

ne se cumule pas chaque année. (Ce jour obtenu à 56 ans sera toujours un seul jour à 60 ans!)

PETIT CHÔMAGE

Les travailleurs ont le droit, avec maintien de leur rémunération normale, de s'absenter du travail à l'occasion d'événements familiaux déterminés ou pour satisfaire à certaines obligations civiles (petit chômage).

Par événements familiaux ou obligations civiles, nous entendons entre autres : le mariage du travailleur, le mariage d'un enfant du travailleur, la naissance d'un enfant du travailleur, le décès du partenaire, l'exercice des fonctions d'assesseur lors des élections, etc.

CRÉDIT-TEMPS

Crédit-temps sans motif :

Le crédit-temps sans motif n'existe plus depuis le 1er avril 2017.

Crédit-temps avec motif :

- 1 Formation: 36 mois à 1/5ème ou 36 mois à 1/2 temps ou 36 mois à temps plein. Cela peut aller jusqu'à 48 mois si la formation concerne un métier en pénurie.
- 2 L'octroi de soins palliatifs : 51 mois à 1/5ème ou 51 mois à 1/2 temps ou 51 mois à temps plein.
- 3 L'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade : 51 mois à 1/5ème ou 51 mois à 1/2 temps ou 51 mois à temps plein.
- 4 L'octroi de soins à un enfant de moins de 5 ans : 48 mois à 1/5ème ou 48 mois à 1/2 temps ou 48 mois à temps plein

Enfant handicapé : 51 mois à 1/5ème ou 51 mois à 1/2 temps ou 51 mois à temps plein.

Pour y avoir droit le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec son employeur pendant les 24 mois qui précèdent la demande écrite (36 mois pour les soins à un enfant de moins de 5 ans).

EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE AVEC ALLOCATION :

- 1 Les travailleurs qui ont au moins 55 ans à la date de début du crédit temps de fin de carrière ont le choix entre 2 options :
 - Une réduction des prestations de travail à mi-temps.
 - Une réduction des prestations de travail d'1/5e.

Le travailleur qui veut prendre un crédit-temps de fin de carrière doit satisfaire aux conditions suivantes :

- avoir au moins 55 ans à la date de début du crédit-temps de fin de carrière ;
- avoir 35 ans d'ancienneté en tant que travailleur salarié ou 20 ans de travail de nuit ou exercer un métier lourd.

- 2 Les travailleurs qui ont au moins 60 ans à la date de début du crédit temps de fin de carrière ont le choix entre 2 options :
 - Une réduction des prestations de travail à mi-temps.
 - Une réduction des prestations de travail d'1/5e.

Le travailleur qui veut prendre un crédit-temps de fin de carrière doit satisfaire aux conditions suivantes :

- avoir au moins 60 ans à la date de début du crédit-temps de fin de carrière ;
- avoir 25 ans d'ancienneté en tant que travailleur salarié ou 20 ans de travail de nuit ou exercer un métier lourd.

EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE SANS ALLOCATION :

Il est toujours possible de prendre un crédits-temps à 55 ans. Il faut pour cela avoir une carrière professionnelle de 25 ans

CONGÉ THÉMATIQUE

À côté de ceci, il existe également un droit aux congés thématiques. Ces congés vous permettent d'interrompre ou de réduire votre carrière professionnelle dans des circonstances spécifiques. Ils sont également cumulables avec le crédit-temps. Il s'agit :

- du congé parental – en sus du congé de maternité et du congé de paternité ;
- du congé pour soins à un parent gravement malade ;
- du congé pour soins palliatifs.

SPÉCIFICITÉS DU SECTEUR HORECA POUR LE CRÉDIT-TEMPS ET L'EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE :

Dans les entreprises occupant (en moyenne) 10 travailleurs, le droit à un crédit-temps est octroyé à au moins un travailleur (avec au moins 5 ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise).

Pour le travailleur qui passe d'un régime crédit-temps à un régime de prépension, l'indemnité complémentaire en cas de prépension payée par le Fonds Social sera calculée sur le salaire comme s'il était occupé à temps plein

MALADIE

Les partenaires sociaux ont mis en place une procédure de contrôle par un médecin-contrôleur au domicile du travailleur en cas de maladie. Si une CCT d'entreprise ou le règlement de travail de votre entreprise règle déjà cette question, les règles présentées ci-dessous ne s'appliquent pas !

Le travailleur qui est en incapacité de travail pour cause de maladie pendant au moins 5 jours de prestations prévues de travail et qui a autorisation de quitter l'habitation, doit se tenir à disposition, à son domicile pour une visite d'un médecin-contrôleur et ce, pendant les 3 premiers jours de travail de prestations prévues de la période d'incapacité de travail.

Pendant cette période, les travailleurs doivent se tenir à disposition du médecin-contrôleur dès le début de leur horaire de travail. Ceci durant les 4 premières heures pour les travailleurs à temps plein. Pour les

travailleurs à temps partiel, ces 4 heures sont recalculées au prorata de leur durée contractuelle de travail.

EXEMPLE

Un travailleur remet un certificat à son employeur pour une période de 5 jours (lundi au vendredi) et selon son horaire ne travaille que lundi, mardi et jeudi. L'employeur ne peut donc pas envoyer de médecin-contrôleur car il faut une absence de 5 jours de prestations prévues.

Par contre, si le travailleur devait travailler tous les jours du lundi au vendredi, alors l'employeur peut envoyer le médecin-contrôleur durant les 3 premiers jours. Si le travailleur devait commencer à 9h, le médecin-contrôleur doit venir entre 9h et 13h.

Si ce travailleur est à mi-temps (mais avec des prestations tous les jours de 11h à 14h), le médecin-contrôleur ne peut venir que 2h à partir de 11h.

Nouveau!

- Trois fois durant l'année, un travailleur a le droit de ne pas présenter de certificat médical pour le 1er jour d'absence. Cela s'applique aussi bien pour un jour d'incapacité que pour plusieurs jours. Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, l'employeur a le droit de supprimer cela en modifiant le règlement de travail de l'entreprise. Sans cette modification, cette règle est d'application pour tous les travailleurs !
- Réintégration des malades de longue durée : un nouveau trajet de réintégration a été mis en place par le gouvernement. Pour plus d'information, veuillez nous contacter.
- Force majeure médicale : Depuis le 28 novembre 2022, la cessation pour cause de force majeure médicale n'est possible qu'après avoir parcouru une procédure spécifique «force majeure médicale». La procédure ne pourra par ailleurs être engagée qu'après 9 mois d'incapacité de travail ininterrompue et sans qu'un trajet de réintégration ne soit en cours. Pour plus d'information, veuillez nous contacter.