité

GÉNÉRALITÉS

Le congé de maternité comprend 2 périodes, notamment le repos prénatal (repos de grossesse) et le repos postnatal (ou congé d'accouchement). La durée totale du congé de maternité s'élève en principe à 15 semaines. Ceci peut être prolongé jusqu'à 19 semaines dans le cas de naissances multiples.

	Repos prénatal	Repos postnatal
Durée	6 semaines 8 semaines pour naissances multiples	9 semaines 9 semaines + 2 semaines de plus sur demande pour naissances multiples
Enregistrement	Obligatoire: 1 semaine avant la date prévue de l'accouchement Facultatif : 5 semaines 7 semaines pour naissances multiples	Obligatoire: 9 semaines après l'accouchement (commence le jour de l'accouchement) Prolongation : Sur demande, avec la partie du congé prénatal facultatif (maximum 5 semaines ou 7 semaines pour naissances multiples) qui n'a pas effectivement été prise avant l'accouchement Possibilité de transposer les 2 dernières semaines de congé prénatal facultatif dans des jours de congé à prendre séparément du repos postnatal durant les 8 semaines qui succèdent à la reprise du travail

POSSIBILITÉ DE PROLONGATION DU REPOS POSTNATAL

Ci-dessous les possibilités de prolongation du repos postnatal :

- Lors de l'hospitalisation de l'enfant après les 7 premiers jours à partir de la naissance, le repos postnatal peut être prolongé par une période égale à la période d'hospitalisation de l'enfant, avec une durée maximale de 24 semaines. La travailleuse devra pouvoir soumettre un certificat de l'hôpital sur lequel la durée de l'hospitalisation est mentionnée.
- Prolongation de deux semaines pour une naissance multiple ;
- Prolongation du congé prénatal facultatif qui n'a pas encore été pris ;
- Prolongation d'une semaine en cas d'incapacité de travail pendant toute la période du congé prénatal, uniquement lorsque la travailleuse était déjà en congé prénatal avant le 1^{er} mars 2020 et qu'elle est malade pendant toute la période du congé prénatal facultatif et ne peut reporter que moins de 4 des 5 semaines de congé prénatal facultatif (ou 6 des 8 en cas de naissance multiple).

ASSIMILATIONS

Certains jours d'absence sont assimilés à des prestations de travail effectives. En 2020, ces assimilations légales ont encore été étendues aux absences suivantes :

- jours d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident (depuis le 1^{er} mars 2020)
- jours de congé prophylactique (suspension totale) (depuis le 1^{er} mars 2020)
- les jours fériés et leurs jours de remplacement
- les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure, de chômage technique, d'intempéries, pour des raisons économiques (tant pour les ouvriers que pour les employés)
- les jours de petit chômage,

- les 10 jours calendaires de congé pour raisons impérieuses
- les périodes dues à la cour ou au tribunal du travail
- les jours de repos compensatoire
- les jours de fermeture temporaire à la suite d'une mesure prise en application de la réglementation sur la protection de l'environnement
- les congés annuels.

ALLOCATIONS

Pendant la période du congé de maternité, l'employeur ne doit pas payer de salaire. À partir du premier jour de la période de repos la travailleuse reçoit des allocations de maternité de la mutuelle. L'intervention de la mutuelle est calculée comme suit :

- Pendant les 30 premiers jours, la concernée reçoit 82% du salaire illimité.
- À partir du 31e jour calendaire jusqu'à la fin du congé de maternité, la travailleuse concernée reçoit 75% du salaire limité.

La travailleuse garde néanmoins le droit au salaire pour jours fériés qui tombent dans une période de 30 jours qui suivent le début de la suspension de l'exécution du contrat de travail quand cette suspension est la conséquence d'une période de repos de grossesse ou d'accouchement.

29. Le chômage temporaire

CONDITIONS ET DURÉE CHÔMAGE ÉCONOMIQUE

S'il y a dans l'entreprise trop peu de travail et la cause est de nature économique, l'employeur peut suspendre le contrat de travail des ouvriers.

Pour pouvoir introduire le chômage temporaire, l'employeur doit prévenir aussi bien les travailleurs que les organes syndicaux éventuels au moins 7 jours calendaires à l'avance.

Sous peine de perte du droit d'intervention par l'ONEM l'employeur doit prévenir aussi l'ONEM au moins 7 jours calendaires avant le début de la période de chômage économique.

Cette communication ou demande peut, sauf dans un nombre de cas exceptionnels, seulement être faite électroniquement (www.securitesociale.be). En outre chaque employeur doit mensuellement faire une annonce du premier jour de chômage du mois. Cette annonce doit également être faite électroniquement.

Les ouvriers recevront pendant la suspension des allocations de chômage. Ceux-ci s'élèvent pour tous les travailleurs, indépendamment de leur situation familiale, à 65% du salaire normal (limité).

Pendant la durée du chômage, l'employeur a le choix entre le régime de pleine suspension du contrat de travail (arrêter complètement le travail) ou le régime de travail temporaire, dans lequel des jours de travail peuvent être alternés avec des jours de chômage.

La demande de chômage économique doit toujours mentionner la date de début et de fin. Entre 2 périodes de chômage, le travail doit toujours être repris effectivement pendant au moins 1 semaine complète. Les commissions paritaires ont des dispositions sectorielles fortement dérogoires.

TYPES DE CHÔMAGE ÉCONOMIQUE

Arrêt complet du travail		Durée maximale autorisée
Règle générale		4 semaines
Dérogations par commission paritaire - exemples		
CP 109.00	L'industrie de l'habillement et de la confection	4 semaines ou (sous conditions spéciales) 8 ou 12 semaines
CP 118.09	Entreprises pour conserves de légumes	12 semaines (toutefois pour maximum 72 jours de chômage)
CP 126.00	L'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois	8 semaines ou 26 semaines (pour certaines entreprises si une demande est faite à la Commission paritaire et sous conditions spéciales)
CP 130.00	L'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.	1 ou 2 semaines

CP 302.00	L'industrie hôtelière	3 mois
Au moins 3 jours de chômage par semaine		
		Durée maximale autorisée
Règle générale		3 mois ou 13 semaines
Dérogations par commission paritaire - exemple		
CP 302.00	L'industrie hôtelière	6 mois
Au moins 3 jours de travail par semaine		
		Durée maximale autorisée
		Maximum 12 mois
Cycle d'une semaine de chômage – suivi d'une semaine avec au moins 2 jours de travail		
		Durée maximale autorisée
Règle générale		3 mois ou 13 semaines
Dérogations par commission paritaire - exemple		
CP 302.00	L'industrie hôtelière	6 mois
Cycle d'une semaine de chômage suivie d'une semaine complète de travail		
		Durée maximale autorisée
		Maximum 12 mois

INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

Des ouvriers reçoivent une indemnité supplémentaire en cas de chômage temporaire pour des raisons économiques, de chômage technique ou de chômage-intempéries. Cette indemnité s'élève au minimum à 2 EUR par journée de chômage et est en principe à charge de l'employeur, à moins que ce ne soit déterminé différemment niveau sectoriel. Quand les dispositions sectorielles ne prévoient pas ou insuffisamment d'indemnité, le minimum légal de 2 EUR est d'application.

CHÔMAGE ÉCONOMIQUE DES EMPLOYÉS

Des entreprises en difficulté peuvent introduire le chômage temporaire pour employés. Il s'agit d'entreprises qui sont confrontées à une baisse du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes de 10% ou un chômage économique pour ouvriers de 10% par rapport au nombre total des heures déclarées à l'ONSS. La diminution est comparée entre le trimestre de référence et le trimestre correspondant de l'une des deux années civiles précédentes la demande.

Si l'entreprise n'est pas reconnue comme en difficulté par le ministre de l'Emploi, le chômage doit être encadré par une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise ou par un plan d'entreprise.

À défaut de CCT ou de plan d'entreprise, il était possible, jusqu'au 30 juin 2023, d'invoquer la CCT n° 159 du CNT. Cette CCT a expiré le 30 juin 2023.

Le 30 mai 2023, une nouvelle CCT complémentaire a été conclue au sein du CNT, qui prolonge l'accès simplifié au régime de chômage temporaire pour les employés jusqu'au 30 juin 2025 : CCT n° 172. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et expirera le 30 juin 2025.

Le chômage temporaire peut être un régime de travail partiel (avec au moins 2 jours de travail par semaine) ou une suspension totale de l'exécution du contrat de travail. La durée maximale est limitée par année calendaire à 16 semaines pour une suspension totale et 26 semaines pour une suspension partielle.

L'employeur doit rapporter la suspension effective 7 jours avant le début aux travailleurs concernés et à l'ONEM (seulement possible de façon électronique par www.securitesociale.be).

En outre l'employeur doit mensuellement faire une annonce du premier jour de chômage du mois. Cette annonce doit également être faite électroniquement.

Pour chaque jour de chômage, l'employé reçoit un montant compensateur de l'ONEM et une indemnité supplémentaire de l'employeur. Cette indemnité supplémentaire est fixée dans la convention collective de travail susmentionnée ou dans le plan d'entreprise.

Dans les entreprises où travaillent des ouvriers, les employés reçoivent au minimum la même indemnité supplémentaire que les ouvriers.

Dans les entreprises sans ouvriers le montant dépend de la façon dont le chômage a été introduit : dans le cas d'introduction par une CCT, le montant que l'employeur aurait dû payer s'il avait employé des ouvriers (avec un minimum de 2 EUR), dans le cas d'introduction par un plan d'entreprise l'indemnité supplémentaire s'élève à 5 EUR par jour (à moins qu'une dérogation individuelle ait été approuvée par la Commission des plans d'entreprise).

En cas d'utilisation de la CCT n° 172, une indemnité complémentaire de 6,36 euros est due par jour de chômage (montant au 1^{er} janvier 2024).

Depuis le 1^{er} janvier 2024, l'allocation de chômage temporaire a baissé de 65 % à 60 % du salaire (plafonné). Pour compenser cette baisse, il a été décidé d'accorder aux travailleurs un supplément de 5 euros par jour en plus de l'allocation de chômage temporaire.

PAIEMENT JOUR FÉRIÉ EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

Si un jour férié coïncide avec une période de chômage temporaire pour raisons économiques, de chômage technique ou de chômage-intempéries, l'employeur est obligé de payer normalement ce jour férié. En fonction du nombre de jours de chômage depuis le 1^{er} janvier de l'année en cours, l'intervention de l'employeur pour ces jours fériés peut être limitée au paiement du salaire imposable.

Nombre de jours de chômage		Nombre de jours fériés avec paiement salaire imposable
Semaine de 5 jours	Semaine de 6 jours	
1- 25	1- 30	-
26- 50	31- 60	1
51- 75	61- 90	2
76- 100	91- 120	3
101- 125	121- 150	4
126- 150	151- 180	5
151- 175	181- 210	6
176- 200	211- 240	7
201- 225	241- 270	8
>= 226	>= 271	9

30. Le congé de formation flamand

Depuis le 1er septembre 2019, le congé-éducation payé existant en Région flamande a été remplacé par la nouvelle réglementation concernant le congé de formation flamand. Les travailleurs qui répondent aux conditions peuvent s'absenter au travail afin de suivre une formation, tandis que leur salaire est toujours versé. Une fois la formation terminée, l'employeur peut se voir rembourser un montant forfaitaire en guise de compensation.

Ces principes de l'ancienne réglementation concernant le congé-éducation payé demeurent inchangés. Des différences existent toutefois.

Dans la Région de Bruxelles-Capitale et en Région wallonne, le congé-éducation payé continue quant à lui d'exister tel quel.

TYPES DE FORMATIONS

Les formations suivantes entrent en ligne de compte pour le congé de formation flamand :

- formations axées sur le marché de l'emploi ;
- formations axées sur la carrière ;
- examens auprès du Jury d'examen flamand ;
- examens organisés par la Communauté flamande permettant de reconnaître des compétences acquises antérieurement.

La formation doit comporter au moins 32 heures de contact ou 3 crédits ou 32 cours dans l'enseignement pour adultes et être organisée par un prestataire de services agréé pour la *KMO-portefeuille* ou les chèques-formation.

CONDITIONS TRAVAILLEUR

Région flamande

Afin de pouvoir profiter du congé de formation flamand, le travailleur doit avoir conclu un contrat de travail avec un employeur issu du secteur privé en Région flamande.

Fraction d'occupation

Seuls les travailleurs occupés selon une fraction d'occupation d'au moins 50% d'une occupation à temps plein peuvent prétendre au congé de formation flamand. À partir de l'année de formation 2023-2024, la fraction d'occupation contractuelle du mois de mars ou du mois au cours duquel la formation débute est examinée avant le début de l'année de formation. Un système de cliquet est prévu à ce moment précis pour le calcul du droit total. Celui-ci n'est pas adapté en cas de modification ultérieure de la fraction d'occupation.

En cas de fraction d'occupation de 50% précis, l'horaire du travailleur doit en partie coïncider avec les leçons ou les examens. Le cas échéant, la prise d'heures dans le cadre du congé de formation flamand est limitée.

Assiduité

- Formations requérant une présence régulière : le travailleur suit minutieusement la formation s'il n'a pas été absent sans justification pendant plus de 10% des heures de contact et s'il participe à l'évaluation finale.
- Formations ne requérant pas de présence régulière : le travailleur suit minutieusement la formation s'il participe à l'évaluation finale.

Si le travailleur ne suit pas minutieusement la formation, son premier droit suivant au maximum d'heures de congé de formation sera réduit de plein droit de 25%.

NOMBRE D'HEURES

Un maximum de 125 heures de congé de formation peut être accordé en proportion avec la fraction d'occupation.

Le nombre d'heures peut être doublé dans le cadre du droit d'initiative commun pour l'année scolaire 2022-23 et l'année scolaire 2023-24. Il s'agit d'un travailleur qui suit une formation de sa propre initiative et accepte en outre de suivre une autre formation sur proposition de l'employeur : son droit au congé de formation est doublé et un maximum de 250 heures de congé de formation flamand peuvent être prises.

Le nombre d'heures effectifs s'élève à :

- Formations requérant une présence régulière : le nombre d'heures de présence réelle pendant les heures de contact.
- Formations ne requérant pas de présence régulière : nombre d'heures fixe en fonction du type de trajet ou de formation.

Tant le travailleur que l'employeur peuvent consulter le nombre total d'heures de congé de formation flamand disponibles dans la plate-forme numérique flamande des stimuli de formation.

BASE DE DONNÉES FORMATIONS

Neuve, la base de données formations reprend toutes les formations axées sur le marché de l'emploi qui ouvrent le droit au congé de formation flamand. La base de données est disponible à travers le lien suivant : <https://www.vlaanderen.be/opleidingsdatabank> (disponible en néerlandais uniquement).

Cette base de données mentionne également le nombre d'heures de congé de formation flamand auquel donnent droit les formations agréées et héberge les certificats d'assiduité importés par le formateur.

Elle permet également à l'employeur d'obtenir le remboursement du salaire payé pendant l'absence du travailleur en raison du congé de formation flamand.

MAINTIEN DU SALAIRE

Pendant son congé de formation flamand, le travailleur continue de toucher son salaire. Un plafond de 3 500 euros par mois est cependant appliqué pour l'année scolaire 2023-2024.

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Tout comme pour le congé-éducation payé, le travailleur qui a introduit une demande officielle de congé de formation flamand auprès de son employeur bénéficie d'une protection particulière contre le licenciement. Cela signifie qu'un employeur ne peut procéder au licenciement que pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la demande du travailleur d'obtenir un congé de formation flamand.

REMBOURSEMENT À L'EMPLOYEUR

S'il est répondu aux conditions, l'employeur peut obtenir le remboursement des salaires et cotisations sociales payés dans le cadre du congé de formation flamand :

- l'enregistrement de la formation dans la base de données formations est approuvé ;
- les heures de congé de formation flamand sont enregistrées correctement dans la DmfA ;
- le travailleur n'a pas dépassé le nombre d'heures maximal ;
- le travailleur a suivi la formation avec assiduité.

La demande de remboursement est introduite en enregistrant la formation suivie par le travailleur à l'aide de l'attestation d'inscription auprès du guichet WSE (*Werk en Sociale Economie*) dans un délai

de 3 mois suivant le début de la formation. Tant l'employeur que le travailleur reçoivent la confirmation de la réception de cette demande.

La demande de remboursement pour l'année scolaire 2023-2024 (début le 1^{er} septembre 2023 – fin le 31 août 2024) doit être introduite au plus tard 3 mois après le début de la formation.

Le remboursement à l'employeur est limité à un montant forfaitaire de 21,30 euros par heure de congé de formation flamand.

31. Le congé éducation

Le congé éducatif payé donne à certaines catégories de travailleurs le droit d'être absent du travail, pendant un certain nombre d'heures en fonction de la formation et ceci en préservant leur salaire. L'employeur qui est demandé d'attribuer un congé éducatif payé, est obligé de l'accorder si le travailleur et la formation satisfont à toutes les conditions.

L'employeur doit entre-temps continuer à payer le salaire normal du travailleur, quoique délimité.

Les demandes de remboursement doivent être introduites auprès de la région dans laquelle votre société occupe du personnel.

Ceci a pour conséquence que quand une entreprise a des unités d'établissement dans différentes régions, il n'y a pas de demande commune de remboursement qui peut être introduite. Dans ce cas la créance doit être introduite par région et suivant le rôle linguistique de la région où le personnel qui bénéficie du congé éducatif est employé. À cet effet, les délais d'introduction du dossier de remboursement sont différents en fonction de la région.

Depuis l'entrée en vigueur du congé éducation flamand en Région flamande, le congé éducation n'existe dans sa forme actuelle plus que pour les travailleurs occupés en Région de Bruxelles-Capitale et en Région wallonne.

TRAVAILLEURS OCCUPÉS DANS UN ÉTABLISSEMENT DANS LA RÉGION BRUXELLES-CAPITALE

Pour les travailleurs bénéficiant du congé éducation payé et qui sont occupés dans un établissement dans la Région Bruxelles-Capitale, l'entreprise doit introduire les demandes de remboursement à l'adresse suivante :

Bruxelles Economie et Emploi
Cellule congé-éducation payé
Bd du Jardin Botanique 20
1035 Brussel/Bruxelles
T 02 204 16 30
bev@gob.irisnet.be

L'entreprise peut introduire la demande de remboursement au plus tôt après la fin de l'année scolaire, et ceci pour tous les travailleurs qui prennent du congé éducation et qui sont occupés dans le même établissement et moyennant une seule demande.

Le dossier doit être introduit au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle l'année scolaire concernée s'est achevée (par ex. : toute demande pour l'année scolaire 2023-2024 doit être introduite au plus tôt le 1^{er} septembre 2024 et au plus tard le 31 décembre 2024).

Les candidatures doivent être déposées numériquement sur la plateforme MonBEE.

Pour le remboursement, un seul montant forfaitaire est appliqué, indépendamment de la formation. Le montant forfaitaire s'élève à 22,07 EUR par heure approuvée de congé éducation payée.

TRAVAILLEURS OCCUPÉS DANS UN ÉTABLISSEMENT DANS LA RÉGION WALLONNE

Pour les travailleurs bénéficiant du congé éducation payé et qui sont occupés dans un établissement dans la Région wallonne, l'entreprise doit introduire les demandes de remboursement à l'adresse suivante :

FOREM – Congé éducation payé
Boulevard Tirou 104

6000 Charleroi
T 071 20 61 11
conge.education@forem.be

L'entreprise peut introduire la demande de remboursement au plus tôt après la fin de l'année scolaire et ceci pour tous les travailleurs qui prennent du congé éducation et qui sont occupés dans le même établissement et moyennant une seule demande.

Le dossier doit être introduit avant le 31 mars de l'année qui suit l'année scolaire (par exemple, pour 2023-2024, avant le 31 mars 2025).

Pour le remboursement, un seul montant forfaitaire est appliqué, indépendamment de la formation. Le montant forfaitaire s'élève à 21,30 EUR par heure approuvée de congé éducation payée.

32. Le crédit-temps et les congés thématiques

Les deux types d'interruption de carrière sont examinés ci-dessous. Il s'agit du crédit-temps et des congés thématiques (dont le plus connu est le congé parental). Les deux types d'interruption de carrière ont leurs propres conditions d'application et d'admission.

LE CRÉDIT-TEMPS

Les conditions pour avoir droit au crédit-temps diffèrent en fonction du genre de crédit-temps et de la forme dans laquelle il est pris. Il y a 2 types de crédit-temps : le crédit-temps avec motif et le crédit-temps pour travailleurs plus âgés (emplois d'atterrissage). Les deux régimes peuvent être pris de forme cumulative. L'ordre de la prise ne joue aucun rôle.

Le crédit-temps avec motif peut en outre être pris sous 3 formes, notamment à temps plein, à mi-temps ou crédit-temps 1/5^e. Quant aux emplois d'atterrissage, uniquement la réduction à temps plein ou 1/5^e sont possibles.

Le droit à une allocation d'interruption attribué par l'ONEM n'est pas automatiquement lié à l'obtention du droit de crédit-temps chez l'employeur. Concrètement cela veut dire que le travailleur peut pendant une période avoir droit au crédit-temps, mais sans allocations.

Travailleur concerné	Travailleurs engagés avec un contrat de travail ou personnes qui, autrement que par un contrat de travail, contre un salaire délivrent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exception d'élèves
Notification	Notification de la demande par un recommandé ou un document écrit signé pour lequel l'employeur a signé pour réception <ul style="list-style-type: none">• Soit 3 mois au préalable pour entreprises de 20 travailleurs ou plus• Soit 6 mois au préalable pour entreprises de 20 travailleurs ou moins Ces délais sont fixes, mais l'employeur et le travailleur peuvent convenir d'autres modalités + certificat de l'ONEM dans lequel l'interruption de carrière éventuelle et les périodes qui étaient déjà prises, sont mentionnées
Protection de licenciement	Le travailleur est protégé contre licenciement : <ul style="list-style-type: none">• Début de la protection : à partir de la notification par écrit• Fin de la protection : 3 mois après la date finale de la période de suspension ou de la période dans laquelle les prestations étaient réduites ou 3 mois après le désaccord de l'employeur (d'application dans les PME de maximum 10 personnes)• Sanction : indemnité forfaitaire qui s'élève à 6 mois de salaire, sans diminution de l'indemnité de licenciement

CREDIT-TEMPS AVEC MOTIF

Les 6 motifs suivants justifient une demande du crédit-temps:

1. Suivre une formation (*motif "formation"*)
2. Prendre soin de son enfant de moins de 8 ans (*motif "soin"*); 5 ans pour bénéficiaire d'allocations ;
3. Octroyer des soins palliatifs (*motif "soin"*);
4. Assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille souffrant d'une maladie grave (*motif "soin"*);

5. Octroyer des soins à votre enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans. (*motif "enfant malade"*);
6. Assister ou donner des soins au propre enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade qui est membre de la famille (*motif "enfant malade"*).

Crédit-temps avec motif			
	Crédit-temps à temps plein	Crédit-temps à mi-temps	1/5e crédit-temps
Condition ancienneté	Avant la demande, être lié par un contrat de travail avec l'employeur pendant 2 ans, à moins que le crédit-temps ne suive directement au congé parental épuisé pour tous les enfants. Pour le motif « soins » : condition d'ancienneté de 3 ans (pour bénéficier d'allocations).		
Condition emploi	Avoir travaillé à temps plein pendant au moins 12 mois ou à temps partiel pendant 24 mois avant la notification	Avoir travaillé au moins à temps plein au cours des 12 mois précédant la notification	Être employé habituellement dans un régime éparpillé sur 5 jours ou plus Avoir travaillé à temps plein dans les 12 mois précédant la notification
Durée	Maximum 51 mois pour les motifs « soins » et « enfant malade ». Maximum 36 mois pour le motif « formation ». Remarque : Les crédits-temps avec motif « soins » et « formation » peuvent uniquement être pris à temps partiel ou complet si c'est prévu dans une CCT sectorielle ou d'entreprise. Ceci ne vaut pas pour le crédit-temps à 1/5 ^e temps. Par 3 mois minimum (à temps plein ou à mi-temps) ou par 6 mois (1/5 ^e temps) : éducation d'un enfant, suivi d'une formation ou soins à enfant handicapé Par 1 mois minimum, et par 3 mois maximum : assistance médicale pour un membre de la famille gravement malade ou un enfant gravement malade Minimum par 1 mois, peut être prolongé d'un mois par patient : soins palliatifs		
Droit aux allocations	Les allocations d'interruption sont attribuées pendant : <ul style="list-style-type: none"> • 36 mois pour motif formation reconnu • 48 mois pour motif « soins » • 51 mois pour d'autres motifs La durée de 36 ou 51 mois est la même indépendamment de la forme du crédit-temps (à temps plein, à mi-temps ou 1/5e) L'ONEM n'attribuera pas d'allocation pour une durée qui dépasse la durée maximale du crédit-temps prévue dans la CCT qui est d'application chez l'employeur		

RÉGIME EMPLOI D'ATTERISSAGE

Les travailleurs âgés de 50 ou 55 ans et plus peuvent entrer en ligne de compte pour le crédit-temps travailleurs âgés lorsque certaines conditions sont remplies. Toutefois, le droit aux allocations n'est applicable que pour les travailleurs d'au moins 60 ans au moment de la date du début requise du crédit-temps.

Crédit-temps pour travailleurs âgés (emplois fin de carrière)		
	Crédit-temps à mi-temps	1/5e crédit-temps
Condition âge	<p>À partir de 55 ans</p> <p>À partir de 50 ans si :</p> <p>Profession lourde au moins 5 ans pendant les 10 dernières années ou 7 ans dans les 15 dernières années et est sur la liste des métiers en pénurie</p> <p>Entreprise en difficulté ou en restructuration</p>	<p>À partir de 55 ans</p> <p>À partir de 50 ans si :</p> <p>Profession lourde (un travail en équipes successives, un travail en services interrompus, une occupation dans un régime de travail avec des prestations de nuit) au moins 5 ans pendant les 10 dernières années ou 7 ans dans les 15 dernières années</p> <p>Longue carrière : carrière professionnelle d'au moins 28 ans</p> <p>Entreprise en difficulté ou en restructuration</p>
Condition ancienneté	<p>Avant la demande avoir eu un contrat de travail avec l'employeur pendant 2 ans</p> <p>Avoir une carrière professionnelle en tant que salarié d'au moins 25 ans au moment de la demande</p>	
Condition emploi	<p>Avoir travaillé au moins 3/4e dans les 24 mois précédant la notification</p>	<p>Être employé habituellement dans un régime éparpillé sur 5 jours ou plus</p> <p>Avoir travaillé à temps plein dans les 24 mois précédant la notification OU 4/5e dans le régime de la CCT n° 77bis</p>
Durée	<p>Minimale: 3 mois</p> <p>Maximum : jusqu'à la pension</p>	<p>Minimale: 6 mois</p> <p>Maximum : jusqu'à la pension</p>
Droit aux allocations	<p>Les conditions d'accès pour ouvrir le droit chez l'employeur ne sont pas modifiées</p> <p>Le droit aux allocations d'interruption est seulement attribué si :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le travailleur a au moins 60 ans au moment de la date du début de la diminution • À au moins 25 ans de carrière comme salarié au moment de la notification <p>Exceptionnellement des allocations d'interruption sont attribuées à partir de 55 ans dans les situations suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entreprises reconnues comme étant en restructuration ou en difficulté • Une carrière professionnelle de 35 ans comme salarié • Emploi dans une profession lourde, travail de nuit ou dans le secteur du bâtiment lors d'incapacité de travail définitive <p>Toutefois, les conditions suivantes doivent être remplies :</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> • Une cct rendue obligatoire par AR est conclue au sein du CNT qui prévoit une limite d'âge plus basse (au moins 55 ans) et d'une durée limitée (maximum 2 ans); • La date du début du crédit-temps se situe dans la période de validité de la cct-cnt; • Une cct est conclue pour les entreprises en difficultés/restructuration ou en cas d'une carrière professionnelle de 35 ans, profession lourde, 20 ans de travail de nuit ou secteur de la construction.
--	---

CONGES THÉMATIQUES

Le travailleur a le droit d'interrompre sa carrière dans 3 cas exceptionnels, nommés congés thématiques. Il s'agit de :

- Interruption de carrière dans le cadre de congés parentaux
- Interruption de carrière dans le cadre d'assistance médicale
- Interruption de carrière dans le cadre de congés palliatifs

	Congé parental	Assistance médicale	Congé palliatif
Travailleur concerné	Travailleurs engagés avec un contrat de travail ou personnes qui, autrement que par un contrat de travail, contre un salaire délivrent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exception d'élèves		
Les droits	Droit au congé parental pour chaque enfant qui satisfait aux critères de l'âge	Droit au congé pour assistance médicale d'un membre de famille gravement malade Remarque : Pour la diminution jusqu'à 1/2 ^e ou avec 1/5 ^e l'accord de l'employeur est exigé si l'employeur emploie moins que 10 travailleurs	Droit au congé palliatif
Condition	Condition d'ancienneté dans les 15 mois précédant la demande avoir eu un contrat de travail avec l'employeur pendant 12 mois Condition d'âge de l'enfant : À la naissance d'un enfant : jusqu'à l'âge de 12 ans de l'enfant À l'adoption d'un enfant : aussi longtemps que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 12 ans	Sur présentation d'un certificat du médecin traitant du membre de la famille gravement malade dans lequel est mentionné que le travailleur est disposé à assister ou soigner cette personne	Sur présentation d'un certificat du médecin traitant du patient dans lequel est mentionné que le travailleur est disposé à attribuer les soins palliatifs

	Congé parental	Assistance médicale	Congé palliatif
Formule	<p>Suspension à temps plein : Indépendamment du régime de travail</p> <p>Diminution de 1/2e : Pour travailleurs à temps plein</p> <p>Diminution de 1/5e : Pour travailleurs à temps plein</p> <p>Diminution de 1/10^e (aucun droit, mais l'accord de l'employeur est requis) : pour les travailleurs à temps plein</p>	<p>Suspension à temps plein : Indépendamment du régime de travail</p> <p>Diminution de 1/2e : Pour travailleurs à temps plein (ou pour travailleurs qui travaillent au moins 3/4^e)</p> <p>Diminution de 1/5e : Pour travailleurs à temps plein</p>	<p>Suspension à temps plein : Indépendamment du régime de travail</p> <p>Diminution de 1/2e : Pour travailleurs à temps plein (ou pour travailleurs qui travaillent au moins 3/4^e pendant l'année précédente)</p> <p>Diminution de 1/5e : Pour travailleurs à temps plein</p>
Durée	<p>Suspension à temps plein : Maximum 4 mois Durée minimale à prendre : 1 mois</p> <p>Diminution jusque 1/2e : Maximum 8 mois Durée minimale à prendre : par 2 mois</p> <p>Diminution de 1/5e : Maximum 20 mois Durée minimale à prendre : par 5 mois</p> <p>Remarque : 4 mois de congé parental avec prestation uniquement pour les enfants nés à partir du 8 mars 2012 (avant : 3 mois + 1 mois sans prestation)</p> <p>Diminution de 1/10^e : maximum 40 mois</p>	<p>Suspension à temps plein : Durant maximum 12 mois par patient Durée minimale à prendre : 1 mois Durée maximale à prendre : 3 mois</p> <p>Diminution de 1/2e ou de 1/5e : Durant maximum 24 mois par patient Avec un minimum d'1 mois et maximum 3 mois successifs ou pas jusqu'à ce que le maximum de 24 mois est atteint</p>	<p>Suspension à temps plein ou diminution de 1/2e ou de 1/5e : Maximum 1 mois prolongeable avec 1 mois par patient</p>

	Congé parental	Assistance médicale	Congé palliatif
	Durée minimale à prendre : par 10 mois		
Notification	Demande écrite : Au moins 2 mois avant Maximum 3 mois avant	Demande écrite + présentation d'un certificat médical : Au moins 7 jours à l'avance	Présentation d'un certificat médical : Une semaine avant le début du congé palliatif
Protection de licenciement	Le travailleur est protégé contre licenciement : <ul style="list-style-type: none"> • Début de la protection : le jour de l'accord ou le jour de la notification • Fin de la protection : 3 mois après la fin de l'interruption • Sanction : indemnité forfaitaire qui s'élève à 6 mois de salaire, sans diminution de l'indemnité de licenciement 		
Prise flexible	Les congés parentaux, pour assistance médicale et pour soins palliatifs peuvent moyennant un accord entre l'employeur et le travailleur être pris de manière flexible et non plus de manière fixe.		

UNE SOLUTION GLOBALE DE SERVICES

SECRÉTARIAT SOCIAL



Un secrétariat social à la taille d'entreprise. Fiable, flexible et local.

RH & CONSULTANCE



La gestion du personnel sous contrôle dans le moindre détail tant en termes de recrutement, de formation, d'évaluation, d'audits internes et de gestion de paie.

ASSURANCE



Une assurance adaptée à votre vie de famille, à votre activité professionnelle et à vos préoccupations.

FINANCE



En tant qu'agence bancaire, nous prodiguons des conseils en matière de prêts, de crédits, de placements, de constitution de patrimoine, de dons et de fiscalité.

VOULEZ-VOUS EN SAVOIR PLUS SUR NOTRE FAÇON DE TRAVAILLER??

N'hésitez pas à contacter l'une de nos agences.
Nous serions heureux de venir chez vous pour une réunion d'introduction.
Sans engagement, ni obligation.



WWW.BESOX.BE

BESOX KNOKKE-HEIST

Kalvekeetdijk 179
8300 Knokke-Heist
info@besox.be
T. 050 63 07 07

BESOX ANTWERPEN

Oude Leeuwenrui 44
2000 Antwerpen
info@besox.be
T. 03 334 05 20

BESOX GAND

Oefenpleinstraat 7 bus 201
9050 Gentbrugge
info@besox.be
T. 09 234 00 38

BESOX OSTENDE

Hendrik Baelskaai 25 bus 002
8400 Oostende
info@besox.be
T. 059 40 28 00

BESOX OOSTKAMP

Brugsestraat 178 B
8020 Oostkamp
info@besox.be
T. 050 69 22 63

BESOX IZEGEM

Ambachtenstraat 33, T2
8870 Izegem
info@besox.be
T. 051 15 26 26

BESOX AALST

Korte Keppestraat 19
9320 Erembodegem
info@besox.be
T. 053 89 52 03

BESOX WAREGEM

Kalkhoevestraat 1
8790 Waregem
info@besox.be
T. 056 28 00 70