

La Question du Mois

Avril 2014

Petit chômage : communion solennelle et fête laïque

Mon travailleur me signale que son enfant participe bientôt à la fête de la jeunesse laïque. Je sais qu'en cas de communion solennelle, les travailleurs peuvent s'absenter sous certaines conditions. Qu'en est-il dans ce cas ?

■ 1. Notion de petit chômage ou congé de circonstance ■

Le travailleur est autorisé à s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques, de missions civiles et dans certains cas de comparution en justice.

On parle alors de « petits chômages » ou « congés de circonstance ». Ces petits chômages constituent une cause de suspension légale de l'exécution du contrat de travail.

Cette réglementation est applicable à la plupart des travailleurs (qu'ils soient ouvriers, employés, étudiants, ...) et ce quel que soit leur temps de travail ou la durée de leur contrat.

Une liste des événements qui donnent droit à un petit chômage figure dans la *législation générale* en la matière.

D'autres événements peuvent toutefois ouvrir le droit à un petit chômage, sur base de dispositions contenues dans une *convention sectorielle* ou *d'entreprise*, dans le *règlement de travail* en vigueur dans l'entreprise ou dans le *contrat de travail*.

C'est ainsi que le même congé pourrait par exemple être accordé pour les cérémonies similaires qui existeraient dans d'autres religions.

■ 2. Pour quel jour ? ■

Sur base de la législation générale, un travailleur a droit à un jour de petit chômage, c'est-à-dire un jour de congé, à l'occasion tant de la communion solennelle que de la fête laïque de son enfant ou de celui de son conjoint (ou cohabitant légal).

Il est donc autorisé à s'absenter le jour de la cérémonie.

Toutefois, si la cérémonie se déroule un dimanche, un jour férié ou un jour d'inactivité de l'entreprise, le travailleur peut s'absenter soit :

- le jour d'activité qui suit la cérémonie
- le jour d'activité qui précède immédiatement le jour de l'événement.

Si le travailleur ne doit travailler ni le jour qui précède ni celui qui suit la cérémonie, le droit au petit chômage est donc définitivement perdu.

La « première communion » ou « communion privée » que font les enfants vers l'âge de 7-8 ans n'ouvre quant à elle pas le droit à un petit chômage.

■ 3. Pour quel enfant ? ■

Le droit à cette absence existe que l'enfant concerné soit un enfant légitime, adopté ou naturel reconnu du travailleur ou de son conjoint ou cohabitant légal.

Si le travailleur a plusieurs enfants faisant leur communion solennelle le même jour il n'aura néanmoins droit qu'à un seul jour de petit chômage.

Ce droit est donc lié à l'événement et non pas au nombre d'enfants concernés.

■ 4. Moyennant le respect de quelles conditions d'octroi ? ■

Pour que cette absence soit rémunérée par l'employeur, le travailleur a pour obligation :

- d'avertir préalablement son employeur
- d'utiliser le congé spécifiquement pour les motifs qui le fondent.

Le travailleur est dès lors tenu de prouver l'existence de cet événement à la demande de l'employeur.

À cet effet, il délivrera une attestation délivrée par les « organisateurs » de l'événement.

■ 5. Particularités sectorielles ■

Certaines commissions paritaires peuvent prévoir un régime plus avantageux pour le travailleur.

Selon les secteurs, le travailleur est parfois autorisé à prendre un jour de petit chômage sans condition de jour ou à prendre un jour d'absence au cours de la semaine de l'événement ou la semaine suivante.

N'hésitez pas à contacter le service juridique du secrétariat social pour plus d'informations.