

TES DROITS

**TOUT SAVOIR
POUR BIEN DÉMARRER
DANS LA VIE ACTIVE!**



WWW.JEUNESCSC.BE
WWW.JOBETUDIANT.BE
INFO@JEUNES-CSC.COM



Les Jeunes CSC sont une organisation de jeunesse reconnue par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Ils regroupent des jeunes de moins de 35 ans, des étudiants et travailleurs avec ou sans emploi. Bref, un syndicat pour les jeunes!

Nos valeurs et missions sont:

- > de défendre les intérêts des jeunes auprès des décideurs politiques;*
- > d'informer et conseiller les jeunes sur leurs droits et devoirs;*
- > de former les jeunes à la participation citoyenne sur base des réalités qui les touchent au quotidien et de renforcer la solidarité en Belgique comme avec le reste du monde;*
- > de défendre solidairement les jeunes et leur place dans la société, l'enseignement et le travail!*

Hommes/Femmes, les références au masculin visent naturellement aussi bien les hommes que les femmes.

Janvier 2021

Éditrice responsable: Jeanne Maillart

Chaussée de Haecht 579, 1030 Bruxelles - 02/246.32.19

Avec le soutien de la Fédération Wallonie - Bruxelles

Tu sors des études?

Tu vas donc chercher un travail dans un futur proche. Il n'est pas toujours facile de connaître toutes les démarches à effectuer en fin de parcours scolaire ni même de savoir quels sont tes droits et devoirs en tant que jeune demandeur d'emploi ou jeune travailleur.

Depuis quelques années, les gouvernements successifs ont pris des mesures qui compliquent la vie des jeunes demandeurs d'emploi.

En 2012, le double contrôle de recherche d'emploi pendant le stage d'insertion a été établi et la période de ce stage est passée de 9 à 12 mois.

Dès septembre 2015, les jeunes qui sortent des études supérieures après 24 ans et ceux qui n'ont pas le diplôme requis dans l'enseignement obligatoire sont exclus du droit fondamental à la protection sociale.

Les Jeunes CSC s'opposent à ces mesures injustes.
N'hésite pas à nous rejoindre pour continuer le combat!

Nous espérons que tu trouveras dans cette brochure les infos principales sur ton entrée dans la vie active: le stage d'insertion, les contrôles ONEM, les types de contrat, les plans à l'embauche, les préavis...

Une question?
N'hésite pas à contacter le permanent Jeunes CSC de ta région!
Il t'informe, te conseille et te défend!

Jeanne Maillart
Responsable nationale des Jeunes CSC

Selon ton statut, il existe différentes formes d'affiliation à la CSC. Elles t'offrent toutes les mêmes avantages:

- infos et conseils dans les domaines qui te concernent;
- accompagnement individualisé;
- protection juridique gratuite.

ENTER	GO	AFFILIATION TRADITIONNELLE CSC (CENTRALES PROFESSIONNELLES)
		
<p>Les jeunes de 15 à 25 ans sans revenu (étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi en stage d'insertion)</p>	<p>Les jeunes travailleurs de moins de 25 ans qui s'affilient pour la 1ère fois à la CSC</p>	<p>Les travailleurs</p> <p>Les demandeurs d'emploi</p>

Public

<p>Job étudiant: infos, conseils, intervention auprès des employeurs</p> <p>Droits dans l'enseignement: stages, recours, bourses, ...</p> <p>Fin des études: infos sur les démarches à effectuer</p> <p>Protection juridique gratuite</p> <p>Accès aux projets des Jeunes CSC</p> <p>1ère emploi: infos sur les contrats de travail et la législation sociale</p> <p>Demandeur d'emploi: infos sur tes droits et devoirs</p> <p>Accompagnement à l'Onem, au Forem en cas de litige</p>	<p>Infos et conseils</p> <p>Intervention auprès de l'employeur</p> <p>Intervention auprès de l'ONEM</p> <p>Protection juridique gratuite après 6 mois d'affiliation</p> <p>Indemnité de grève</p> <p>Prime syndicale (au prorata de la cotisation et si le secteur en prévoit une)</p>	<p>Infos et conseils</p> <p>Intervention auprès de l'employeur</p> <p>Intervention auprès de l'ONEM</p> <p>Protection juridique gratuite après 6 mois d'affiliation</p> <p>Indemnité de grève</p> <p>Prime syndicale (au prorata de la cotisation et si le secteur en prévoit une)</p>	<p>Infos et conseils</p> <p>Intervention auprès de l'employeur</p> <p>Intervention auprès de l'ONEM, du Forem</p> <p>Protection juridique gratuite après 6 mois d'affiliation</p>
<p>Avantages</p>	<p>Cotisation payante allant de 7 à 11€ par mois selon la centrale professionnelle dans laquelle tu es inscrit</p>	<p>Cotisation payante allant de 9 à 18€ par mois selon la centrale professionnelle dans laquelle tu es inscrit</p>	<p>Tu paies 10€/mois pendant 12 mois sans interruption. Après 12 mois de cotisations réduites, tu payes une cotisation pleine (voir colonnes ci-après)</p>
<p>Cotisation</p>			

SOMMAIRE

I. TU TERMINES TES ÉTUDES	11-17
1. ORGANISMES COMPÉTENTS	11
a) <i>Les services publics de l'emploi</i>	11
b) <i>L'Onem</i>	11
c) <i>Les organismes de paiement</i>	12
d) <i>Les mutualités</i>	12
2. LES ALLOCATIONS D'INSERTION	13
a) <i>Définition</i>	13
b) <i>Les conditions d'accès</i>	13
3. LE STAGE D'INSERTION PROFESSIONNELLE	14
a) <i>Ton inscription</i>	14
b) <i>Ton évaluation</i>	14
c) <i>Tes obligations durant le stage d'insertion</i>	15
d) <i>Tes devoirs durant le stage d'insertion</i>	15
e) <i>Les périodes qui prolongent le stage d'insertion</i>	16
f) <i>Les périodes prises en compte pendant le stage d'insertion</i>	16
g) <i>Des exceptions?</i>	16
h) <i>Démarche active</i>	17
II. FIN DU STAGE D'INSERTION	19-21
1. DÉMARCHES À EFFECTUER	19
2. MONTANTS DES ALLOCATIONS D'INSERTION	19
3. LA CARTE DE CONTRÔLE	20
III. TU RECHERCHES UN EMPLOI	23-29
1. OÙ POSTULER?	23
2. COMMENT POSTULER?	23
a) <i>Le CV</i>	23
b) <i>La lettre de motivation</i>	25
c) <i>L'entretien d'embauche</i>	27
3. LA PROTECTION DU DEMANDEUR D'EMPLOI	28
4. TU ES DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE	29
IV. EMPLOI – INACTIVITÉ ET TRAVAIL À TEMPS PARTIEL	31
V. TU AS UN TROUVÉ UN EMPLOI	33-46
1. LES STATUTS	33
a) <i>Ouvrier/employé</i>	33
b) <i>Indépendant</i>	33
c) <i>Fonctionnaire, enseignant et contractuel</i>	33

2. LES FORMES DE CONTRATS	34
<i>a) Le contrat à durée indéterminée</i>	34
<i>b) Le contrat à durée déterminée</i>	34
<i>c) Le contrat de remplacement</i>	36
<i>d) Le contrat intérimaire</i>	37
3. LES AIDES À L'EMBAUCHE	37
4. LES RÉGIMES DE TRAVAIL	42
5. CONTRAT DE TRAVAIL ET RÉGLEMENT DE TRAVAIL	42
<i>a) La période d'essai</i>	43
<i>b) Le salaire</i>	44
<i>c) La fiche de paie</i>	45
VI. VACANCES ANNUELLES ET CONGÉS	49-57
1. JOURS FÉRIÉS	49
2. LES «VACANCES JEUNES»	49
<i>a) Principes généraux</i>	49
<i>b) Conditions</i>	49
<i>c) Période de prises de vacances jeunes</i>	50
<i>d) L'allocations «vacances jeunes»</i>	50
<i>e) Les démarches à réaliser</i>	50
<i>f) Quid du travailleur à temps partiel?</i>	51
<i>g) Quid du travailleur dans un programme d'activation?</i>	51
3. LES VACANCES EUROPÉENNES APPELÉES AUSSI VACANCES SUPPLÉMENTAIRES	51
<i>a) Les conditions</i>	52
<i>b) Le calcul</i>	52
<i>c) La rémunération</i>	52
4. LES CONGÉS DE CIRCONSTANCES	53
5. LES CONGÉS POUR MOTIFS PERSONNELS	54
6. LES CONGÉS POUR MOTIFS IMPÉRIEUX	54
7. CRÉDIT-TEMPS - CONGÉS THÉMATIQUES	54
<i>a) Le congé parental</i>	55
<i>b) Le congé pour soins palliatifs</i>	56
<i>c) Le congé pour assistance médicale</i>	56
VII. TU TOMBES MALADE	59-62
1. OBLIGATIONS VIS-À-VIS DE L'EMPLOYEUR	59
<i>a) Le certificat médical</i>	59
<i>b) Contrôle par l'employeur</i>	59
2. LE SALAIRE GARANTI	59
<i>a) Le droit au salaire garanti</i>	59

b) Retour au travail 60

3. INTERVENTION DE LA MUTUELLE 61

a) Formalités 61

b) Fin de l'arrêt maladie - Reprise du travail 61

VIII. DÉMISSION ET LICENCIEMENT 65-71

1. EXPLICATIONS GÉNÉRALES 65

2. LICENCIEMENT - CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE 65

3. FIN DE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE 66

4. LE LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE 67

5. LE LICENCIEMENT ABUSIF 68

6. DÉMISSION 69

7. RUPTURE DE COMMUN ACCORD 69

8. LES DÉMARCHES À EFFECTUER POUR OBTENIR DES ALLOCATIONS 70

a) Documents à recevoir de l'employeur 70

b) Inscription comme demandeur d'emploi 70

c) Demande d'allocations d'insertion/de chômage 71

d) Conditions d'octroi des allocations de chômage 71

IX. TU ES VICTIME OU TÉMOIN D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL 73-75

1. QU'ENTEND-ON PAR ACCIDENT DE TRAVAIL? 73

2. LES DÉMARCHES À EFFECTUER 74

a) La déclaration d'accident 74

b) La décision de l'assureur 74

c) L'indemnisation 74

X. TRAVAILLER ET SUIVRE UNE FORMATION 77-79

1. LE CONGÉ ÉDUCATION PAYÉ 77

a) Définition 77

b) Types de formations 77

c) Travailleurs pouvant bénéficier du congé-éducation payé 77

d) Heures de formation 78

e) Rémunération 78

f) Perte du droit au congé-éducation payé 78

g) Planification 79

XI. TU ATTENDS UN ENFANT 81-83

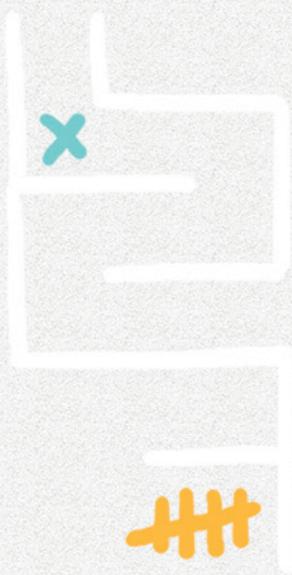
1. MESURES DE PROTECTION 81

2. CONGÉ DE MATERNITÉ 82

3. PAUSE D'ALLAITEMENT 83

XII. TRAVAIL FRONTALIER ET À L'ÉTRANGER 85

XIII. ADRESSES UTILES 87



TU

TERMINES

sect

ÉTUDES



I. TU TERMINES TES ÉTUDES

1. ORGANISMES COMPÉTENTS

a) Les services publics de l'emploi



www.leforem.be
(Région wallonne)



www.actiris.be
(Région de
Bruxelles-Capitale)



www.vdab.be
(Région flamande)



www.adg.be
(Communauté
germanophone)

Ces 4 organismes sont les services publics de l'emploi, ils ont pour mission:

- d'inscrire les demandeurs d'emploi;
- d'aider à la recherche d'emploi (accompagnement individualisé, offres d'emploi...);
- de convoquer les demandeurs d'emploi pour faire le point et évaluer leur recherche d'emploi;
- d'organiser des formations;
- d'informer sur les aides à l'embauche;
- de transmettre à l'Onem les informations concernant les demandeurs d'emploi.

ATTENTION! LA RÉPONSE À TOUT COURRIER DE LEUR PART EST OBLIGATOIRE!

b) L'Onem

L'Onem est l'organisme fédéral. Il dépend de l'Office National de la Sécurité Sociale (ONSS).

Son rôle est de:

- décider du droit d'octroyer les allocations d'insertion/de chômage sur base des dossiers remis par les organismes de paiement;

- contrôler les demandeurs d'emploi (situation familiale et situation professionnelle).

c) Les organismes de paiement

Les organismes de paiement constituent ton dossier de demande d'allocations et l'introduisent à l'Onem. Ils paient les allocations d'insertion, de chômage après accord de l'Onem.

DIFFÉRENCES ENTRE LES ORGANISMES DE PAIEMENT:

CAPAC	SYNDICATS
	
Service public	Services privés
<ul style="list-style-type: none"> • Constitue le dossier de demande d'allocations et l'introduit à l'Onem • Paie les allocations d'insertion/de chômage <p>N'offre aucun autre service</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Constituent le dossier de demande d'allocations et l'introduit à l'Onem • Paient les allocations d'insertion/de chômage <p>Offrent des services supplémentaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Service chômage • Service juridique - protection juridique • Services spécialisés • Actions collectives: contre-pouvoir
Gratuit	Payant

d) Les mutualités

Elles défendent tes intérêts en matière de soins de santé. Elles remboursent les soins de santé et paient les indemnités d'incapacité de travail, d'invalidité, ...

La CAAMI est une institution publique de sécurité sociale, l'inscription est gratuite et elle se charge uniquement de l'assurance obligatoire.



2. LES ALLOCATIONS D'INSERTION

a) Définition

- Allocations auxquelles tu peux prétendre après avoir effectué ton stage d'insertion professionnelle, d'une période de 310 jours, excepté les dimanches, qui démarre dès ton inscription au Forem ou Actiris comme demandeur d'emploi.
- Allocations calculées sur base des études.
- Allocations versées si tu n'as pas d'emploi.

b) Les conditions d'accès

- Résider en Belgique.
- Être disponible sur le marché de l'emploi.
- Avoir moins de 25 ans au moment de la demande et avoir fait ton stage d'insertion.
- Avoir obtenu deux évaluations positives en prouvant une recherche active d'emploi.
- Avoir terminé certaines études ou certains apprentissages.

ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

AU 1ER SEPTEMBRE 2015!!!

- Avoir terminé la 6^{ème} année de l'enseignement secondaire général.
- Avoir terminé la 3^{ème} année de l'enseignement technique, professionnel ou artistique dans un enseignement de plein exercice.

ATTENTION! AVOIR TERMINÉ SIGNIFIE QU'IL FAUT AVOIR SUIVI L'ANNÉE SCOLAIRE COMPLÈTE. IL FAUT AVOIR SUIVI LES COURS, ACCOMPLI TOUS LES STAGES ET TRAVAUX PRATIQUES ET S'ÊTRE PRÉSENTÉ AUX EXAMENS.

ALTERNANCE/APPRENTISSAGE/ENSEIGNEMENT À HORAIRE RÉDUIT

- Avoir suivi comme élève régulier pendant deux années scolaires un enseignement à horaire réduit ou une formation reconnue dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel.

Pour un jeune de moins de 21 ans au moment de la demande d'allocations, une condition de diplôme est introduite.

Il faut soit:

- posséder un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (CESS);
- avoir suivi intégralement et réussi une formation en alternance;
- avoir un diplôme équivalent.

Si tu as moins de 21 ans et que tu ne satisfais pas à la condition de diplôme, tu devras accomplir un stage d'insertion professionnelle plus long, jusqu'au jour qui précède ton 21^{ème} anniversaire. Cela signifie qu'à 21 ans, tu seras admis au bénéfice des allocations d'insertion pour autant que tu remplisses les conditions d'accès.

3. LE STAGE D'INSERTION PROFESSIONNELLE

a) Ton inscription

À la fin de tes études, tu dois t'inscrire au Forem/Actiris/VDAB/ADG en tant que demandeur d'emploi avant le 1er juillet si tu as moins de 18 ans, pour le 8 août si tu as plus de 18 ans. Si tu interromps tes études avant la fin de l'année scolaire, tu t'inscris au service public de l'emploi dès que tu commences à chercher un emploi. Tu peux faire cette inscription via le site internet du service de l'emploi compétent pour ta région.

b) Ton évaluation

En **WALLONIE**, le Forem évalue ton comportement de recherche active d'emploi à deux reprises (au cours du 5^{ème} et 10^{ème} mois). À **BRUXELLES**, c'est Actiris qui assure cette mission de contrôle au 5^{ème} et 9^{ème} mois.

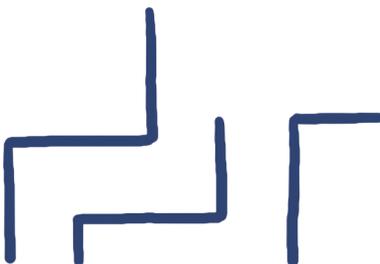
- Les évaluations ont lieu lors d'entretiens individuels avec un évaluateur du service contrôle du Forem ou d'Actiris sur convocation de celui-ci.
- Tu peux te faire assister par un avocat ou un délégué syndical.
- Une période d'au moins 4 mois de travail temps plein est assimilée à une évaluation positive.
- Une période d'au moins 8 mois de travail temps plein est assimilée à deux évaluations positives.

Si les deux évaluations sont positives, tu bénéficieras des allocations d'insertion à la fin de

ton stage d'insertion. Les deux évaluations positives ne doivent pas forcément être consécutives. Si les deux évaluations ne sont pas positives, il s'ensuivra un report de la fin de ton stage d'insertion.

- Après une évaluation négative, **TU DOIS DEMANDER** une nouvelle évaluation qui aura lieu 6 mois plus tard. Cette demande est indispensable pour maintenir ton droit aux allocations familiales.

ATTENTION! SI, SANS MOTIF VALABLE, TU NE TE PRÉSENTES PAS À UNE ÉVALUATION, TON ABSENCE SERA ASSIMILÉE À UNE ÉVALUATION NÉGATIVE ET UN REPORT DE LA FIN DE TON STAGE S'ENSUIVRA.



c) Tes obligations durant le stage d'insertion

- Être inscrit au service public de l'emploi comme demandeur d'emploi.
- Être disponible sur le marché de l'emploi.
- Rechercher activement un emploi.
- Répondre aux convocations du service public de l'emploi.
- Répondre aux offres d'emploi envoyées par le service public de l'emploi.
- Prévenir le service public de l'emploi de tout changement de situation (adresse, indisponibilité, travail...).
- Demander l'autorisation à l'Onem dans certains cas (travail bénévole, reprise de cours, stage/travail à l'étranger, ...).
- Obtenir 2 évaluations positives.

d) Tes droits durant le stage d'insertion

Tu restes couvert par la mutuelle de tes parents tant que tu ne travailles pas et que tu as moins de 25 ans et tu continues à être bénéficiaire **d'allocations familiales durant ton stage d'insertion professionnelle** pendant une période maximale de **12 mois sous certaines conditions:**

Région bruxelloise:

- être inscrit au service d'emploi Actiris
- avoir moins de 25 ans
- ne plus être soumis à l'obligation scolaire

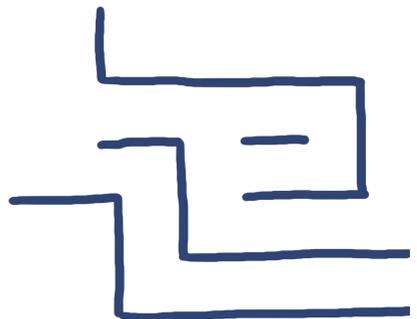
- ne pas être volontairement au chômage
- ne pas travailler plus de 240 heures par trimestre

Pour les jeunes bruxellois demandeurs d'emploi en stage d'insertion, la limite de revenu brut mensuel n'est plus d'application.

Région wallonne:

- avoir moins de 25 ans
- ne plus être soumis à l'obligation scolaire
- être inscrit auprès d'un service régional de l'emploi (ONEM et FOREM)
- ne pas être volontairement chômeur
- avoir des revenus mensuels (allocation d'insertion, chômage, maladie, invalidité, accident du travail, maladie professionnelle) inférieurs à 562,93€ brut.

Pour les jeunes wallons demandeur d'emploi en stage d'insertion la limite de revenu à ne pas dépasser pour conserver le droit aux allocations familiales est maintenue.



e) Les périodes qui prolongent le stage d'insertion

Certaines situations prolongent le stage d'insertion puisque tu es indisponible sur le marché de l'emploi:

- 2^{ème} session ou une remise tardive de mémoire/TFE puisque tu t'inscris plus tard au service public de l'emploi;
- une indisponibilité sur le marché de l'emploi: vacances/maladie-hospitalisation/emprisonnement, ...;
- certaines formations (ATTENTION à la durée et aux crédits d'heures);
- les séjours ou stages qui ne sont pas axés sur l'intégration professionnelle (séjours au pair, échanges culturels, ...).

Dans tous les cas, mieux vaut prévenir le service public de l'emploi.

f) Les périodes prises en compte pendant le stage d'insertion

- Les jours pendant lesquels tu es inscrit comme demandeur d'emploi.
- Le travail salarié, ou indépendant à titre principal.
- Les formations, les études, les stages, le travail bénévole qui accroissent tes possibilités d'insertion sur le marché de l'emploi et qui sont suivis avec l'accord de l'Onem.
- Le congé de maternité.
- Les périodes pendant lesquelles tu as suivi un "appui" préalable à l'octroi d'un prêt pour te lancer comme indépendant.
- Les périodes pendant lesquelles tu effectues un engagement volontaire militaire.

g) Des exceptions?

Tu ne seras pas convoqué à l'entretien d'évaluation du Forem ou d'Actiris si:

- tu es en stage à l'étranger;
- tu prépares une activité indépendante;
- tu travailles comme indépendant;
- tu travailles comme salarié;
- tu es enceinte et dans la période d'interdiction de travailler;
- tu t'engages à l'armée;
- tu cohabites avec un militaire stationné à l'étranger.

Tu seras alors convoqué après cette période pour autant que tu aies averti le Forem ou Actiris de ton indisponibilité au moins un mois avant. Néanmoins, si tu reçois tout de même une convocation, il te suffira de justifier ton absence dans les 5 jours ouvrables après la date de convocation prévue.

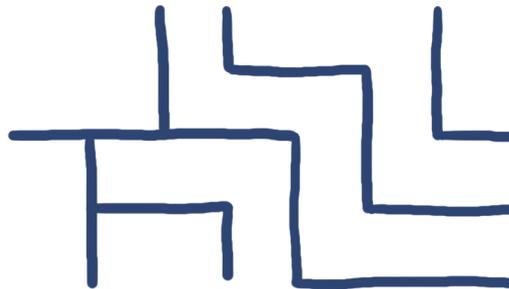
h) Démarche active

Avoir une démarche active de recherche d'emploi, cela signifie que tu dois:

- accepter un emploi convenable qui t'est offert ou suivre une formation qui t'est proposée;
- être disponible sur le marché de l'emploi;
- collaborer activement aux actions d'accompagnement, de formation, d'expérience professionnelle ou d'insertion professionnelle qui te sont proposées par le service régional de l'emploi;
- rechercher toi-même activement un emploi, par des démarches régulières et variées.

ATTENTION!

IL EST IMPORTANT DE GARDER TOUTES LES TRACES ÉCRITES DE TES DÉMARCHES (COPIE DES LETTRES DE CANDIDATURE SPONTANÉE, DES ANNONCES, DES RÉPONSES DES EMPLOYEURS, DES COPIES DES MAILS, ATTESTATION DE PRÉSENTATION CHEZ UN EMPLOYEUR, CAPTURE D'ÉCRAN LORS DE FORMULAIRE EN LIGNE, ...). LES PAROLES NE SUFFISENT PAS. UN CLASSEUR REPRENANT TOUTES CES PREUVES ÉCRITES ET UN AGENDA COMPLET DE TES DÉMARCHES SONT INDISPENSABLES POUR TE RENDRE À L'ENTRETIEN. LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI EXIGE QUE TU ENVOIES AU MINIMUM DEUX CANDIDATURES PAR SEMAINE.





FIN

DU

STAGE

X

DIVERSION

II. FIN DU STAGE D'INSERTION

Le stage d'insertion est terminé et tu ne travailles pas?

Tu perçois des allocations d'insertion (différentes des allocations de chômage):

- à condition d'avoir obtenu 2 évaluations positives consécutives ou non;
- pendant 3 ans maximum, prolongeables sous certaines conditions.

Période prolongée si tu as travaillé min. 156 jours au cours des 2 dernières années.

Des règles dérogatoires sont prévues pour les cohabitants avec charge de famille, les isolés et les cohabitants dits "privilégiés". Pour eux, le crédit de 36 mois (3 ans) débute à partir du mois qui suit leur 30^{ème} anniversaire.

1. DÉMARCHES À EFFECTUER

A la fin du stage d'insertion, si tu n'as pas ou plus d'emploi ou si tu travailles à temps partiel, tu dois:

- te réinscrire au service public de l'emploi au plus tôt 1 mois avant ou au plus tard 8 jours calendrier après la fin du stage;

• t'affilier à une mutuelle en tant que titulaire (tu recevras un document destiné à ton OP);

• t'inscrire dans un organisme de paiement (Syndicat ou CAPAC) qui te paiera les allocations d'insertion.

2. MONTANTS DES ALLOCATIONS D'INSERTION

Elles sont accordées pour tous les jours de la semaine sauf les dimanches (6 alloc./sem). Elle ne sont pas soumises au précompte professionnel. Tu ne peux percevoir aucun autre revenu en plus de tes allocations.

ÂGE	ISOLÉ		COHABITANT		COHABITANT PRIVILÉGIÉ		COHABITANT AVEC CHARGE DE FAMILLE	
	Jour	Mois	Jour	Mois	Jour	Mois	Jour	Mois
-18 ans	14,04	365,04	11,67	303,42	12,83	333,58	50,29	1.307,54
18-20 ans	22,07	573,82	18,61	483,86	20,61	535,86	50,29	1.307,54
21 ans et plus	36,89	959,14	18,61	486,86	20,61	535,86	50,29	1.307,54

Cohabitant privilégié = le chômeur + conjoint bénéficiant uniquement de revenus de remplacement.

Montants bruts valables à partir du 01.03.2020

3. LA CARTE DE CONTRÔLE

Utilisation de la carte de contrôle électronique ou papier

- Les jours où tu es en chômage (également les samedis, dimanches et jours fériés), tu ne complètes rien.
- Si tu travailles, noircis la case du jour correspondant avant d'entamer le travail.
- En cas de maladie, tu inscriis la lettre M.
- En cas de vacances, la lettre V. Tu dois prendre les jours de vacances couverts par un éventuel pécule de vacances avant la fin de l'année. Si tu ne le fais pas, ceux-ci seront déduits de tes allocations du mois de décembre.
- Utilise de l'encre indélébile pour compléter la carte de contrôle papier.
- Garde toujours la carte de contrôle papier sur toi, afin de pouvoir la présenter immédiatement lors d'un contrôle éventuel.
- Au plus tôt à la fin du mois: tu déposes à la CSC la carte "papier" complétée et signée. Tu peux également compléter la carte électroniquement. Si tu choisis d'utiliser la carte électronique, il ne te sera plus possible de revenir au format papier.



A COMPLETER PAR LE CHOMEUR

jours de la semaine :

		mois et année						
		1	2	3	4	5	6	7
1	2							
8	9			10	11	12	13	14
15	16			17	18	19	20	21
22	23			24	25	26	27	28
29	30	31						

COMMENT COMPLETER LA GRILLE?

chômage: n'indiquez aucune mention dans la grille calendaire en cas de chômage.

travail: notifiez la case avant de commencer le travail, aussi si vous travaillez le samedi, le dimanche et un jour férié.

Pour le travail de nuit, vous notifiez seulement la case du jour où vous commencez l'activité.

Si vous devenez chômeur dans le courant du mois, notifiez également toutes les cases correspondant aux jours de travail qui précèdent votre premier jour de chômage. A la fin du mois, complétez également la case ci-contre.

inaptitude au travail (maladie, accident, repos d'accompagnement): indiquez la lettre M (sauf le samedi, dimanche et jour férié). Prévenez votre mutuelle dans les 40 jours.

vacances: indiquez la lettre V (à concurrence de maximum 24 jours, sauf le samedi).

autre situation sans droit aux allocations (p.e. parce que vous êtes indisponible pour le marché de l'emploi, vous avez perçu une rémunération (p.a. pour un jour férié) ou une indemnité de rupture, vous suivez des études de plein exercice en cours de jour, vous résidez à l'étranger et vos jours de vacances sont déjà épuisés ...): indiquez la lettre A (également le samedi).

01.04.2014/031.10.006

CARTE DE CONTRÔLE-CSA

Vous pouvez coller ci-dessous une vignette d'identification

NOM / prénom
 NISS (Numéro d'identification sécurisé sociale - voir verso de votre carte d'identité)
 adresse

Travail salarié ordinaire employeur du au **ent. mentionner: WE ou INT**

WE - équipe week-end, INT - itinéraire

Travail pour son propre compte du au **ent. mentionner: TÂCHE**

TRAVAIL artistique AVEC case notifiée du au **ent. mentionner: TÂCHE**

Jouez en FORMULAIRE CS-ARTISTE si vous avez mentionné TÂCHE

* TÂCHE = travail salarié sans lien direct avec le salaire et le temps de travail (salarié à la prestation ou à la firme avec CNSS), ou travail déclaré dans le courant du mois à l'ONSS via "article 1bis" (vente tableaux, sculptures...)

REVENUS artistiques SANS case notifiée, déclarés via "l'article 1bis"

J'ai perçu des revenus (salaire à la prestation ou à la tâche) qui, dans le courant du mois ont été déclarés à l'ONSS via "l'article 1bis" et je joins un FORMULAIRE CS-ARTISTE.

En cas d'erreur dans la grille calendaire, vous ne pouvez apporter aucune correction. Donnez ci-dessous des explications à ce sujet et présentez-vous immédiatement au bureau du chômage ou à l'organisme de paiement.

J'affirme sur l'honneur que la présente déclaration est exacte et complète et que j'ai pris connaissance de mes obligations en tant que chômeur. Signature du chômeur

X

TU RECHERCHES

B

UN

EMPLOI

III. TU RECHERCHES UN EMPLOI

1. OÙ POSTULER?

Si tu recherches un emploi, il existe de multiples possibilités complémentaires:

- les offres du Forem, Actiris, ADG et VDAB;
- les annonces dans la presse quotidienne;
- les candidatures spontanées;
- Internet: sites spécialisés et des grandes entreprises rubrique "jobs" type *Indeed*;
- les agences intérimaires: tu trouveras leurs adresses sur: www.federgon.be;
- le réseau de relations.

2. COMMENT POSTULER?

Selon les secteurs, les entreprises et les fonctions, la manière de recruter varie (du simple contact informel à la procédure de sélection avec une série de tests). Dans la majorité des cas, la présélection des candidats se fait sur la base d'une lettre de candidature et d'un curriculum vitae (CV).

a) Le CV

Il faut impérativement mettre un titre à ton CV (c'est le nom de la fonction pour laquelle tu postules) dans l'entreprise.

OBJECTIFS DU CV

- Communiquer une image de toi et du parcours dans lequel tu te reconnais.
- Montrer tes aptitudes personnelles, professionnelles et techniques.
- Convaincre que tu es la personne idéale pour le poste proposé.
- Séduire l'employeur par tes capacités.
- Décrocher un entretien avec l'employeur: le CV doit attirer l'attention de l'employeur.

CONTENU

- Tes coordonnées.
- Tes expériences professionnelles: tes emplois précédents s'il y en a, tes jobs d'étudiant, tes stages mais aussi tes activités de bénévole.
- Tes compétences.
- Tes formations.

Commence par la formation ou le diplôme le plus récent et termine par le plus ancien.

- Tes connaissances en langues étrangères:

Notion: si l'apprentissage de la langue remonte à trop longtemps ou a été trop bref.

Moyen: si ton niveau est correct.

Courant: si tu maîtrises parfaitement la langue concernée.

Précise également si tes connaissances concernent le langage parlé ou écrit

- Tes connaissances informatiques avec énumération des logiciels connus.

DIVERS

Ils donneront des informations sur ta personnalité.

Veille à choisir en priorité ceux qui pourraient te servir par rapport à la fonction.

- Tes qualités.
- Tes loisirs.

CURRICULUM VITAE

Nom - Prénom:

Adresse:

Téléphone

Intitulé de la fonction pour laquelle tu postules

.....

Stage(s) et job(s)

Année: Fonction:

Cursus scolaire et formation(s)

Année: Établissement:

Langue(s):

-
-
-

Atouts:

-
-
-

NB: la photo n'est pas indispensable sauf si elle est demandée (ex: lorsqu'il s'agit d'un emploi de vendeur(se) où elle est fréquemment exigée).



b) La lettre de motivation

OBJECTIFS DE LA LETTRE DE MOTIVATION

- Montrer ton intérêt pour le poste, donner envie à l'employeur de te rencontrer.
- Mettre en avant les éléments de tes compétences et de ta personnalité qui correspondent au poste sollicité.

CONTENU

- La raison qui t'amène à écrire à l'employeur (candidature spontanée, emploi vacant, réponse à une offre...).
- Tes motivations et tes compétences: explique pourquoi tu postules (dans ce domaine, dans cette entreprise, dans ce service...): développe les éléments qui font de toi la «personne idéale pour le poste»: mets en évidence tes atouts, expériences, qualités. Argumente ta candidature!
- Référence au CV (ex: «Vous trouverez de plus amples informations sur mon parcours dans le curriculum ci-joint»).
- Une invitation à te rencontrer.
- Une formule de politesse et ta signature.

FORME

- Lisible et soignée.
- Personnalisée en fonction de tes motivations, de ta personnalité et de tes compétences.
- Différente pour chaque emploi: adaptée au poste à pourvoir, aux exigences de la fonction...
- Structurée en différents paragraphes.
- Concise, maximum 1 page.

Sophie Dupont
Rue du Château, 15
5000 Namur
0475123456

Liège, le *date mois année*

Clinique XY
À l'attention de Lucie Fernandez
Responsable des Ressources Humaines

Boulevard Reine Elisabeth,1
1000 Bruxelles

Madame Fernandez,

Votre récent projet d'accompagnement des patients en soins palliatifs a retenu toute mon attention et ce serait pour moi un privilège d'intégrer votre équipe.

De nature calme, à l'écoute, accordant beaucoup d'importance à l'aspect relationnel et faisant preuve d'empathie, je pense pouvoir répondre aux attentes de vos patients, de votre service et de votre projet.

Durant mes stages, j'ai appris à maîtriser les différentes techniques de soins et en approfondissant mes connaissances j'ai réussi à appréhender les difficultés du métier. De plus, je me suis toujours intégrée facilement au sein d'une équipe.

Pour en savoir plus sur mon parcours, je vous invite à consulter mon curriculum vitae ci-joint.

Restant à votre disposition, j'espère avoir l'opportunité de vous rencontrer afin de vous faire part des motivations qui m'ont poussées à postuler au sein de votre établissement.

Je vous remercie de l'attention que vous porterez à ma demande et vous prie de recevoir, Madame Fernandez, mes salutations les meilleures.

Sophie Dupont

c) L'entretien d'embauche

Prépare-toi à répondre à des questions qui portent sur ton expérience professionnelle, ta personnalité, ta vision du travail et ta connaissance de l'entreprise:

TON EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

- Parle de ton parcours de façon chronologique.
- Valorise tes différentes expériences en restant précis et objectif.
- Explique les compétences que tu as pu acquérir réellement.
- Evite les considérations affectives. Bannis les propos négatifs vis-à-vis de tes anciens employeurs et/ou collègues.

TA PERSONNALITÉ

Cite tes qualités importantes et qui sont utiles pour le métier visé: bonne humeur, endurance, résistance au stress, rigueur...

Donne des exemples concrets dans lesquels elles se traduisent.

Cite tes défauts (ou points d'amélioration) mais veille à ne pas te desservir.

TA VISION DU TRAVAIL

Renseigne-toi sur les compétences à détenir pour la fonction, les contraintes et les réalités de terrain liées à celle-ci, le salaire auquel tu peux prétendre...

TA CONNAISSANCE

ET TON INTÉRÊT POUR L'ENTREPRISE

Renseigne-toi sur l'entreprise, ses activités.

Montre ton intérêt en posant des questions pertinentes sur le métier, l'organisation interne.

NB: à la fin de l'entretien, renseigne-toi à propos de la suite du processus de recrutement.

Exemples de questions qu'un employeur pourrait te poser:

- Pourquoi avez-vous choisi une carrière dans cette branche?
- Racontez-moi votre parcours professionnel
- Quels sont vos points forts et vos points faibles?
- Pourquoi avez-vous quitté votre dernier job, qu'avez-vous fait depuis?
- Comment vous décrirait votre dernier employeur?
- Comment vous décrivent vos proches?
- Quel type de situation vous stresse?
- Si vous aviez un seul mot pour vous décrire, lequel utiliseriez-vous?
- Quels traits de caractère chez vos collègues vous ennuiet le plus?
- Quels sont ceux que vous appréciez le plus?
- Parlez-moi de vous.
- Que vous apportent vos loisirs?
- Qu'avez-vous fait depuis votre dernier emploi?
- Comment vous organisez-vous pour faire garder vos enfants?

- Quelles sont vos disponibilités?
- Comment gérez-vous la pression?
- Quelles sont vos prétentions salariales?
- Quelle innovation pouvez-vous mettre à votre actif?
- Comment travaillez-vous en équipe?
- Quel type de difficulté avez-vous du mal à gérer?
- De quoi êtes-vous le plus fier dans votre carrière?
- Qu'avez-vous appris de vos emplois précédents?
- Qu'avez-vous le plus apprécié et pourquoi?
- Qu'avez-vous entrepris pour manifester votre sens de l'initiative sur le plan professionnel?
- Décrivez une situation où vous avez dû gérer un conflit professionnel
- Qu'auriez-vous changé dans votre ancien travail et pourquoi?
- Que savez-vous de cette entreprise?
- Pouvez-vous me préciser ce que vous avez compris de ce poste?
- Pourquoi pensez-vous être le candidat idéal?
- Que pensez-vous apporter à cette organisation/société?
- Pourquoi souhaitez-vous travailler dans notre entreprise?
- Comment envisagez-vous votre carrière dans les 5 ans à venir?
- En quoi notre produit/service vous intéresse-t-il?
- Imaginez qu'on vous donne le poste. Quelles sont les premières choses que vous allez faire?

3. LA PROTECTION DU DEMANDEUR D'EMPLOI

La loi interdit les discriminations

La législation belge a déterminé 19 critères sur base desquelles la discrimination est interdite. Ces critères sont appelés «critères protégés», les voici:

le sexe, la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, les convictions philosophiques ou religieuses, politiques, la conviction syndicale, le handicap, l'état civil, la naissance, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la fortune et la langue.

Certaines questions sont non seulement indiscrettes mais surtout, elles sont illégales. Pourtant, certains employeurs ou recruteurs te les poseront. Tu peux toujours répondre du tac au tac que la question est illégale et que cela ne le regarde pas ou encore refuser de répondre. Tu es dans ton bon droit et as donc raison, mais tu n'auras sans doute pas le poste tant convoité. Il faut savoir que le recruteur n'aime pas être pris en faute ou contredit.

Tu peux toujours dénoncer ce type de pratique auprès du Service

Diversité de la CSC.

Pour plus d'infos, tu peux consulter le site WWW.CSC-DIVERSITE.BE et retrouver l'Argumentaire pour

lutter contre les discriminations à l'embauche qui aide les demandeurs d'emploi à préparer leur entretien d'embauche. (SCANNE LE QR CODE)



4. TU ES DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE

Si tu es de nationalité étrangère, il est possible que tu aies besoin d'un permis de travail. Ce permis de travail n'est pas nécessaire si:

- tu es ressortissant d'un Etat membre de l'Espace européen (EEE) ainsi que de la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein;
- tu es le conjoint ou l'enfant d'un Belge ou d'un ressortissant de l'EEE;
- tu es établi en Belgique, autrement dit si tu es titulaire d'une carte d'identité d'étranger
- tu es réfugié reconnu;
- Tu comptes pratiquer certaines professions (journaliste, sportif, étudiant jobiste, jeune au pair, apprenti, etc).

Si tu as besoin d'un permis de travail, tu peux introduire ta demande et obtenir des renseignements au service public de l'emploi de ta région.

Pour plus d'infos, tu peux consulter le site WWW.MIGRANTSCSC.BE ou avoir accès directement à la brochure Permis de Travail réalisée par Les Migrants CSC. (SCANNE LE QR CODE)



X

AL/CE
ERNAN

EMPLOI

X



INACTIVITE

ET

TRAVAIL



À TEMPS

X

P
A
RTIEL

IV. EMPLOI – INACTIVITÉ ET TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

UN EMPLOI À TEMPS PLEIN

Si ton travail a duré moins de 4 semaines, tu n'as pas de démarche spéciale à accomplir, tu te declares à nouveau demandeur d'emploi en complétant ta carte de contrôle selon les indications qui y figurent.

Si tu perds ton travail après quatre semaines, tu dois introduire une nouvelle demande d'allocations, et te réinscrire comme demandeur d'emploi au service public de l'emploi.

UN EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Si tu trouves un emploi à temps partiel, tu dois demander le statut de «maintien des droits». Cela signifie que tu restes inscrit comme demandeur d'emploi à temps plein. Si tu perds ton emploi à temps partiel, tu retrouves les allocations dont tu bénéficiais au départ. A défaut d'obtenir ce statut, tu seras considéré comme «travailleur à temps partiel volontaire», et tu n'auras droit qu'à des allocations calculées sur la base de ton emploi à temps partiel. À certaines conditions, tu pourras bénéficier d'une "allocation de garantie de revenu", qui, complétant ton salaire à temps partiel, t'assure un revenu global plus élevé. Renseigne-toi à ce sujet à la CSC.

tu

AS

TROUVE

X

UN

EMPLOI

\$

V. TU AS UN TROUVÉ UN EMPLOI

1. LES STATUTS

a) Ouvrier - employé

La distinction entre le contrat d'ouvrier et le contrat d'employé est fondée sur la nature intellectuelle ou manuelle des prestations. Cette distinction figure dans la loi:

- l'ouvrier est le travailleur qui s'engage à fournir un travail principalement manuel;
- l'employé est le travailleur qui s'engage à fournir un travail principalement intellectuel.

C'est donc exclusivement la nature des tâches accomplies par le travailleur qui détermine le statut d'ouvrier ou d'employé.

Cette distinction n'est toutefois pas aisée à opérer vu l'évolution du monde du travail et la disparition progressive de fonctions exclusivement manuelles ou intellectuelles. La distinction entre les deux, est de plus en plus tenue dans certains secteurs, voire même discriminatoire dans d'autres. Un mouvement de rapprochement est en cours depuis plusieurs années.

b) Indépendant

Etre considéré comme indépendant ou salarié ne relève pas d'un choix personnel de la part du travailleur. Des critères légaux existent afin de déterminer la nature de l'activité professionnelle.

Tu es indépendant si tu exerces, en Belgique, une activité professionnelle en raison de

laquelle tu n'es pas soumis à un contrat de travail ou à un statut (agent de l'Etat) et ce, dans le but d'en retirer des profits.

Si tu désires plus d'infos quant à ce statut, nous te conseillons de t'adresser à l'Union des Classes Moyennes. WWW.UCM.BE

c) Fonctionnaires, enseignants et contractuels

Si tu souhaites travailler au service des citoyens (fonctionnaires et enseignants), la fonction publique est une option intéressante et ce, à plusieurs égards:

- tu peux y accéder quels que soient ta formation ou ton niveau d'études;
- les fonctions, couvrant divers domaines, sont variées.

Le secteur public comprend:

- l'administration fédérale;
- les administrations communautaires et régionales;
- les administrations provinciales et communales (y compris les CPAS);
- des corps spéciaux comme l'armée, la Cour des comptes, l'Ordre judiciaire...

Il faut distinguer, dans la fonction publique, deux types d'emplois:

- les emplois statutaires pour lesquels le personnel est nommé à titre définitif et dont les conditions de travail sont réglées par un ensemble de textes définissant le statut;

- les emplois contractuels qui, comme dans le secteur privé, engagent le personnel dans les liens d'un contrat de travail, pour une durée déterminée ou indéterminée.

2. LES FORMES DE CONTRATS

a) Le contrat à durée indéterminée

Ce type de contrat, de moins en moins accessible en début de carrière, est le plus intéressant. Il ne prévoit pas de date de fin et permet une certaine stabilité d'emploi.

B. Le contrat à durée déterminée

Contrairement au contrat à durée indéterminée, le contrat à durée déterminée a une date de début et une date de fin. Il reste néanmoins un contrat de travail ordinaire auquel s'appliquent toutes les dispositions générales de la loi sur le contrat de travail.

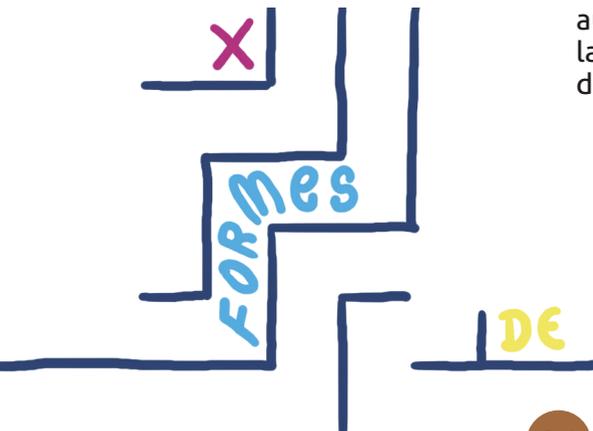
Le législateur interdit, en principe, la succession de contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini entre mêmes parties. Il présume en effet qu'il y a existence d'un contrat à durée indéterminée lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs.

On parlera de contrats successifs pour une durée déterminée dès l'instant où on se trouve en présence de deux contrats au moins conclus avec le même employeur et contenant une clause de terme.

ATTENTION!

LES CONTRATS SUCCESSIFS SONT NÉANMOINS AUTORISÉS DANS CERTAINS CAS (CONGÉ PARENTAL, MAUVAISE SANTÉ, NON RENOUVELLEMENT DU PERMIS DE TRAVAIL B, ...).

Ne peuvent se succéder que maximum 4 contrats à durée déterminée, d'une durée de 3 mois au moins chacun et à condition que la durée totale de ces contrats ne dépasse pas 2 ans.



EXEMPLE

Les parties peuvent conclure un premier contrat d'une durée de 4 mois, puis deux contrats de 8 mois chacun et enfin, un dernier contrat d'une durée de 4 mois.

Des contrats à durée déterminée d'une durée de 6 mois au moins chacun ne peuvent se succéder qu'à condition qu'une demande d'autorisation préalable ait été introduite (au SPF Emploi) et que la durée totale de ces contrats successifs ne dépasse pas 3 ans.

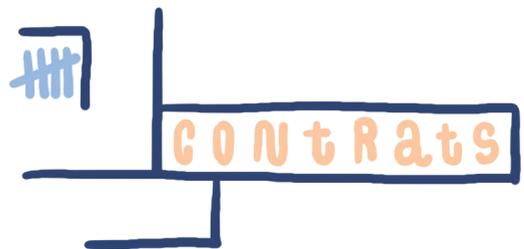
Si les contrats successifs ne respectent pas les durées minimales ou maximales, ou si l'autorisation n'a pas été demandée ou accordée, il appartiendrait à l'employeur de prouver que les contrats conclus étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes. À défaut, les parties seront censées avoir conclu un contrat à durée indéterminée.

L'exécution d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini peut être suspendue pour des raisons identiques à celles qui affectent l'exécution d'un contrat conclu pour une durée indéterminée (ex: incapacité de travail, chômage temporaire, vacances annuelles, etc).

Ces événements suspendront l'exécution du contrat de la même manière et dans les mêmes conditions que s'il s'agissait d'un contrat à durée indéterminée; ainsi, l'employeur sera tenu en cas d'incapacité de travail, de verser le salaire garanti selon les modalités ordinaires, sous réserve de certaines particularités.

On notera également que la suspension de l'exécution d'un contrat à durée déterminée, aussi longue soit-elle, n'entraîne aucun report du terme initialement fixé. Le contrat prendra fin normalement à l'échéance convenue, quelle que soit l'importance de la ou des périodes de suspension de l'exécution du contrat.

La date de fin ne sera pas davantage reportée en raison d'une suspension toujours en cours à l'arrivée du terme.



c) Le contrat de remplacement

Dans certaines hypothèses, l'employeur est amené à devoir faire face à l'absence d'un travailleur permanent, absence dont on ne connaît pas toujours la durée précise. C'est la raison pour laquelle l'employeur est autorisé à conclure des contrats de remplacement destinés à suppléer temporairement la ou les absence(s) d'un ou de plusieurs travailleurs.

Le contrat doit contenir trois mentions distinctes:

- le motif du remplacement. En cas de changement du motif du remplacement et à défaut de sa mention dans le contrat initial, un nouvel écrit devra être établi;
- l'identité du ou des travailleurs remplacés;
- les conditions de l'engagement (durée du contrat, délais de préavis à notifier...).

DURÉE MAXIMALE

La durée du contrat ne peut pas excéder 2 ans et cette limite sera également d'application lorsqu'il y a conclusion de contrats de remplacement successifs. Cette limitation n'est cependant pas applicable lorsque les contrats successifs ont été conclus en vue de pourvoir au remplacement d'un travailleur qui est en crédit-temps.

SANCTION EN CAS DE DÉPASSEMENT DE LA DURÉE MAXIMALE

Lorsqu'il y a dépassement de la période de 2 ans, le contrat sera soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

La sanction est donc identique à celle prévue par la loi en cas d'absence d'un écrit. Ceci a pour corollaire que le contrat ne pourra être résilié qu'en faisant application du délai de préavis normal prescrit par la loi (et non d'un délai de préavis réduit) ou en payant une indemnité de préavis correspondante.

POSSIBILITÉ DE CONCLURE DES CONTRATS SUCCESSIFS

Plusieurs contrats de remplacement peuvent ainsi être conclus successivement avec la même personne en vue du remplacement de différents travailleurs de l'entreprise dont le contrat de travail est totalement suspendu, à condition qu'un écrit (contenant les mentions obligatoires) soit établi au plus tard au début de l'exécution de chaque nouveau contrat.

PÉRIODE D'ESSAI

Qu'il s'agisse d'un contrat à durée indéterminée, déterminée ou de remplacement, il n'est désormais plus possible de prévoir une période d'essai.

d) Le travail intérimaire

Le travail intérimaire est un emploi essentiellement précaire (contrat pour 1 jour, 1 semaine, 1 mois, ...).

Comme les contrats sont souvent de courte durée, nous te conseillons de garder soigneusement tous tes contrats, fiches de paie et C4 pour éviter des problèmes avec le chômage.

Le travailleur intérimaire a droit au même salaire et aux mêmes avantages que les travailleurs de l'entreprise utilisatrice.

- Le précompte professionnel déduit du salaire brut est fixe (11,11%). Ce taux est peu élevé, il faut donc être attentif aux impôts à payer l'année suivante!

3. AIDES À L'EMBAUCHE

Ces contrats permettent aux employeurs de bénéficier de subsides et/ou de réductions de cotisations patronales. Pour le travailleur, il s'agit soit de contrats ordinaires avec quelques spécificités, soit de contrats de formation. Renseigne-toi auprès du Forem pour plus d'infos.

- Il existe des primes et avantages octroyés dans le cadre du fond social des intérimaires: prime de fin d'année, garanties pour des prêts, compléments d'indemnités...

- Sauf convention contraire, les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Jusqu'à l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité. Lorsqu'un travailleur intérimaire est occupé dans la même fonction, au même poste de travail et chez le même utilisateur par le biais de contrats de travail intérimaire successifs, les périodes d'essai successives sont interdites.

Plus d'infos sur [CSC-INTERIM.BE](https://www.csc-interim.be)

Les différents statuts du demandeur d'emploi:

- Le demandeur d'emploi occupé = toute personne qui recherche un emploi en travaillant.

- Le demandeur d'emploi inoccupé = demandeur d'emploi inscrit dans un service public de l'emploi et qui n'a pas de travail

- Le chômeur complet indemnisé = demandeur d'emploi qui perçoit des allocations d'insertion ou de chômage.

AIDE À L'EMBAUCHE	PROFIL	MODALITÉS	TERRITOIRE
<p>Impulsion -25ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Être inscrit comme demandeur d'emploi • Tu n'as pas le CESS OU tu as au maximum le CESS et tu es demandeur d'emploi inoccupé depuis 6 mois • Résider en Wallonie de langue française 	<ul style="list-style-type: none"> • Introduis la demande à la CSC avec une copie du contrat de travail, avec l'annexe Impulsion -25ans du Forem et le formulaire C109 de l'Onem • Tu ne peux bénéficier de cette allocation qu'une seule fois, pour une durée de 36 mois, consécutifs ou non, après d'un ou plusieurs employeurs • L'impulsion -25ans peut être cumulée avec une réduction de cotisations sociales, qu'elle soit fédérale ou régionale et avec les aides AViQ. 	<p>Wallonie de langue française</p>
<p>Impulsion + 12mois</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Être inscrit comme demandeur d'emploi et être inoccupé depuis 12 mois • Résider en Wallonie de langue française 	<ul style="list-style-type: none"> • Introduis la demande à la CSC avec une copie du contrat de travail, avec l'annexe Impulsion +12mois du Forem et le formulaire C109 de l'Onem • Tu peux bénéficier de cette allocation plusieurs fois dès lors que les conditions d'octroi sont remplies 	<p>Wallonie de langue française</p>
<p>PFI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Être inscrit comme demandeur d'emploi • Résider en Belgique 	<ul style="list-style-type: none"> • De 4 à 26 semaines OU de 4 à 52 semaines pour les -26 ans, qui ont au maximum le diplôme du 2^{ème} degré du secondaire • Contrat de formation entre le travailleur, l'employeur et le service public de l'emploi • Une intervention dans les frais de déplacement est prévue par le service de l'emploi à partir de 5 km • Cette période de formation doit toujours être suivie par un contrat de travail d'une durée au moins égale à la période de formation • Pendant le PFI, tu seras toujours considéré comme demandeur d'emploi t'empêchant l'ouverture de certains droits (pas d'ouverture aux vacances annuelles, pension, ...) • Si la fonction le demande, il est possible de prévoir le passage du permis C/CE ou D/DE avec remboursement des frais d'auto-école 	<p>Belgique</p>

<ul style="list-style-type: none"> Après la formation, possibilité de bénéficier d'aides publiques (ex: impulsion 12 mois+, SESAM, réduction ONSS,...) Le stagiaire reçoit une prime mensuelle en plus de ses allocations sociales éventuelles. Remboursement > des frais de déplacement à partir de 5 km, > des frais de garde d'enfant en crèche à hauteur de 4€/jour > des frais de garde d'enfant en garderie scolaire à hauteur de 2€/jour. 	<ul style="list-style-type: none"> Après la formation, possibilité de bénéficier d'aides publiques (ex: impulsion 12 mois+, SESAM, réduction ONSS,...) Le stagiaire reçoit une prime mensuelle en plus de ses allocations sociales éventuelles. Remboursement > des frais de déplacement à partir de 5 km, > des frais de garde d'enfant en crèche à hauteur de 4€/jour > des frais de garde d'enfant en garderie scolaire à hauteur de 2€/jour. 	<ul style="list-style-type: none"> Après la formation, possibilité de bénéficier d'aides publiques (ex: impulsion 12 mois+, SESAM, réduction ONSS,...) Le stagiaire reçoit une prime mensuelle en plus de ses allocations sociales éventuelles. Remboursement > des frais de déplacement à partir de 5 km, > des frais de garde d'enfant en crèche à hauteur de 4€/jour > des frais de garde d'enfant en garderie scolaire à hauteur de 2€/jour. 	<ul style="list-style-type: none"> Après la formation, possibilité de bénéficier d'aides publiques (ex: impulsion 12 mois+, SESAM, réduction ONSS,...) Le stagiaire reçoit une prime mensuelle en plus de ses allocations sociales éventuelles. Remboursement > des frais de déplacement à partir de 5 km, > des frais de garde d'enfant en crèche à hauteur de 4€/jour > des frais de garde d'enfant en garderie scolaire à hauteur de 2€/jour.
<p>APE (uniquement dans le secteur non-marchand) (La réforme des APE prévue initialement pour le 1er janvier 2020 est suspendue)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Être inscrit comme demandeur d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> Être inscrit comme demandeur d'emploi.¹ Habiter la Région de Bruxelles-Capitale. Posséder un diplôme, un brevet ou un certificat lié à la fonction ou bénéficié de l'expérience professionnelle correspondante. Ne pas faire partie du conseil d'administration de l'ASBL qui vous engage. 	<p>Wallonie</p>
<p>ACS (uniquement dans le secteur non-marchand)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Uniquement valable dans le secteur non-marchand (plus précisément: ASBL, administrations publiques et sociétés immobilières de service public) 	<p>Région Bruxelles-Capitale</p>	<p>Région Bruxelles-Capitale</p>

1. Voir conditions spécifiques : <https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/contrat-acs/>

<p>SINE</p>	<ul style="list-style-type: none"> Avoir au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur; Être chômeur complet indemnisé et bénéficier d'allocations de chômage ou d'insertion depuis: 	<ul style="list-style-type: none"> Remplis avec ton employeur le formulaire C63 – SINE pour le rendre à la CSC Une partie du salaire est payée par l'employeur, l'autre par l'ONEM sous forme d'allocation de travail Introduis ta demande d'allocation d'insertion auprès de la CSC au début de ton occupation.
<p>Programme de Transition Professionnelle (PTP) (uniquement dans le secteur marchand)²</p>	<p>Pour les moins de 4,5 ans:</p> <p>312 jours au cours des derniers 18 mois OU 624 jours au cours des 36 derniers mois</p> <p>Pour les 4,5 ans et plus:</p> <p>156 jours au cours des 9 derniers mois</p> <p>Tu es demandeur d'emploi et tu entres dans les conditions suivantes:</p> <p>Pour les moins de 2,5 ans</p> <p>Pour les plus de 2,5 ans</p> <p>Tu n'as pas de diplôme ou de certificat de l'enseignement secondaire inférieur ET</p> <p>Soit tu bénéficies d'allocations de chômage depuis au moins 9 mois; Soit tu bénéficies d'allocations de chômage depuis au moins 12 mois</p>	<p>Demande une attestation via le formulaire C63.3PTP au bureau de l'ONEM</p> <p>Demande au Forem ton Passeport PTP certifiant que tu rencontres les conditions demandées</p> <ul style="list-style-type: none"> Signe une convention tripartite qui te lie avec ton employeur Après ton engagement, transmets à la CSC une copie de ton contrat pour activer ton allocation de travail La durée du programme est de maximum 24 mois pour l'ensemble de la carrière professionnelle. Le PTP peut être réalisé à temps plein ou à mi-temps.

<p>chronage, depuis au moins 12 mois sans interruption</p> <p>Soit tu bénéficies du RIS depuis au moins 9 mois</p>		
<p>SESAM</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Être inscrit comme demandeur d'emploi. • Entreprise de -50 employés dans le secteur marchand. • Être engagé pour minimum un mi-temps. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de démarches particulières
<p>Premiers engagements</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Être demandeur d'emploi ou travailleur assujetti à l'un des régimes de sécurité sociale • Être une des 6 premières personnes à être engagé dans l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de démarches particulières • Réduction comprise dans une période de 20 trimestres maximum. • Cumulable avec la réduction structurelle et Sesam
<p>Artistes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Être engagé sous contrat de travail ou avoir un visa d'artiste ET votre salaire trimestriel doit être à 3x le RMMG 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de démarches particulières

2. (Le 27 mai 2020, le gouvernement Wallon a décidé de pérenniser les postes PTP. Ces derniers basculeront ainsi vers le dispositif APE si l'employeur en fait la demande à l'ONEM). (Le FOREM indique également qu'il est toujours possible de demander un passeport PTP. Celui-ci permettra de postuler auprès d'un employeur qui engage toujours en PTP.)

4. LES RÉGIMES DE TRAVAIL

Il est possible de conclure un contrat à temps partiel, c'est-à-dire pour une durée inférieure au temps plein.

En principe, un contrat doit être conclu au moins à tiers-temps et les prestations journalières de travail ne peuvent pas être inférieures

à trois heures. Il existe quelques exceptions à ces règles pour des activités qui se font souvent à titre accessoire.

Si tu contractes un contrat à temps partiel, prends contact avec la CSC pour t'assurer du maintien de tes droits.

5. CONTRAT DE TRAVAIL ET RÉGLEMENT DE TRAVAIL

Quels éléments doivent y figurer?

- Ton nom, ton adresse, ta date de naissance.
- Le nom, l'adresse de l'entreprise.
- La date de début et de fin d'exécution du contrat.
- Le lieu d'exécution du contrat.
- Une brève description de la fonction à exercer.
- La durée hebdomadaire de travail et l'horaire.
- Le commencement et la fin de la journée ordinaire, le moment et la durée des pauses et les jours d'arrêt régulier de travail.
- La rémunération et les éventuels avantages.
- La date du paiement de la rémunération.
- L'applicabilité de la Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.
- La commission paritaire compétente, à savoir le secteur dans lequel tu es occupé.
- L'adresse et le numéro de téléphone du service médical de l'entreprise.

- L'endroit où se trouve la boîte de secours, le nom de la personne désignée pour donner les premiers soins ainsi que l'endroit et la façon dont on peut l'atteindre.
- Le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs, du Conseil d'Entreprise et/ou du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.
- L'adresse et le numéro de téléphone de l'Inspection des lois sociales du district dans lequel tu es engagé.

UN CONTRAT ÉCRIT?

Ton contrat doit être signé au plus tard le jour de ton entrée en service. A défaut d'écrit, il sera considéré comme étant à durée indéterminée et à temps plein. Même pour un contrat de travail à durée indéterminée, un écrit reste souhaitable pour prouver l'occupation, la fonction, le lieu de travail...

VEILLE TOUJOURS À CONSERVER UNE COPIE DE TON CONTRAT ÉCRIT!

a) La période d'essai

Depuis le 1er janvier 2014, on a supprimé la possibilité d'insérer une période d'essai dans les contrats de travail.

Le régime de l'essai subsiste toutefois pour les contrats d'occupation d'étudiant et pour les contrats de travail intérimaire. Les 3 premiers jours de travail sont considérés d'office comme période d'essai. Jusqu'à l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité. Il ne faut pas confondre la période d'essai avec les tests préliminaires à l'engagement.

Malgré la suppression de la période d'essai, il n'est pas interdit à l'employeur de soumettre un candidat à des tests d'embauche qui se déroulent au cours d'une procédure de sélection. Ces épreuves préliminaires ont pour but uniquement de cerner la personnalité du postulant et de vérifier de façon sommaire ses connaissances et aptitudes par rapport à la fonction proposée.

Ces tests ou épreuves ne peuvent toutefois dissimuler une réelle prestation de travail, voire une occupation au noir!

Voici quelques indices permettant de distinguer le test de l'exécution proprement dite du contrat:

- L'épreuve demandée peut être productive mais cette productivité doit demeurer aléatoire et ne peut constituer une activité rentable pour l'entreprise.
- Le test ne peut pas être rémunéré. L'employeur peut toutefois rembourser les frais de déplacement du candidat.
- La durée des tests et/ou épreuves pratiques doit être limitée au temps nécessaire à l'appréciation des capacités du candidat (soit quelques heures au maximum).

L'employeur doit veiller à signaler par écrit les modalités des tests (date, heure, durée et nature du ou des tests) auxquels il soumet le candidat. L'employeur précisera que le test n'est pas rémunéré, qu'il est limité dans le temps et qu'il n'a aucun caractère productif. Si le candidat a le statut de demandeur d'emploi, l'employeur lui délivrera, **AVANT DE COMMENCER LE TEST**, une attestation destinée au contrôle des chômeurs dans laquelle il confirmera que le candidat a réellement été évalué quant à son aptitude à exercer la fonction vacante.



b) Le salaire

Comment le salaire est-il calculé?

Dans le secteur privé, le niveau des salaires est presque entièrement fixé par des Conventions Collectives de Travail (CCT). La convention collective est un accord entre l'employeur (ou une organisation d'employeurs) et les organisations syndicales. Selon le cas, cette convention sera signée au niveau de la commission paritaire (autrement dit du secteur d'activité) ou au niveau de l'entreprise. Il existe une convention nationale qui fixe un "revenu minimum mensuel moyen garanti", selon l'âge.

Tu trouveras tous les salaires minimums sur le site www.salairesminimums.be ou sur le site de la CSC.

Le salaire brut est le montant sur lequel se base le calcul du salaire net. C'est le résultat obtenu après la réduction des cotisations patronales (+/- 25% de ce montant brut suite au Tax-shift).

Du salaire brut, on retire les cotisations sociales dont le montant peut varier suite au Tax-shift. Cet argent est utilisé pour financer la

sécurité sociale dont le budget est en difficulté suite aux réductions des cotisations.

Salaire brut imposable - précompte professionnel = salaire net

De ce salaire brut imposable, l'employeur déduit un précompte professionnel: c'est une avance sur les impôts calculée en fonction des revenus, de la situation familiale, ... La déclaration d'impôts que tu remplis chaque année permet à l'administration des contributions de comparer la totalité de tes revenus avec la totalité du précompte prélevé. En fonction de ta situation, le fisc te rembourse le précompte prélevé en trop ou te demande de payer le supplément d'impôts dû.

Le salaire net est la somme que tu reçois une fois que toutes les retenues nécessaires ont été effectuées.

NB: avant de percevoir ton salaire net, il se peut que d'autres frais soient également déduits ou ajoutés de ton salaire brut imposable (chèques repas, téléphone, voiture de société, ...)

Âge	Salaire brut / mois / temps plein
18 ans	1.593,81 €
19 ans et 6 mois d'ancienneté	1.636,10 €
20 ans et 12 mois d'ancienneté	1654,90 €

Le salaire minimum reste inchangé depuis septembre 2018

c) La fiche de paie

CONTENU

- Les coordonnées de l'employeur.
- Tes coordonnées.
- La période à laquelle se rapporte le décompte.

L'importance des prestations (nombre d'heures ou de jours prestés, les jours fériés...).

- La rémunération (salaire de base + primes, heures sups...).
- Les retenues de sécurité sociale (ONSS) et le précompte professionnel.
- Le salaire net.
- Les éventuelles retenues sur le montant net (saisies, avances sur salaire...).

PAIEMENT DU SALAIRE

Sauf dérogation par convention collective, le salaire doit être payé au plus tard le 4^{ème} jour ouvrable du mois qui suit la période de travail à laquelle le paiement se rapporte. Selon le secteur dans lequel tu travailles, l'employeur pourrait devoir intervenir dans les frais de déplacement et les vêtements de travail.

Pour en savoir plus, contacte la CSC près de chez toi.

Pour les employés, le salaire doit être payé au moins une fois par mois. Pour les autres travailleurs, il doit être payé au moins deux fois par mois, sauf si une CCT prévoit le contraire. Cette règle ne s'applique pas à certains types de rémunération, par exemple les commissions des représentants de commerce.

Cordonnées employeur

CONFIDENTIEL

Fiche de paie

Période : du 01/05/2015 au 31/05/2015
Extrait de compte individuel à conserver soigneusement

Coordonnées travailleur

Références dossier A25/124588/0069558
Statut Employé
Fonction Dessinateur
Date d'entrée 10/02/2007
Catégorie prof. 2
Commission paritaire 218,00
N° registre national 00 00 00 – 000 00
Situation familiale Marié
0 pers. à charge

REMUNERATION		Jours ou unités	heures	Montants unitaires EUR	Montants EUR				
002	Jours et heures prestées	23	179,00		A	2407,68			
570	Cotisation ONSS travailleur				B	-314,68			
590	Cotisation spéciale				G	-21,00			
751	Précompte professionnel				E	-532,41			
850	Frais de déplacement	23		1,83	F	42,09			
A	BRUT				F	Divers +	G	Divers -	NET à payer
	2407,68					42,09		21,00	1581,68 EUR

RECHERCHES

ANNUELLES

ET CONGRÈS



VI. VACANCES ANNUELLES ET CONGÉS

Le nombre de jours de vacances mérité pour l'année en cours dépend de la durée d'occupation au cours de l'année précédente (exercice de vacances).

Celui qui a travaillé pendant toute l'année a droit à des jours de vacances rémunérées l'année suivante, soit 20 jours si son régime de travail est de 5 jours par semaine; 24 jours si son régime de travail est de 6 jours par semaine.

Celui qui a travaillé partiellement aura droit à des congés au prorata de ce qu'il aura travaillé.

Pour les jours de vacances, le travailleur a droit à l'équivalent d'un double salaire: le maintien de son salaire ordinaire (simple pécule) et un supplément (double pécule).

Le pécule de vacances est payé pour les jours de vacances rémunérées. Pour un employé, le paiement est

effectué par l'employeur; pour un ouvrier, par une caisse de vacances qui fait partie de la sécurité sociale. Pour les jours de vacances, le travailleur a droit à l'équivalent d'un double salaire: le maintien de son salaire ordinaire (simple pécule) et un supplément pour lui permettre de profiter de ces loisirs («double pécule»). Le pécule des employés est payé directement par l'employeur. Celui des ouvriers est payé par une caisse de vacances qui fait partie organiquement de la sécurité sociale. Si les principes sont identiques pour les ouvriers et les employés, les règles techniques sur la détermination du nombre de jours de vacances, l'assimilation des journées d'activités ou le calcul du pécule, peuvent différer.

1. JOURS FÉRIÉS

Chaque travailleur bénéficie de 10 jours fériés légaux (en + des vacances annuelles):

- Le 1^{er} janvier
- Le lundi de Pâques
- Le 1^{er} mai
- L'Ascension
- Le lundi de Pentecôte
- Le 21 juillet
- Le 15 août
- Le 1^{er} novembre
- Le 11 novembre
- Le 25 décembre

2. LES «VACANCES JEUNES»

a) Principes généraux

Le régime particulier de «vacances jeunes» prévoit que le jeune travailleur puisse prendre des vacances, en complément du nombre incomplet de jours de vacances rémunérées (pour que la période de vacances totale puisse s'élever à 4 semaines). Pour les jours de «vacances jeunes», une allocation-vacances jeunes est payée par l'Onem.

b) Quelles sont les conditions pour pouvoir prétendre à des jours de «vacances jeunes»?

- Être âgé de moins de 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances (année qui précède *l'année des vacances*)
- Avoir terminé ou arrêté ses études, sa formation ou son apprentissage durant l'exercice de vacances.
- Avoir travaillé comme salarié, après la fin de ses études, de sa formation, de son apprentissage au moins un mois avant le 31 décembre de l'exercice de vacances (job étudiant non compris) **ET** justifier 13 jours de travail effectifs ou assimilés.
- Être occupé dans le secteur privé.
- Avoir épuisé ses jours de vacances ordinaires rémunérées.
- Ne pas avoir d'autres revenus pendant les jours de vacances jeunes.

c) Quand les jours de «vacances jeunes» peuvent-ils être pris?

Les vacances jeunes ne peuvent être prises que pendant une occupation salariée et après épuisement des vacances rémunérées ordinaires. La fixation des vacances jeunes s'effectue comme pour la fixation des jours de vacances ordinaires. Elle a donc lieu conformément à une convention collective ou d'un commun accord entre le jeune travailleur et son employeur. Ces jours peuvent être pris en une fois ou en plusieurs fois, par jour complet ou demi-jour. Le jeune travailleur n'est cependant pas obligé de prendre des jours de vacances jeunes (démarche volontaire).

Les vacances jeunes sont assimilées à des vacances ordinaires pour les autres branches de la sécurité sociale (assurance-maladie, pension) et pour le droit aux vacances de l'année suivante.

d) A combien s'élève l'allocation «vacances jeunes»?

L'allocation n'est pas couverte par le pécule de vacances. L'allocation-vacances jeunes s'élève à 65% de la rémunération brute du jeune travailleur, plafonnée à 2.369,64€ brut par mois. Dans un régime de travail de 6 jours par semaine, le montant maximum représente 59,24€ brut par jour de vacances (un précompte fiscal de 10,09% est retenu à la base du montant journalier brut).

e) Comment le jeune travailleur obtient-il les allocations «vacances jeunes»?

À la fin du premier mois avec des vacances jeunes, le jeune introduit deux formulaires: le C103-vacances jeunes Travailleur, qu'il complète lui-même et le C103-vacances jeunes Employeur à compléter par son employeur. Ces formulaires peuvent être téléchargés sur le site de l'Onem. A défaut, le jeune demande à l'employeur ou à l'organisme de paiement de lui en fournir.

Si l'employeur fait usage de la déclaration électronique (nommée déclaration scénario 9), le jeune doit uniquement introduire son propre formulaire, c.-à-d. le formulaire C103 vacances jeunes Travailleur.

Il ne doit pas introduire la version imprimée de la déclaration électronique qui lui est remise par l'employeur.

Il doit ensuite déposer les formulaires complétés à l'organisme de paiement. La demande doit parvenir à l'ONEM au plus tard en février de l'année qui suit l'année au cours de laquelle des vacances ont été prises.

L'organisme de paiement introduit la demande auprès de l'Onem.

L'Onem donne son accord si le jeune répond aux conditions.

L'organisme de paiement effectue le versement pour le mois suivant les «vacances jeunes».

Pour chaque mois pendant lequel le jeune prend des vacances jeunes, l'employeur doit effectuer une déclaration électronique du nombre d'heures de vacances jeunes (nommée déclaration scénario 10). Il remettra alors au jeune travailleur une version imprimée de cette déclaration. Il ne doit pas remettre cette version imprimée à l'organisme de paiement. Celui-ci calculera et payera en effet les allocations sur la base des données qui ont été transmises par voie électronique.

f) Le travailleur à temps partiel peut-il également prendre des «vacances jeunes»?

Le régime précité vaut également pour le travailleur à temps partiel. Il peut, après épuisement de ses vacances rémunérées, prendre des jours de vacances jeunes. Les journées seront indemnisées en

proportion de la sécurité sociale (assurance-maladie, pension) et pour le droit aux vacances de l'année suivante.

g) Le travailleur dans un programme d'activation peut-il également prendre des «vacances jeunes»?

Le régime précité s'applique également au jeune travailleur dans un programme d'activation qui bénéficie du régime de vacances applicable au secteur privé. Il peut, après épuisement de ses vacances rémunérées, prendre des jours de vacances jeunes. Les vacances jeunes sont sans incidence sur le calcul de l'allocation d'activation.

3. LES VACANCES EUROPÉENNES APPELÉES AUSSI VACANCES SUPPLÉMENTAIRES

Ce régime de vacances consiste à garantir 4 semaines de congé par an dès la 1^{ère} année de travail à tous les travailleurs qui débutent ou qui reprennent une activité.

Par "début d'une activité", on entend:

- les personnes qui commencent une activité professionnelle en tant que travailleur salarié;
- les personnes qui exercent une activité après une période d'activité à l'étranger;
- les personnes qui passent du statut d'indépendant au statut de salarié;
- les personnes qui passent du secteur public au secteur privé.

La reprise d'une activité se rapporte aux situations dans lesquelles une personne a déjà exercé des activités

en qualité de salarié, mais les a interrompues (chômage, incapacité de travail, crédit-temps, congés thématiques, congé parental, congé sans solde, ...).

a) Quelles sont les conditions pour prétendre à des jours de vacances européennes?

Il faut avoir presté 3 mois de travail dans la même année civile chez un ou plusieurs employeurs, de manière continue ou pas. Cette période de 3 mois est appelée «période d'amorçage». Pour prétendre à des jours de vacances européennes, le travailleur doit avoir épuisé tous ses jours de vacances ordinaires et être occupé dans le secteur privé.

Le droit aux vacances supplémentaires est facultatif. Le travailleur n'a pas l'obligation d'en faire usage. Mais si le travailleur souhaite les prendre, l'employeur doit l'y autoriser avant la fin de l'année.

b) À combien de jours de congé le travailleur a-t-il droit?

• À la fin de la période d'amorçage de 3 mois:

- 3 mois de travail à temps plein donnent droit à une semaine de congés payés.

Ex: régime 5j/sem = 5j de congé

Ex: régime 6j/sem = 6j de congé

- 3 mois de travail à temps partiel

donnent droit à des jours de congé payés au prorata du régime de travail.

Ex: régime 3j/sem = 3j de congé

• Après cette période d'amorçage de 3 mois:

- 2 jours de congés supplémentaires par mois presté si le travailleur a travaillé à temps plein dans un régime 6j/sem

- Ou vacances proportionnelles au régime de travail

c) Comment ces vacances sont-elles rémunérées?

• Le travailleur continue à recevoir sa rémunération habituelle.

À charge de l'employeur, s'il est employé.

A charge de la caisse de vacances annuelles, s'il est ouvrier.

• Il finance lui-même ses vacances européennes.

POUR L'EMPLOYÉ

• L'année suivante, au moment de recevoir le double pécule de vacances, on déduira de ce double pécule la rémunération qu'il a reçue pendant les vacances européennes.

• Il reçoit à l'avance le supplément que représente le double pécule de vacances.

• On ne touchera jamais au simple pécule de vacances càd à la rémunération «habituelle».

POUR L'OUVRIER

- On ne fait pas de distinction entre simple et double pécule.
- On déduira la rémunération qu'il a reçue pendant les vacances européennes du pécule de l'année qui suit, à concurrence de 50% max du montant du pécule.

MOTIF DE L'ABSENCE	DURÉE DE L'ABSENCE
Mariage du travailleur ou cohabitation légale enregistrée.	4 jours ouvrables.
Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint.	2 jours ouvrables.
Mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, de père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit enfant du travailleur ou cohabitation légale enregistrée.	1 jour ouvrable ³
Accouchement de l'épouse du travailleur et naissance d'un enfant du travailleur dont la filiation est reconnue.	10 jours ouvrables à prendre dans les 4 mois suivant l'accouchement de manière consécutive ou échelonnée. (Dans le cadre d'une co-parentalité: la co-mère peut bénéficier du congé sous deux conditions: Un seul lien de filiation légal peut exister vis-à-vis d'une personne. S'il existe un lien de filiation avec le père, c'est donc lui qui bénéficiera du congé. Enfin, une preuve de partenariat de la co-mère avec la mère de l'enfant doit être apportée (acte de mariage, cohabitation légale, etc.))
Décès du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur.	5 jours ouvrables.
Décès d'un parent du travailleur ou de son conjoint habitant sous le même toit: au-delà du 2ème degré	2 jours ouvrables.
Décès d'un parent du travailleur ou de son conjoint, n'habitait pas sous le même toit.	1 jour ouvrable.
Communion solennelle/fête laïque d'un enfant du travailleur ou de son conjoint.	Le jour de la fête ou le jour qui la précède ou la suit lorsque cette fête tombe un jour férié ou un jour habituel d'inactivité (dimanche).
Participation à une réunion d'un conseil de famille convoquée par le Juge de Paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours sauf pour la Cour d'Assises où il n'y a aucune limite.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales, communales ou européennes.	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
Naissance ou adoption d'un enfant.	Maximum 6 semaines et est limitée à la durée de l'accueil. 12 semaines si l'enfant accueilli est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales pour personnes handicapées. Congé début endéans les 3 semaines qui précèdent ou les – mois qui suivent la date à laquelle l'enfant est accueilli dans le foyer. ⁴

4. LES CONGÉS DE CIRCONSTANCE

Pour certains événements, tu as le droit de prendre congé avec maintien de ton salaire.

3. https://fedweb.be/lien/fr/conge_absences_et_temps_de_travail/conge_de_circonstances

4. [http://enseignement.be/upload/circulaires/00000000003/FWB%20-%20DCirculaire%206785%207027_20180824_155002\).pdf](http://enseignement.be/upload/circulaires/00000000003/FWB%20-%20DCirculaire%206785%207027_20180824_155002).pdf)

5. LES CONGÉS POUR MOTIFS PERSONNELS

Si tu dois interrompre le travail pour un motif personnel, par exemple d'ordre familial, tu peux évidemment toujours prendre des congés payés, ou convenir avec ton employeur d'un "congé sans solde". La loi accorde un certain nombre d'autres possibilités, renseigne-toi au service juridique de la CSC.

6. LES CONGÉS POUR MOTIFS IMPÉRIEUX

Tu as droit à 10 jours d'absence par an pour des motifs impérieux, à savoir pour tout motif imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur si l'exécution du contrat de travail rend impossible cette intervention:

- maladie, accident ou hospitalisation d'un membre du ménage;
- dégâts graves aux biens du travailleur (incendie ou inondation de la maison, etc.);
- comparution personnelle en justice.

En principe, ces journées ne sont pas rémunérées. Dans beaucoup de secteurs et d'entreprises, on prévoit cependant une rémunération de tout ou d'une partie de ces journées.

7. LE CRÉDIT TEMPS - CONGÉS THÉMATIQUES

Le système du crédit temps offre au travailleur du secteur privé la possibilité de suspendre temporairement son activité professionnelle, totalement ou partiellement, sans qu'il soit mis fin à son contrat de travail en cours. Après la période de suspension totale ou partielle de son contrat, le travailleur peut à nouveau reprendre son activité.

ATTENTION! DEPUIS LE 1^{ER} AVRIL 2017, LE CRÉDIT-TEMPS SANS MOTIF NE PEUT PLUS ÊTRE DEMANDÉ À L'EMPLOYEUR

Le crédit temps avec motif permet aux travailleurs de suspendre son activité professionnelle à l'occasion de certains événements précis. Dans ce cas, le travailleur pourra suspendre ses prestations ou les réduire à mi-temps ou à 4/5^{ème} pendant une période maximale de 36 mois, voire de 51 mois dans certains cas.

a) Congé parental

Le travailleur a droit au congé parental:

- en raison de la naissance de son enfant. Dans ce cas, le congé doit être pris dans la période comprise entre la naissance de l'enfant et son 12^{ème} anniversaire;
- dans le cadre de l'adoption d'un enfant. Dans cette hypothèse, le congé doit être pris dans la période qui débute au jour de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage, au registre de la population et qui prend fin au plus tard lorsque l'enfant a atteint son 12^{ème} anniversaire.

Deux conditions doivent être respectées, le travailleur doit:

- avoir été lié par un contrat de travail avec l'employeur qui l'occupe, pendant au moins 12 mois durant la période des 15 mois qui précèdent la date de notification;
- fournir, au plus tard au moment où le congé parental prend cours, le ou les documents attestant la naissance ou l'adoption de l'enfant.

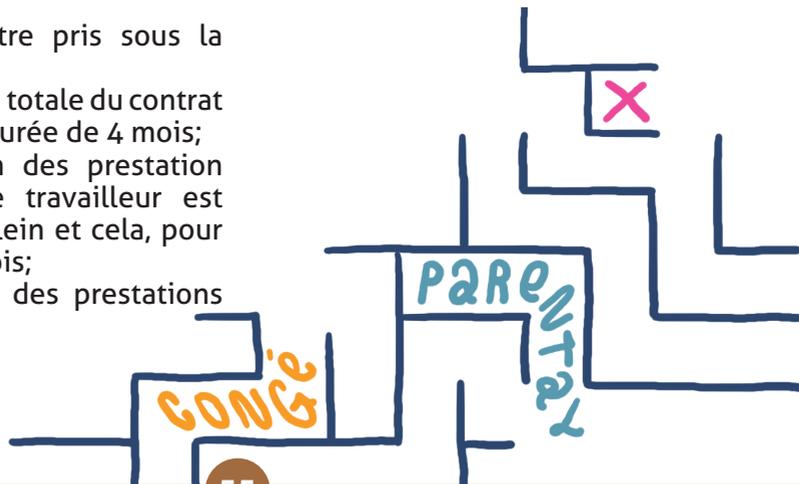
Le congé peut être pris sous la forme:

- d'une suspension totale du contrat et cela, pour une durée de 4 mois;
- d'une réduction des prestations à mi-temps si le travailleur est occupé à temps plein et cela, pour une durée de 8 mois;
- d'une réduction des prestations

à concurrence d'1/5^{ème} si le travailleur est occupé à temps plein et cela pour une durée de 20 mois.

Le travailleur a la possibilité de combiner les différentes formes de congé entre elles (alternativement ou successivement, à temps plein, mi-temps ou 4/5^{ème} temps).

Dans le cadre d'un congé parental, seuls les travailleurs dont l'enfant est né ou a été adopté à partir du 8 mars 2012 peuvent obtenir des allocations d'interruption pour le 4^{ème} mois de suspension complète du contrat (ou les 7^{ème} et 8^{ème} mois de réduction à mi-temps ou les 16 à 20^{ème} mois de réduction à 1/5^{ème}). Les travailleurs dont l'enfant est né ou adopté avant le 8 mars 2012 peuvent obtenir l'allongement du congé parental en vigueur depuis le 1er juin 2012 mais sans allocation d'interruption pour le 4^{ème} mois!



b) Congé pour soins palliatifs

On entend par soins palliatifs toute forme d'assistance, notamment médicale, sociale, administrative et psychologique, ainsi que les soins donnés à une personne souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale. Il n'est pas requis pour obtenir le droit à ce congé que la personne à qui l'assistance est donnée soit un proche ou un parent du travailleur. Le travailleur doit cependant prouver qu'il assurera effectivement ces soins. La durée du congé pour soins palliatifs est fixée à un mois par personne, cette période pouvant cependant être prolongée d'un mois supplémentaire (2 mois maximum au total).

c) Congé pour assistance médicale

Il s'agit d'un congé pour assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave.

Le travailleur, selon qu'il est occupé à temps plein ou à temps partiel, a le choix entre un régime de suspension totale des prestations et un régime de réduction d'un 1/5^{ème} ou d'une 1/2 de celles-ci.

En cas de réduction des prestations (d' 1/5^{ème} temps ou d'un mi-temps) la durée maximum de l'interruption est fixée à 24 mois par patient. Toutefois, lorsque le travailleur qui prodigue des soins est un isolé, la période maximale de réduction des prestations (à concurrence d'1/5^{ème}

temps ou d'un mi-temps) est portée à 48 mois, en cas de maladie grave d'un enfant âgé de 16 ans maximum.

Le travailleur, peut, en principe, passer d'une suspension totale des prestations à un régime de réduction d' $1/5^{\text{ème}}$ ou de $1/2$ (et inversement) mais sans jamais dépasser la limite maximum de 12, 24 ou 48 mois. Ces limites ne sont en effet pas cumulables.

Pour apprécier le respect de ces limites, il faut partir du principe selon lequel un mois de suspension complète équivaut

à 2 mois de réduction (d'un $1/5^{\text{ème}}$ ou de $1/2$, quelle que soit la forme) et qu'inversement, 2 mois de réduction valent un mois de suspension complète.

Par dérogation à la disposition générale, le travailleur peut, pour l'assistance ou les soins à un enfant mineur pendant ou juste après l'hospitalisation des suites d'une maladie grave, suspendre complètement l'exécution de son contrat de travail pour une durée d'une semaine (7 jours civils), avec possibilité de prolongation d'une autre semaine.

TU

10MB/s

+

10MB/s

VII. TU TOMBES MALADE

1. OBLIGATIONS VIS-À-VIS DE L'EMPLOYEUR

a) Le certificat médical

Tu dois avertir immédiatement ton employeur. Généralement, tu dois justifier ton absence par un certificat médical signé par un médecin. Tu dois respecter le délai prévu dans ton contrat ou le règlement de travail. Si rien n'est prévu, le certificat doit être envoyé dans les deux jours ouvrables (48 heures). Si ce délai n'est pas respecté, l'employeur peut refuser le droit au salaire garanti (voir ci-dessous) pour les jours non couverts par un certificat voire même te licencier pour faute grave! En cas de prolongation de ton incapacité, tu dois lui envoyer un nouveau certificat médical. Le délai est identique.

2. LE SALAIRE GARANTI

a) Le droit au salaire garanti

Un travailleur qui n'est pas en état de travailler parce qu'il est malade ou parce que, dans le cadre de sa vie privée, il a été victime d'un accident, a droit, pendant une certaine période, à un revenu de remplacement, appelé salaire garanti, à charge de son employeur, pour autant qu'il ait satisfait à ses obligations en matière de remise du certificat médical.

Dès que cette période est passée, le travailleur a en principe droit aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité, payées par la mutualité, pour autant que son état de santé ne lui permette toujours pas de travailler.

b) Contrôle par l'employeur

L'employeur a le droit de faire contrôler ton incapacité de travail par un médecin contrôleur qui va examiner la réalité de l'incapacité de travail. Tu es obligé de te soumettre au contrôle. Si tu n'es pas chez toi quand le médecin passe, nous te conseillons de le contacter au plus vite.

LES FRAIS DU CONTRÔLE INCOMBENT À L'EMPLOYEUR.

ASTUCE: RELEVER SA BOÎTE À LETTRES TOUS LES JOURS DE L'INCAPACITÉ POUR T'ASSURER D'ÊTRE INFORMÉ D'UN ÉVENTUEL PASSAGE DU MÉDECIN

EMPLOYÉS				OUVRIERS	
Tu as un CDD inférieur à 3 mois et tu n'as pas au moins 1 mois d'occupation	Tu as un CDD inférieur à 3 mois et pas au moins 1 mois d'occupation	Tu as un CDD d'au moins 3 mois	Tu as un CDI	Tu ne comptes pas au moins 1 mois d'occupation	Tu comptes au moins 1 mois d'occupation
L'employeur ne paie aucune rémunération pour les jours de maladie qui surviennent pendant ce premier mois d'occupation. Si l'ancienneté d'un mois est atteinte au cours des 30 premiers jours d'incapacité, l'employeur verse le solde du salaire garanti pour les jours d'incapacité se situant après un mois d'occupation	L'employeur intervient pendant les 30 premiers jours calendrier d'incapacité de la façon suivante: • Du 1 ^{er} au 7 ^{ème} jour calendrier: 100% de la rémunération brute mensuelle proratisée par jour ouvrable. • Du 8 ^{ème} au 14 ^{ème} jour calendrier: 86,93% de la rémunération brute mensuelle proratisée par jour ouvrable. • Du 15 ^{ème} au 30 ^{ème} jour calendrier: 26,93% de la rémunération brute mensuelle limitée à 3604,37 € et 86,93% sur la partie supérieure à ce plafond	L'employeur intervient pendant les 30 premiers jours calendrier d'incapacité à concurrence de 100% de la rémunération brute normale	L'employeur intervient pendant les 30 premiers jours calendrier d'incapacité à concurrence de 100% de la rémunération brute normale	L'employeur ne doit payer aucune rémunération garantie. Toutefois, si l'ancienneté d'un mois est atteinte au cours des 30 premiers jours d'incapacité, l'employeur verse le solde du salaire garanti pour les jours d'incapacité se situant après un mois d'occupation	L'employeur intervient durant les 30 premiers jours d'incapacité de la façon suivante: • Du 1 ^{er} au 7 ^e jour calendrier: 100% du salaire brut horaire • Du 8 ^{ème} au 14 ^{ème} jour calendrier: 85,88% du salaire brut horaire • Du 15 ^{ème} au 30 ^{ème} jour calendrier: 25,88% du salaire brut horaire limité à un plafond mensuel de 3.604,37€ et 85,88% sur la partie supérieure à ce plafond

3. INTERVENTION DE LA MUTUELLE

a) Formalités

PRÉVENIR LA MUTUALITÉ

Après avoir prévenu ton employeur, tu dois prévenir la mutualité de ton incapacité de travail puisque c'est elle qui paiera tes indemnités après la période de salaire garanti.

> Délai: Le 1^{er} certificat doit être introduit pendant la période de salaire garanti.

Ouvrier = dans les 14 jours.

Employé = dans les 28 jours.

> Document: tu dois envoyer un certificat d'incapacité par la poste au médecin-conseil de ta mutualité. Ce certificat doit être daté et signé par ton médecin, et correctement rempli: nom, prénom, date de début de l'incapacité de travail et diagnostic. Tu dois absolument renvoyer l'original: les photocopies ne sont pas valables!

Si l'incapacité est prolongée, tu dois la déclarer à la mutuelle dans les 48 heures.

b) Fin de l'arrêt maladie, Reprise du travail

Tu dois informer la mutualité de ta date de reprise de travail dans les 24 heures! Si tu es indemnisé par la mutualité et que tu reprends le travail, il est important de faire remplir par ton employeur la carte de reprise de travail et de la transmettre tout de suite à ta mutualité. Celle-ci pourra alors clôturer ton dossier et te verser le solde éventuel d'indemnités.

Si tu n'informes pas ta mutualité à temps, tu risques de te trouver dans une situation de cumul illégal des indemnités d'incapacité de travail et de ta rémunération (fraude sociale) et les sommes qui t'auraient été versées indûment te seront réclamées.

LA REPRISE DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Si tu es concerné par une reprise de travail à temps partiel, nous t'invitons à contacter au préalable ta mutualité afin de vérifier les démarches à entreprendre.

QU'EST-CE QU'UNE REPRISE DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL?

C'est la possibilité, lorsque tu es en incapacité de travail totale, de reprendre le travail selon un horaire aménagé sur avis du médecin-conseil.

CONDITIONS

Deux conditions doivent être réunies:

> La reprise du travail doit être précédée d'une incapacité de travail totale.

> Le médecin-conseil de la mutualité doit autoriser la reprise du travail. Ce n'est jamais le médecin traitant qui peut le faire.

PROCÉDURE

> Tu dois en informer par écrit le médecin-conseil AU PLUS TARD un jour avant la reprise du travail.

> Tu dois introduire une demande d'autorisation auprès du médecin-conseil de la mutualité.

La déclaration et la demande d'autorisation se font au moyen d'un seul et même formulaire que tu peux obtenir auprès de ta mutualité.

SANCTIONS

Tu risques des sanctions d'ordres financiers.

INCIDENCE SUR LES INDEMNITÉS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Repandre un travail à temps partiel peut avoir des incidences sur tes indemnités. Chaque mois tu dois faire parvenir à la mutuelle une déclaration de revenus complétée par l'employeur.

Vu la complexité de la matière, nous te conseillons de prendre contact avec ta mutualité pour de plus amples informations.

LA MUTUELLE REFUSE DE RECONNAITRE TON INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Si tu n'es pas d'accord avec la décision de la mutuelle, tu peux introduire un recours auprès du tribunal du travail. Le service juridique de la CSC peut t'informer et t'aider dans tes démarches.

Sous certaines conditions, un revenu de remplacement et des aides sont prévus afin de dépasser les difficultés passagères.

X

LA

DÉMISSION

ET

LE

LICENCIEMENT

8

VIII. DÉMISSION ET LICENCIEMENT

1. EXPLICATIONS GÉNÉRALES

Chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis, c'est-à-dire une période où l'autre partie est avertie de ce que le contrat va prendre fin, mais où l'exécution normale du contrat se poursuit provisoirement.

Les parties peuvent également mettre fin au contrat, sans préavis, moyennant un préavis partiel, ou encore moyennant paiement d'une indemnité.

Pendant le préavis, le travailleur peut s'absenter, avec maintien de sa rémunération, en vue de chercher un emploi. Si le préavis

ne dure pas plus de 26 semaines, cette absence est d'un jour complet ou deux demi-jours par semaine. Si le préavis dure plus de 26 semaines, cette limite joue pour les 26 dernières semaines. Pour la période qui précède et à moins que le travailleur ne bénéficie d'une procédure de reclassement professionnel, elle est d'un demi-jour par semaine. Ce droit peut être exercé pendant le préavis de démission comme pendant le préavis de licenciement. Il ne peut toutefois pas être exercé par le travailleur qui démissionnerait moyennant un préavis réduit.

2. LICENCIEMENT - CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Si tu es lié par un contrat de travail à durée indéterminée, ton employeur peut te licencier:

- > soit en respectant un délai de préavis (à prester);
- > soit en te payant une indemnité de rupture.

Pour être valable, le préavis doit être communiqué:

- > soit par recommandé;
- > soit par huissier.

Il n'est donc pas légal de licencier verbalement, par une lettre remise de la main à la main, envoyée par courrier ordinaire, en envoyant

simplement un formulaire de chômage (C4). La lettre doit mentionner la date à partir de laquelle le préavis prend cours et sa durée.

La lettre de licenciement et le C4 sont deux documents différents. Le premier sert à informer le travailleur qu'il est licencié, le deuxième reprend le motif du licenciement ainsi que toutes les informations nécessaires au calcul des allocations de chômage ou d'insertion.

Pendant le délai de préavis, tu dois continuer d'exécuter le travail convenu. Ton employeur est tenu de te faire travailler aux conditions habituelles, et bien entendu de payer ton salaire habituel. Le préavis de licenciement est prolongé par les périodes de vacances annuelles, de maladie, de congé de maternité, de chômage temporaire économique ou «intempérie», de détention préventive, de crédit-temps ou «congé thématique» avec suspension complète des prestations, ainsi que pendant les jours de repos compensatoires d'heures supplémentaires.

Pour connaître les délais de préavis, renseigne toi auprès de la CSC.

3. FIN DE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

LA RUPTURE AVANT L'ÉCHÉANCE - PENDANT LA 1ÈRE MOITIÉ DU CONTRAT

Chacune des parties peut désormais rompre le CDD conclu depuis le 01/01/2014, durant la 1ère moitié du contrat et, au maximum, dans les 6 premiers mois de celui-ci, moyennant un préavis ou le paiement d'une indemnité. Le délai de préavis à prendre en compte est, dans ce cas, fixé comme s'il s'agissait d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

La période maximale de 6 mois est un délai fixe qui n'est pas prolongé en cas de suspension de l'exécution du contrat (ex.: maladie, vacances annuelles, chômage temporaire...).

En cas de CDD successifs, seul le premier contrat peut être rompu de la sorte pour autant qu'il ait été

conclu après 2013.

LA RUPTURE AVANT L'ÉCHÉANCE - PENDANT LA 2ÈME MOITIÉ DU CONTRAT

Durant la 2ème moitié du CDD ou après les 6 premiers mois de celui-ci, et hors motif grave, chacune des parties peut rompre le contrat moyennant le paiement d'une indemnité équivalente au solde de la rémunération restant à échoir jusqu'au terme convenu. Cette indemnité ne peut toutefois pas excéder le double de l'indemnité de rupture due s'il le contrat avait été un CDI.

LA RUPTURE EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL

L'employeur peut licencier sans préavis ni indemnité le travailleur sous CDD de moins de 3 mois au cours de la 2ème moitié du contrat en cas d'incapacité de travail de plus de 7 jours ininterrompus.

L'employeur peut licencier le travailleur sous CDD d'au moins 3 mois moyennant le paiement d'une indemnité en cas d'incapacité de travail d'au moins 6 mois ininterrompus. L'indemnité due équivaut à la rémunération restant à échoir jusqu'au terme convenu, avec un maximum de 3 mois. Le montant de l'indemnité est en outre réduit du salaire garanti payé par l'employeur pour cette incapacité de travail.

4. LE LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE

On appelle motif grave "la faute grave" qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur". Si tu te rends coupable d'une telle faute, tu peux être licencié à tout moment sans préavis ni indemnité, quel que soit le type de contrat (durée déterminée, indéterminée...).

NOTIFICATION DU CONGÉ

La loi impose un délai de 3 jours à l'employeur pour notifier le licenciement pour motif grave.

Le délai prend cours le lendemain du jour de la connaissance des faits (entourés de toutes les circonstances de nature à leur donner le caractère de faute grave) et expire donc le troisième jour ouvrable suivant cette prise de connaissance (le jour ouvrable est un jour susceptible d'être travaillé, y compris le samedi).

Sous peine de nullité, la notification doit se faire:

- soit par courrier recommandé;
- soit par huissier de justice;
- soit par la remise d'un écrit au destinataire. La signature par celui-ci du double de l'écrit vaut comme accusé de réception.

La loi ne prévoit pas de liste exhaustive des fautes graves. Néanmoins, le vol et la fraude au travail, les violences et agressions au travail, l'insubordination, c'est-à-dire le refus d'exécuter une tâche

(si la tâche ne fait pas clairement partie des tâches normales du travailleur, il n'est pas question de faute grave), l'ivresse au travail (même si l'employeur ne peut obliger le travailleur à se soumettre à un alcootest ou une prise de sang), l'erreur professionnelle intentionnelle et la confusion d'intérêts sont souvent reconnus comme étant des fautes graves.

UN DEMANDEUR D'EMPLOI PEUT BÉNÉFICIER D'ALLOCATIONS D'INSERTION/DE CHÔMAGE POUR AUTANT QU'IL SOIT CHÔMEUR INVOLONTAIRE. SI, DANS LE CADRE D'UNE FIN DE CONTRAT, L'ENQUÊTE DE L'ONEM ÉTABLIT QUE TU ES EN PARTIE RESPONSABLE DE LA SITUATION, TU SERAS SANCTIONNÉ ET TU SERAS EXCLU DU BÉNÉFICE DES ALLOCATIONS PENDANT UNE CERTAINE PÉRIODE.

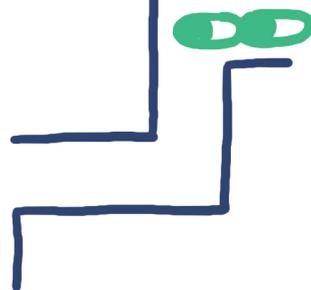
AUSSI, SI TU ES LICENCIÉ ET QUE TU N'ES PAS D'ACCORD AVEC LE MOTIF INDIQUÉ SUR LE C4, NOUS TE CONSEILLONS DE PRENDRE CONTACT AVEC LA CSC AFIN DE LE CONTESTER. SACHE QUE TU PEUX ÊTRE ACCOMPAGNÉ D'UN PERMANENT SYNDICAL LORS DE L'AUDITION.

5. LE LICENCIEMENT ABUSIF

En Belgique, le licenciement ne doit pas être motivé. Cela signifie d'abord que, sauf cas particuliers, l'employeur ne doit pas demander à une administration ou à un juge l'autorisation de licencier. Cela signifie aussi que, s'il s'agit d'un licenciement avec préavis ou indemnité (et non pour motif grave), les motifs du licenciement ne doivent pas être exprimés sur la lettre de licenciement.

Cela ne signifie pas que l'employeur peut licencier par simple caprice, pour des motifs illicites ou sur la base de critères discriminatoires. Il doit y avoir une proportion raisonnable entre le licenciement et les raisons invoquées. On exprime souvent cette idée en disant que le licenciement est un «droit fonction»: il doit pouvoir se justifier en fonction des nécessités de l'entreprise.

Par ailleurs, la procédure de licenciement doit respecter la dignité du travailleur. Même si le licenciement est motivé par une faute du travailleur, il faut éviter de l'entourer de circonstances inutilement dommageables pour le travailleur.



Le licenciement qui ne répond pas à ces conditions constitue un abus de droit, et le travailleur peut réclamer une indemnité pour licenciement abusif en plus des indemnités ordinaires de licenciement.

Si les motifs de licenciement ne sont pas communiqués dans la lettre de licenciement elle-même, le travailleur peut demander leur communication par lettre recommandée. Cette lettre recommandée doit être envoyée:

- si le travailleur a été licencié moyennant préavis à prester, dans les 6 mois de la notification du préavis, sans pouvoir dépasser 2 mois après la fin du contrat;
- dans les autres cas, dans les deux mois de la fin du contrat.

L'employeur doit répondre à cette demande, par recommandé, dans les 2 mois de la réception de la lettre du travailleur. à défaut, il doit au travailleur une «amende civile forfaitaire» de 2 semaines de rémunération.

Quelques exceptions existent: voir commissions paritaires.



6. DÉMISSION

Si tu as un contrat à durée indéterminée, tu peux y mettre fin en respectant un préavis. Si tu ne respectes pas cette modalité, l'employeur peut te réclamer une indemnité de rupture égale à ton salaire brut pour la durée que tu n'as pas prestée. Il est souvent possible, dans certains cas (tu as trouvé un autre emploi...), de rompre le contrat de commun accord. En ce qui concerne la procédure à suivre, tes droits et obligations sont les mêmes que quand c'est l'employeur qui te licencie mais il y a quelques particularités:

- le préavis de démission peut être notifié par recommandé, par acte d'huissier ou par un écrit remis en mains propres à l'employeur (ou à une personne ayant le pouvoir de recevoir de telles lettres en son nom) contre accusé de réception.

SI TU QUITTES TON EMPLOI, SANS EN AVOIR TROUVÉ UN AUTRE, TU N'AURAS PAS DROIT AUX ALLOCATIONS D'INSERTION/DE CHÔMAGE PUISQUE TU SERAS CONSIDÉRÉ COMME CHÔMEUR VOLONTAIRE!

TU PEUX QUITTER TON EMPLOI POUR UN AUTRE SANS ÊTRE INQUIÉTÉ PAR L'ONEM POUR AUTANT QU'IL N'Y AIT PAS D'INTERRUPTION ENTRE LES DEUX CONTRATS ET QUE LE NOUVEAU CONTRAT DURE AU MOINS 13 SEMAINES. LORSQU'IL Y A UNE FIN DE CONTRAT, L'ONEM ENVOIE GÉNÉRALEMENT UN COURRIER À L'EMPLOYEUR AFIN D'OBTENIR DES EXPLICATIONS COMPLÉMENTAIRES. IL TE CONVOQUERA ENSUITE POUR UNE

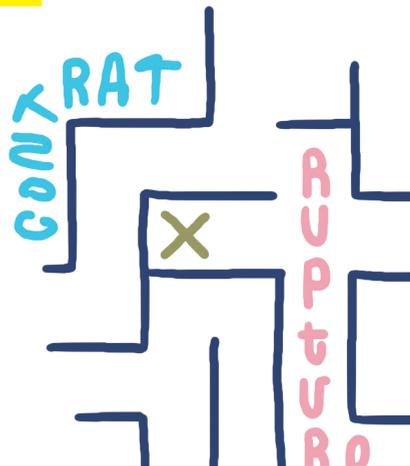
AUDITION AU COURS DE LAQUELLE TU AURAS LA POSSIBILITÉ DE DONNER TES ARGUMENTS. SUITE À CETTE AUDITION, L'ONEM DÉCIDERÀ SI TU PEUX BÉNÉFICIER D'ALLOCATIONS À LA DATE DE TA DEMANDE OU PLUS TARD (APRÈS UNE PÉRIODE DE SANCTION).

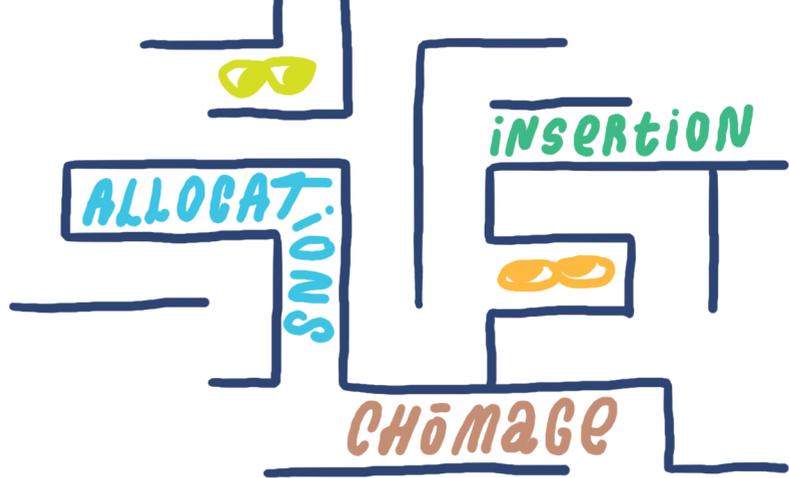
7. RUPTURE DE COMMUN ACCORD

Elle repose sur un accord entre les parties. Celles-ci déterminent librement à quelle date le contrat prend fin. Nous conseillons de mettre cette convention par écrit, bien qu'il ne s'agisse pas d'une formalité obligatoire.

Certains employeurs tentent parfois de négocier des fins de contrat de commun accord afin d'éviter de payer l'indemnité, renseigne-toi toujours à la CSC avant d'entamer des démarches.

LA RUPTURE DE COMMUN ACCORD EST CONSIDÉRÉE COMME UN ABANDON D'EMPLOI PAR L'ONEM. TU N'AURAS DONC PAS DROIT AUX ALLOCATIONS DE CHÔMAGE/D'INSERTION PUISQUE TU SERAS CONSIDÉRÉ COMME CHÔMEUR VOLONTAIRE!





8. LES DÉMARCHES À EFFECTUER POUR OBTENIR DES ALLOCATIONS

a) Documents à recevoir de l'employeur

Lorsque ton contrat est terminé, ton employeur doit te remettre:

- > ta dernière fiche de salaire;
- > le compte individuel (= total des rémunérations payées au cours de l'année civile) ;
- > le C4 (= document nécessaire pour l'octroi des allocations d'insertion/ de chômage);
- > si tu es employé, une attestation de vacances (= attestation reprenant le nombre de jours de congé que tu as pris et les pécules qui t'ont été payés).

b) Inscription comme demandeur d'emploi

À la fin de ton contrat, de ton préavis ou de la période couverte par l'indemnité de rupture, tu dois t'inscrire comme demandeur d'emploi au service régional de l'emploi (Forem, Actiris, ADG, VDAB) dans les 8 jours ouvrables. A défaut, les allocations ne te seront payées qu'à partir de l'inscription.

c) Demande d'allocations d'insertion/de chômage

Cette demande doit être effectuée auprès d'un organisme de paiement (service chômage de la CSC) qui constituera ton dossier et le transmettra à l'Onem. Ce dernier décidera si tu es dans les conditions pour recevoir des allocations d'insertion / de chômage et donnera son accord ou non à la CSC pour effectuer le paiement. Pour constituer ton dossier de demande d'allocations, tu devras remettre:

- > ta carte d'identité;
- > ton permis de travail, si tu es étranger soumis à cette obligation;
- > la lettre de licenciement;

> l'attestation d'inscription remise par le service régional de l'emploi;

> le formulaire C4 ("certificat de chômage complet"), complété par ton employeur. L'employeur est tenu de délivrer un C4 même s'il a un litige avec toi (par exemple il t'a licencié pour motif grave) ou si tu as démissionné. En cas de difficulté, signale le lors de ta demande d'allocations. La CSC fera le nécessaire pour t'aider à l'obtenir au plus vite. Sans le C4, l'Onem ne sait pas décider de tes droits au chômage.

d) Conditions d'octroi des allocations DE chômage

Tu dois:

- Être inscrit comme demandeur d'emploi;
- Être disponible sur le marché de l'emploi;
- Ne plus bénéficier d'une rémunération;
- Être dans les conditions d'âge et de carrière pour pouvoir prétendre à des allocations de chômage.

NOMBRE DE JOURS MINIMUM DE TRAVAIL SALARIÉ À PROUVER DANS UNE PÉRIODE DE RÉFÉRENCE:

- Pour les moins de 36 ans:
 - > Soit 312 jours au cours des 21 mois précédant la demande.
 - > Soit 468 jours au cours des 33 mois précédant la demande.
 - > Soit 624 jours de travail au cours des 42 mois précédant la demande.

Tu

es

x



Victime

x

ou

Temoin

D'UN

ACCIDENT

DE TRAVAIL

IX. TU ES VICTIME OU TÉMOIN D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL

1. QU'ENTEND-ON PAR ACCIDENT DU TRAVAIL ?

Un évènement survenu dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de travail et qui produit une lésion.

La victime doit prouver:

- L'existence du "fait soudain";
- Le fait qu'il soit survenu pendant l'exécution du contrat de travail;
- Le dommage, c'est-à-dire les lésions.

Tous les accidents survenus sur le lieu/chemin du travail ne sont pas considérés comme accidents de travail. Informe-toi toujours auprès de la CSC.



2. LES DÉMARCHES À EFFECTUER

a) La déclaration d'accident

Ton employeur doit déclarer l'accident de travail dans les 8 jours qui suivent l'accident.

L'employeur ne peut pas refuser d'introduire la déclaration même si pour lui les faits ne constituent pas un accident de travail, ne sont pas prouvés, n'entraînent pas de séquelles, ...

S'il s'abstient de faire la déclaration, tu conserves le droit de la faire personnellement.

Il faut joindre ou faire joindre à la déclaration les éléments de preuve dont tu disposes (témoins, etc.) et veiller à ce que la description des faits soit correcte. Si l'accident s'est produit sur la voie publique, le code de la route impose de faire intervenir la police si la responsabilité de quelqu'un est engagée. Quoi qu'il arrive, tu dois introduire un certificat médical à la mutualité.

b) La décision de l'assureur

• Si l'assureur reconnaît l'accident, il te communiquera la procédure afin d'obtenir le remboursement de tes frais médicaux et te paiera les indemnités auxquelles tu as droit.

• Si l'assureur refuse de considérer l'accident comme un accident du travail, tu es tenu d'en avertir la mutuelle. C'est elle qui t'indemniserait pendant ton incapacité, si incapacité il y a. Tu peux toujours contester la décision de l'assureur. Adresse-toi à la CSC qui portera le dossier devant le tribunal du travail. Tu peux avoir une démarche identique si l'assureur refuse de considérer des séquelles partielles ou définitives.

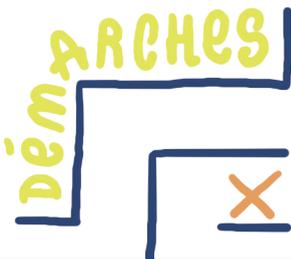
c) L'indemnisation

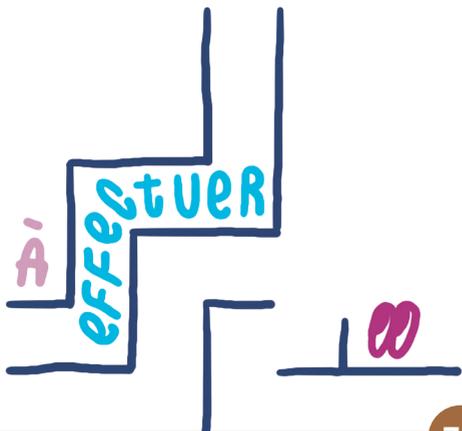
L'assurance intervient pour les frais inhérents:

- aux soins de santé;
- à l'incapacité de travail partielle ou totale.

Les indemnités d'incapacité temporaire sont soumises à l'ONSS (13,07%) et au précompte professionnel (11%).

L'assurance paie aussi une indemnité pour perte de salaire en cas "d'incapacité temporaire de travail" (interruption du travail jusqu'à la guérison ou à la stabilisation des séquelles) mais aussi en cas d'incapacité permanente après la consolidation.





X

TRAVAILLER

W

ET SUIVRE

U
Z
C

FORMATION
Z

X. TRAVAILLER ET SUIVRE UNE FORMATION

1. LE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

a) Définition

Le congé-éducation payé (CEP) est destiné à permettre aux travailleurs d'acquérir certaines formations professionnelles ou certaines formations générales.

b) Types de formations

Sont notamment reconnues comme formations professionnelles, l'enseignement de promotion sociale, les cours universitaires ou de l'enseignement supérieur en horaire décalé, la formation des classes moyennes et certaines formations sectorielles.

Sont notamment reconnues comme formations générales, les formations syndicales.

Sont par ailleurs reconnues les formations professionnelles ou générales reconnues par une commission d'agrément située au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Des règles particulières concernent les cours de langues, de formations de l'enseignement secondaire et supérieur, la préparation au jury central ou à un examen de validation de compétences ainsi que les formations de métiers en pénurie reconnus par l'ONEm.

c) Travailleurs pouvant bénéficier du congé-éducation payé

Le congé-éducation payé s'applique à tous les travailleurs du secteur privé, occupés à temps plein.

Les travailleurs à temps partiel y ont droit dans les cas suivants:

- être occupé au moins à 4/5^{ème} temps et suivre une formation professionnelle ou générale;
- être occupé au moins à 1/3 temps sur la base d'un horaire variable et suivre une formation professionnelle ou générale pendant ou en dehors de l'horaire normal de travail;
- être occupé à horaire fixe (au moins à mi-temps et moins d'un 4/5^{ème} temps) et suivre une formation professionnelle pendant les heures de travail.

d) Heures de formation

Le travailleur peut s'absenter pour une durée équivalente au nombre d'heures de formation effectivement suivies. Il peut aussi consacrer son congé à étudier, à réaliser des travaux à domicile, à passer des examens, ...

Le nombre d'heures de formation doit atteindre au minimum 32 heures par année scolaire.

Le nombre maximum dépend du type de formation, et de ce que celle-ci se donne, ou non, pendant les heures de travail.

Pour les travailleurs à temps partiel, les quotas décrits sont appliqués proportionnellement au régime de travail.

e) Rémunération

Le travailleur qui s'absente du travail pour suivre une formation reconnue dans le cadre du congé-éducation payé conserve le droit à sa rémunération normale jusqu'à un certain plafond. Ce plafond est fixé par année scolaire. Pour les travailleurs à temps partiel, il est appliqué de manière proportionnelle.

f) Perte du droit au congé-éducation payé

Le droit au congé-éducation peut être retiré temporairement au travailleur qui ne suit pas les cours avec assiduité (plus de 10% d'absences injustifiées: 6 mois de suspension), ou qui se livre à des activités lucratives pendant son congé-éducation (12 mois de suspension). Le travailleur qui ne réussit pas la formation pour l'année d'étude après l'avoir suivie deux fois est exclu du droit au congé-éducation pour cette

formation ou cette année, à moins que ce double échec ne soit dû à des circonstances indépendantes de sa volonté.

g) Planification

La loi prévoit que le congé-éducation doive faire l'objet d'une planification collective au sein de l'entreprise. En ce qui concerne les PME, la loi précise qu'il faut veiller dans mesure du possible à ce que les heures de cours ne coïncident pas avec les heures de travail. Cette planification n'est pas une condition d'octroi du congé-éducation. Il est d'ailleurs explicitement précisé qu'elle ne peut porter atteinte au droit du travailleur de prendre son congé, de se rendre aux cours, d'y assister, de rejoindre le lieu de travail après les cours et de participer aux examens. En cas de circonstances imprévues ou de force majeure, on peut déroger à la planification collective, sur la base d'une demande motivée de l'employeur ou du travailleur. Les règles précises de ces dérogations peuvent être définies pour un accord entre employeur et travailleur.

TU

ATTENDS

X

UN

ENFANT

X

XI. TU ATTENDS UN ENFANT

1. MESURES DE PROTECTION

Si tu es enceinte, avertis ton employeur sans tarder. Dès qu'il est informé de la grossesse, un certain nombre de protections existent. Par exemple, tu ne peux pas être licenciée sauf pour un motif étranger à la grossesse. Tu as le droit de t'absenter du travail, avec maintien du salaire, pour te rendre à une consultation prénatale, ...

ÉCARTEMENT

Si ton poste de travail t'expose à un risque pour ta santé ou pour celle de ton enfant, tu peux en être écartée sur avis du médecin du travail. Si aucun emploi de remplacement n'est vacant dans l'entreprise, tu seras indemnisée par la mutuelle. Pour certains emplois qui exposent au risque de maladie professionnelle (par exemple certaines infections virales), tu seras indemnisée par le Fonds des Maladies Professionnelles.

2. CONGÉ DE MATERNITÉ

La loi sur le travail accorde un repos de maternité aux travailleuses enceintes (le repos prénatal) et accouchées (le congé postnatal) d'une durée de 15 semaines.

LE CONGÉ PRÉNATAL

Le congé prénatal comporte 6 semaines (8 semaines pour une naissance multiple):

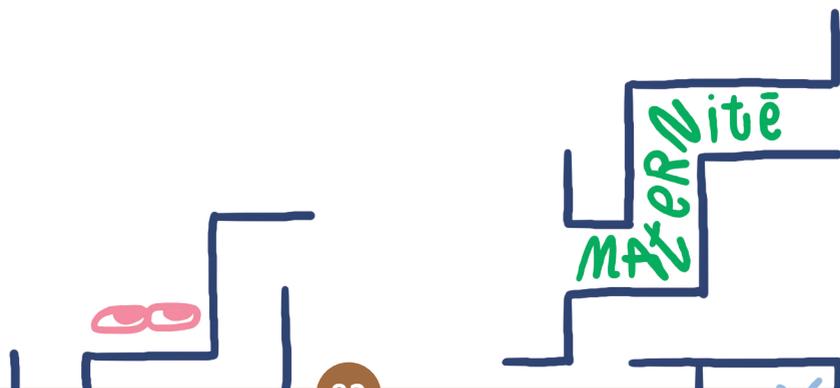
- 1 semaine de congé prénatal obligatoire à prendre avant la date présumée de l'accouchement;
- 5 semaines de repos prénatal facultatif qui peuvent être reportées (en tout ou en partie) à l'expiration du congé postnatal.

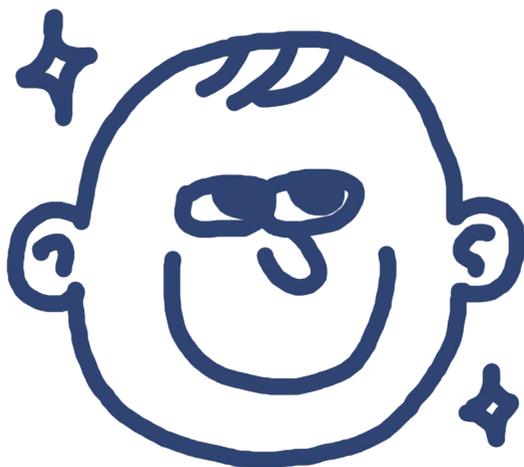
LE CONGÉ POSTNATAL

Il comporte 9 semaines obligatoires. Il est prolongé éventuellement par les semaines de congé prénatal facultatif non prises.

Ces 9 semaines peuvent être prolongées:

- en cas de grossesse difficile (1 semaine en plus);
- en cas de naissance multiple (2 semaines en plus);
- en cas d'hospitalisation du nouveau-né (prolongation pour la durée de l'hospitalisation avec un maximum de 24 semaines).





3. PAUSE D'ALLAITEMENT

Pendant 9 mois à partir de la naissance, tu peux prendre une demi-heure (si tu travailles au moins 4 heures), ou deux demi-heures (si tu travailles au moins 7h30) de pause pour allaiter ton enfant. Tu peux prendre ces pauses pendant la journée... à condition que ton enfant se trouve à proximité de ton lieu de travail! Tu peux aussi les prendre sous la forme d'un arrangement d'horaire qui te permette d'arriver plus tard ou de repartir plus tôt. Ces pauses sont indemnisées par la mutuelle.

La loi ne prévoit pas, comme tel, un congé d'allaitement. Par contre, les travailleuses allaitantes bénéficient des protections des femmes enceintes: si le poste de travail est exposé à des dangers pour la travailleuse ou pour l'enfant, la travailleuse peut être écartée. L'écartement est indemnisé par la mutualité.



TRAVAIL

FRONT

PLIÉ ET

À

L'ET

RANGER

XII. TRAVAIL FRONTALIER ET À L'ÉTRANGER

Si tu travailles dans un pays frontalier avec la Belgique, des règles particulières existent pour la sécurité sociale et les impôts. Informe-toi bien pour garder tes droits à la sécurité sociale. Pour avoir des précisions, contacte les services de la CSC spécialisés dans ce domaine:

FRANCE

Place Charles de Gaulle, 3 - 7700 Mouscron
069 88 09 30
St-Jacobsstraat 34 - 8900 Ieper
059 34 26 39/11

LUXEMBOURG

Rue Pietro Ferrero, 1 - 6700 Arlon
063 24 20 40

PAYS-BAS

Mgr. Broeckxplein, 6 - 3500 Hasselt
011 30 60 00

ALLEMAGNE

Aachenerstrasse, 89 - 4700 Eupen
087 85 99 49

NOUVEAUX MEMBRES UE

Nationalestraat, 111 - 2000 Antwerpen
03 222 71 50

ADR
ASSES



UTILES

XIII. ADRESSES UTILES

ADRESSES DES CENTRALES PROFESSIONNELLES DE LA CSC

Quel est le rôle d'une centrale ?

- Elle coordonne et stimule l'action syndicale pour les problèmes professionnels.
- La centrale représente les travailleurs dans les commissions paritaires, étudie les problèmes professionnels rencontrés dans le secteur, les conditions de travail, la situation économique

des entreprises et l'emploi, et mène les actions nécessaires en collaboration avec les fédérations professionnelles, les délégations syndicales et les comités syndicaux d'entreprise.

- Elle représente ses affiliés dans la confédération.

Les différentes centrales sont:



ACV-CSC-METEA (MÉTAL ET TEXTILE)

Avenue des Pagodes,
1-3
1020 Bruxelles
02 244 99 11



CSC-SERVICES PUBLICS

Avenue de l'Héliport, 21
1000 Bruxelles
02 208 23 11



CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYÉS (CNE)

Avenue Robert
Schuman, 52
1400 Nivelles
067 88 91 91



CSC-ENSEIGNEMENT

Rue de la Victoire, 16
1060 Bruxelles
02 543 43 43



CSC-BÂTIMENT INDUSTRIE ET ÉNERGIE

Rue de Trèves, 31
1040 Bruxelles
02 285 02 11



CSC-ALIMENTATION ET SERVICES

Rue des Chartreux, 70
1000 Bruxelles
02 500 28 11



CSC-TRANSCOM (TRANSPORT ET COMMUNICATIONS)

Rue Marché aux herbes, 105/40 - 1000 Bruxelles - 02 549 08 00

SERVICES RÉGIONAUX DE L'EMPLOI

LUXEMBOURG

Rue de Diekirch, 38 - 6700 Arlon - 063 67 03 32
Rue Victor Libert, 1 - 6900 Marche-en-Famenne - 084 24 58 61

CHARLEROI

Rue de l'Ecluse, 16 - 6000 Charleroi - 071 23 05 03

LIÈGE

Place Saint Séverin, 5A - 4500 Huy - 085 27 41 31
Quai Banning, 4 - 4000 Liège - 04 254 57 42

MONS - LA LOUVIÈRE

Rue de la Closière, 36 - 7100 La Louvière - 064 23 90 50
Rue des Canoniers, 32 - 7000 Mons - 065 38 21 00

HAINAUT OCCIDENTAL

Rue du Midi, 61 - 7700 Mouscron - 056 85 51 50
Rue Childéric, 53 - 7500 Tournai - 069 88 28 40

NAMUR

Avenue Prince de Liège, 137 - 5100 Jambes - 081 48 67 07

BRABANT WALLON

Rue de Soignies, 7 - 1400 Nivelles - 067 88 42 40

VERVIERS

Rue du Collège, 1/3 - 4800 Verviers - 087 59 03 00
Vennbahnstraße, 4/2 - 4780 Saint Vith - 080 28 00 60
Hütte, 79 - 4700 Eupen - 087 63 89 00

BRUXELLES

Boulevard Anspach, 65 - 1000 Bruxelles - 02 800 42 42



SERVICES



BUREAUX DE CHÔMAGE (ONEM)

Rue de la Moselle 2
6700 Arlon - 063 24 57 11

Rue du Pont Neuf, 7
6000 Charleroi - 071 27 08 40

Avenue des Fossés, 9 D
4500 Huy - 085 71 04 10

Rue Gustave Boël, 19
7100 La Louvière - 064 23 62 70

Rue Natalis, 49
4020 Liege - 04 349 28 61

Place des Archers, 8
7000 Mons - 065 39 46 39

Rue du Bilemont, 225
7700 Mouscron - 056 39 19 50

Chaussée de Liège, 219
5100 Jambes - 081 23 50 80

Chaussée de Bruxelles, 88
1400 Nivelles - 067 89 21 50

Rue du Crampon, 14
7500 Tournai - 069 88 95 11

Rue Bérubou, 33
4800 Verviers - 087 39 47 50

Chaussée de Charleroi, 60
1060 Bruxelles - 02 542 16 11

SITES WEB

WWW.JEUNES-CSC.BE

WWW.JOBETUDIANT.BE

WWW.CSC-EN-LIGNE.BE

WWW.ONEM.BE

WWW.VOTRESALAIRES.BE

> infos sur les salaires, fiches de paie, ...

WWW.IFAPME.BE

> site de la formation en alternance (apprentissage)

WWW.FEDERGON.BE

> site de l'association des agences intérimaires, les adresses de chaque agence s'y retrouvent

WWW.LEBIJ.BE

> toutes les infos sur les aides pour partir à l'étranger

WWW.MC.BE

> site de la Mutualité Chrétienne

WWW.CSC-INTERIM.BE

> tout sur le travail intérimaire

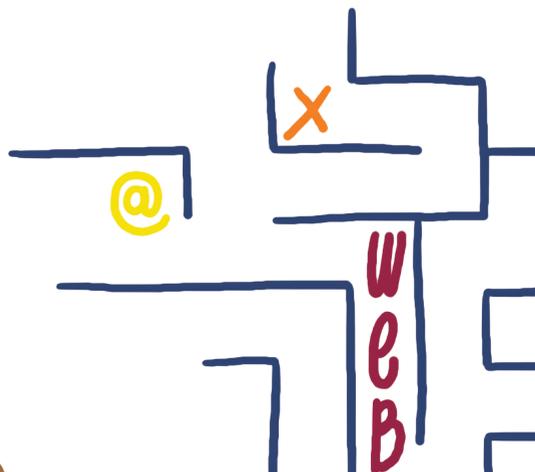
SERVICES DE L'EMPLOI:

WWW.LEFOREM.BE

WWW.ACTIRIS.BE

WWW.VDAB.BE

WWW.ADG.BE



ADRESSES DES CENTRES RÉGIONAUX DES JEUNES CSC

Brabant Wallon - Rue des Canoniers, 14 - 1400 Nivelles
067 88 47 71 & 0479 86 78 75 - brabantwallon@jeunes-csc.be

Bruxelles - Rue Pletinckx, 19 - 1000 Bruxelles
02 557 85 10 & 0473 84 07 86 - bruxelles@jeunes-csc.be

Charleroi - Sambre & Meuse - Rue Prunieu, 5 - 6000 Charleroi
071 23 09 88 & 0471 67 14 76 - charleroi@jeunes-csc.be

Hainaut Occidental - Avenue des Etats-Unis, 10/1 - 7500 Tournai
069 88 07 35 & 0472 80 22 04 - hainautoccidental@jeunes-csc.be

Liège – Verviers – Ostbelgien

Boulevard Saucy, 10 - 4020 Liège
04 340 72 14 & 0473 53 14 99 - liege@jeunes-csc.be

Pont Léopold, 4-6 - 4800 Verviers
087 85 99 43 & 0499 46 96 47 - verviers@jeunes-csc.be

Luxembourg - Rue Pietro Ferrero, 1 - 6700 Arlon
063 24 47 45 & 0476 99 97 31 - luxembourg@jeunes-csc.be

Mons - La Louvière - Rue Claude De Bettignies, 10/12 - 7000 Mons
065 37 25 45 & 0473 33 25 61 - monslouviere@jeunes-csc.be

Namur – Dinant - Chaussée de Louvain, 510 - 5004 Bouge
081 25 40 70 & 0473 52 97 11 - namur@jeunes-csc.be

Secrétariat National (siège)

Chaussée de Haecht, 579 - 1030 Bruxelles
02 246 32 19 - info@jeunes-csc.be

RESTE AU FAIT DE L'ACTU DES JEUNES AU QUOTIDIEN
EN NOUS REJOIGNANT SUR NOS RÉSEAUX SOCIAUX!



Bénéficie d'une solidarité vraiment durable.
Surfe sur www.cscgo.be



E.R.: D. Leyon, Chaussée de Haecht 579 – 1030 Bruxelles

**AVEC CSC GO,
DONNE UN ÉLAN À TA
CARRIÈRE**



Un bon départ avec GO!

Tu as moins de 25 ans et tu travailles ? Alors tu remplis certainement les conditions pour bénéficier de la nouvelle affiliation. Vérifie les conditions en ligne et inscris-toi sur le site www.cscgo.be.

Tu peux également compléter le formulaire ci-joint et le remettre au centre de services de la CSC proche de ton domicile. Tu trouveras les adresses de nos 137 centres de services sur notre site Internet.

FORMULAIRE D'INSCRIPTION:

Employeur

Occupation frontalière: NL – FR – A – LUX *

Nom employeur actuel:

Rue:

N°: Boîte: Code Postal:

Commune:

BCE:

N°. ONSS:

C.P.:

Début d'occupation:

Centrale:

Statut: Régime:

Je souhaite devenir membre de la CSC à partir de:

Je viens de : FGTB / CGSLB* et j'y suis affilié depuis:

Je paie mes cotisations automatiquement, par domiciliation. Accord / Pas d'accord

Date:

Signature:

33 centimes/jour

C'est le moment idéal d'aller te renseigner à la CSC. En effet, nous offrons une nouvelle affiliation, spécialement destinée aux **travailleurs de moins de 25 ans** : CSC GO. Pendant leur première année d'affiliation, les jeunes travailleurs ne paieront plus que 10 euros par mois (jusqu'à l'âge de 25 ans), soit 33 centimes par jour, au lieu de payer les 16 euros habituels. Sérieusement, que peut-on encore acheter aujourd'hui avec 33 centimes? Pour regarder la vidéo « 33 centimes », rends-toi sur www.cscgo.be!

A ce prix, tu as droit au package intégral des services syndicaux, y compris l'assistance juridique ; tu es donc un membre à part entière de la CSC. Disons qu'il s'agit d'une sorte d'assurance Omnium pour ton travail.

Réduction pour les travailleurs débutants

Pourquoi accordons-nous cet avantage? Comme tout jeune travailleur, tu dois être attentif à tes dépenses. Pour la première fois, tu dois payer toi-même tes factures, ton loyer, ta nourriture, ... avec un simple salaire de débutant, ce qui est un défi de taille! Pour t'aider, nous lançons donc CSC GO.

Enfin tu as quitté les bancs de l'école; finis les devoirs et les gros cours à digérer! Quel soulagement! De plus, tu viens de signer ton premier contrat de travail.

Magnifique, le monde t'appartient! Mais quel salaire peux-tu espérer? Quel est ton horaire de travail? Peux-tu prendre des congés? As-tu droit à des chèques-repas?



+ solidarité gratuite

Pour seulement 33 centimes par jour, tu reçois tout le soutien dont tu as besoin au début de ta carrière professionnelle, tant sur ton lieu de travail que dans le centre de service CSC proche de ton domicile.

- Des conseils sur ton salaire et ta carrière.
- Une assistance juridique.
- La défense de tes intérêts individuels et des informations sur les conventions collectives pour tous les travailleurs.

La CSC t'aide ainsi à relever tes défis personnels mais elle met également en place une solidarité durable pour tous les travailleurs, avec les 1,6 millions de membres que compte la CSC.

FORMULAIRE D'INSCRIPTION:

Données personnelles

Sexe: H/F* Langue officielle: NL – FR – A*

Langue de communication: NL – FR – A*

Nom:

Prénom:

Rue:

N°: Boîte: Code Postal:

Commune:

Pays:

Reg.Nat.: -

Date Nais: Nat.:

IBAN:

BIC:

N° Tél:

Gsm:

E-mail:

Je donne l'autorisation à la CSC dans le cadre d'un service propre à ma personne de consulter mes données personnelles à la banque carrefour sécurité sociale.

Accord / Pas d'accord*

(*supprimer le cas échéant)

TU ES JEUNE !



- Tu as entre 15 et 25 ans ?
- Tu cherches un job étudiant ?
- Tu termines tes études ?
- Tu veux des infos et des conseils liés à l'emploi ?
- Tu veux être informé des projets des Jeunes CSC ?
- Tu veux militer avec nous aux Jeunes CSC ?

AFFILIE-TOI GRATUITEMENT AUX JEUNES CSC

Nom:
Prénom:
Rue: N°:
Code postal: Localité:
Pays:
Date de naissance:
Registre national:
Tel:
E-mail:

Je suis étudiant - demandeur d'emploi - apprenti

Signature



WWW.JEUNES-CSC.BE

