

## Dispositions sectorielles pour le petit chômage

Raison de l'absence	Durée de l'absence - règles minimums	Meilleures dispositions sectorielles ?
<b>Mariage</b> du travailleur.	<b>2 jours</b> , pour le travailleur à choisir durant la semaine où a lieu l'événement ou dans la semaine suivante.	La conclusion d'un <b>contrat de vie commune est assimilée</b> à un mariage.
<b>Mariage</b> d'un enfant du travailleur, de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire en cohabitation légale <sup>(1)</sup> , d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un petit-enfant du travailleur <sup>(4)</sup> .	Le <b>jour</b> du mariage.	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cas de mariage d'un enfant du travailleur : le jour <b>de travail qui suit ou précède immédiatement l'événement</b>, quand l'événement ne tombe pas pendant un jour de travail habituel de l'entreprise.</li> <li>La conclusion d'un contrat de vie commune est assimilée à un mariage. Le travailleur a droit à un jour de petit chômage quand une des catégories de la première colonne conclut un contrat de vie commune.</li> </ul>

Raison de l'absence	Durée de l'absence - règles minimums	Meilleures dispositions sectorielles ?
<p><b>Ordination ou entrée au couvent</b> d'un enfant du travailleur, de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire en cohabitation légale <sup>(1)</sup>, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du travailleur<sup>(4)</sup>.</p>	<p>Le <b>jour</b> de l'ordination.</p>	<p>En cas d'ordination ou d'entrée au couvent d'un enfant du travailleur : le jour <b>de travail qui suit ou précède immédiatement l'événement</b>, quand l'événement ne tombe pas pendant un jour de travail habituel de l'entreprise.</p>
<p><b>Naissance</b> d'un enfant du travailleur (pour le père ou le coparent).</p>	<p><b>20 jours</b>, pour le travailleur à choisir durant les 4 mois suivants l'accouchement.</p> <p>Les premiers <b>3 jours</b> sont payés par l'employeur, les 17 autres jours par la mutuelle.</p>	<p>Ouvriers employés en <b>(semi) équipes-relais</b> dans le secteur du textile :</p> <p>Pour le congé de naissance, la durée de l'absence des ouvriers employés dans ce système est fixée à 8 jours de 12 heures, à prendre durant les 4 mois suivants l'accouchement.</p> <p>Durant 3/20 de son congé de naissance, l'ouvrier bénéficie d'un maintien de son salaire, calculé sur une base de 96 heures, soit 14,4 heures.</p>
<p>Accueil d'un enfant mineur dans la famille du travailleur dans le cadre d'une <b>adoption</b>.</p>	<p>Période ininterrompue de maximum <b>6 semaines par parent d'adoption</b>.</p> <p>La durée maximum du congé d'adoption est <b>doublée</b> lorsque l'enfant est atteint d'une</p>	<p>Ouvriers employés en <b>(semi) équipes-relais</b> dans le secteur du textile :</p> <p>En cas de congé d'adoption, le travailleur bénéficie durant 3/50 de son congé</p>

Raison de l'absence	Durée de l'absence - règles minimums	Meilleures dispositions sectorielles ?
	<p>incapacité physique ou mentale lourde.</p> <p>La durée maximum du congé d'adoption est prolongée de <b>2 semaines par parent d'adoption</b> en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs.</p> <p>Le congé d'adoption est <b>amélioré</b> pour le parent d'adoption ou les deux parents d'adoption <b>ensemble</b> comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De 3 semaines à partir du 01/01/2023 = 9 semaines,</li> <li>○ De 4 semaines à partir du 01/01/2025 = 10 semaines,</li> <li>○ De 5 semaines à partir du 01/01/2027 = 11 semaines.</li> </ul> <p>Les <b>premiers 3 jours</b> sont payés par l'employeur, les autres jours par la mutuelle.</p>	<p>d'adoption d'un maintien de son salaire, calculé sur une base de 240 heures, soit 14,4 heures.</p>
<p>Remplir des obligations et des missions ou pour faire face à des situations découlant du placement, au sein de la famille du travailleur, d'une ou plusieurs personnes dans le cadre de l'<b>accueil</b>.</p>	<p>Maximum <b>6 jours</b> par année civile et <b>par famille d'accueil</b>.</p> <p>Le travailleur <b>n'a pas droit à un salaire</b> à la charge de l'employeur, mais reçoit une indemnité de la part de l'ONEM.</p>	<p>Non</p>

Raison de l'absence	Durée de l'absence - règles minimums	Meilleures dispositions sectorielles ?
<p>Accueil d'un enfant mineur dans la famille du travailleur dans le cadre d'un <b>placement familial de longue durée</b>.</p> <p>Par placement familial de longue durée, on entend : un placement où, dès l'arrivée, il est clair que l'enfant restera <b>au minimum 6 mois</b> dans la même famille d'accueil auprès du/des même(s) parent(s) d'accueil.</p>	<p>Période ininterrompue de maximum <b>6 semaines par parent d'accueil</b>.</p> <p><i>La durée maximum du congé parental d'accueil est <b>doublée</b> lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale lourde.</i></p> <p><i>La durée maximum du congé parental d'accueil est prolongée de <b>2 semaines</b> par parent d'accueil en cas d'accueil simultané de plusieurs enfants mineurs, en prévision d'un placement de longue durée.</i></p> <p>Le congé parental d'accueil est <b>amélioré</b> pour le parent d'accueil ou les deux parents d'accueil <b>ensemble</b> comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De 3 semaines à partir du 01/01/2023 = 9 semaines,</li> <li>○ De 4 semaines à partir du 01/01/2025 = 10 semaines,</li> <li>○ De 5 semaines à partir du 01/01/2027 = 11 semaines.</li> </ul> <p>Les premiers <b>3 jours</b> sont payés par l'employeur, les autres jours par la mutuelle.</p>	<p>Ouvriers employés en <b>(semi) équipes-relais</b> dans le secteur du textile :</p> <p>En cas de congé parental d'accueil, le travailleur bénéficie durant 3/50 de son congé parental d'accueil d'un maintien de son salaire, calculé sur une base de 240 heures, soit 14,4 heures.</p>

Raison de l'absence	Durée de l'absence - règles minimums	Meilleures dispositions sectorielles ?
<p><b>Décès</b> du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e), d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) <sup>(2)</sup> <sup>(3)</sup> .</p>	<p><b>10 jours</b>, dont <b>3 jours</b> à choisir par le travailleur, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et <b>7 jours</b> à choisir par le travailleur dans l'année qui suit le jour du décès.</p> <p><i>Il peut être dérogé aux deux périodes durant lesquelles ces jours doivent être pris, à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.</i></p>	<p>Non</p>
<p><b>Décès</b> du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère du travailleur, du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) <sup>(2)</sup> <sup>(3)</sup> .</p>	<p><b>3 jours</b> à choisir par le travailleur pendant la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.</p> <p><i>Il peut être dérogé aux deux périodes durant lesquelles ces jours doivent être pris, à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.</i></p>	<p>Non</p>
<p><b>Décès</b> d'un frère, d'une sœur, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-parent, d'un arrière-petit enfant, d'un gendre ou d'une bru du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e) <sup>(2)</sup>, qui</p>	<p><b>2 jours</b>, à choisir par le travailleur, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.</p> <p><i>Il peut être dérogé aux deux périodes durant</i></p>	<p>Non</p>

Raison de l'absence	Durée de l'absence – règles minimums	Meilleures dispositions sectorielles ?
<b>habite</b> avec le travailleur <sup>(4)</sup> .	<i>lesquelles ces jours doivent être pris, à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.</i>	
<b>Décès</b> d'un frère, d'une sœur, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-parent, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e) <sup>(2)</sup> qui n'habite <b>pas</b> avec le travailleur <sup>(4)</sup> .	<b>1 jour</b> , à prendre par le travailleur le jour des funérailles.  <i>Ce jour peut être pris à un autre moment, à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.</i>	Non
<b>Décès</b> d'un enfant placé en famille d'accueil du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) <sup>(2)</sup> dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès.	<b>1 jour</b> , à prendre par le travailleur le jour des funérailles.  <i>Ce jour peut être pris à un autre moment, à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.</i>	Non
<b>Communion solennelle</b> d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire en cohabitation légale <sup>(1)</sup> <sup>(4)</sup> .	Le <b>jour</b> de la cérémonie.  Quand la communion solennelle coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le travailleur peut alors être absent durant le jour d'activité habituel suivant ou précédant immédiatement l'événement.	En cas de communion solennelle d'un enfant du travailleur : le jour <b>de travail qui suit ou précède immédiatement l'événement</b> , quand l'événement ne tombe pas pendant un jour de travail habituel de l'entreprise.

Raison de l'absence	Durée de l'absence - règles minimums	Meilleures dispositions sectorielles ?
Participation de l'enfant du travailleur, de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire en cohabitation légale <sup>(1)</sup> à la <b>fête de la jeunesse laïque</b> , là où cette fête se célèbre <sup>(4)</sup> .	Le <b>jour</b> de la fête.  Quand la fête de la jeunesse laïque coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le travailleur peut alors être absent durant le jour d'activité habituel suivant ou précédant immédiatement l'événement.	Non
Participation à un <b>jury</b> , convocation comme <b>témoin</b> devant les tribunaux ou <b>comparution personnelle</b> ordonnée par la juridiction du travail.	Le <b>temps nécessaire</b> avec un <b>maximum de 5 jours</b> .	Non
Exercice des fonctions d' <b>assesseur</b> d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le <b>temps nécessaire</b> .	Non
Exercice des fonctions d' <b>assesseur</b> dans un des bureaux principaux lors des élections du Parlement européen.	Le <b>temps nécessaire</b> avec un <b>maximum de 5 jours</b> .	Non
Exercice des fonctions d' <b>assesseur</b> d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le <b>temps nécessaire</b> avec un <b>maximum de 5 jours</b> .	Non

- (1) Par « **cohabitation légale** », on entend la situation de cohabitation entre deux personnes ayant signé une déclaration devant l'officier d'état civil de leur commune de résidence.
- (2) Par « **partenaire cohabitant** », on comprend aussi bien le partenaire cohabitant légal que le partenaire cohabitant de fait. Une inscription au registre de la population à la même adresse est une preuve suffisante.
- (3) **Depuis le 25 mai 2023**, les liens découlant d'un **placement familial de longue durée** sont assimilés à des liens familiaux pour l'octroi de certaines formes de petit chômage.

Pour ce type de décès (depuis le 25 mai 2023), les liens découlant d'un placement familial de longue durée sont assimilés à des liens familiaux à condition que le décès survienne :

- pendant un placement familial de longue durée ;
- après la fin d'un placement familial de longue durée.

Ainsi, l'enfant placé est assimilé à un enfant, la mère d'accueil à la mère, le père d'accueil au père, etc.

- (4) Une assimilation des liens découlant d'un **placement familial de longue durée** compte pour l'octroi de ces formes de petit chômage à condition que l'événement survienne :
- pendant un placement familial de longue durée ;
  - après la fin d'un placement familial de longue durée où l'enfant placé a fait partie de la famille d'accueil de façon permanente et affectueuse durant une période **ininterrompue de 3 ans**.

**Important** : Si l'ouvrier qui travaille en équipe-relais peut prétendre au petit chômage un samedi, un dimanche, un jour férié ou un remplacement d'un jour férié, et d'autres jours où les équipes habituelles ne travaillent pas, 12 heures de salaires lui seront payées pour cette journée sauf si l'Arrêté Royal en matière de petit chômage prévoit d'autres dispositions. **Attention** : pour le congé de naissance et d'adoption, une autre réglementation s'applique (voir aperçu ci-dessus).