

# La Question du Mois

n° 311 - mars 2012

La question du mois est une information juridique destinée aux employeurs affiliés au Secrétariat social de l'UCM.

Elle livre chaque mois, sous forme de questions/réponses, des informations pratiques qui éclairent certains aspects particuliers du droit social.

## SOMMAIRE

- Les absences pour raisons impérieuses
- Plan bonus et fiche d'information individuelle



Secrétariat social

www.ucm.be

## LA QUESTION

*Ma travailleuse m'avertit ce matin qu'elle ne vient pas travailler car son enfant est malade et elle ne trouve personne pour le garder. A-t-elle le droit de s'absenter ? Cette absence est-elle rémunérée ? Puis-je lui demander un justificatif ? Que faire en cas d'éventuel abus ?*

## NOTRE RÉPONSE

Le travailleur a le droit de s'absenter pour raisons impérieuses. A la différence des journées dites de « petits chômes » (décès, mariage, naissance, communion etc.), ces absences n'ouvrent pas le droit à une rémunération sauf disposition conventionnelle contraire.

### Notion

Par raison impérieuse, il faut entendre tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur, et ce pour autant que l'exécution du contrat de travail rende impossible cette intervention.

### Cas visés

Sont considérés comme raisons impérieuses :

- la maladie, l'accident ou l'hospitalisation :
  - d'une personne habitant avec le travailleur sous le même toit telle que :
    - le conjoint ou la personne qui cohabite avec lui ;
    - un ascendant, un descendant, de même un enfant adoptif ou un enfant dont il est tuteur ou parent d'accueil, une tante ou un oncle du travailleur, de son conjoint ou la personne qui cohabite avec lui.
  - d'un parent ou d'un allié au premier degré n'habitant pas avec le travailleur sous le même toit comme les beaux-parents, les enfants ou les beaux-enfants du travailleur.
- les dommages matériels graves aux biens du travailleur, tels que les dégâts causés à l'ha-

bitation par un incendie ou une catastrophe naturelle.

- la citation à comparaître personnellement à une audience lorsque le travailleur est partie à un procès.

Il s'agit d'une énumération non exhaustive. Il est possible de déterminer d'un commun accord d'autres événements (ex: fermeture imprévue d'une école, crèche..).

### Durée

Le travailleur est autorisé à s'absenter le temps nécessaire avec un maximum de 10 jours par année civile. Pour un travailleur occupé à temps partiel, la durée du congé est calculée au prorata des prestations.

Exemple : le régime de travail est de 38h/sem réparti sur 5 jours, soit en moyenne 7h36' de travail par jour.

Le travailleur occupé temps plein 38h/sem a droit à 10 jours ou 76h (7h36'x 10). Le travailleur occupé à temps partiel 19h/sem peut prétendre à 5 jours ou 38h (7h36'x 5).

Lorsque le travailleur en engagé en cours d'année, l'employeur peut aussi réduire les absences au prorata des mois d'occupation (ex : si engagement au 01/07 : 5 jours)

### Avertissement

Le travailleur qui s'absente pour raisons impérieuses est tenu d'avertir préalablement l'employeur. S'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'avertir ce dernier dans le plus bref délai.



## ...Utilisation à bon escient

Le travailleur doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il a été accordé. A la demande de l'employeur, le travailleur doit prouver la raison impérieuse par des documents appropriés (attestation du médecin, déclaration de sinistre (à la compagnie d'assurances..) ou, à défaut, par

tout autre moyen de preuve. L'employeur peut aussi prendre les devants en prévoyant dans le contrat de travail ou le règlement de travail une obligation de justifier toute raison impérieuse.

Le travailleur qui utilise le congé à mauvais escient (ex : l'enfant est malade mais l'employeur constate via facebook que la travailleuse a passé sa journée dans les magasins) s'expose à d'éventuelles sanctions disciplinaires (voir la question du mois de septembre 2011).

### Non rémunéré

Sauf disposition conventionnelle contraire, le congé pour raisons impérieuses n'est pas rémunéré.

### Incidences

#### Droits sociaux

Le congé est assimilé à du travail effectif pour les branches de la sécurité sociale suivantes : allocations familiales, chômage, pension, maladie-invalidité. Par contre, il n'est pas pris en compte pour le calcul des jours de vacances légales et du pécule de vacances.

### Durée du travail

Les heures non travaillées sont assimilées à du temps de travail pour l'octroi de repos compensatoires en cas de dépassement des limites maximales autorisées. Sauf accord entre les parties, le travailleur ne peut être contraint de travailler à un autre moment pour compenser les heures perdues

### Octroi de certains avantages

Les jours de congé sont assimilés à du travail pour l'octroi d'avantages concédés au prorata des prestations par une convention collective d'entreprise ou sectorielle (ex : prime de fin d'année). Aucun titre-repas ne doit, par contre, être accordé pour les jours complets d'absence.

### Clause d'essai

Le congé pour raisons impérieuses a pour effet de suspendre et de prolonger la clause d'essai.

### Licenciement

Le congé n'a aucune incidence sur le déroulement du préavis. Celui-ci continue à courir normalement et n'est pas prolongé. ■

### Les secrétariats sociaux UCM sont à votre disposition

Arlon	063 / 22 06 07
Braine-l'Alleud	02 / 386 01 10
Bruxelles 1000	02 / 743 83 90
Bruxelles 1200	02 / 775 03 82
Charleroi	071 / 48 84 00
Ciney	083 / 21 50 04
Comines	056 / 55 72 98
Dinant	082 / 22 22 26
Eupen	087 / 55 34 19
Huy	085 / 21 36 05
La Louvière	064 / 21 35 06
Libramont	061 / 23 07 20
Liège	04 / 221 64 00
Louvain-L-N	010 / 48 99 60
Marche	084 / 31 40 16
Mons	065 / 38 38 11
Mouscron	056 / 85 60 60
Namur ville	081 / 32 06 47
Namur Wierde	081 / 32 06 11
Nivelles	067 / 89 32 30
Philippeville	071 / 66 04 30
Saint-Vith	080 / 28 00 11
Tournai	069 / 34 36 40
Verviers	087 / 22 11 55
Waremmes	019 / 32 29 42

### LA QUESTION

*J'ai motivé mes travailleurs dans la réalisation d'un objectif collectif. J'ai mis en place un plan bonus. L'objectif a été atteint et je viens d'effectuer le virement sur le compte de mes travailleurs. Ai-je encore d'autres obligations à accomplir ?*

### NOTRE RÉPONSE

**P**our rappel, le plan bonus consiste à fixer un objectif collectif à atteindre endéans une période de référence de minimum trois mois. Moyennant le respect d'un formalisme très strict et si l'objectif est atteint, l'employeur peut accorder une prime socialement et fiscalement avantageuse.

est tenu de remettre à chaque travailleur une fiche d'information. Elle est assimilée à un document social obligatoire et doit être conservée par l'employeur durant 5 ans.

### En pratique

Vous avez omis de remettre à vos travailleurs cette fiche d'information ou souhaitez introduire ou renouveler dans votre entreprise un système de bonus lié aux résultats, n'hésitez pas à contacter un de conseillers. ■

### Fiche d'information individuelle

Lors du versement de l'avantage ou même lorsque l'objectif n'a pas été atteint, l'employeur