Les congés

Il y a plusieurs types de congés : le congé payé (ou congé annuel de récréation), les congés exceptionnels (maladie, maternité, parental, accueil,…), le congé pour convenance personnelle.

LE CONGE PAYE OU CONGE ANNUEL DE RECREATION

Le congé est accordé au salarié dans le but de protéger sa santé et de lui permettre de se reposer. La loi interdit de remplacer celui-ci par une indemnité. Le salarié ne peut pas non plus exercer d'activité rémunérée pendant son congé.

Le salarié a, en principe, droit à l'ensemble de son congé dès le début de l'année. Mais, l'employeur a le droit de refuser le congé si l'employé présente des absences injustifiées supérieures à 10% du temps de travail normalement effectué ainsi que durant les 3 premiers mois d'embauche. En effet, le droit au congé naît après 3 mois de travail ininterrompu auprès du même patron, sauf en cas de cessation du contrat de travail.

La durée du congé annuel de récréation est de 25 jours ouvrables par année, soit 2,083 jours (1/12ème) par mois de travail, mais les conventions collectives peuvent prévoir d'autres dispositions.

Il doit, en principe, être pris en une seule fois et entièrement durant l'année en cours, mais il peut exceptionnellement être reporté jusqu'au 31 mars de l'année qui suit. Généralement, le choix de la date est réservé au salarié. L'employeur peut refuser lorsque les besoins du service s'y opposent ou lorsque les désirs des autres salariés s'y opposent. Le salarié peut demander que son congé soit fixé 1 mois à l'avance.

L'intérimaire a également droit aux mêmes jours de congés qu'un salarié fixe de qualification équivalente de l'entreprise utilisatrice. Il a droit, et c'est le seul secteur où cela est permis, au paiement des congés payés.

L'indemnité de congé payé

Le travailleur perçoit pour chaque jour de congé payé une indemnité égale au salaire journalier moyen des 3 mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé. Il doit être tenu compte également des accessoires de la rémunération. L'indemnité du travailleur doit correspondre à la rémunération d'autant d'heures de travail que s'il avait travaillé normalement.

L'indemnité de congé doit être versée par l'employeur au moment où il paye normalement le salaire.

Maladie du travailleur en congé

Si le travailleur tombe malade au cours de son congé, les journées de maladie ne sont pas considérées comme jours de congé. Ces journées sont reconnues comme telle par un certificat médical à remettre dans les 3 jours ouvrables, et la nouvelle fixation du congé doit être convenue d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur. La loi interdit l'imputation des absences pour cause de maladie sur la période des congés payés.

Rupture du contrat avant le départ en congé

Si le contrat prend fin avant que le travailleur n'ait joui de la totalité qui lui est dû, il a droit à une indemnité correspondant au congé non encore pris. La période de préavis doit être prise en compte pour le calcul de l'indemnité, qu'il ait ou non été dispensé de travailler pendant le préavis.

Lorsque le contrat prend fin au cours de l'année de calendrier et que le travailleur a joui d'une partie du congé supérieure au congé échu, l'employeur peut récupérer l'indemnité de congé perçue en trop par le travailleur.

Quand le salarié prend **un congé sur plusieurs semaines**, la semaine de congé équivaut à 5 jours, peu importe le nombre de jours de travail habituels par semaine. Ainsi, pour le salarié qui travaille normalement 6 jours par semaine prend deux semaines de congé, l'employeur ne peut comptabiliser que 10 jours de congé (et non 12).

LES CONGES EXCEPTIONNELS

Le congé de maladie est une absence justifiée suite à une incapacité de travail. Il est pris en charge par la caisse de maladie pour les ouvriers et pendant le mois en cours et les 3 mois suivants par l'employeur pour les employés.

Le congé de maternité est accordé aux femmes enceintes et à celles qui ont accouché. La salariée ne peut renoncer au bénéfice de son congé de maternité. Il est pris en charge par la sécurité sociale.

Autres congés

- Congé d'accueilen cas d'adoption : adoption d'un enfant de jeune âge – 8 à 12 semaines.
- Congé parental: permet l'éducation d'un enfant jeune – 6 mois au minimum.
- Congé pour raisons familiales: maladie ou accident d'un enfant de moins de 15 ans et exigeant la présence d'un parent – 2 jours/an.
- Congé sportif: permet aux grands sportifs de participer à d'importantes compétitions internationales – pas plus de 12 jours/an (il faut 6 mois de travail ininterrompu auprès du même employeur).
- Congé-éducation: permet aux personnes exerçant une activité professionnelle de compléter leur formation professionnelle ; il faut être âgé de moins de 30 ans (pas de limite d'âge pour les formations d'animateur de jeunesse), exercer une activité professionnelle dans le secteur privé ou public, avoir été occupé au minimum 6 mois par le même employeur –limité à 60 jours, le congé-éducation ne peut dépasser 20 jours ouvrables sur une période de 2 ans.
- Congé culturel: permet aux acteurs culturels importants de participer à des manifestations – minimum 2 jours, maximum 60 jours
- Congé politique: permet à certains élus (bourgmestres, échevins, conseillers communaux) d'exercer leur mandat – durée selon la taille de la commune et le mandat – le salaire normal est dû mais l'employeur peut demander le remboursement à l'Etat.
- Congé coopération au développement: permet à des experts ou représentants de certaines organisations de participer à certains programmes de développement – durée fixée par le ministre qui autorise le congé – le salaire normal est dû mais l'employeur peut demander le remboursement à l'Etat.
- Congé pour la recherche d'un nouvel emploi(pendant la période de préavis): rémunération normale si le salarié s'est inscrit comme demandeur d'emploi et s'est présenté à une offre d'emploi.

LE CONGE EXTRAORDINAIRE POUR CONVENANCE PERSONNELLE

Si le salarié est obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel, il a droit à un congé extraordinaire avec pleine conservation de son revenu. Ce droit entre en vigueur dés l'entrée en service su salarié.

La durée de ce congé est égale à :

- 2 jours pour le père en cas de naissance d'un enfant,
- 2 jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, sauf si le salarié est bénéficiaire du congé d'accueil en cas d'adoption,
- 3 jours pour le décès du conjoint ou d'un parent ou allié au premier degré,
- 1 jour pour le décès d'un parent ou allié au second degré,
- 2 jours pour le mariage d'un enfant,
- 2 jours en cas de déménagement,
- 6 jours pour le mariage du salarié,
- 1 jour pour l'enrôlement militaire.

Ce congé ne peut être pris qu'au moment où l'événement se produit, il ne pourra être reporté sur le congé ordinaire sauf accord de l'employeur. Il n'en est toutefois pas ainsi lorsqu'un tel congé coïncide avec un dimanche, un jour férié légal, un jour de repos compensatoire ; dans ce cas, la loi permet de le reporter sur le premier jour ouvrable qui suit l'événement. Aucune indemnité compensatrice ne peut être attribuée si le congé extraordinaire n'a été ni demandé, ni effectivement pris.

Lorsque l'événement ouvrant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du travailleur, ce dernier ne peut prétendre à l'octroi du congé. Il ne sera pas non plus reporté sur la période du congé annuel.

Lorsque l'événement se produit durant une période de congé ordinaire, ce dernier est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire.

D'autres raisons peuvent justifier une absence au travail: délégué du personnel pour accomplir sa mission, femmes enceintes pour se rendre aux examens prénataux, femmes allaitantes qui doivent disposer d'un temps d'allaitement de 2x45 minutes, consultation d'un médecin, grève légale…

LE CONGE SUPPLEMENTAIRE

Certains salariés bénéficient d'un congé supplémentaire. C'est le cas du personnel ouvrier et des employés techniques des mines et minières (3 jours ouvrables), les invalides de guerre, les accidentés de travail et les personnes ayant un handicap physique, mental ou sensoriel auxquelles a été reconnue la qualité de travailleur handicapé par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (6 jours ouvrables) ainsi que les salariés dont le service ne permet pas un repos hebdomadaire de 44 heures (6 jours ouvrables maximum).