

Dispositions sectorielles pour le petit chômage

Raison de l'absence	Durée de l'absence - règles minimums	Meilleures dispositions sectorielles ?
Mariage du travailleur.	2 jours , pour le travailleur à choisir durant la semaine où a lieu l'événement ou dans la semaine suivante.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 jours, pour le travailleur à choisir durant la semaine où a lieu l'événement ou la semaine suivante ▪ La conclusion d'un contrat de vie commune est assimilée à un mariage.
Mariage d'un enfant du travailleur, de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire en cohabitation légale ⁽¹⁾ , 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 ⁽⁴⁾ .	Le jour du mariage.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le mariage d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du/de la conjoint(e) du travailleur, d'un grand-parent du travailleur ou de son/sa conjoint(e), ou d'un autre membre de la famille, qui habite avec le travailleur : le jour du mariage. ▪ Noces d'argent (= 25 ans de mariage) du travailleur, noces d'or (= 50 ans de mariage) des parents ou beaux-parents du travailleur : le jour des festivités.

Raison de l'absence	Durée de l'absence - règles minimums	Meilleures dispositions sectorielles ?
<p>Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur, de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire en cohabitation légale ⁽¹⁾, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du travailleur⁽⁴⁾.</p>	<p>Le jour de l'ordination.</p>	<p>En cas d'ordination ou d'entrée au couvent d'un petit-enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e), du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur du/de la conjoint(e), ou d'un membre de la famille qui habite avec le travailleur : le jour de l'ordination.</p>
<p>Naissance d'un enfant du travailleur (pour le père ou le coparent).</p>	<p>20 jours, pour le travailleur à choisir durant les 4 mois suivants l'accouchement.</p> <p>Les premiers 3 jours sont payés par l'employeur, les 17 autres jours par la mutuelle.</p>	<p>Accouchement de la fille, de la belle-fille ou de la petite fille qui habite avec le travailleur : 1 jour, pour le travailleur à choisir durant les 12 jours suivants l'accouchement.</p>
<p>Accueil d'un enfant mineur dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption.</p>	<p>Période ininterrompue de maximum 6 semaines par parent d'adoption.</p> <p>La durée maximum du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale lourde.</p> <p>La durée maximum du congé d'adoption est prolongée de 2 semaines par parent d'adoption en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs.</p>	<p>Non</p>

Raison de l'absence	Durée de l'absence - règles minimums	Meilleures dispositions sectorielles ?
	<p>Le congé d'adoption est amélioré pour le parent d'adoption ou les deux parents d'adoption ensemble comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ De 3 semaines à partir du 01/01/2023 = 9 semaines, ○ De 4 semaines à partir du 01/01/2025 = 10 semaines, ○ De 5 semaines à partir du 01/01/2027 = 11 semaines. <p>Les premiers 3 jours sont payés par l'employeur, les autres jours par la mutuelle.</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'accueil.</p>	<p>Maximum 6 jours par année civile et par famille d'accueil.</p> <p>Le travailleur n'a pas droit à un salaire à la charge de l'employeur, mais reçoit une indemnité de la part de l'ONEM.</p>	<p>Non</p>
<p>Accueil d'un enfant mineur dans la famille du travailleur dans le cadre d'un placement familial de longue durée.</p> <p>Par placement familial de longue durée, on</p>	<p>Période ininterrompue de maximum 6 semaines par parent d'accueil.</p> <p><i>La durée maximum du congé parental d'accueil est doublée lorsque l'enfant est</i></p>	<p>Non</p>

Raison de l'absence	Durée de l'absence - règles minimums	Meilleures dispositions sectorielles ?
<p>entend : un placement où, dès l'arrivée, il est clair que l'enfant restera au minimum 6 mois dans la même famille d'accueil auprès du/des même(s) parent(s) d'accueil.</p>	<p><i>atteint d'une incapacité physique ou mentale lourde.</i></p> <p><i>La durée maximum du congé parental d'accueil est prolongée de 2 semaines 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 amélioré pour le parent d'accueil ou les deux parents d'accueil ensemble comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ De 3 semaines à partir du 01/01/2023 = 9 semaines, ○ De 4 semaines à partir du 01/01/2025 = 10 semaines, ○ De 5 semaines à partir du 01/01/2027 = 11 semaines. <p>Les premiers 3 jours sont payés par l'employeur, les autres jours par la mutuelle.</p>	
<p>Décès 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</p>	<p>10 jours, dont 3 jours à choisir par le travailleur, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des</p>	<p>Avant l'extension du congé de deuil à 10 jours, il existait dans le secteur un régime plus favorable en cas de décès d'un enfant du travailleur ou de son/sa</p>

Raison de l'absence	Durée de l'absence - règles minimums	Meilleures dispositions sectorielles ?
cohabitant(e) ⁽²⁾ ⁽³⁾ .	<p>funérailles et 7 jours 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>conjoint(e). Il s'agissait d'une extension de 2 jours par rapport au minimum légal, ainsi que d'un allongement de la période de prise de congé. Le maintien de ce régime fait actuellement l'objet de discussions entre les partenaires sociaux. La position syndicale est de maintenir cette extension et de la cumuler avec l'extension à 10 jours. Ainsi : 12 jours de congé de deuil en cas de décès d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e), dont 5 à prendre au cours de la période commençant le jour précédant le décès.</p>
Décès 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) ⁽²⁾ ⁽³⁾ .	<p>3 jours 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>Extension de la période parmi laquelle le travailleur peut choisir : la période qui commence le jour précédant le décès et se termine le jour suivant les funérailles ou le jour où a lieu une veillée funèbre, ou encore le jour du rituel d'adieu habituel parmi les rituels d'adieu reconnus en Belgique.</p>
Décès 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	<p>2 jours, 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>Décès d'un autre membre de la famille qui habite avec le travailleur : le jour des funérailles, de la veillée funèbre, le jour du rituel d'adieu habituel parmi les rituels d'adieu reconnus en Belgique.</p>

Raison de l'absence	Durée de l'absence - règles minimums	Meilleures dispositions sectorielles ?
travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e) ⁽²⁾ , qui habite avec le travailleur ⁽⁴⁾ .	<i>lesquelles ces jours doivent être pris, à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.</i>	
Décès 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) ⁽²⁾ qui n'habite pas avec le travailleur ⁽⁴⁾ .	1 jour , 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>	En cas de décès du tuteur/de la tutrice du travailleur mineur, du mineur dont le travailleur a la tutelle : le jour des funérailles.
Décès d'un enfant placé en famille d'accueil du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) ⁽²⁾ dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès.	1 jour , 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
Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire en cohabitation légale ⁽¹⁾ ⁽⁴⁾ .	Le jour 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	Non

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

Raison de l'absence	Durée de l'absence – règles minimums	Meilleures dispositions sectorielles ?
principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales.	de 5 jours.	

(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 :

- Les demi-frères et demi-sœurs sont assimilés à un frère ou une sœur pour le petit chômage.
- Pour les motifs de mariage, d'ordination ou d'entrée au couvent, d'accouchement, de décès, de communion solennelle et de participation à une fête des jeunesses laïques, l'enfant adopté ou reconnu, ou l'enfant élevé par le travailleur est assimilé à un enfant légal ou légitime.
- Le petit chômage en cas de décès peut toujours être pris un jour où une veillée a lieu ou le jour habituel du rituel d'adieu parmi les rituels d'adieu reconnus en Belgique.
- Le/la partenaire cohabitant de fait est assimilé(e) au/à la conjoint(e) (pour tous les motifs de petit chômage).