

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.