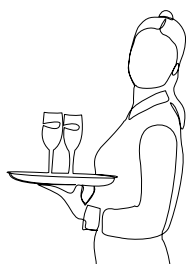


CHÔMAGE TEMPORAIRE

Les travailleurs ont été en chômage temporaire pendant une bonne partie de l'année à cause des fermetures temporaires ou du manque de clients. Quelles en sont les conséquences pour les travailleurs ?

- 1 **Impôts** : Durant la période de chômage, vous n'avez plus reçu votre salaire mais une indemnité de l'ONEM. Cela aura des conséquences sur vos impôts qui pourraient s'avérer désagréable. Lorsque vous remplirez votre déclaration en mai 2022, faites une simulation afin de savoir si vous devrez rembourser les impôts ou non.
- 2 **Prime de fin d'année** : Les journées de chômage temporaire sont assimilées dans le calcul de la prime. Que vous ayez travaillé ou étiez en chômage temporaire, vous aurez droit à une prime complète si vous rentrez dans les conditions. La prime sera peut-être versée en 2 parties. Le paiement à la fin du mois de janvier.
→ voir *Existe-t-il des primes et indemnités propres à l'Horeca ?*
- 3 **Eco-chèques** : Les journées de chômage temporaire ne seront pas prises en compte dans le calcul de vos éco-chèques. Si vous avez été au chômage, votre nombre d'éco-chèques sera donc réduit.
→ voir *Existe-t-il des primes et indemnités propres à l'Horeca ?*
- 4 **Pécule de vacances 2022** : Les journées de chômage temporaires sont assimilées pour le calcul de votre pécule de vacances 2022 et de vos jours de congés 2022.



CHÔMAGE ÉCONOMIQUE

En cas de manque complet ou partiel de travail pour des raisons économiques (chômage économique), le travailleur a droit à une indemnité de **0,5187 EUR** par heure, à multiplier par le nombre d'heures que le travailleur aurait normalement dû travailler (selon son horaire) le jour où il est au chômage pour des motifs économiques. Cette indemnité payée par l'employeur est également appelée l'indemnité de sécurité d'existence.

Par année calendrier, cette indemnité est payée pendant les **110** premiers jours ouvrables durant lesquels le travailleur est effectivement en chômage pour manque de travail pour des motifs économiques.

Le travailleur doit avoir un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel et compter au moins **6** mois d'ancienneté dans la même entreprise.

- ! **ATTENTION ! Cette indemnité ne peut être inférieure à 2 EUR par jour ! Le travailleur recevra donc d'office minimum une indemnité pour 4h de chômage économique. Si le nombre d'heures de chômage économique est plus élevé, il recevra plus.**

Cette indemnité n'est donc valable qu'en cas de chômage temporaire pour raisons économiques. Depuis le mois de mars 2020, la majorité des travailleurs ont été mis en chômage temporaire Corona. Pour ce type de chômage temporaire là, il n'y a malheureusement pas de complément sectoriel.

CONGÉ

Le droit de prendre des jours de congé au cours de l'année (appelée année de vacances) est déterminé sur base des prestations effectuées au cours de l'année précédente (appelée exercice de vacances).

Ainsi, un travailleur qui a été occupé pendant tout l'exercice de vacances dans un régime de 5 jours/semaine a droit à 20 jours de vacances payés pendant l'année de vacances. Les travailleurs qui ont été occupés pendant toute l'année dans un régime de 6 jours/semaine ont droit à 24 jours de vacances payés. Certains jours d'inactivité sont assimilés à des jours de travail pour le calcul de la durée des vacances et du pécule de vacances.

Pour les travailleurs en flexi-job, il y a des particularités

→ **voir aussi A quoi dois-je faire attention lorsque je signe un contrat de travail ?**

Le pécule de vacances pour les employés est payé directement par l'employeur.

Le pécule de vacances des ouvriers n'est pas payé par l'employeur, mais par les caisses de vacances ou par l'Office National des Vacances Annuelles (ONVA).



BONNE NOUVELLE !

Le chômage temporaire Corona est assimilé pour vos jours de congé et votre pécule de vacance en 2022. Donc même si vous n'avez travaillé que quelques mois en 2021, vous aurez droit à minimum 20 jours de congés payés en 2022 !

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Dans les entreprises qui occupent en moyenne 50 travailleurs (ou plus), les travailleurs ont droit, **à chaque 5^{ème} anniversaire** de leur contrat de travail, à un jour (extra) de congé supplémentaire.

- 5 à 9 ans d'ancienneté : 1 jour de congé supplémentaire
- 10 à 14 ans d'ancienneté : 2 jours de congé supplémentaire
- 15 à 19 ans d'ancienneté : 3 jours de congé supplémentaire
- etc.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, dans les entreprises qui occupent en moyenne moins de 50 travailleurs, les travailleurs ont droit, **à chaque 5^{ème} anniversaire** de leur contrat de travail, à un jour (extra) de congé supplémentaire à partir de 10 ans d'ancienneté.

- 10 à 14 ans d'ancienneté : 1 jour de congé supplémentaire
- 15 à 19 ans d'ancienneté : 2 jours de congé supplémentaires
- Etc.

Pour les travailleurs à temps partiel, ce jour de congé supplémentaire est octroyé au prorata de leur durée de travail contractuelle.

Les jours de congé supplémentaires sont payés par l'employeur. Le salaire pour ces jours de congé supplémentaires est calculé selon la législation relative aux jours fériés.

Cette réglementation ne s'applique pas dans les entreprises qui octroient déjà un avantage similaire.

→ **L'ancienneté est la période de service ininterrompu d'un travailleur dans la même entreprise.**

CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les travailleurs qui atteignent 56 ans ont droit à un jour de congé extra-légal en plus à prendre chaque année. Ce jour de congé