

La CNE, Toujours à vos côtés

Catalogue des fiches Réflexes

[Tapez ici]

www.lacsc.be/cne/

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



Restez en contact avec vos affiliés !

NOUVEL EMPLOI, ACCIDENT DU TRAVAIL, GROSSESSE, CONGE DE PATERNITE, DEMISSION, DEPART, PREPENSION... POUR CHAQUE SITUATION QU'UN TRAVAILLEUR OU UNE TRAVAILLEUSE PEUT RENCONTRER, LA CNE A PRODUIT UNE FICHE REFLEXE : UN COURRIER RECTO-VERSO, QUI GUIDE L'AFFILIE DANS TOUTES LES DEMARCHES A EFFECTUER ET, SURTOUT, L'ENCOURAGE A CONTACTER SON EQUIPE CNE.

COMMENT UTILISER CES FICHES REFLEXES ?

Lorsque l'un ou l'une de vos affiliés se retrouve dans une de ces situations, allez à sa rencontre et remettez-lui la fiche qui le ou la concerne. Vous lui rendrez ainsi service, tout en lui rappelant que la CNE est toujours à ses côtés. Vous pouvez également distribuer cet outil aux travailleurs qui ne sont pas encore affiliés, pour leur montrer l'intérêt de rejoindre la CNE. C'est à votre équipe syndicale de définir à qui sont distribuées ces fiches, selon votre stratégie d'affiliation.

OU VOUS PROCURER CES FICHES REFLEXES ?

Sur notre site www.lacsc.be/cne > Militants CNE > Affiliation ou auprès de votre secrétariat CNE, pour une impression de qualité et gratuite. Nous vous conseillons de ne pas imprimer de grands stocks : la législation évolue parfois très vite et les fiches seront actualisées sur le site. Mieux vaut donc les imprimer au fur et à mesure des besoins.

VOUS NE TROUVEZ PAS LA FICHE ADEQUATE ?

Si vous rencontrez une situation pour laquelle il n'y a pas encore de fiche, faites-en la suggestion à votre permanente ou permanent.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



Bonne rentrée 2022 !

LA PERIODE DES VACANCES D'ETE SE TERMINE... NOUS ESPERONS QUE VOUS AVEZ EU L'OCCASION DE PROFITER PLEINEMENT DE CETTE BELLE VICTOIRE SYNDICALE QUE SONT LES CONGES PAYES, ET VOUS SOUHAITONS UNE BONNE RENTREE. NOUS VOICI EN EFFET REPARTIS POUR UNE NOUVELLE ANNEE SOCIALE.

LA CNE, A VOS COTES DANS L'ENTREPRISE

En septembre, les réunions mensuelles des organes de concertation reprennent dans l'entreprise. C'est l'occasion pour la CNE de poursuivre son travail au service de l'ensemble du personnel : règlement et conditions de travail, salaires et avantages, prévention et sécurité, bien-être au travail... Autant de domaines dans lesquels votre organisation syndicale défend vos intérêts.

LA CNE, A VOS COTES DANS LES DOSSIERS INDIVIDUELS

Au-delà de ce travail collectif, la CNE assure également un service personnalisé à ses affiliées et affiliés. Besoin d'un conseil, d'une information, d'un accompagnement dans vos démarches professionnelles ou lors d'un entretien, d'un soutien pour régler un conflit ? Quel que soit votre question ou votre problème professionnel, la CNE se tient à votre disposition pour y répondre.

Si vous êtes au travail, adressez-vous en priorité à l'équipe CNE de votre entreprise. S'il n'y a pas de représentant CNE dans votre entreprise, sachez que vos demandes sont directement prises en charge par la centrale : près de 150 personnes travaillent quotidiennement au service des affiliées et affiliés. Il en va de même si vous êtes actuellement sans emploi, en maladie longue durée ou (pré)pensionné. N'hésitez donc jamais à nous contacter !

ET PLUS ENCORE...

Le travail syndical ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. Au niveau interprofessionnel, la CSC, à laquelle la CNE est affiliée, négocie en permanence au sein des institutions économiques et de sécurité sociale. La CNE effectue quotidiennement le même travail au niveau des secteurs d'activité. D'autres dossiers nécessiteront évidemment nos forces de travail cette année, comme le renforcement de notre Sécurité sociale et de nos services publics, dont la crise du coronavirus a démontré l'importance vitale.

Ainsi, que vous soyez avec ou sans emploi, votre organisation syndicale défend et fait progresser vos droits.

Nous vous en reparlerons.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



Merci pour votre fidélité et bonnes fêtes de fin d'année !

2022 S'ACHEVE ET 2023 POINTE LE BOUT DE SON NEZ... EN CETTE FIN D'ANNEE, L'EQUIPE CNE TIENT A VOUS REMERCIER CHALEUREUSEMENT POUR VOTRE CONFIANCE ET VOTRE FIDELITE. GRACE A VOTRE COTISATION ET A CELLES DE NOS 160.000 AUTRES MEMBRES, LA CNE A PU, CETTE ANNEE ENCORE, FOURNIR UN SERVICE PERSONNALISE A SES AFFILIES ET REALISER DE NOMBREUSES AVANCEES SOCIALES, QUE CE SOIT DANS LES ENTREPRISES, LES SECTEURS OU, AVEC LA CSC, POUR L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS, AVEC OU SANS EMPLOI.

EN 2022, LA CNE RESTE A VOS COTES...

Besoin d'un conseil, d'une information, d'un accompagnement dans vos démarches professionnelles ou lors d'un entretien, d'un soutien pour régler un conflit ? Quel que soit votre question ou votre problème professionnel, la CNE se tient à votre disposition pour y répondre. Derrière l'équipe CNE de votre entreprise, près de 150 personnes travaillent au service des affiliés. N'hésitez jamais à nous contacter !

N'OUBLIEZ PAS VOTRE PRIME SYNDICALE

Dans votre secteur, les organisations syndicales ont obtenu une prime syndicale : cette prime annuelle récompense celles et ceux qui, par leur cotisation, permettent d'améliorer la vie de l'ensemble des travailleurs. Le montant et le mois du versement varient d'un secteur à l'autre. Attention : cette prime n'est pas automatiquement versée ! Pour recevoir votre prime, vous devez compléter un formulaire et le renvoyer au Service primes - Secrétariat national de la CNE - Avenue Robert Schuman 52 - 1401 Nivelles (Baulers) - +32 (0)67 88 91 91 - cne.primes@acv-csc.be.

Renseignez-vous auprès de votre délégué CNE ou du secrétariat national de la CNE.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.
Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.
Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin
Mise à jour : Août 2022



Bonnes vacances !

L'ETE APPROCHE A GRANDS PAS ET SERA SANS DOUTE POUR VOUS L'OCCASION DE PRENDRE DES VACANCES BIEN MERITEES. AFIN DE PROFITER AU MIEUX DE CETTE BELLE CONQUETE SYNDICALE QUE SONT LES CONGES PAYES, L'EQUIPE CNE VOUS DIT TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LES VACANCES ANNUELLES.

QUEL EST VOTRE DROIT AUX VACANCES ANNUELLES ?

Les jours de congé auxquels vous avez droit en 2022 sont calculés sur base de vos prestations de travail durant l'année 2021. Si vous n'avez pas travaillé en 2021, vous pouvez néanmoins bénéficier d'une allocation de vacances « jeune » (si vous avez moins de 25 ans) ou « senior » (si vous avez au moins 50 ans), payée par l'ONEM. A défaut, vous pouvez faire valoir, quel que soit votre âge, votre droit aux vacances supplémentaires, également appelées « vacances européennes ». Ces quatre formules garantissent 4 semaines de congés rémunérés par an.

QUAND POUVEZ-VOUS PRENDRE CES CONGES ?

La date des vacances est fixée collectivement au niveau du secteur ou de l'entreprise (via le conseil d'entreprise, de la délégation syndicale ou avec les travailleurs). S'il n'y a pas d'accord collectif, la date des vacances est déterminée par un accord individuel entre vous et l'employeur. Dans tous les cas, vous avez droit à une période ininterrompue de 2 semaines de vacances entre le 1er mai et le 31 octobre. Il est interdit de reporter des congés à l'année suivante.

DES CONGES DOUBLEMENT PAYES

Pour les jours de vacances, les organisations syndicales ont obtenu un double salaire : le maintien de votre salaire ordinaire (« simple pécule ») et une prime pour vous permettre de profiter de ces loisirs (« double pécule ») généralement versée au mois de mai ou de juin. En 2022, votre double pécule correspond à 1/12ème de 92% de votre rémunération brute mensuelle.

JOB ETUDIANT

L'été rime avec job étudiant pour l'un de vos enfants ? Grâce à l'affiliation Enter de la CSC, les moins de 25 ans bénéficient de tous nos services gratuitement ! Renseignez-vous auprès de votre équipe CNE ou sur www.jeunes-csc.be !

ENVIE D'EN SAVOIR PLUS ?

Pour connaître les conditions exactes et personnalisées de votre droit aux vacances annuelles ou vous aider dans vos démarches auprès de votre employeur, n'hésitez pas à nous consulter.

[Tapez ici]

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



Bienvenue dans l'entreprise !

EN TANT QUE NOUVELLE OU NOUVEAU COLLEUE, NOUS TENONS A VOUS FELICITER CHALEUREUSEMENT ET VOUS SOUHAITER LA BIENVENUE PARMIS NOUS. L'ENTREPRISE APPARTENANT A UNE COMMISSION PARITAIRE D'EMPLOYES OU MIXTE, SES TRAVAILLEURS SONT REPRESENTES PAR LA CNE, LA CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYES DE LA CSC.

LA CNE, POUR LE PROGRES COLLECTIF

La CNE défend les intérêts de l'ensemble du personnel dans les différents lieux de concertation avec la direction. Négociation du règlement de travail, des conditions de travail et des augmentations de salaire et avantages, suivi des règles de prévention et protection au travail, promotion de la santé et sécurité au travail... C'est prouvé, la présence d'une organisation syndicale améliore nettement le bien-être au travail dans une entreprise.

LA CNE, POUR LA PROTECTION INDIVIDUELLE

Au-delà de ce travail collectif, la CNE assure également un service personnalisé à ses affiliées et affiliés. Vous informer sur vos droits et obligations, vous accompagner dans vos démarches professionnelles ou lors d'un entretien, trouver une solution lors d'un conflit ou encore vous défendre en justice... Quel que soit votre question ou votre problème professionnel, la CNE se tient à votre disposition pour y répondre.

PAS ENCORE AFFILIE ?

Aujourd'hui, les parcours professionnels sont de plus en plus incertains. Qui sait précisément où il, elle sera dans 5 ou 10 ans ? Dans ce contexte, savoir que l'on peut compter sur le soutien d'une organisation syndicale comme la CNE, tout au long de sa carrière (et même après), est un véritable atout. Derrière l'équipe CNE de votre entreprise, près de 150 personnes travaillent au service des affiliés. N'hésitez plus, affiliiez-vous auprès de vos délégués CNE ou sur le site www.lacsc.be/cne !

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



Bienvenue à la CNE !

SUITE A VOTRE DEMANDE D’AFFILIATION, NOUS TENONS A VOUS REMERCIER CHALEUREUSEMENT POUR VOTRE CONFIANCE ET VOUS SOUHAITER LA BIENVENUE A LA CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYES. AVEC PRES DE 160.000 MEMBRES, LA CNE EST LA PLUS GRANDE CENTRALE SYNDICALE EN WALLONIE ET A BRUXELLES. NOUS DEFENDONS LES EMPLOYES ET LES CADRES FRANCOPHONES DU COMMERCE, DES SERVICES AUX PERSONNES, DES FINANCES, DES SERVICES AUX ENTREPRISES, DE L’INDUSTRIE, AINSI QUE LES TRAVAILLEURS DU SECTEUR NON MARCHAND.

LA CNE FAIT PARTIE DE LA CSC, LA PRINCIPALE CONFEDERATION DES SYNDICATS EN BELGIQUE : PLUS D’1,7 MILLION D’AFFILIEES ET AFFILIES LUI FONT CONFIANCE ET S’Y ENGAGENT, POUR LEUR SECURITE PERSONNELLE, ET POUR UN MONDE PLUS JUSTE.

Que pouvez-vous attendre de nous ? Parallèlement à ses combats collectifs pour de meilleures conditions de vie dans les entreprises et dans la société, la CNE met un point d’honneur à offrir un service de qualité à ses affiliées et affiliés.

TOUTES LES INFORMATIONS UTILES

En tant qu’affilié, vous recevrez désormais notre revue « Le Droit de l’Employé » : retrouvez ainsi, huit fois par an, toutes les informations sur vos droits et nos conseils, mais aussi l’actualité sociale et politique commentée sous l’angle de vos intérêts. Enfin, vous pouvez consulter à tout moment notre site, www.lacsc.be/cne, nous suivre sur Facebook Centrale Nationale des Employés et sur Twitter @CNEGNC.

UNE REPONSE PERSONNALISEE

Derrière l’équipe CNE de votre entreprise, près de 150 personnes travaillent au service des affiliés. Un réseau de 11 secrétariats régionaux, un service première ligne et 60 permanents couvrent ainsi toute la Wallonie et Bruxelles. Nous répondons à vos questions sur le droit du travail et vous offrons un accompagnement personnalisé lorsque c’est nécessaire.

UN SOUTIEN JURIDIQUE

En cas de conflit, notre service juridique vous défend auprès des autorités publiques, des employeurs, des organismes publics (allocations familiales, pension, chômage...) et des tribunaux du travail.

[Tapez ici]

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



Accident du travail ?

La CNE vous accompagne

VOUS AVEZ SUBI UNE LESION CAUSEE PAR UN EVENEMENT SURVENU PAR LE FAIT DE L'EXECUTION DE VOTRE TRAVAIL, OU SUR LE CHEMIN DU TRAVAIL ? VOUS ETES ALORS VICTIME DE CE QU'ON APPELLE UN ACCIDENT DU TRAVAIL, ET COUVERT PAR LA LEGISLATION SOCIALE. LES SYNDICATS ONT EN EFFET CONQUIS, POUR LES ACCIDENTES, LE DROIT D'ETRE INDEMNISES POUR TOUS LES FRAIS OCCASIONNES. L'EQUIPE CNE VOUS GUIDE DANS LES DEMARCHES A FAIRE.

LE CERTIFICAT MEDICAL

RSI vous êtes victime sur le chemin du travail, rendez-vous le plus vite possible au service médical indiqué dans votre règlement de travail, pour faire constater les lésions, même légères (en cas de complications futures). Remettez le certificat à l'employeur et gardez-en une copie.

LA DECLARATION DE L'ACCIDENT

Vous devez signaler votre accident à l'employeur, le plus rapidement possible, et même si vous n'arrêtez pas de travailler. Pensez à rassembler des preuves : votre certificat médical, des témoins, un constat de la police si l'accident est survenu sur la voie publique... Soyez le plus précis possible et ne modifiez jamais votre description par la suite. Si on vous propose de cosigner la déclaration de l'employeur, vérifiez que la description des faits est correcte. L'employeur a ensuite l'obligation, sous peine de sanction pénale, de déclarer votre accident à son assureur, dans les 8 jours qui suivent l'accident. Son avis ne compte pas : c'est à l'assureur de décider s'il s'agit bien d'un accident du travail. Si l'assureur refuse de considérer les faits comme un accident du travail, FEDRIS peut intervenir et contrôler sa décision. L'intervention de l'employeur se justifie car la déclaration d'accident contient des données techniques. Ces données permettent d'établir des statistiques, grâce auxquelles les organisations syndicales peuvent améliorer, collectivement, la sécurité et la prévention des accidents au travail.

L'INDEMNISATION DE L'ACCIDENT

Si votre accident du travail est reconnu par l'assureur, vous avez droit au remboursement intégral des soins de santé (et des éventuels appareils de prothèse ou d'orthopédie) nécessités par l'accident. Si vous devez vous faire examiner ou vous faire soigner à la suite de votre accident du travail ou si vous devez vous déplacer à la demande de FEDRIS, de l'entreprise d'assurances ou du tribunal du travail, vos frais de déplacement sont également indemnisés.

L'INDEMNISATION DE L'INCAPACITE DE TRAVAIL

Si votre accident du travail vous empêche de reprendre le travail, totalement ou partiellement, temporairement ou définitivement, vous avez droit à une indemnité pour compenser votre perte de revenus. Le montant de cette indemnité est calculé sur base de votre salaire et varie selon l'importance de l'incapacité de travail et sa durée (voir la fiche « Incapacité de travail ? La CNE vous accompagne ») auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou sur notre site www.lacsc.be/cne.

[Tapez ici]

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



Incapacité de travail ? La CNE vous accompagne

VOUS ETES DANS L'IMPOSSIBILITE D'EXECUTER VOTRE TRAVAIL SUITE A UNE MALADIE OU UN ACCIDENT ? VOUS ETES ALORS EN « INCAPACITE DE TRAVAIL », ET COUVERT PAR LA LEGISLATION SOCIALE. LES SYNDICATS ONT EN EFFET CONQUIS, POUR LES MALADES, CE QU'ON APPELLE LE SALAIRE GARANTI : VOUS CONTINUEZ DONC A RECEVOIR VOTRE SALAIRE DURANT VOTRE CONVALESCENCE, A CONDITION DE RESPECTER CERTAINES REGLES. L'EQUIPE CNE VOUS GUIDE DANS LES DEMARCHES A FAIRE.

INFORMATION DE L'EMPLOYEUR

Informez immédiatement votre employeur. La loi ne prévoit pas de modalités précises : vous pouvez le faire par téléphone, courriel, via un collègue ou un membre de votre famille. Mais pensez à garder une trace écrite, utile en cas d'une éventuelle contestation, en confirmant votre appel par un courriel, par exemple.

CERTIFICAT MEDICAL

Si cela est prévu par le règlement de travail ou en cas de demande de l'employeur, vous devez remettre un certificat médical à votre employeur. Gardez alors une trace de cette démarche. Le délai de remise de ce certificat médical peut être précisé dans le règlement de travail. A défaut de précision, le délai d'envoi est de deux jours ouvrables (et la réception peut avoir lieu après la fin du délai).

CONTROLE MEDICAL

L'employeur a le droit de faire contrôler votre incapacité de travail, par un médecin-contrôle de son choix, directement à votre domicile ou à son cabinet (les frais de déplacement sont alors à charge de l'employeur). Le médecin-contrôle vérifie uniquement si vous êtes incapable de travailler, la durée probable de votre incapacité et les données médicales nécessaires pour appliquer la législation (existence d'une rechute, origine professionnelle, etc.). Toutes les autres questions sont couvertes par le secret professionnel. Le médecin-contrôle n'a pas le droit de communiquer le diagnostic à l'employeur, ni d'intervenir dans le traitement prescrit par votre médecin.

Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision du médecin-contrôle, vous pouvez enclencher la procédure de désignation d'un médecin arbitre. Dans ce cas, contactez l'équipe CNE de votre entreprise ou le secrétariat CNE de votre région.

LE SALAIRE GARANTI

Si vous remplissez ces obligations, vous bénéficiez du droit à 1 mois de salaire garanti dès le premier jour de votre incapacité de travail, entièrement à charge de l'employeur. Vous êtes employé en CDD de moins de trois mois ou ouvrier ? Si vous travaillez depuis moins d'un mois, la mutuelle paie votre indemnité dès la première semaine. Si vous travaillez depuis plus d'un mois, votre salaire garanti est hebdomadaire : votre employeur vous paie 100% de votre rémunération la première semaine, il vous paie un peu moins les trois semaines suivantes et la mutuelle complète.

Si vous ne respectez pas les obligations ci-dessus, vous ne bénéficierez pas de votre salaire garanti, tant que vous ne remédiez pas à la situation (sauf cas de force majeure ou motifs légitimes, que vous pouvez invoquer devant la juridiction du travail).

Si votre incapacité de travail se prolonge au-delà d'un mois, vous serez couvert par l'assurance maladie (www.inami.fgov.be) et pris en charge par votre mutuelle.

[Tapez ici]

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



Chômage économique temporaire ? La CNE vous accompagne

DANS DES CONDITIONS BIEN PRÉCISES, UNE ENTREPRISE EN DIFFICULTÉ A LE DROIT DE SUSPENDRE L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL OU DE RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL DE SES EMPLOYÉS (JUSQU'À UN MINIMUM DE 2 JOURS PAR SEMAINE). C'EST CE QU'ON APPELLE LE « CHOMAGE TEMPORAIRE ». QUELS SONT VOS DROITS ET OBLIGATIONS EN LA MATIÈRE ? L'ÉQUIPE CNE VOUS DIT TOUT CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR SUR LE CHOMAGE TEMPORAIRE DES EMPLOYÉS.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Pour pouvoir mettre ses employés en chômage temporaire, l'entreprise doit être reconnue comme « entreprise en difficulté », selon des critères bien précis.

Ensuite, l'employeur a l'obligation de notifier son intention, au moins 14 jours à l'avance, à l'ONEM et aux travailleurs via le Conseil d'entreprise ou à la Délégation syndicale.

Enfin, l'employeur doit avertir les employés concernés au moins 7 jours à l'avance, directement ou par un affichage dans l'entreprise, en reprenant le nom des travailleuses et travailleurs concernés, le nombre de jours de suspension et la date de début et de fin de la suspension du contrat ou du régime de travail à temps réduit.

Si vous avez le moindre doute sur le respect de cette procédure par l'employeur, n'hésitez pas à contacter l'équipe CNE de l'entreprise ou le secrétariat CNE de votre région.

ALLOCATIONS

Durant les périodes de chômage temporaire, vous recevez des allocations à charge de l'ONEM (www.onem.be), ainsi qu'un supplément payé par l'employeur (d'un montant minimum de 5€ par jour sauf si une CCT ou un plan d'entreprise en dispose autrement). Pour connaître le montant exact de ce supplément, n'hésitez pas à contacter l'équipe CNE de l'entreprise ou le secrétariat CNE de votre région. Pour recevoir votre allocation, vous devez nous remettre un formulaire à la fin de chaque mois. N'hésitez pas à passer par l'équipe CNE de l'entreprise, qui pourra effectuer cette démarche pour vous, ou à contacter directement le service chômage de la CSC de votre région.

ASSIMILATION

Le chômage économique temporaire est assimilé pour le calcul de votre pension de retraite et de vos vacances annuelles.

CHOMAGE TEMPORAIRE « CORONAVIRUS »

Attention, le chômage temporaire « coronavirus », très utilisé durant la crise, est un régime différent du chômage économique temporaire. Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter le site de la CSC.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



Vous changez de fonction ou de contrat ? La CNE vous accompagne

VOUS CHANGEZ DE FONCTION DANS L'ENTREPRISE OU VOTRE CONTRAT EST MODIFIÉ ? VOUS DEVEZ PROBABLEMENT VOUS POSER DES QUESTIONS SUR VOS DROITS ET VOS OBLIGATIONS, LES DEMARCHES A EFFECTUER, LES CONSEILS A SUIVRE POUR REUSSIR CE CHANGEMENT. L'EQUIPE CNE VOUS ACCOMPAGNE DANS CE NOUVEAU TOURNANT DE VOTRE CARRIERE PROFESSIONNELLE.

AVEC VOTRE ACCORD

En principe, votre employeur ne peut pas modifier de manière importante un élément essentiel de votre contrat. La nature de votre travail (employé ou ouvrier), le contenu de votre fonction (plus ou moins détaillée dans votre contrat), votre salaire (ou son mode de calcul), votre régime de travail et votre horaire de travail (en cas d'horaire fixe), éventuellement votre lieu de travail, constituent quelques-uns de ces éléments essentiels. Pour les modifier, votre employeur doit donc obtenir votre accord, sauf si votre contrat en dispose autrement.

LA CNE, TOUJOURS A VOS COTES

Besoin d'un conseil, d'une information, d'un accompagnement dans vos démarches professionnelles ou lors d'un entretien, d'un soutien pour régler un conflit ? Quel que soit votre question ou votre problème professionnel, la CNE se tient à votre disposition pour y répondre. Derrière l'équipe CNE de votre entreprise, près de 150 personnes travaillent au service des affiliés. N'hésitez jamais à nous contacter !

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



Vous êtes enceinte ? La CNE vous accompagne

VOUS ATTENDEZ UN ENFANT ? TOUTES NOS FELICITATIONS POUR L'HEUREUSE NOUVELLE ! VOUS AVEZ CERTAINEMENT PLEIN DE QUESTIONS... POUR CELLES QUI CONCERNENT LE DOMAINE PROFESSIONNEL, COMPTEZ SUR NOUS : L'EQUIPE CNE VOUS DIT TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LA GROSSESSE AU TRAVAIL.

INFORMER L'EMPLOYEUR

La loi protège les femmes enceintes au travail. Pour bénéficier de ces protections, l'employeur doit avoir été informé de la grossesse. Nous vous conseillons donc de l'avertir, en gardant une trace écrite de cette démarche. À partir de ce moment, vous serez couverte par la loi sur la protection de la maternité.

EVALUATION DES RISQUES

Si votre travail est susceptible d'être dangereux ou nocif pour votre santé ou celle de votre enfant, l'employeur est tenu d'organiser une évaluation des risques, et de transmettre les mesures générales à prendre au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou à la Délégation syndicale (DS). L'évaluation et les mesures vous sont également communiquées.

RENDEZ-VOUS MEDICAUX

Vous avez le droit de vous absenter du travail, sans perdre votre rémunération, pour vous rendre aux consultations prénatales. Veillez alors à fournir un certificat du médecin à votre employeur et à en garder une copie.

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE ET TRAVAIL DE NUIT

Tout au long de votre grossesse, vous ne pouvez pas effectuer de travail supplémentaire. Huit semaines avant la date présumée de l'accouchement, vous pouvez refuser de travailler la nuit (entre 20h et 6h) et votre employeur sera alors obligé de vous transférer dans un travail de jour*. Si c'est techniquement et objectivement impossible, vous êtes écartée.

SI VOUS ETES ECARTEE

Si le médecin du travail décide de vous écarter, vous n'avez pas droit au salaire garanti payé par l'employeur, mais à des indemnités d'assurance maladie (ce qui implique une perte de revenus), versées par votre mutuelle. Pensez à contacter celle-ci.

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

À partir du moment où l'employeur a été informé de votre grossesse et jusqu'à un mois après le congé de maternité, il ne peut pas vous licencier, sauf pour des motifs étrangers à votre maternité. Pour en savoir plus sur le congé de maternité, consultez notre fiche « Bientôt en congé de maternité ? La CNE vous accompagne », disponible auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou sur notre site

www.lacsc.be/cne.

** Sur base d'un certificat médical, cette interdiction peut couvrir toute la grossesse et jusqu'à 4 semaines après la fin du congé de maternité.*

[Tapez ici]

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



Bientôt en congé de maternité ? La CNE vous accompagne

VOTRE GROSSESSE TOUCHE A SA FIN ET L'ACCOUCHEMENT APPROCHE A GRANDS PAS ? TOUT D'ABORD, NOUS VOUS SOUHAITONS BEAUCOUP DE BONHEUR DANS CES MOMENTS SI PARTICULIERS. VOUS AVEZ CERTAINEMENT PLEIN DE QUESTIONS... POUR CELLES QUI CONCERNENT LE DOMAINE PROFESSIONNEL, COMPTEZ SUR NOUS : L'EQUIPE CNE VOUS DIT TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE CONGE DE MATERNITE.

AVERTIR L'EMPLOYEUR

Vous devez remettre à l'employeur un certificat attestant de la date présumée de l'accouchement au plus tard 7 semaines avant cette date (9 semaines en cas de grossesse multiple). Gardez une trace écrite de cette démarche.

15 SEMAINES DE REPOS

Le congé de maternité dure 15 semaines. Celui-ci se compose de 6 semaines de congé prénatal et de 9 semaines de congé postnatal. Vous n'êtes pas obligé de prendre les 6 semaines de congé prénatal : seule la dernière semaine (7 jours civils) avant la date présumée de l'accouchement doit obligatoirement être prise à titre de congé prénatal. Les 5 autres semaines du congé prénatal peuvent être reportées (en totalité ou en partie) après les 9 semaines de congé postnatal. Attention, c'est la date effective de l'accouchement qui compte. Si vous accouchez avant ou après la date prévue, il faudra donc recalculer. Le congé de maternité est prolongé en cas de naissances multiples ou d'hospitalisation de l'enfant.

INDEMNITES DE MATERNITE

Durant votre congé de maternité, vous percevez des indemnités de la mutuelle, calculée sur la base de votre rémunération brute. Pensez à contacter votre mutuelle.

ALLOCATIONS FAMILIALES

Grâce à la sécurité sociale, vous ou l'autre parent recevrez des allocations familiales pour votre enfant. Renseignez-vous auprès de l'équipe CNE ou de votre employeur pour connaître les démarches à effectuer.

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

À partir du moment où l'employeur a été informé de votre grossesse et jusqu'à un mois après le congé de maternité, il ne peut pas vous licencier, sauf pour des motifs étrangers à votre maternité. Tout acte tendant à un licenciement est visé, comme une déclaration d'intention, des démarches pour recruter un remplaçant ou la réorganisation du travail en vue de se passer de votre poste. En cas de doute, contactez au plus vite l'équipe CNE de l'entreprise ou le secrétariat CNE de votre région !

CONGE PARENTAL

Envie de prolonger ces instants auprès de votre enfant ? Le congé parental vous permet d'interrompre entièrement votre travail durant 4 mois, de passer à mi-temps durant 8 mois, à 4/5ème temps durant 20 mois ou à 1/10ème temps durant 40 mois. Vous pouvez prendre ce congé à partir de la naissance de votre enfant et jusqu'à son 12ème anniversaire. Les deux parents ont droit à ce congé. Attention : pour les enfants nés avant le 8 mars 2012, le 4ème mois est accordé mais sans allocations.

[Tapez ici]

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.
Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.
Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin
Mise à jour : Août 2022



Bientôt papa ou co-parente ? La CNE vous accompagne

VOUS ETES BIENTOT PAPA OU CO-PARENTE ? TOUTES NOS FELICITATIONS POUR L'HEUREUSE NOUVELLE ! VOUS AVEZ CERTAINEMENT PLEIN DE QUESTIONS... POUR CELLES QUI CONCERNENT LE DOMAINE PROFESSIONNEL, COMPTEZ SUR NOUS : L'EQUIPE CNE VOUS DIT TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE CONGE DE NAISSANCE.

AVERTIR L'EMPLOYEUR

Aucun délai ni aucune forme précise n'est prévue par la loi, mais vous devez prévenir votre employeur de votre intention de prendre votre congé de naissance.

15 JOURS DE CONGE

La naissance de votre enfant vous donne droit à 15 jours de congé de naissance. Vous pouvez répartir ces 15 jours dans les 4 mois qui suivent le jour de l'accouchement.

ALLOCATIONS FAMILIALES

Grâce à la sécurité sociale, vous ou l'autre parent recevez des allocations familiales pour votre enfant. Renseignez-vous directement auprès de votre caisse d'allocations familiales pour connaître les démarches à effectuer.

CONGE PARENTAL

Envie de prolonger ces instants auprès de votre enfant ? Le congé parental vous permet d'interrompre entièrement votre travail durant 4 mois, de passer à mi-temps durant 8 mois, ou à 4/5ème durant 20 mois. Vous pouvez prendre ce congé à partir de la naissance de votre enfant et jusqu'à son 12ème anniversaire. Les deux parents ont droit à ce congé. Attention : pour les enfants nés avant le 8 mars 2012, le 4ème mois est accordé mais sans allocations.

INDEMNITES

Les 3 premiers jours du congé de paternité sont rémunérés par l'employeur. Les autres sont indemnisés par votre mutuelle, sur base de votre rémunération. Pensez à contacter celle-ci.

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

À partir du moment où l'employeur a été informé de la volonté du travailleur de prendre un congé de naissance et jusqu'au cinquième mois après l'accouchement, il ne peut pas vous licencier, sauf pour des motifs étrangers à la prise de congé de naissance. Tout acte tendant à un licenciement est visé, comme une déclaration d'intention, des démarches pour recruter un remplaçant ou la réorganisation du travail en vue de se passer de votre poste. En cas de doute, contactez au plus vite l'équipe CNE de l'entreprise ou le secrétariat CNE de votre région !

A partir du 1er janvier 2023, le droit est étendu à 20 jours.

[Tapez ici]

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



Vous adoptez ? La CNE vous accompagne

VOUS ACCUEILLEZ UN ENFANT DANS LE CADRE DE L'ADOPTION ? TOUTES NOS FELICITATIONS POUR L'HEUREUSE NOUVELLE ! VOUS AVEZ CERTAINEMENT PLEIN DE QUESTIONS A POSER... POUR CELLES QUI CONCERNENT LE DOMAINE PROFESSIONNEL, COMPTEZ SUR NOUS : L'EQUIPE CNE VOUS DIT TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE CONGE D'ADOPTION.

AVERTIR L'EMPLOYEUR

Pour prendre votre congé d'adoption, vous devez avertir l'employeur au moins un mois à l'avance, par un écrit remis contre accusé de réception ou un recommandé, précisant le début et la fin du congé. Au plus tard le premier jour du congé, vous devez également fournir les documents qui attestent l'adoption.

6 SEMAINES DE CONGE

Chaque parent adoptif bénéficie d'un crédit individuel de 6 semaines de congé. Par ailleurs, les deux parents adoptifs bénéficient d'un crédit complémentaire de deux semaines à se partager entre eux. Vous pouvez prendre ce congé dans les 2 mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie de votre ménage. Vous n'êtes pas obligé de prendre l'entièreté du congé, mais ce dernier doit être pris en une fois et comprendre au moins une semaine ou un multiple d'une semaine.

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Pendant une période commençant deux mois avant la prise du congé d'adoption et finissant un mois après la fin de celui-ci, l'employeur ne peut pas vous licencier, sauf pour des motifs étrangers à la prise de congé d'adoption. Tout acte tendant à un licenciement est visé, comme une déclaration d'intention, des démarches pour recruter un remplaçant ou la réorganisation du travail en vue de se passer de votre poste. En cas de doute, contactez au plus vite l'équipe CNE de l'entreprise ou le secrétariat CNE de votre région !

INDEMNITES D'ADOPTION

Durant le congé d'adoption, vous percevez votre rémunération normale durant les trois premiers jours, puis vous avez droit à une indemnité à charge de votre mutualité pour les jours suivants. Pensez à contacter celle-ci.

ALLOCATIONS FAMILIALES

Grâce à la Sécurité sociale, vous recevrez également des allocations familiales pour votre enfant. Renseignez-vous directement auprès de votre caisse d'allocations familiales pour connaître les démarches à effectuer.

CONGE PARENTAL

Envie de prolonger ces instants auprès de votre enfant ? Le congé parental vous permet d'interrompre entièrement votre travail durant 4 mois, de passer à mi-temps durant 8 mois, ou à 4/5ème temps durant 20 mois. ou à 1/10ème temps durant 40 mois. Vous pouvez prendre ce congé à partir de l'inscription de votre enfant comme faisant partie de votre ménage et jusqu'à son 12ème anniversaire. Les deux parents ont droit à ce congé. Attention : pour les enfants nés avant le 8 mars 2012, le 4ème mois est accordé mais sans allocations.

** Ces durées sont doublées si l'enfant est handicapé (66% au moins, ou au moins 4 points dans le pilier I de l'échelle médicosociale utilisée dans le secteur des allocations familiales).*

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022

Besoin d'une pause dans votre carrière ? La CNE vous accompagne

**VOUS RESSENTEZ LE BESOIN DE RALENTIR MOMENTANEMENT VOTRE RYTHME PROFESSIONNEL ?
DIFFÉRENTES FORMULES EXISTENT POUR INTERROMPRE VOTRE CARRIÈRE OU RÉDUIRE TEMPORAIREMENT VOTRE
TEMPS DE TRAVAIL : LE CREDIT-TEMPS, L'EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE ET LES CONGES THEMATIQUES.**

L'interruption de carrière ou la réduction du temps de travail est un droit : l'employeur est donc tenu de vous l'accorder (sauf dans certains cas s'il occupe 10 travailleurs ou moins). Il peut néanmoins, dans certaines conditions, le reporter ou le limiter.

Durant votre interruption, vous recevez des allocations d'interruption payées par l'ONEM (www.onem.be) pour compenser partiellement votre perte de salaire et bénéficiez d'une protection contre le licenciement.

Afin de choisir la formule qui vous correspond le mieux, n'hésitez pas à contacter l'équipe CNE de l'entreprise ou le secrétariat CNE de votre région. Nous examinerons ensemble les possibilités qui s'offrent à vous et vous accompagnerons dans toutes les démarches à effectuer.

LE CREDIT-TEMPS

Pour certains motifs (s'occuper de son/ses enfants de moins de 8 ans (ou de moins de 5 ans¹), de son/ses enfants handicapés de moins de 21 ans ou d'un proche gravement malade, octroyer des soins palliatifs à une personne qui en nécessite, suivre une formation), vous avez le droit d'interrompre entièrement vos prestations de travail, de les réduire à mi-temps ou à 4/5ème temps, tout en percevant une allocation d'interruption. Vous pouvez passer d'une forme de réduction à une autre, du moment que le total de ces périodes ne dépasse pas 51 mois (ou 48 mois en cas de soins à un enfant de moins de 8/5 ans et 36 mois en cas de réduction pour suivre une formation).

L'EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE

À partir de 60 ans (voire 55 sous certaines conditions), vous avez le droit de passer à mi-temps ou à 4/5ème temps, pour une durée minimum de 3 mois (à mi-temps) ou de 6 mois (à 4/5ème temps), tout en percevant une allocation d'interruption. Vous pouvez prolonger cette réduction du temps de travail jusqu'à l'âge de la pension, si vous le souhaitez. Attention, Les périodes de réduction de votre temps de travail peuvent avoir un impact sur le montant de votre pension.

LES CONGES THEMATIQUES

Il existe 4 situations particulières dans lesquelles vous avez droit à un congé thématique.

Le congé parental vous permet de suspendre totalement vos prestations durant 4 mois, de les réduire d'un mi-temps durant 8 mois, d'1/5ème temps durant 20 mois ou d'1/10ème temps durant 40 mois (et ce, pour cette dernière forme de réduction, moyennant l'accord de votre employeur). Vous pouvez prendre ce congé à partir de la naissance de votre enfant et jusqu'à son 12ème anniversaire. Les deux parents ont droit à ce congé. Attention : pour les enfants nés avant le 8 mars 2012, le 4ème mois est accordé mais sans allocations.

Le congé pour soins palliatifs vous permet d'interrompre ou de réduire votre carrière pour procurer toute forme de soins ou d'accompagnement médical, social, administratif ou psychologique à une personne souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale. Cette personne (anonyme) ne doit pas nécessairement être un proche ou un parent. Le congé est d'une durée de 1 mois (prolongeable d'un mois, jusqu'à 3 mois maximum par patient) et peut être pris à temps plein, à mi-temps ou à raison d'1/5ème temps.

¹ Lorsque vous prenez un crédit-temps complet, c'est-à-dire que vous interrompez totalement vos prestations de travail.
[Tapez ici]

Le congé pour assistance médicale vous permet d'interrompre votre carrière pour soigner un membre de votre ménage (vivant sous le même toit), un parent (2ème degré) ou un allié (1er degré) atteint d'une maladie grave. Le congé est d'une durée maximale de 12 mois à temps plein par patient, ou de 24 mois à mi-temps ou à raison d'1/5ème temps. Attention, si l'entreprise occupe moins de 10 travailleurs, l'employeur peut vous refuser de réduire vos prestations à mi-temps ou à 4/5ème temps. Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, il peut le limiter à 6 mois (en cas de suspension totale de prestations) ou à 12 mois (en cas de réduction partielle de prestation) pour la même personne.

Le congé pour soins d'accueil vous permet de vous absenter 6 jours par an pour accomplir des obligations ou gérer des situations liées au placement d'un enfant, pour lequel le tribunal ou un service de protection de la jeunesse vous a désigné parent d'accueil.

Le congé pour aidant proche vous permet d'interrompre ou de réduire votre carrière pour apporter une aide ou un soutien à une personne qui est en situation de dépendance. Le congé est d'une durée maximale de 3 mois à temps plein par personne aidée ou de 6 mois à mi-temps ou 1/5ème. Sur l'ensemble de votre carrière, vous ne pouvez prendre que 6 mois de suspension totale de vos prestations ou 12 mois de réduction de vos prestations à mi-temps ou à 1/5e temps.

Attention !

Lorsque vous réduisez votre temps de travail, votre régime de travail est modifié. Votre contrat de travail doit donc être adapté. N'hésitez pas à nous demander conseil avant de signer quoi que ce soit !

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022

Besoin d'un congé sur le pouce ? La CNE vous accompagne !

Mariage, décès, communion, mission civique, hospitalisation d'un proche... Certains événements de la vie privée, prévus ou non, nécessitent parfois de s'absenter du travail. Voici quelques possibilités qui s'offrent à vous pour bénéficier d'un congé.

Il existe deux grands types de congés pour faire face aux événements familiaux et privés : les congés de circonstance, également appelés « petits chômages », et les congés pour motifs impérieux.

PETITS CHOMAGES

Certains événements familiaux vous donnent droit à un congé payé par l'employeur. Il s'agit des mariages, décès, communion solennelle et participation à un conseil de famille convoqué par le juge de paix. Si vous travaillez à temps partiel, vous pouvez vous absenter, avec maintien de votre salaire, pour les jours où vous auriez normalement travaillé ; la durée de ces congés de circonstance n'est pas proratisée. Certaines obligations civiques (participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux, exercice de la fonction d'assesseurs lors des élections) vous donnent également droit à un congé de circonstance. Pour ce qui concerne les décès ??????

Motif		Durée et conditions
Décès	Conjoint ou partenaire cohabitant ; enfant du travailleur ou de son conjoint (marié ou cohabitant légal) ; enfant accueilli en cas de placement familial de longue durée au moment du décès ou dans le passé.	10 jours dont 3 jours doivent être pris entre le décès et les funérailles et les 7 jours restants dans l'année qui suit le décès (sauf accord de l'employeur).
	Père, mère ; beau-père, belle-mère ; second mari de la mère, seconde femme du père ; parent d'accueil du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant.	3 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
	Frère, sœur ; beau-frère, belle-sœur ; grand-parent, arrière-grand-parent ; petit enfant, arrière-petit-enfant ; gendre ou bru du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant.	Si le défunt habitait chez le travailleur : 2 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
		Si le défunt n'habitait pas chez le travailleur : le jour des funérailles.
Enfant du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant placé dans une famille d'accueil à court terme	1 jour.	

CONGES POUR RAISONS IMPERIEUSES

Vous avez droit à 10 jours d'absence par an, pour des raisons impérieuses de nature familiale ou autre : à savoir tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur. En principe, ces jours ne sont pas rémunérés, sauf si les règles en vigueur dans votre secteur ou votre entreprise en disposent autrement.

[Tapez ici]

PREVEZ VOTRE EMPLOYEUR

N'oubliez pas de prévenir votre employeur au préalable (ou, en cas d'impossibilité, dans les plus brefs délais). Ce dernier peut également vous demander des éléments de preuve des raisons invoquées.

VERIFIEZ LES DISPOSITIONS DE VOTRE SECTEUR ET VOTRE ENTREPRISE

Dans certains secteurs et certaines entreprises, les organisations syndicales ont pu négocier de meilleures conditions encore : n'hésitez pas à vous renseigner auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou du secrétariat CNE de votre région pour les connaître.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022

Vous démissionnez ? La CNE vous accompagne

VOUS SOUHAITEZ DEMISSIONNER ? SACHEZ QU'IL Y A QUELQUES REGLES A OBSERVER, QUI PERMETTENT A L'EMPLOYEUR DE SE « RETOURNER », TOUT EN VOUS PROTEGEANT DURANT CETTE PERIODE PARTICULIERE. L'EQUIPE CNE FAIT LE POINT SUR VOS DROITS ET OBLIGATIONS EN CAS DE DEMISSION, ET VOUS ACCOMPAGNE DANS CETTE DECISION.

LA NOTIFICATION DE LA DEMISSION

Vous devez notifier votre démission à l'employeur par écrit, via lettre recommandée, exploit d'huissier ou simple lettre remise de la main à la main contre accusé de réception. Cette lettre doit obligatoirement préciser la date de début et la durée de votre préavis. Votre préavis prend cours le premier lundi qui suit la notification. En cas d'envoi d'un recommandé, la notification intervient au 3ème jour ouvrable suivant l'envoi de la lettre recommandée, le cachet de la poste faisant foi.

DUREE DU PREAVIS

Si vous êtes en CDI, votre préavis de démission correspond à la moitié de votre préavis de licenciement, avec un maximum de 13 semaines. Des règles particulières existent pour les contrats conclus avant 2014. Consultez notre site internet pour connaître la durée exacte de votre préavis de démission.

DOCUMENTS A DEMANDER

N'oubliez pas de demander à votre employeur : une attestation de travail, les attestations de vacances (pour l'année passée et l'année en cours), la dernière fiche de paie, le compte individuel pour l'année en cours ainsi que les documents pour calculer les éventuelles primes au prorata. Vous en aurez en effet besoin pour vos démarches auprès du service chômage ou de votre prochain employeur.

VOTRE PREAVIS NE S'INTERROMPT PAS

En cas de démission, votre préavis continue à courir lorsque le contrat est suspendu : en cas de vacances annuelles, maladie, congé de maternité ou écartement, congé de naissance, congé d'adoption, crédit-temps, congé thématique, repos compensatoire et chômage temporaire. Cela signifie que votre préavis ne s'interrompt pas durant ces périodes.

ABSENCE POUR CHERCHER UN NOUVEL EMPLOI

Vous avez le droit de vous absenter du travail avec maintien de votre rémunération, pour chercher un nouvel emploi. Pour la période correspondant aux 26 dernières semaines de préavis, vous pouvez vous absenter un jour ou deux demi-jours par semaine. Pour la période précédant les 26 dernières semaines, vous n'avez droit qu'à un seul demi-jour d'absence par semaine. La durée de ce congé de sollicitation est proratisé en cas de travail à temps partiel. Il n'y a pas de report possible d'une semaine à l'autre, sauf accord de l'employeur.

[Tapez ici]

RISQUE DE SANCTION ' CHOMAGE '

Attention : si vous quittez l'entreprise sans avoir trouvé un autre emploi, l'ONEM peut estimer que vous avez démissionné pour des raisons illégitimes et vous priver des allocations de chômage pendant une plus ou moins longue durée (pendant 4 à 52 semaines). Renseignez-vous donc auprès du service chômage de la CSC de votre région avant de démissionner.

ENVIE D'EN SAVOIR PLUS ?

Consultez également notre fiche « Vous quittez l'entreprise ? La CNE vous accompagne », disponible auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou sur notre site www.lacsc.be/cne > brochures > fiches réflexes

Besoin d'un conseil ou d'être accompagnE dans vos démarches ?

Le régime de démission est une matière complexe, avec de nombreuses règles particulières. Pour une information personnalisée, précise et complète, nous vous conseillons de nous consulter directement.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022

Vous êtes licencié ? La CNE vous accompagne

SI VOTRE LICENCIEMENT VOUS A ETE NOTIFIE, VOUS BENEFICIEZ, DANS LA GRANDE MAJORITE DES CAS, D'UN PREAVIS. LES SYNDICATS ONT EN EFFET OBTENU L'INTERDICTION POUR L'EMPLOYEUR DE SE DEBARRASSER DE SES SALARIES DU JOUR AU LENDEMAIN : VOUS AVEZ AINSI DROIT A UN CERTAIN DELAI POUR « VOUS RETOURNER ». L'EQUIPE CNE VOUS ACCOMPAGNE DANS CES MOMENTS DIFFICILES.

LA NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

L'employeur doit vous notifier votre licenciement par écrit, via lettre recommandée ou exploit d'huissier, en précisant obligatoirement la date de début et la durée de votre préavis. Votre préavis prend cours le premier lundi qui suit la notification. La notification intervient au 3ème jour ouvrable suivant l'envoi de la lettre recommandée. Pour vérifier la durée exacte de votre préavis, consultez l'équipe CNE de l'entreprise ou le secrétariat CNE de votre région.

SI VOTRE PREAVIS EST PAYE

L'employeur peut choisir de rompre votre contrat en payant l'indemnité de préavis à laquelle vous avez droit, en une fois, dès la fin du contrat (ou dès le moment où, dans le cours de l'écoulement de votre préavis, l'employeur souhaite y mettre fin immédiatement). Dans ce cas, vous ne devez plus vous présenter au travail.

SI VOTRE PREAVIS EST PRESTE

Si vous poursuivez votre travail durant votre délai de préavis, sachez que ce dernier est suspendu en cas de vacances annuelles, maladie, congé de maternité ou écartement, congé de naissance, congé d'adoption, crédit-temps, congé thématique, repos compensatoire, chômage économique et chômage temporaire pour intempéries ou pour force majeure « corona ». Cela signifie que votre préavis s'interrompt durant ces périodes, et reprend à votre retour. La fin du délai de préavis est donc reportée.

ABSENCE POUR CHERCHER UN NOUVEL EMPLOI (CONGE DE SOLLICITATION)

Vous avez le droit de vous absenter du travail, avec maintien de votre rémunération, pour chercher un nouvel emploi (voir fiche Démission). Pour la période précédant les 26 dernières semaines, vous n'avez droit qu'à un seul demi-jour d'absence autorisée. La durée de ce congé de sollicitation est proratisé en cas de travail à temps partiel. Il n'y a pas de report possible d'une semaine à l'autre, sauf accord de l'employeur.

CONTRE-PREAVIS

Si vous souhaitez quitter plus tôt l'entreprise, pour commencer un nouvel emploi par exemple, vous devez donner un contre-préavis à l'employeur. La durée de ce contre-préavis est fonction de votre ancienneté, avec un maximum de 4 semaines.

L'outplacement

Si vous avez un préavis supérieur à 30 semaines (ou une indemnité équivalente) ou êtes âgé de 45 ans ou plus et avez au moins un an d'ancienneté, vous avez le droit à un outplacement. Renseignez-vous auprès de votre équipe CNE ou du secrétariat CNE de votre région.

DOCUMENTS A DEMANDER

[Tapez ici]

N'oubliez pas de demander à votre employeur une attestation de travail, les attestations de vacances (pour l'année passée et l'année en cours), la dernière fiche de paie, le compte individuel pour l'année en cours ainsi que les documents pour calculer les éventuelles primes au prorata. Vous en aurez en effet besoin pour vos démarches auprès du service chômage ou de votre prochain employeur.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



Vous quittez l'entreprise ? La CNE vous accompagne

VOTRE CARRIERE PROFESSIONNELLE PREND UN NOUVEAU TOURNANT ? TOUT D'ABORD, NOUS TENONS A VOUS REMERCIER, EN TANT QU'AFFILIE, POUR LA CONFIANCE QUE VOUS NOUS AVEZ ACCORDEE JUSQU'ICI. VOUS DEVEZ PROBABLEMENT VOUS POSER DES QUESTIONS SUR VOS DROITS ET VOS OBLIGATIONS, LES DEMARCHES A EFFECTUER, LES CONSEILS A SUIVRE POUR REUSSIR CE CHANGEMENT. COMPTEZ SUR NOUS : L'EQUIPE CNE RESTE A VOS COTES.

VOUS DEMISSIONNEZ OU ETES LICENCIE ?

Consultez également la fiche « Vous démissionnez ? La CNE vous accompagne » ou la fiche « Vous êtes licencié ? La CNE vous accompagne », disponibles auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou sur notre site www.lacsc.be/cne.

VOUS COMMENCEZ UN NOUVEL EMPLOI ?

Si vous commencez un nouvel emploi de salarié, n'oubliez pas de préciser votre ancienneté à votre nouvel employeur au moment de l'engagement. C'est en effet sur base de cette ancienneté qu'est calculé votre salaire. En cas de doute, adressez-vous d'abord à nos services !

DOCUMENTS A DEMANDER

N'oubliez pas de demander à votre employeur : une attestation de travail, les attestations de vacances (pour l'année passée et l'année en cours), la dernière fiche de paie, le compte individuel pour l'année en cours ainsi que les documents pour calculer les éventuelles primes au prorata. Vous en aurez en effet besoin pour vos démarches auprès du service chômage ou de votre prochain employeur.

VOTRE AFFILIATION VOUS SUIV

Si votre nouvel emploi reste un emploi salarié, votre affiliation syndicale est toujours bien utile.

En tant qu'employé, vous resterez affilié chez nous, à la Centrale nationale des employés.

Vous changez de statut ? Que ce soit dans la fonction publique, l'enseignement ou en tant qu'ouvrier, une autre centrale professionnelle de la CSC prend efficacement le relais de votre affiliation et vous donne accès aux mêmes services, individuels et collectifs.

CONTACTEZ VOTRE SECRETARIAT REGIONAL CNE

Pour nous permettre de vous servir au mieux, pensez à actualiser vos données auprès de votre secrétariat régional CNE, sur place, par téléphone ou par courriel. Vous pouvez également passer par l'équipe CNE de l'entreprise, qui fera le nécessaire pour vous.

LA CNE, TOUJOURS A VOS COTES

Une fois installé, n'hésitez pas à vous présenter à l'équipe CNE de votre nouvelle entreprise. Celle-ci organisera votre accueil et vous accompagnera au mieux dans votre nouvel environnement de travail. S'il n'y a pas d'équipe CNE dans votre nouvelle entreprise, n'hésitez jamais à contacter votre secrétariat régional CNE ; derrière les déléguées et délégués CNE, près de 150 personnes travaillent au service des affiliés.

[Tapez ici]

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



Bientôt en RCC (chômage avec complément de l'entreprise) ? La CNE vous accompagne

VOUS AVEZ ETE LICENCIE DANS LE CADRE DE LA PREPENSION ? VOUS DEVEZ PROBABLEMENT VOUS POSER DES QUESTIONS SUR VOS DROITS ET VOS OBLIGATIONS, LES DEMARCHES A EFFECTUER, LES CONSEILS A SUIVRE POUR ABORDER CETTE NOUVELLE SITUATION PROFESSIONNELLE. COMPTEZ SUR NOUS : L'EQUIPE CNE RESTE A VOS COTES.

UNE DECISION DE L'EMPLOYEUR

Depuis 2012, la prépension est devenue « le régime de chômage avec complément d'entreprise » (RCC). Ce nouveau terme dit bien ce qu'il veut dire : le RCC n'est pas une retraite anticipée, mais un accompagnement du licenciement. Pour en bénéficier, vous devez être licencié, avoir droit aux allocations de chômage et remplir certaines conditions, notamment d'âge et de passé professionnel.

QUELLES DEMARCHES EFFECTUER ?

Si vous souhaitez bénéficier du RCC, l'équipe CNE de votre entreprise ou le secrétariat CNE de votre région peut vous informer et vous indiquer les documents à remplir. Prenez ensuite rendez-vous avec votre centre de services CSC qui, avec ces documents complétés, constituera votre dossier et effectuera toutes les démarches nécessaires. Votre centre de services CSC pourra vous confirmer si vous entrez ou non dans les conditions du RCC.

INDEMNITES DE L'ONEM ET DE L'EMPLOYEUR

En tant que prépensionné, vous bénéficiez d'allocations de chômage payées par l'ONEM (60 % de votre dernière rémunération brute plafonnée, www.onem.be), et d'une indemnité complémentaire payée par l'employeur, correspondant au moins à la moitié de la différence entre votre salaire net (plafonné) et ces allocations de chômage (une convention sectorielle, d'entreprise ou individuelle peut prévoir plus : renseignez-vous auprès de l'équipe CNE de l'entreprise ou du secrétariat CNE de votre région).

QUELLES CONSEQUENCES SUR VOTRE STATUT ?

Selon votre situation, vous serez tenu ou non de vous inscrire comme demandeur d'emploi, avec toutes les conséquences qui en découlent, en termes de politique d'activation notamment. Pour connaître votre situation particulière, contactez-nous ou consultez le site www.socialsecurity.be. Les travailleurs qui accèdent au RCC après le 1er janvier 2015 sont soumis à une obligation de disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi. Concrètement, vous n'êtes pas tenu de rechercher activement un emploi par des démarches personnelles. Mais l'ONEM pourra vous sanctionner si vous refusez une proposition d'emploi convenable et ne répondez pas aux convocations. Pour éviter les sanctions, vous devez aussi collaborer à un accompagnement personnalisé, proposé par le service régional de l'emploi (Forem ou Actiris), jusqu'à votre arrivée à la pension.

VOTRE AFFILIATION CONTINUE A VOUS PROTEGER

Une fois prépensionné, vous bénéficiez d'une réduction de cotisations pour votre affiliation à la CNE et restez entièrement couvert par nos services (information, conseils personnalisés, défense juridique en cas de conflit avec le service fédéral des pensions).

Envie de vous investir dans la défense des (pré)pensionnés ? Rejoignez la CSC Seniors (www.lacsc.be) !

[Tapez ici]

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



Pensionné et travailleur ? La CNE vous accompagne

VOUS BENEFICIEZ D'UNE PENSION DE RETRAITE OU DE SURVIE ET VOUS SOUHAITEZ CONTINUER A TRAVAILLER ? C'EST AUTORISE. VOUS VOUS POSEZ PROBABLEMENT DES QUESTIONS SUR VOS DROITS ET OBLIGATIONS, LES DEMARCHES ET CONSEILS A SUIVRE. COMPTEZ SUR NOUS : L'EQUIPE CNE RESTE A VOS COTES.

VOUS BENEFICIEZ BIEN DE VOTRE PENSION ?

Pour toute question sur votre (pré)pension, tournez-vous vers les fiches réflexes « bientôt pensionné ? » et « bientôt prépensionné ? ». Renseignez-vous également auprès de l'équipe CNE de votre entreprise.

QUELLES DEMARCHES EFFECTUER POUR TRAVAILLER ?

Par principe, si vous êtes pensionné et que vous voulez continuer ou reprendre un travail salarié, vous ne devez réaliser aucune formalité. Par exception, vous devez effectuer une déclaration préalable au Service fédéral des Pensions (SFP, ex ONP) dans trois cas : si vous attendez le tout premier paiement de votre pension, si vous exercez une activité scientifique ou artistique, ou si vous travaillez à l'étranger. La déclaration doit être faite dans un timing précis mais relativement large : avant le début de l'activité, dans les 30 jours du début de l'activité, ou dans les 30 jours suivant l'octroi de la pension. Votre employeur ne doit effectuer aucune déclaration particulière.

QUEL EST L'IMPACT DE VOS REVENUS PROFESSIONNELS SUR VOTRE PENSION ?

Lorsque vous bénéficiez d'une pension de retraite, si vous avez au moins 65 ans ou si vous justifiez au moins 45 années de carrière, vous pouvez cumuler sans limite votre salaire avec votre pension de retraite. En revanche, le cumul est limité dans les situations suivantes (montants 2022) :

- Si vous avez moins de 65 ans et si vous ne justifiez pas 45 années de carrière, la limite est fixée à 8.634,00€ bruts.
- Si vous avez moins de 65 ans et que vous bénéficiez exclusivement d'une pension de survie, la limite est fixée à 20.10 € bruts
- Si vous avez au moins 65 ans et que vous bénéficiez exclusivement d'une pension de survie, la limite est fixée à 30.330€ bruts.

Le dépassement de la limite emporte une réduction de votre pension. Celle-ci est réduite proportionnellement. Si jamais vous dépassez de 100% ou plus, votre pension est ainsi entièrement suspendue. Attention : les sommes indûment payées par le SFP seront recouvrées, donc si vous pensez dépasser la limite, informez-en le SFP.

VOTRE AFFILIATION CONTINUE DE VOUS PROTEGER

Les personnes pensionnées bénéficient d'une réduction de cotisations et restent couvertes par nos services (information, conseils, défense juridique en cas de conflit avec le SFP, etc.). Si vos revenus sont élevés au point de voir votre pension suspendue, vous restez au statut de travailleur et payez les cotisations ordinaires.

Envie de vous investir dans la défense des pensionnés ? Rejoignez la CSC Seniors, notre mouvement des travailleurs (pré)pensionnés !

[Tapez ici]

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



Bientôt pensionné ? La CNE vous accompagne

VOTRE CARRIERE PROFESSIONNELLE TOUCHE A SA FIN ? TOUT D'ABORD, NOUS TENONS A VOUS REMERCIER, EN TANT QU'AFFILIE, POUR LA CONFIANCE QUE VOUS NOUS AVEZ ACCORDEE JUSQU'ICI. VOUS DEVEZ PROBABLEMENT VOUS POSER DES QUESTIONS SUR VOS DROITS ET VOS OBLIGATIONS, LES DEMARCHES A EFFECTUER, LES CONSEILS A SUIVRE POUR PROFITER DE VOTRE RETRAITE BIEN MERITEE. COMPTEZ SUR NOUS : L'EQUIPE CNE RESTE A VOS COTES.

A QUEL AGE POUVEZ-VOUS PRENDRE VOTRE PENSION ?

En Belgique, l'âge légal de la pension est fixé à 65 ans*. Il sera relevé à 66 ans pour les pensions qui prennent cours au plus tôt le 1er février 2025 et au plus tard le 1er janvier 2030. A partir du 1er février 2030, il sera de 67 ans.

Votre pension commence le 1er jour du mois qui suit le mois de votre 65, 66 ou 67ème anniversaire. Dans certaines conditions, il est possible d'arrêter le travail plus tôt, en prenant une « pension anticipée ». Les conditions d'âge et de carrière pour obtenir une pension de retraite anticipée ont été durcies à plusieurs reprises. Renseignez-vous auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou du Service Fédéral de Pensions (www.sfpf.fgov.be).

QUELLES DEMARCHES EFFECTUER ?

Si vous souhaitez bénéficier d'une pension de retraite, vous devez mettre fin à vos activités professionnelles. Vous pouvez démissionner (voir la fiche « Vous démissionnez ? La CNE vous accompagne ») ou demander à votre employeur de vous licencier (voir la fiche « Vous êtes licencié ? La CNE vous accompagne »). Si vous prenez votre pension à l'âge légal, vous n'avez rien à faire : c'est le Service Fédéral (SFP) qui vous envoie une lettre, reprenant le calcul de votre pension. Vous n'avez plus qu'à vérifier les données de ce calcul. En cas de doute, vous pouvez contacter la Mutualité chrétienne (www.mc.be), qui offre ce service à tous les affiliés CSC. Si vous prenez votre pension avant ou après l'âge légal, ou que vous résidez à l'étranger, vous devez introduire une demande à la commune, au bureau régional du SFP ou en ligne (www.demandepension.be), entre un an et un mois avant votre départ à la retraite. Nous vous conseillons de le faire quelques mois à l'avance, afin d'être payé dès la fin de votre carrière professionnelle.

QUEL SERA LE MONTANT DE VOTRE PENSION ?

Le SFP calcule le montant de votre pension sur base de la durée de votre carrière et de des revenus de chaque année de votre carrière. En cas de doute, vous pouvez également contacter la Mutualité chrétienne, qui renseigne gratuitement les affiliés de la CSC (même non affiliés à la Mutualité chrétienne).

VOTRE AFFILIATION CONTINUE A VOUS PROTEGER

Une fois pensionné, vous bénéficiez d'une réduction de cotisations pour votre affiliation à la CNE et restez entièrement couvert par nos services (information, conseils personnalisés, défense juridique en cas de conflit avec l'ONP...). Envie de vous investir dans la défense des pensionnés ? Rejoignez la CSC Seniors, notre mouvement des travailleurs (pré)pensionnés (www.lacsc.be) !

* Des régimes spéciaux existent pour certaines catégories de travailleuses et travailleurs.

[Tapez ici]

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.
Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.
Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin
Mise à jour : Août 2022



Contrat à durée déterminée ? La CNE vous accompagne

ON VOUS PROPOSE UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE OU VOUS L'AVEZ DEJA SIGNE ? QUELS SONT VOS DROITS ET OBLIGATIONS ? POUR TIRER LE MEILLEUR DE VOTRE CDD, SUIVEZ LES CONSEILS DE LA CNE !

Comme son nom l'indique, le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail conclu pour une période limitée. Ce contrat mentionne la date à laquelle il commence et celle à laquelle il prend fin. Afin de protéger au mieux le travailleur, plusieurs règles encadrent le CDD.

UN CONTRAT ECRIT

Le CDD doit être établi par écrit (papier ou électronique avec signature sécurisée) et signé au plus tard au moment de votre entrée en service. Si la date de fin du contrat n'est pas mentionnée, le contrat est automatiquement considéré comme étant à durée indéterminée.

CONTRATS SUCCESSIFS

En principe, l'employeur ne peut pas vous engager dans le cadre de plusieurs CDD qui se suivent directement. Au lieu de cela, il doit vous proposer un contrat à durée indéterminée (CDI). La loi permet quatre exceptions :

- Vous pouvez conclure jusqu'à 4 CDD successifs, à condition que chacun d'entre eux dure au moins 3 mois et que leur durée totale ne dépasse pas 2 ans.
- Vous pouvez conclure plusieurs CDD successifs, à condition que chacun d'entre eux dure au moins 6 mois et que leur durée totale ne dépasse pas 3 ans, et ce moyennant l'accord préalable du Contrôle de lois sociales.
- Vous pouvez conclure des CDD successifs sans limite, si vous en faites vous-même la demande, pour des raisons personnelles ou autres.
- Vous pouvez conclure des CDD successifs si l'employeur peut démontrer que cela est justifié par des motifs légitimes (par exemple, pour plusieurs dates de spectacle, pour un projet temporaire intrinsèquement lié à une subvention temporaire dont on ne sait pas prévoir si elle sera reconduite ou non...).

VOUS OBTENEZ UN CDI ?

Si vous obtenez un CDI dans la même entreprise, votre ancienneté sous CDD doit être prise en compte pour le calcul de votre salaire et d'autres droits (préavis, congés, primes...).

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les travailleurs sous CDD ne peuvent pas être traités moins favorablement parce qu'ils travaillent à durée déterminée, sauf si des raisons objectives justifient ces différences de traitement. Par ailleurs, si un poste est vacant dans l'entreprise, l'employeur doit en informer les travailleurs sous CDD, au moins par une annonce générale placée à un endroit approprié dans l'entreprise. Vous pouvez également envoyer un courrier à votre employeur pour manifester votre intérêt pour un poste qui se libérera au sein de l'entreprise et qui correspond à votre emploi ou à vos qualifications.

RUPTURE DU CONTRAT

Sauf en cas de faute grave, l'employeur ou le travailleur qui rompt le contrat avant la date prévue doit payer une indemnité équivalente au salaire dû pour la durée du CDD restant à courir, plafonnée au double de l'indemnité qui aurait été due s'il s'agissait d'un CDI. Par dérogation et pour le 1er CDD uniquement : si la rupture a lieu durant la première moitié du CDD (sans que cette période dépasse 6 mois),

[Tapez ici]

un préavis de licenciement ou de démission peut être presté, pour autant que les dates de début et de fin de préavis se situent à l'intérieur de cette période.

INCAPACITE DE TRAVAIL

Pour les CDD de moins de 3 mois, l'employeur peut rompre le contrat après 7 jours d'incapacité de travail ininterrompus, après l'expiration de la période durant laquelle un préavis est possible, et ce sans indemnité. Pour les CDD de 3 mois et plus, il peut rompre le contrat après 6 mois d'incapacité de travail, moyennant une indemnité équivalente au salaire dû pour la durée du CDD restant à courir, plafonnée à 3 mois de salaire et diminuée du salaire garanti éventuel déjà payé.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022

Contrat de remplacement ? La CNE vous accompagne !

ON VOUS PROPOSE UN CONTRAT DE REMPLACEMENT OU VOUS L'AVEZ DEJA SIGNE ? QUELS SONT VOS DROITS ET OBLIGATIONS ? POUR TIRER LE MEILLEUR DE VOTRE CONTRAT, SUIVEZ LES CONSEILS DE LA CNE !

UN CONTRAT ECRIT

Comme son nom l'indique, un contrat de remplacement est conclu pour remplacer un ou plusieurs travailleurs absents au travail, quel qu'en soit le motif (sauf chômage temporaire, grève ou lock-out). Le ou les travailleurs remplacés doivent avoir suspendu complètement leurs prestations, ou avoir réduit partiellement leurs prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique, ou avoir été autorisé à reprendre partiellement le travail avec l'accord du médecin conseil de la mutuelle (temps partiel médical).

Par ailleurs, le contrat doit être établi par écrit (papier ou électronique avec signature sécurisée) au plus tard au moment de votre entrée en service et préciser : la durée de l'engagement (à durée déterminée ou indéterminée), le ou les motifs de remplacement, le nom du ou des travailleurs remplacés. A défaut d'écrit reprenant ces mentions obligatoires, les règles du contrat à durée indéterminée s'appliquent.

DUREE ET CONTRATS SUCCESSIFS

La durée du contrat de remplacement est limitée à deux ans. En cas de contrats successifs, leur durée totale est également limitée à deux ans, même si ces contrats sont séparés par des interruptions de quelques jours ou semaines (sauf si ces interruptions sont intervenues à votre demande). Si le contrat dépasse cette durée de deux ans, les règles du contrat à durée indéterminée s'appliquent. Une seule exception : le contrat de remplacement peut durer plus de deux ans s'il a été conclu en vue de pourvoir au remplacement d'un travailleur en crédit-temps ou en congé thématique.

FIN DU CONTRAT

L'employeur a la possibilité de prévoir, dans le contrat de remplacement, que celui-ci prendra fin moyennant un préavis réduit voire une absence de préavis, en cas de retour ou de fin effective de contrat du ou des travailleurs remplacés. En dehors de ces hypothèses, les règles du contrat à durée indéterminée s'appliquent. Si rien n'est précisé dans le contrat de remplacement concernant la fin du contrat, les règles du contrat à durée indéterminée s'appliquent.

VOUS OBTENEZ UN AUTRE CONTRAT ?

L'employeur qui souhaite vous garder dans l'entreprise après le contrat de remplacement peut vous proposer un CDD uniquement si le remplacement a duré moins de deux ans. Si le remplacement a duré deux ans ou plus, il ne peut vous proposer qu'un CDI. Par ailleurs, votre ancienneté sous contrat de remplacement doit être prise en compte pour le calcul de votre salaire et autres droits (préavis, congés, primes...).

[Tapez ici]

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



Envie de suivre une formation ? La CNE vous accompagne !

PARCE QU'ON APPREND A TOUT AGE ET QUE LE MONDE DU TRAVAIL EVOLUE CONTINUUELLEMENT, LES ORGANISATIONS SYNDICALES ONT NEGOCIE L'OPPORTUNITE POUR LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE SE FORMER TOUT AU LONG DE LEUR CARRIERE. VOUS AVEZ UN EMPLOI ET SOUHAITEZ SUIVRE UNE FORMATION ? VOICI LES POSSIBILITES QUI S'OFFRENT A VOUS.

LE CONGE-EDUCATION PAYE

Certaines formations, comme l'enseignement de promotion sociale, les cours universitaires ou de l'enseignement supérieur en horaires décalés, sont couvertes par le congé-éducation payé (CEP). Ce congé-éducation s'applique à tous les travailleurs du secteur privé occupés soit à temps plein, soit à temps partiel au moins à 4/5ème temps, ou au moins à 1/3 temps en horaire variable, ou au moins à mi-temps en horaire fixe (mais uniquement, dans cette dernière hypothèse, pour des formations professionnelles suivies pendant les heures normales de travail).

L'objectif du congé-éducation payé est de vous donner la possibilité de suivre une formation en vous octroyant du temps pour suivre des cours, étudier, réaliser des travaux, effectuer un stage, présenter des examens,... Grâce au congé-éducation payé, vous pouvez vous absenter de votre travail pendant un certain nombre d'heures, tout en maintenant votre rémunération normale (plafonnée, même si rien n'interdit à l'employeur de vous payer au-delà du plafond). Les employeurs, de leur côté, peuvent obtenir le remboursement total ou partiel des rémunérations dues pour ces heures de formation auprès de l'administration publique compétente. Pour connaître toutes les modalités du CEP, consultez l'équipe CNE de votre entreprise, le secrétariat CNE de votre région, ou notre site internet :

<https://www.lacsc.be> - ma carrière - travailler dans le secteur privé - formations - congé éducation payé

Si votre lieu habituel de travail est situé en Flandre, les règles ont évolué. C'est le « congé de formation flamand » (Vlaams opleidingsverlof, VOV) qui s'applique. Renseignez-vous auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou du secrétariat CNE de votre région.

LE CREDIT-TEMPS FORMATION

Si vous avez une ancienneté de deux ans au moins, vous pouvez également bénéficier d'un crédit-temps formation pour une durée de maximum 36 mois, qui vous permet de vous absenter du travail tout en recevant des allocations versées par l'ONEM. Deux types de formations sont couvertes : les formations reconnues par les Communautés ou par le secteur, comptant au moins 360 heures ou 27 crédits par an (ou 120 heures ou 9 crédits par trimestre) et les formations prodiguées dans un centre d'éducation de base ou axées sur l'obtention d'un diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire, comptant au moins 300 heures par an (100 par trimestre).

Pour connaître toutes les modalités du crédit-temps formation, consultez l'équipe CNE de votre entreprise ou notre site <https://www.lacsc.be> - ma carrière - travailler dans le secteur privé - crédit-temps et congés thématique

ACCORDS SECTORIELS ET D'ENTREPRISE

Dans certains secteurs et entreprises, des facilités supplémentaires pour la formation sont accordées par CCT. N'hésitez donc pas à consulter l'équipe CNE de votre entreprise ou le secrétariat CNE de votre région pour savoir ce qui existe dans votre secteur et entreprise.

[Tapez ici]

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.
Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.
Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin
Mise à jour : Août 2022



Temps partiel involontaire ? La CNE vous accompagne !

DANS CERTAINS SECTEURS, IL EST TRÈS DIFFICILE VOIRE IMPOSSIBLE D'OBTENIR UN CONTRAT A TEMPS PLEIN. ON PARLE ALORS DE TEMPS PARTIEL « INVOLONTAIRE ». SI C'EST VOTRE CAS, VOICI LES REGLES A CONNAITRE ET LES PIEGES A EVITER... POUR TIRER LE MEILLEUR DE VOTRE CONTRAT, SUIVEZ LES CONSEILS DE LA CNE !

CONTRAT

Votre contrat de travail est dit « à temps partiel » si la durée hebdomadaire de votre travail est inférieure à celle d'une personne occupée dans les liens d'un contrat à temps plein dans votre entreprise. Le contrat de travail doit mentionner le régime de travail à temps partiel convenu (fixe ou flexible, de minimum 1/3 temps en moyenne par semaine et minimum 3 heures par jour, sauf exceptions prévues par la loi ou par convention) ainsi que l'horaire (fixe ou variable). Dans tous les cas, votre employeur doit vous avertir de votre horaire au moins 7 jours à l'avance (certaines conventions d'entreprise et de secteur prévoient un délai plus long).

PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE

Un travailleur à temps partiel bénéficie d'une rémunération proportionnelle à celle du travailleur occupé à temps plein. Ce principe de proportionnalité s'applique, en principe (sauf conventions contraires), à tous les éléments de la rémunération, y compris donc les avantages extra-légaux, comme le nombre de chèques-repas et d'éco-chèques, le montant de l'assurance-groupe ou de l'assurance hospitalisation, la voiture de société.

HEURES COMPLEMENTAIRES

Les heures complémentaires sont les heures qui dépassent la durée conventionnelle de travail (l'horaire du travailler) sans toutefois dépasser la durée de travail pour un temps plein. L'employeur ne peut pas vous les imposer : votre accord est indispensable. Ces heures sont payées à 100 %. À partir d'un certain nombre d'heures complémentaires, la loi prévoit trois possibilités pour vous : un repos compensatoire, un sursalaire ou une révision du contrat. N'hésitez pas à consulter l'équipe CNE de votre entreprise ou le secrétariat de votre région pour en savoir plus.

POSTES VACANTS

L'employeur est tenu, sous peine d'amende, de vous prévenir en priorité et par écrit de tout emploi vacant dans l'entreprise. La convention collective de travail n° 35 (CCT35) vous permet en effet d'obtenir plus d'heures de travail en étant prioritaire pour bénéficier d'un emploi vacant ou d'heures complémentaires qui se libèrent dans l'entreprise. Pour cela, vous devez introduire une demande écrite à votre employeur. N'hésitez pas à consulter l'équipe CNE de votre entreprise ou le secrétariat de votre région pour en savoir plus.

ATTENTION A MAINTENEZ VOS DROITS EN SECURITE SOCIALE !

Si vous acceptez un travail à temps partiel pour échapper au chômage, n'oubliez pas de demander le « maintien de vos droits » auprès de l'ONEM, dans les 2 mois qui suivent l'entrée en service (formulaire C131A). Cette démarche est indispensable pour bénéficier des allocations de chômage complètes si par la suite vous perdez votre emploi à temps partiel ou devenez chômeuse ou chômeur temporaire. Via le même formulaire, vous pouvez également demander, sous certaines conditions, une allocation de garantie de revenu (AGR) pour compléter votre revenu à temps partiel. Sachez que dans ce cas, vous êtes soumis, depuis la décision du gouvernement Michel, au contrôle des chômeurs et donc tenu de prouver la recherche active d'un deuxième emploi à temps partiel ou d'un emploi à temps plein.

[Tapez ici]

EN SAVOIR PLUS

Consultez notre brochure complète « Travailler à temps partiel, les règles à connaître, les pièges à éviter » auprès de votre équipe CNE ou sur www.lacsc.be/cne.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



Vous êtes victime de stress, de harcèlement ou de violence au travail ? La CNE vous accompagne

VOUS SOUFFREZ DE STRESS OU VOUS ETES EN BURN-OUT A CAUSE DU TRAVAIL ? VOUS SUBISSEZ DU HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL, OU DE LA VIOLENCE, DURANT VOTRE TEMPS DE TRAVAIL ? LA LOI PROTEGE LES EMPLOYES CONTRE CE QU'ELLE NOMME « LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ». LA CNE VOUS DECRYPTE LES SOLUTIONS ET RECOURS ENVISAGEABLES.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Il importe de décrire les différents risques psychosociaux pour les identifier et les prévenir.

- Le **stress** est un état négatif résultant d'une charge de travail trop élevée.
- Le **burn-out** est un état d'épuisement professionnel et de démotivation, résultant souvent d'un stress permanent.
- Le **harcèlement moral** est une suite de comportements abusifs qui portent atteinte à votre intégrité et à votre dignité ou rendent votre environnement de travail intimidant ou offensant.
- Le **harcèlement sexuel** est un cas de harcèlement moral qui a une connotation sexuelle et qui ne nécessite qu'un seul comportement pour être punissable.
- La **violence au travail** désigne la situation dans laquelle vous êtes menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement au travail. Ces situations peuvent être liées (ex : le stress amène le burn-out, le harcèlement cause du stress).

ACTEURS

Il est vivement conseillé de s'adresser à un membre du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou à un délégué syndical. Celui-ci pourra vous aiguiller vers les personnes adéquates, comme le conseiller en prévention aspects psychosociaux ou la personne de confiance.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux est un conseiller en prévention, à l'instar du médecin du travail, qui est spécialisé dans le domaine des risques psychosociaux. Chaque employeur doit disposer d'un conseiller en prévention aspects psychosociaux, qui fait partie soit du service externe soit du service interne de prévention et de protection au travail, et mettre ses coordonnées à disposition des travailleurs.

La désignation d'une personne de confiance est recommandée mais pas obligatoire, sauf si les délégués du personnel au CPPT l'exigent. La personne de confiance est généralement un membre du personnel qui a suivi une formation spécifique pour accueillir les victimes d'un risque psychosocial. Elle vous écoute et répond à vos demandes par l'intervention et la conciliation auprès d'autres personnes.

PROCEDURES INTERNE ET EXTERNE

Si vous subissez un risque psychosocial, vous pouvez recourir à la procédure interne à l'entreprise auprès, à votre choix, de la personne de confiance ou du conseiller en prévention aspects psychosociaux. La personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux vous entend dans un délai de dix jours calendriers et vous informe sur les possibilités d'intervention. Il existe deux interventions possibles : la voie informelle et la voie formelle. Ces procédures doivent être décrites dans le règlement de travail de l'entreprise.

La demande d'intervention informelle consiste à rechercher une solution de manière informelle au moyen d'entretiens, d'interventions auprès d'une autre personne de l'entreprise ou de tentatives de conciliation.

[Tapez ici]

La demande d'intervention formelle est analysée par le conseiller en prévention aspects psychosociaux, qui la classe en fonction de son caractère collectif ou individuel. La demande a un caractère principalement collectif lorsque d'autres travailleurs peuvent aussi subir un dommage découlant de la problématique et que cela concerne davantage un problème organisationnel qu'un problème individuel. Elle est traitée par l'employeur, qui examine la situation à risque dans l'entreprise et prend les mesures collectives nécessaires pour résoudre cette situation. La demande a un caractère principalement individuel lorsque la problématique concerne principalement le demandeur, sans impliquer d'autres travailleurs. Les demandes d'intervention formelle pour faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail sont automatiquement considérées comme des demandes à caractère individuel. Les demandes à caractère principalement individuel sont traitées par le conseiller en prévention aspects psychosociaux, qui rédige un avis à l'attention de l'employeur dans lequel il propose des mesures à mettre en place.

Si la problématique n'est pas solutionnée, par exemple parce que l'employeur n'a pas pris de mesures ou a pris des mesures inappropriées, vous pouvez recourir à la procédure externe. Il s'agira de vous adresser à l'inspection du Contrôle du Bien-Être au travail. Dans ces cas, l'inspection contrôle si l'employeur a appliqué la procédure interne correctement et examine s'il a pris les mesures appropriées. Elle peut lui imposer des mesures. L'action en justice ne pourrait être envisagée qu'ensuite, en cas d'échec de l'intervention du Contrôle.

Les personnes qui ont introduit une demande d'intervention formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou qui ont déposé une plainte à l'inspection du Contrôle du Bien-être au travail parce que l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention aspects psychosociaux, n'a pas mis en place de procédure interne, n'a pas appliqué légalement la procédure interne ou parce que le traitement de la demande d'intervention formelle n'a pas abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel sont protégées contre les risques de représailles pendant une période 12 mois.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



[Tapez ici]

www.lacsc.be/cne/

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



Vous avez des frais de déplacement ? La CNE vous accompagne

VOUS UTILISEZ VOTRE VEHICULE OU LES TRANSPORTS EN COMMUN POUR VOS TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL ? VOUS EFFECTUEZ DES TRAJETS POUR VOTRE EMPLOYEUR DURANT VOTRE TEMPS DE TRAVAIL ? VOTRE EMPLOYEUR DOIT INTERVENIR DANS VOS FRAIS AFIN D'ALLEGER VOS CHARGES. LA CNE VOUS GUIDE DANS CETTE REGLEMENTATION.

TRAJET DOMICILE-TRAVAIL

Si vous empruntez les transports publics pour vous rendre au travail, votre employeur doit intervenir dans vos frais de déplacement. En revanche, si vous effectuez les trajets domicile-travail avec votre véhicule personnel, il n'existe pas de minimum légal : l'intervention de l'employeur dépendra des règles de votre secteur ou de votre entreprise.

TRAIN - SNCB

Votre employeur doit prendre en charge un certain pourcentage du coût total de votre abonnement (hebdomadaire, mensuel, trimestriel ou annuel). Le montant exact de l'intervention dépend du nombre de kilomètre entre deux gares. Il est repris dans une grille adoptée paritairement. Il est également possible de pratiquer le « tiers-payant ». Dans ce cas, votre employeur paie 80% du coût de votre abonnement directement à la SNCB et les 20% restant sont offerts par l'Etat (via la SNCB). Le système est obligatoire dans certains (rares) secteurs et facultatif dans d'autres.

METRO, TRAM, BUS - TEC, STIB, DE LIJN

Si le prix de l'abonnement est proportionnel à la distance parcourue (ex. : TEC/De Lijn), l'intervention de votre employeur correspondra au montant qui serait payé par votre employeur s'il s'agissait d'un abonnement de train pour une distance identique (distance entre l'arrêt de départ et l'arrêt final). Cette intervention est plafonnée à 75% du prix réel de l'abonnement.

Si le prix de l'abonnement est forfaitaire (ex. STIB), votre employeur doit vous en rembourser 71,8%, avec un plafond de 34 € par mois. Il est également possible d'avoir des remboursements pour des transports combinés train-métro-tram-bus.

VEHICULE PRIVE ET VÉLO

Rien n'est prévu au niveau national concernant les trajets domicile-travail avec une voiture privée ou un vélo. Cependant, dans la plupart des commissions paritaires, des CCT sectorielles prévoient une prise en charge partielle pour ces frais de transport individuel.

FRAIS DE MISSION

Tous les trajets de mission effectués durant le temps de travail au moyen d'un véhicule privé doivent faire l'objet d'une indemnisation complète par votre employeur. Le tarif habituel est celui applicable à la fonction publique, soit 0,4170€ par kilomètre parcouru (montant au 1/07/2022), sauf dispositions contraires applicables dans votre secteur.

[Tapez ici]

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



Votre vie privée est menacée au travail ? La CNE vous accompagne

VOTRE EMPLOYEUR REGARDE VOS EMAILS ? UNE CAMERA EST INSTALLEE SUR VOTRE LIEU DE TRAVAIL ? VOS CONSULTATIONS SUR INTERNET SONT CONTROLEES ? VOS DROITS FONDAMENTAUX DOIVENT ETRE RESPECTES DANS VOTRE ENTREPRISE, EN CE COMPRIS VOTRE DROIT AU RESPECT DE VOTRE VIE PRIVEE. LA CNE VOUS INDIQUE LES LIMITES IMPOSEES A VOTRE EMPLOYEUR.

TRAITEMENT DES DONNEES PERSONNELLES

En vertu du RGPD, votre employeur peut « traiter » (enregistrer, utiliser, mettre à disposition...) vos données personnelles lorsque ce traitement est nécessaire pour l'exécution de votre contrat (ex : demander un certificat médical), pour remplir une obligation légale à laquelle l'employeur est soumis (ex. : enregistrer votre état civil pour calculer votre précompte professionnel), pour défendre un intérêt légitime de l'employeur, etc. En dehors de ces hypothèses, il ne peut traiter vos données personnelles sans votre consentement explicite et éclairé. En principe, il ne peut utiliser vos données qu'à des fins déterminées, expressément décrites, justifiées et communiquées. Il ne peut pas recueillir plus de données que nécessaire. Vous pouvez exiger que vos données soient rectifiées ou effacées.

RESEAUX SOCIAUX

Tous vos échanges privés sont protégés et ne peuvent pas être contrôlés, quel que soit le moyen de communication (gsm professionnel, messagerie électronique, etc.). En revanche, tous les contenus que vous postez sur vos réseaux sociaux, même si votre employeur ne se trouve pas dans vos contacts, sont considérés comme des publications publiques. Vous en êtes donc responsable et votre employeur pourra vous reprocher leur contenu.

CONTROLE DES COMMUNICATIONS ELECTRONIQUES

Lorsque votre employeur vous fournit un ordinateur et/ou un gsm pour réaliser votre travail, a priori, il ne peut contrôler le contenu de vos communications. Il peut vérifier les données globales dans l'entreprise, mais pas les identifier personnellement. Pour examiner spécifiquement vos échanges, il y a trois conditions : il doit viser un objectif légitime (finalité), ne récolter que les données nécessaires au contrôle (proportionnalité), et informer toutes les personnes concernées par le contrôle ainsi que vos délégués dans les organes de concertation (transparence).

CAMERA SUR LE LIEU DE TRAVAIL

A l'instar du contrôle des communications électroniques, l'installation d'une caméra sur votre lieu de travail doit respecter trois conditions: il faut un objectif légitime (finalité), ne filmer que le strict nécessaire pour répondre à l'objectif (proportionnalité) et informer l'ensemble des personnes concernées par la caméra ainsi que vos délégués dans les organes de concertation (transparence). Par ailleurs, si une caméra vous vise personnellement pour contrôler votre travail, elle ne peut pas vous filmer en continu mais doit filmer de manière temporaire.

[Tapez ici]

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



Tout travail mérite salaire

La CNE vous accompagne

LA CONTREPARTIE DE VOTRE TRAVAIL EST VOTRE SALAIRE. SON MONTANT DEPEND DE VOTRE SECTEUR ET/OU DE VOTRE ENTREPRISE. VOTRE REMUNERATION, AU SENS LARGE, PEUT CONTENIR DES ELEMENTS RECURRENTS ET DES ELEMENTS VARIABLES. LA CNE VOUS ACCOMPAGNE DANS CE DEDALE DE REGLEMENTATIONS.

SALAIRE MINIMUM

Le RMMM (revenu minimum moyen mensuel garanti) est un revenu minimum qui doit avoir été atteint en moyenne sur une base annuelle. En d'autres termes, il faut vérifier à la fin de chaque année, si la somme des 12 rémunérations mensuelles dont vous avez bénéficié (augmentée le cas échéant de la prime de fin d'année et des autres avantages auxquels vous avez droit à charge de l'employeur) est au moins égale à la somme de 12 fois le RMMM. Indexé au 1er août 2022, le montant du RMMM est de 1.879,13€. Il existe d'autres montants pour les jeunes de moins de 18 ans ainsi que pour les jeunes sous contrat d'occupation d'étudiant.

REMUNERATIONS MINIMALES SECTORIELLES

Dans la plupart des commissions paritaires, des conventions collectives de travail prévoient des échelles salariales minimales ainsi qu'une indexation obligatoire de ces rémunérations. Tous ces chiffres constituent toujours des minimums au-dessus desquels toute CCT d'entreprise ou tout contrat individuel peut aller. Pour les employés, le salaire dépend généralement de la fonction occupée et de l'ancienneté. Pour plus d'informations sur les barèmes qui vous sont applicables, renseignez-vous auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou du secrétariat CNE de votre région.

CONGES PAYES

Durant vos vacances, vous avez droit à votre rémunération normale (« simple pécule ») ainsi qu'à une sorte de prime pour profiter des vacances (« double pécule »). Le double pécule correspond à 92% de votre rémunération normale du mois en cours (proratisé le cas échéant en fonction du nombre de mois presté ou assimilé durant l'année précédente). Votre double pécule doit vous être versé, en principe, dans le courant du mois où vous prenez votre plus longue période de vacances sur l'année. En pratique, les secrétariats sociaux les paient en mai ou en juin.

AVANTAGES ET PRIMES

En plus du salaire en espèces, il est aussi possible que vous bénéficiiez d'avantages en nature (Gsm, voiture de société, etc.), d'avantages en argent (chèques-repas, éco-chèques, budget mobilité, etc.) ainsi que de primes fixes ou variables. Pour plus de détails sur vos avantages, renseignez-vous auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou du secrétariat CNE de votre région.

MODALITES DE PAIEMENT

Votre salaire doit être fixé et payé en espèces. Il doit être payé en Euro (si vous travaillez à l'étranger, vous avez le choix entre l'Euro et la monnaie du pays). Votre salaire doit être versé en monnaie scripturale, c'est-à-dire que votre rémunération doit être virée sur le compte bancaire de votre choix. Le paiement de votre rémunération doit être effectué pour le quatrième jour ouvrable suivant la période pour laquelle la rémunération est due (une CCT ou le règlement de travail peuvent prévoir un autre délai). Votre employeur ne peut pas restreindre votre liberté de disposer de votre rémunération à votre gré.

[Tapez ici]

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



Vous faites des heures supplémentaires ? La CNE vous accompagne

VOUS TRAVAILLEZ BEAUCOUP ? VOUS VOUS DEMANDEZ SI VOUS DEPASSEZ LES LIMITES DE TRAVAIL PAR JOUR ET PAR SEMAINE ? VOUS NE RECUPEREZ PAS TOUTES LES HEURES SUPPLEMENTAIRES QUE VOUS PRESTEZ ? DE NOMBREUSES BALISES EXISTENT MAIS SONT SOUVENT MECONNUES ET PEU RESPECTEES. LA CNE VOUS GUIDE DANS LE LABYRINTHE DES REGLES DU TEMPS DE TRAVAIL.

ETES-VOUS CONCERNE ?

Les règles relatives au temps de travail s'appliquent aux employés et aux cadres. Par contre, elles ne s'appliquent pas aux représentants de commerce ni au personnel de direction et de confiance. Votre statut se trouve dans votre contrat de travail.

DUREE DU TRAVAIL EN PRINCIPE

Vous pouvez être à la disposition de votre employeur jusqu'à 8h par jour et 38h par semaine. La limite journalière est portée à 9h si vous travaillez au maximum 5,5 jours par semaine. Une convention collective, le règlement de travail ou votre contrat peuvent toujours réduire votre temps de travail en-deçà des maximums légaux.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Dans certaines situations (ex : travail en équipes successives, travaux exécutés en vue de faire face à un accident survenu ou imminent), la limite journalière est portée à 11h et la limite hebdomadaire à 50h. Il est alors possible que vous prestiez des heures supplémentaires. Le recours aux heures supplémentaires est encadré par la loi, votre employeur ne peut pas vous en imposer comme il l'entend. Le dépassement de ces limites implique, pour chaque heure supplémentaire, l'octroi d'un repos compensatoire et le paiement d'un sursalaire équivalent à 50% de votre rémunération horaire (100% s'il s'agissait d'un dimanche ou d'un jour férié). Dans certains régimes flexibles de travail (appelés « petite flexibilité »), la limite hebdomadaire de 38h peut être dépassée tant que vous travaillez 38h par semaine en moyenne. Le travailleur peut donc être occupé plus de 38h une semaine s'il travaille moins de 38h une autre semaine (ex : 40h une semaine et 36h la semaine suivante). Cette moyenne de 38h est à respecter sur une période de référence d'un an, sauf exceptions. Pour plus d'informations sur le régime qui vous est applicable, renseignez-vous auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou du secrétariat CNE de votre région.

CALCUL DU SURSALAIRE

Lorsque vous êtes payé au mois, votre salaire horaire est obtenu en multipliant par trois votre rémunération (brut + avantages fixes et variables) puis en la divisant par treize puis en divisant le résultat par le nombre d'heures à prester selon votre contrat. Le sursalaire pour heure supplémentaire ne peut pas être remplacé par d'autres avantages.

AUTRES LIMITES

La durée minimale journalière de travail est de 3h, sauf exceptions. Entre deux jours de travail, vous bénéficiez d'une période de repos continue d'au moins 11h. Le travail de nuit (entre 20h et 6h), le travail du dimanche et le travail du jour férié sont interdits, sauf exceptions. Aucun travail ne doit être presté en dehors des horaires repris dans le règlement de travail.

[Tapez ici]

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022



Vous faites du télétravail ? La CNE vous accompagne

VOUS TRAVAILLEZ UN OU PLUSIEURS JOURS PAR SEMAINE EN DEHORS DE VOTRE LIEU DE TRAVAIL HABITUEL ? VOUS AVEZ DES QUESTIONS SUR VOS HORAIRES, VOS FRAIS OU LE RESPECT DE VOTRE VIE PRIVEE ? SUIVEZ LE GUIDE CNE POUR FAIRE LE POINT SUR VOS DROITS ET OBLIGATIONS EN TELETRAVAIL.

PREVOIR ET ENCADRER VOS DROITS ET OBLIGATIONS

Le télétravail doit être volontaire. En dehors des mesures « corona », le travailleur ne peut pas être forcé à faire du télétravail, et l'employeur peut toujours refuser. Si vous recourez au télétravail de manière occasionnelle (par exemple, pour attendre chez vous le passage du chauffagiste), ce télétravail doit faire l'objet d'un accord entre vous et votre employeur (l'accord peut être seulement oral). Si vous télétravaillez de manière structurelle (par exemple, un jour chaque semaine), ce télétravail doit alors faire l'objet d'un accord écrit entre vous et votre employeur (avec un avenant à votre contrat de travail). Dans tous les cas, le télétravail peut aussi être encadré par une convention collective de travail (CCT) d'entreprise ou par le règlement de travail.

LE DROIT SOCIAL VOUS PROTÈGE EN TÉLÉTRAVAIL

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits en matière de conditions de travail que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur. La charge de travail et les normes de prestation dans le cadre du télétravail doivent être comparables à celles des travailleurs occupés dans les locaux de l'entreprise. L'entreprise doit effectuer une analyse de la charge de travail et une analyse des risques liés aux conséquences psychosociales et ergonomiques/physiques (potentiellement néfastes, en fonction de divers facteurs) du télétravail, et ce au moins une fois par an, en collaboration avec les SPPT. S'il vous arrive un accident, vous êtes couvert par l'assurance contre les accidents du travail. D'ailleurs, cette assurance vous couvre aussi sur le chemin du travail, notamment s'il vous arrive quelque chose lorsque vous amenez vos enfants à l'école avant de rentrer chez vous télétravailler.

ORGANISATION DE VOTRE TÉLÉTRAVAIL

En dehors des mesures « corona » qui imposent le télétravail à domicile, le télétravail peut s'effectuer dans l'habitation du télétravailleur ou dans tout autre lieu choisi par lui (en dehors des locaux de l'employeur). Sauf convention contraire, vos horaires de travail sont identiques. Votre employeur ne peut pas profiter du télétravail pour accroître sa surveillance (par exemple, vous appeler toutes les demi-heures alors qu'il ne vous contacte que deux fois par jour lorsque vous êtes au bureau). Votre employeur ne peut pas non plus installer un logiciel espion sur votre ordinateur sans concertation, ou prendre connaissance du contenu de vos mails à votre insu. Pour rappel, un employeur peut contrôler collectivement les communications électroniques de son entreprise, mais pour voir vos communications en particulier, il doit respecter trois conditions : objectif légitime ; récolte uniquement des données nécessaires ; information des personnes concernées et des délégués syndicaux. Pour plus de détails, voyez notre fiche réflexe « Votre vie privée est menacée au travail ? ».

[Tapez ici]

FRAIS D'ÉQUIPEMENT ET D'ENTRETIEN

En cas de télétravail structurel, les frais d'équipement et d'entretien (ordinateur, internet, communication, etc.) sont à charge de votre employeur. Les modalités concrètes de cette intervention peuvent être précisées dans une CCT d'entreprise, dans votre règlement de travail ou dans votre convention individuelle. L'administration autorise les employeurs à intervenir sur la base de vos frais réels (avec des factures à l'appui et sans que les dépenses ne présentent un caractère luxueux) ou sur la base de forfaits (dont les montants sont déterminés par l'administration). Les indemnités versées éventuellement par votre employeur ne constituent pas de la rémunération et ne font pas l'objet de prélèvement fiscal ou social.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.

Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.

Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Mise à jour : Août 2022